



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

**CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL  
ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO**

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciadas en Psicología.

**Autor(a)**

Leidy Andreina Llano Palma

**Tutor(a)**

Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, MSc

AMBATO– ECUADOR  
2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Llano Palma Leidy Andreina, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 25 días del mes de enero de 2024, firmo conforme:

Autor: Llano Palma Leidy Andreina

Firma:



Número de Cédula: 055063103-0

Dirección: Cotopaxi, Latacunga, Lasso

Correo Electrónico: [ladyandre2007@gmail.com](mailto:ladyandre2007@gmail.com)

Teléfono: 0987031303

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO” presentado por Llano Palma Leidy Andreina, para optar por el Título de licenciada en Psicología General,

### **CERTIFICO**

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 25 de enero de 2024



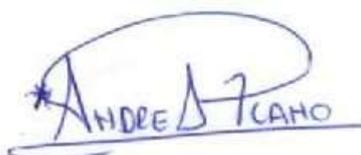
Firmado electrónicamente por:  
**LUIS FERNANDO  
TARUCHAIN POZO**

Ps. Ind. Taruchaín Pozo Luis Fernando, Mg.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de licenciado en Psicología General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 25 de enero 2024



**Leidy Andreina Llano Palma**  
**055063103-0**

## **APROBACIÓN DE LECTORES**

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO** previo a la obtención del Título de licenciado en Psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 30 de enero de 2024

.....  
Ps.Ind. Acuña Mayorga Jose Miguel  
LECTOR



Firmado electrónicamente por:  
**PAUL BLADIMIR  
ACOSTA PEREZ**

.....  
Ps.Ind. Acosta Perez Paul Bladimir  
LECTOR

## **DEDICATORIA**

Dedico mi trabajo de titulación a mis padres Luis y Mariela, quienes han creído siempre en mí, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, reflejando día a día por medio de su trabajo. Mis hermanas Yasu; por su complicidad, vivencia de gratos recuerdos y por observarme como un ejemplo a seguir, Juliana; por el amor, cuidado y apoyo que siempre me brindo.

A mis abuelos maternos y paternos Maria, Salome y Jose, por su preocupación durante mi niñez y su apoyo durante mi vida universitaria, por considerarme la consentida de ellos y tener su amor, comprensión y mimos durante estos años, convirtiéndose en mi fortaleza.

## **AGRADECIMIENTO**

La Tesis es un esfuerzo personal, mismo que participan diferentes personas, de manera directa o indirecta, teniéndote paciencia, opinando, corrigiendo, acompañándote en tus momentos de crisis y sonriendo contigo cuando lo consigues, comprendes que, no estás solo.

Agradezco a Dios por ser mi sendero de luz, presentarse de diferentes maneras y no dejarme desvanecer, durante mi vida estudiantil, fortaleciendo mi corazón e iluminando mi mente. Su mayor representación mi grupo de catequesis, gracias chicos por ser mi pilar con cada aventura compartida y considerarme parte de ustedes y su familia.

De igual manera agradezco a cada uno de los docentes de la carrera de Psicología, por el aporte y predisposición que siempre presentaron ante mi trabajo de titulación, en especial a mis tutores Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain MSc., quien me demostró una paciencia nítida y conocimiento intachable, Mauricio Núñez, agradecerle por compartirnos su conocimiento en metodología, Katherine Martínez, por ese lazo de amistad, enseñanzas, paciencia, apoyo, pero sobre todo por la confianza que me brinda.

También agradezco a PLASTICAUCHO INDUSTRIAL S.A. a todos los colaboradores que aportaron para la realización de este trabajo, en especial al departamento de gestión humana, a cada uno de sus integrantes por ser mis maestros y permitirme crecer tanto a nivel personal y profesional.

Finalmente, mi sincera gratitud a todas las personas que me brindaron su apoyo para la realización de este proyecto de tesis, considero que no es necesario mencionarlos, ya que ellos como yo sabemos que mi corazón les agradece todo su apoyo, contribución, ánimo, pero sobre todo afecto y amistad.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO**

**AUTOR(A): Leidy Andreina Llano Palma**

**TUTOR (A): Luis Fernando Taruchain Pozo**

**RESUMEN EJECUTIVO**

Calidad de vida profesional es aquello relacionado con las condiciones del empleo, lo cual sobrelleva a los horarios de trabajo, remuneración, clima de trabajo, beneficios empresariales al igual que los legales y servicios adquiridos. Por otro lado, la variable síndrome de burnout es aquel factor de riesgo laboral, posee una alta capacidad de afectar la calidad de vida de los colaboradores, como es su salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. En función a dicha premisa esta investigación busca relacionar la calidad de vida profesional y burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato. La investigación se basó en el paradigma positivista, con metodología cuantitativa, diseño no experimental, corte transversal, alcance correlacional, muestreo no probabilístico tipo por conveniencia. Los resultados obtenidos en cuanto a calidad de vida profesional, se encontró cansancio emocional alto 24.60%, conocimiento en el puesto del trabajo es alta 44.3% y motivación intrínseca el 42.6% correspondiente a un nivel alta, por otro lado, con respecto a la variable burnout se halló que el cansancio emocional se encuentra un nivel medio 45.9%, despersonalización nivel bajo 59.0% y realización personal nivel bajo 47.5, no existe relación entre las variables.

**DESCRIPTORES:** Calidad de vida profesional, síndrome de burnout, trabajadores, talento humano y bienestar.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**

**Faculty of Health Sciences and Human Well-being  
Psychology**

**AUTHOR:** LLANO PALMA LEIDY ANDREINA

**TUTOR:** MSc. TARUCHAIN POZO LUIS FERNANDO

**ABSTRACT**

**PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE AND BURNOUT IN THE ADMINISTRATIVE  
STAFF OF A COMPANY IN THE CITY OF AMBATO**

Quality of professional life is related to the conditions of employment, which includes work schedules, remuneration, work environment, business benefits as well as legal benefits, and acquired services. On the other hand, the variable burnout syndrome is an occupational risk factor that has a high capacity to affect the quality of life of employees, such as their mental health, and even put their lives at risk. Based on this premise, this research seeks to relate the quality of professional life and burnout in the administrative staff of a company in the city of Ambato. The research was based on the positivist paradigm, with quantitative methodology, non-experimental design, cross-sectional, correlational scope, and non-probabilistic convenience sampling. The obtained results in terms of quality of professional life, high emotional fatigue was found at 24.60%, knowledge of the job that is high at 44.3%, and intrinsic motivation at 42.6% corresponds to a high level. On the other hand, the variable burnout was found that emotional exhaustion is at a medium level of 45.9%, depersonalization low level of 59.0%, and personal fulfillment low level of 47.5, there is no relationship between the variables.

**KEYWORDS:** Burnout syndrome, human talent and well-being, workers,



## **Tabla de Contenido**

<b>PORTADA.....</b>	<b>I</b>
<b>AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR .....</b>	<b>II</b>
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR.....</b>	<b>III</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....</b>	<b>IV</b>
<b>APROBACIÓN DE LECTORES .....</b>	<b>V</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>VI</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>VII</b>
<b>RESUMEN EJECUTIVO .....</b>	<b>VIII</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>IX</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>2. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>18</b>
<b>3. RESULTADOS .....</b>	<b>23</b>
<b>4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>28</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>39</b>

## CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL Y BURNOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE AMBATO

### *PROFESSIONAL QUALITY OF LIFE AND BURNOUT IN THE ADMINISTRATIVE STAFF OF A COMPANY IN THE CITY OF AMBATO*

*Autor:* Leidy Andreina Llano – Palma.  
[leidyllano@indoamerica.edu.ec](mailto:leidyllano@indoamerica.edu.ec)

*Tutor:* Luis Fernando Taruchain – Pozo.  
[fernandotaruchain@uti.edu.ec](mailto:fernandotaruchain@uti.edu.ec)

*Lector:* José Luis Acuña - Mayorga  
[joseacuñal@uti.edu.ec](mailto:joseacuñal@uti.edu.ec)

*Lector:* Paúl Bladimir Acosta -Pérez  
[paulacosta@uti.edu.ec](mailto:paulacosta@uti.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la  
obtención del título de  
Psicólogo General de la  
Universidad Tecnológica  
Indoamérica.

Modalidad:  
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.  
Febrero de 2024.

#### RESUMEN

Calidad de vida profesional es aquello relacionado con las condiciones del empleo, lo cual sobrelleva a los horarios de trabajo, remuneración, clima de trabajo, beneficios empresariales al igual que los legales y servicios adquiridos. Por otro lado, la variable síndrome de burnout es aquel factor de riesgo laboral, posee una alta capacidad de afectar la calidad de vida de los colaboradores, como es su salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. En función a dicha premisa esta investigación busca relacionar la calidad de vida profesional y burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato. La investigación se basó en el paradigma positivista, con metodología cuantitativa, diseño no experimental, corte transversal, alcance correlacional, muestreo no probabilístico tipo por conveniencia, la cantidad de participantes fueron 61 personas. Los resultados obtenidos en cuanto a calidad de vida profesional, se encontró

#### ABSTRACT

Quality of professional life is that related to the conditions of employment, which includes work schedules, remuneration, work environment, business benefits as well as legal benefits and acquired services. On the other hand, the variable burnout syndrome is an occupational risk factor that has a high capacity to affect the quality of life of employees, such as their mental health, and even put their lives at risk. Based on this premise, this research seeks to relate the quality of professional life and burnout in the administrative staff of a company in the city of Ambato. The research was based on the positivist paradigm, with quantitative methodology, non-experimental design, cross-sectional, correlational scope, non-probabilistic convenience sampling. The results obtained in terms of quality of professional life, high emotional fatigue was found at 24.60%, knowledge of the job is high at 44.3% and intrinsic motivation at 42.6% corresponding to a high level, on the other hand, with respect to

cansancio emocional alto 24.60%, conocimiento en el puesto del trabajo es alta 44.3% y motivación intrínseca el 42.6% correspondiente a un nivel alta, por otro lado, con respecto a la variable burnout se halló que el cansancio emocional se encuentra un nivel medio 45.9%, despersonalización nivel bajo 59.0% y realización personal nivel bajo 47.5, no existe relación entre las variables.

the variable burnout it was found that emotional exhaustion is at a medium level 45.9%, depersonalization low level 59.0% and personal fulfillment low level 47.5, there is no relationship between the variables.

**Palabras Clave:** *Calidad de vida profesional, síndrome de burnout, trabajadores, talento humano y bienestar.*

**Keywords:** *Quality of professional life, burnout syndrome, workers, human talent and well-being.*

## 1. INTRODUCCIÓN.

El presente estudio se centra, en el campo temático de la psicología organizacional, disciplina encargada de estudiar el componente individual y grupal del sujeto, teniendo como objetivo el comprender la conducta del colaborador en relación con el ejercicio profesional dentro del contexto de trabajo (Valero, 2019), con el propósito que exista un adecuado clima y cultura laboral, estrategias de afrontamiento a los riesgos psicosociales, el interés del área de Gestión Humana, para identificar los problemas internos y externos, con la finalidad de fomentar un progreso para la empresa y el trabajador (Solano & Santana, 2020). Es decir, que la presente disciplina, contribuye al estudio de las dos variables calidad de vida profesional y/o laboral y síndrome de burnout, consideradas en el presente proyecto, debido a su relación con el campo de trabajo. Por otro lado, respecto al enfoque epistemológico, se centra en la corriente humanista, basada en los criterios de Abraham Maslow, teoría sobre la motivación y satisfacción que existe al cumplir con las cinco escalas de la pirámide (Cafiel Cuello, 2021). En otras palabras, contribuye a identificar y priorizar por niveles cuáles son las necesidades laborales dentro del contorno profesional y/o labor, propone un horizonte en reconocer y optar los desacuerdos dentro de la organización, permitiendo la autorrealización de la empresa y el colaborador.

La calidad de vida profesional y/o trabajo y a su vez, el síndrome de burnout que representa a un riesgo psicosocial, a nivel universal, se especifica que cerca del 54% de los colaboradores de países de bajos

ingresos, sufren del síndrome de burnout, una cifra 25 veces superior a la población general, el 44% y 83% transigen malestar de estrés, en balance al 18% del personal de oficina, por otro lado, el 63 % mencionan que en algún momento formaron parte de algún prototipo de intimidación en su sitio de trabajo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Por otra parte, en Latinoamérica, se detectan que el riesgo de cardiopatía en personas que trabajan varias horas, en balance con los colaboradores que trabajan un horario de ocho horas, aproximadamente tres millones de individuos fallecen por exposición a factores de riesgo psicosocial, como es burnout, el 81% vinculado al trabajo, estimando así que 745.000 mueren a dolencia de las jornadas largas, las atribuibles a la población de fallecimientos es el 3,7% (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020).

De igual forma, en México la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), indica que la constancia que anualmente es de 1.1 millones relacionadas con el síndrome de burnout, cuyos porcentajes se encuentra divididos (32%) presión en su puesto de trabajo, (23%) estrés a causa de exceso de trabajo y el (19%) accidentes y violencia de trabajo (Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS], 2020).

Con respecto a Ecuador, un 70,0% de los empleados privan de seguros, mismos que no lograrían indemnizarse en cuestión a molestias y lesiones ocupacionales. Los padecimientos que se han presentado son: depresión (8,0%); estrés (37,0%); (13,0%)

accidentes de trabajo. Estos siniestros aproximadamente el 3,9% del PIB mundial (Ministerio del Trabajo [MT], 2022).

En la ciudad de Ambato una investigación realizada a 280 personas funcionarios públicos de Pillaro, Cevallos y Quevedo, evaluados por medio del instrumento psicómetro Maslach Burnout Inventory, los resultados fueron nivel intermedio agotamiento emocional y realización personal, a parte de, un nivel alto en despersonalización; asimismo, se capturo mayor episodio en el sexo masculino y el cantón más afectado es Quero (Taruchaín & Mayorga, 2020).

Para finalizar, con una población de 692 docentes, se tiene como objetivo describir los niveles de burnout en los docentes del distrito 18D02 de la ciudad de Ambato, el enfoque a utilizar es cuantitativo, lo mismo que tiene los siguientes resultados; con respuesta al cansancio emocional se presenta bajo el 74,1%, despersonalización 81,8% menciona que se encuentra la capacidad de manejar las labores ilustradas y establece las relaciones del 98% en un nivel bajo, evidenciando así el límite de capacidad de superación propia del Ecuador (Taruchain Pozo & Acosta-Pérez, 2022).

Por otro lado, la variable calidad de vida, en el año 2021, Rojas-Torres et al. indica cómo el empleo cubre las necesidades de calidad de vida y desarrollo laboral, con el objetivo de correlacionar las variables, la muestra es aplicada en 122 trabajadores. Los autores encontraron un nivel alto, soporte institucional en seguridad, nivel medio

integración al trabajo, nivel de satisfacción en riesgos de bienestar logrado.

Por otra parte, la variable síndrome de burnout, estudio realizado por de Cruz et al (2019), desarrollado con una muestra de 113 guardias de seguridad, para así valorar la presencia del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en seguridad, correlación en las ampliaciones de resistencia. El autor menciona que la validez profesional, son niveles muy altos 78,8%; en agotamiento emocional, niveles medios 80,6% estrés laboral y altos 10,6% carga laboral.

El estudio realizado por (Gómez Uriarte & Carbajal Cornejo, 2020), llevado a cabo con una muestra de 28 colaboradores, para así correlacionar, si, la aplicación de técnicas de afrontamiento disminuye el síndrome de burnout. La cual, dio a conocer que ningún trabajador tiene un nivel alto de síndrome de burnout; por lo contrario, el 25% tienen un nivel bajo, mientras el 75% se encuentran ubicados en un nivel medio. Por ende, la aplicación de técnicas de afrontamiento logra disminuir los niveles altos.

En el año 2023, Garcés Ortiz et al. evalúa la correlación entre la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout en 129 colaboradores entre hombres y mujeres. La cual, dio a conocer que la calidad de vida laboral se encontró en el 44.2% de colaboradores que tienen un nivel bajo, 32,6% se encuentran en un nivel medio y el 23.3% en el nivel alto.

En un estudio, con una muestra de 169 profesiones, se evaluó la asociación entre síndrome de burnout y calidad de vida laboral, obteniendo un 10% de nivel alto en calidad de vida profesional y síndrome de burnout; un 33.5% de variabilidad en

cansancio emocional (Salgado-Roa et al., 2020).

Posteriormente a lo indagado, se alude que la correlación entre calidad de vida profesional y/o laboral y burnout no existen numerosos estudios de indagación, teniendo así una actitud restrictiva, al igual que existe un vacío metodológico en calidad de vida laboral y/o trabajo, por lo que es significativo el realizar la investigación para así exteriorizar al lector una apreciación del tema.

Como contexto teórico y literario la calidad de vida, surgen en 1935 en Europa, al finalizar la Segunda Guerra Mundial, ampliando el interés por evaluar el bienestar social en los países, definiendo así la ONU como *nivel de vida* (Ramírez-Coronel et al., 2020). La calidad de vida, es un concepto multidimensional que sujeta el período de salud física, mental, domicilio, complacencia en los lugares de estudio y trabajo (Cáceres-Manrique et al., 2018). Se añade que calidad de vida, es aquella satisfacción de esfera física, psicológica, social, de actividades, material y estructural, algo similar ocurre con Molina (2005), quien contribuye a la terminología como el bienestar social, respetando las necesidades humanas y de los derechos de la población, extractos evidentes para el progreso del sujeto.

Por otro lado, la calidad de vida, se infiere las dimensiones, mismas que se encuentran englobadas en bienestar emocional; seguridad en los individuos. Relaciones interpersonales; que tienen como indicador el tener una relación acogedora con los individuos. Comunicaciones sociales; poseer amistades específicas, dependencia con la familia, tener pareja y relaciones sexuales.

Comodidad material; obtener trabajo y de esta manera auto realizarse. Desarrollo personal, adquirir nuevos conocimientos y lograr una diligencia a nivel personal. Bienestar físico; gozar de buena salud. Autodeterminaciones; poseer criterio propio y derechos; ser considerado igual que los demás (Verdugo et al., 2013).

Por otra parte, dentro del tema calidad de vida, se considera la calidad de vida profesional y/o laboral, es así que el autor Casas et al. (2002) indica que es, todo aquello relacionado con las condiciones del empleo, lo cual sobrelleva a los horarios de trabajo, remuneración, clima de trabajo, beneficios empresariales al igual que los legales y servicios adquiridos. Por lo tanto, se lo define, como aquel propósito eficiente y continuo, donde se muestra una actividad del colaborador que se encuentra organizada de manera objetiva y subjetiva.

De igual manera, se hablará de los efectos de la calidad de vida profesional y/o trabajo, lo cual impacta la estructura familiar, ya que varón y mujer, buscan alcanzar sus metas en el ámbito de trabajo como profesional, con la finalidad de optimizar así su calidad de vida, las relaciones existentes llevan a que el sujeto se tropiece con altas solicitudes de estrés.

Dicho de otro modo, los cambios tecnológicos, políticos y sociales, se observan vinculados con la construcción de nuevas bases sociales y con ello otros roles de armonía, por ende, este espacio profesional se vincula, afectado la relación de trabajo y familia, estas dos variables deben tener un compromiso significativo para que de este modo no afecte, ni impacte

a la calidad de vida del individuo, de forma que exista una buena relación entre estas dos variables, se observa que la mujer forma parte del mercado laboral, su participación es relevante, recordando que hace años atrás su vinculación al trabajo era escasa, como último efecto que se localiza se encuentra relacionado con la salud laboral, mismo que surge del concepto del síndrome de burnout (Ortega Mariella & Ortega Xavier, 2017).

Por otro lado, se contextualiza el término, salud ocupacional, el cual tiene como compromiso el notificar las enfermedades producidas o localizadas en el trabajo, desplegando programas de suspicacia como también promocionando la salud del colaborador, cuyo cimiento se encuentra fomentado en los exámenes que se debe ejecutar el trabajador, esta herramienta se utiliza como aprehensión y control de los malestares del colaborador, lo cual permitirá reconocer cualquier daño que se presenta en el trabajador, en los periodos iniciales, esto se lo realiza negociando por intermedio del trabajador, existiendo chequeos periódicos, los mismos que se encuentran divididos en etapas, la responsabilidad que asumirá la empresa para así condescender una salud laboral digna (Lamo Gómez, 2006).

Dentro del contexto nacional, en Ecuador la calidad de vida y la Ley Orgánica de Salud, como base normativa técnica legal se hace alusión a los diferentes artículos: Art. 32. Menciona que la salud es un derecho que sanciona el Estado, cuya realización se sujeta al adiestramiento de otros reglamentos, entre ellos, al agua, la nutrición, la enseñanza, la ejecución de ejercicio, el empleo, la seguridad social, lugares sanos y

otros que sustentan el buen vivir. Art 33.- Él trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. En esto garantizará a la persona vivir en plena sumisión a su seriedad, una vida decorosa y el desempeño de un trabajo saludable y libre escogido o aceptado (Ministerio de Salud Pública, 2019). Por ello, los riesgos laborales en la actualidad ha surgido de manera positiva, ya que a lo largo de la historia carecía de sentido, esto debido a que el trabajador no tenía ningún derecho en su trabajo, el compromiso tenía que ser su vida y su obligación, consistiendo así que si sufría de cualquier daño parcial, lateral en el trabajo, era responsabilidad del colaborador, es así, que en aquella época trabajar era significado de realizar el trabajo en menor tiempo, al margen de costes especialmente de los derechos del trabajador, por medio de los sindicatos se extiende la primera fase de condiciones laborales y un trato digno al trabajador (Moreno Jiménez, 2011).

Por otra parte, para dar respuesta a la búsqueda literaria, se menciona que el síndrome de burnout preexistió siendo ostensible en el año 2000 por la OMS, como aquel elemento de inseguridad ocupacional, por su aforo de conmovir la calidad de vida de los colaboradores, como a la vez su salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida, dentro de una organización se lo identifica como aquella forma inadecuada de estrés crónico, fatiga física, depresión, aburrimiento, acontecimientos vitales y crisis por la afectación que el individuo recepta, cuyos rasgos primordiales es el agotamiento emocional la

despersonalización y la disminución del desempeño personal, se lo conoce de igual manera como el síndrome del quemado, se ha generalizada en la actualidad una deficiencia que se lo determina como aquel factor que desmorona a la organización y al trabajador (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

Acorde a lo anterior mencionado, se implementa los tipos de síndrome de burnout; el primer tipo, conocido como eustrés, o también estrés positivo, necesario ya que, por medio del mismo, existe un indicativo que motiva al individuo hacia el logro sin exceder las actividades que pueden ser perjudiciales para el sujeto y originar dificultades al existir una recarga. Por lo contrario, el distrés o conocido como estrés negativo es aquel que indica un grado perjudicial en la intranquilidad que puede existir afectando así el rendimiento y el nivel de producción tanto en los empleados como en la organización (Tabares, 2010). De tal manera, se consideró el eustrés profesional como aquella respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, resultado de cualquier ejercicio, contexto o evento, que aplica exacciones específicas a un individuo, esto en el lapso de adaptabilidad

Para finalizar con la búsqueda literaria se aborda las causas del síndrome de burnout, mismo que es el enfrentarse a jornadas muy largas, el trabajar sin los recursos necesarios, exigencia de trabajo en corto periodo, no tener dentro de la organización un buen clima laboral durante un periodo largo no controlar las disposiciones de trabajo, desmotivación de expectativas

profesionales, sentirse aislada en la oficina ser víctima de acoso laboral, como es el tolerar ofensas o ignominias. Por otro lado, teniendo como resultados desmotivación, estrés, hundimiento, angustia, infarto cerebral, desfallecimiento y la injusticia de drogas o alcohol y sobre todo la necesidad de medicarse para poder conciliar el sueño por las noches (Parra, 2020).

Por ello, la investigación está enfocada en identificar la relación entre calidad de vida profesional/o laboral, con síndrome de burnout, ya que son una población que tiene mayor riesgo que otras en relación con la sobre carga laboral, estrés, depresión, sueldos mal remunerados. Con esta investigación vamos a informar sobre el grado que se encuentra afectada la calidad de vida profesional y/o laboral, con relación al síndrome de burnout.

Este estudio es importante principalmente para una empresa de la ciudad de Ambato, colaboradores del personal administrativo y para el área de Gestión Humana para tomar medidas de desarrollo y prevención de la calidad de vida laboral profesional y síndrome de burnout. En efecto, distintos estudios proponen problemáticas que van desde niveles altos en agotamiento emocional, problemas agresivos, conductas depresivas, estrés laboral, encontrando así que el personal no encuentra un sentido a su vida, no considerar tener energía todos los días para sus labores diarias. La relevancia del proyecto investigativo recae en que la calidad de vida laboral y/o profesional y el síndrome de burnout, comprendiendo el tema a profundidad se logra advertir que estos números que se localizan agranden de carácter transcendental, por lo que, percibir

la correlación entre calidad de vida profesional y/o laboral, al igual que el síndrome de burnout, es crucial para prevenir e informar a la organización, específicamente al departamento de Gestión Humana, para así proponer capacitaciones vinculadas a las jornadas de trabajo, al bienestar del colaborador y cumplimiento de las necesidades básicas hasta la autorrealización del colaborador.

Acorde a lo argumentado anteriormente, es primordial realizar las siguientes preguntas de investigación: ¿Existe relación de calidad de vida y burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuáles son los datos sociodemográficos del personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuál es el nivel de calidad de vida profesional en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato?, ¿Cuál es el nivel de burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato?

Por consiguiente, el objetivo general es; Relacionar la calidad de vida profesional y burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato, como objetivos específicos son: a) Describir los datos sociodemográficos del personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato, b) Estimar el nivel de calidad de vida profesional en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato, c) Estimar el nivel de burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato.

## **2. MARCO METODOLÓGICO.**

En la presente investigación se consideró el

paradigma positivista, Guamán Chacha et al. (2020) menciona que, si se limita a saber sobre el fenómeno y el inicio, renunciando los inconvenientes valorativos, no existe otra idea que los hechos existentes mismos que son realizados por la práctica, negando que la filosofía es un puente de conocimiento, el único objetivo es la realidad, localizando así su origen y validez. De igual manera, Ramos (2015) alude que, la investigación tiene como motivo evidenciar una hipótesis por medios estadísticos o establecer las medidas de una variable, mediante la expresión numérica, sustentada y determinada en instrucciones de análisis de datos, así correspondiendo a ser considerada una ciencia exacta, es decir, el paradigma positivista, contribuye al estudio, ya que se formuló una hipótesis por medio de la revisión bibliográfica y el interés de la empresa en conocer cómo se encuentra el personal administrativo en su puesto de trabajo, al igual que la hipótesis será despejada por medios estadísticos.

Adicional a lo mencionado se consideró las dimensiones del paradigma positivista, es así que se alude al ontoepistemológico constructo, el cual refiere a la dificultad de simbolizar por medio de diferentes condiciones descontextualizadas del incidente existencial del ser compasivo, esta se encuentra con relación sujeto-objeto y de la correspondencia investigador-investigado (Campos, 2017).

Por otro lado, se indica la siguiente subdivisión metodológica, esta se encuentra localizada de manera cuantitativa, basada en el ordenamiento del estudio, por medio de datos, considerándose así una ciencia.

estricta, además, este paradigma se certifica por el aplicarse métodos de física, semejantes a una ciencia exacta la cual logra reflexionar de manera efectiva, por medio de una ciencia numérica, así mostrando una validez nítida a la investigación (Rodríguez, 2018).

Para finalizar, se hablará del paradigma positivista, con su subdivisión ético político, se ha propuesto, este trazo de análisis que traslada a investigar sobre el mortificado de las conveniencias de aglomeración de la introversión y ejercicio social de las corporaciones, así mismo, se muestra la correspondencia entre la indagación y evolución nacional, esta dimensión se muestra según la representación que se tome de este elemento (Cifuentes-Muñoz, 2019).

El actual estudio está basado en un enfoque cuantitativo, plantea una unidad de ciencia, esto quiere decir, que es aquel manejo de ciencia exacta y original, comúnmente inicia su estudio bibliográfico, el mismo que debe estar evaluado por la comunidad científica, teniendo como base la formular hipótesis sobre una correlación entre variables que manifiesta un problema de estudio, existiendo así, una división tajante entre el individuo de lo que conoce y el entorno observado (Bejarano, 2016).

Algo similar ocurre con Sánchez Molina et al. (2021), quien manifiesta que, para este sistema, la medida y cuantificación es la respuesta para alcanzar la objetividad entre el proceso de conocimiento, como una técnica científica que está aplicada fundamentalmente para establecer, evidencia y respaldar a la hipótesis, específica que se constituyó para la

investigación, por medio de la fase teórica, hipótesis, observación, recolección de datos, análisis de datos y resultados.

Por ende, la metodología cuantitativa, contribuye al estudio, por la hipótesis formulada, por medio de sus dos variables, que son calidad de vida profesional y burnout, proporcionando una respuesta a la misma, por medios estadísticos, recopilados en la aplicación del instrumento a utilizar, en el presente trabajo investigativo.

Con respecto al diseño que se utilizó para el presente estudio, es no experimental, el cual tiene como propósito de estudio, el negarse al instaurar o certificar relaciones de causa – efecto entre las variables, por lo contrario, se utiliza el diseño no experimental, para el acopio de datos y conseguir obtener respuesta a los objetivos de investigación (Mousalli, 2015).

De igual manera Álvarez-Risco (2020) quien manifiesta que, los diseños no experimentales se ejecutan sin transformar las variables, lo cual pretende decir, que no coexiste la finalidad de calcular su efecto sobre otra, al inverso, se observa los fenómenos tal como se muestran en su contenido original, este es un estudio, donde la variable independiente ocurre y no se pueden manipular, al igual que los efectos que contiene. Es decir, el diseño no experimental, aporta al estudio porque, los sucesos de la exposición ya sucedieron, no existirá modificación de datos porque todo lo recolectado será de manera estadística sin ninguna manipulación en su análisis o resultados conseguidos, tiene una orientación hacia el pasado y los resultados recopilados serán exactos.

Concerniente al diseño de tipo transversal que se utilizará en el presente proyecto, ya que la variable a medir será una sola vez y con la indagación recolectada se realizará el respectivo análisis; evaluando así las características de uno o varios grupos, en un momento puntualizado, sin evaluar el progreso de las unidades de estudio (M. Rodríguez & Mendivelso, 2018). Algo similar menciona Cataldo et al. (2019), quien explica que la variable de resultados, al igual que la variable de exposición, se miden en un mismo momento o periodo definido, se delimita principalmente al estudio de la frecuencia, al igual que de la distribución de acontecimientos, se lo utiliza también para averiguar y crear hipótesis de estudio, contribuye el evaluar la prevalencia de algún padecimiento, así como identificar posibles factores de riesgos.

El propósito del trabajo se enfatizó en la recolección de datos y análisis se llevará a cabo una sola vez y para la investigación se aplicará como instrumento dos cuestionarios, no posee en ninguno de sus objetivos observar el progreso de las variables calidad de vida profesional y burnout.

Esta investigación se basó en el tipo de alcance correlacional, nace de la necesidad de proyectar una hipótesis, misma que se plantea una relación entre dos o más variables. Mismo que surge de la aplicación de métodos estadísticos inferenciales que examinan los efectos de la investigación para favorecer a toda la población (Ramos Galarza, 2020).

Por otro lado, con Amaiquema et al. (2019)

que manifiesta que el enfoque correlacional detalla la variable relación efectiva entre dos o más hipótesis; así como la representación continua o trasversal de la posible relación, ser estrecha en que no exista orden entre las variables, porque no existe causalidad. De tal manera, el alcance correlacional tiene gran relevancia en la vigente investigación por las hipótesis planteadas, misma que se encuentra sustentada por dos variables que son; calidad de vida profesional y burnout, el cual se utilizará como método para la estadística para los resultados, parejo que favorecerá a la población del personal administrativo.

Por otro lado, el muestreo que se utilizó es no probabilístico, es una técnica, donde la muestra no efectúa operaciones de selección al azar, por lo contrario, esta se encuentra basada en el juicio personal del investigador para realizar la selección de los elementos pertinentes a la muestra, de tal manera, desconoce la posibilidad de elegir a cada elemento de la localidad, asimismo no todos cuentan con la semejante posibilidad de ser escogidos para el estudio (Hernández González, 2021).

Por otro lado, el tipo de muestreo es por conveniencia, mismo que se encuentra disponible en el lapso o tiempo de la investigación, este tipo de muestreo es más flexible de reclutar, porque el investigador consideró seleccionar una muestra que represente a toda una población, ya que en algunas ocasiones esta población es demasiado grande para evaluar (Martín-Crespo Blanco & Salamanca Castro, 2007).

Con respecto a lo anterior mencionado el

presente proyecto contiene una deducción, donde indica a los individuos se encuentran a su disposición, sujetos que se encuentren al alcance, esto quiere decir, individuos con quien cálculo para que el estudio y estos sean de fácil acceso. En este caso, se toma en cuenta la participación de 61 personas de las áreas administrativas de la empresa PISA de la ciudad de Ambato.

Para la actual investigación se estimó los criterios de inclusión que se determinó en los siguientes lineamientos: a) Personas que tengan como antigüedad mínima tres años en PISA; b) Formación académica de cuarto nivel; c) Que cuenten con un contrato de trabajo indefinido; d) Laborar mínimo las ocho horas establecidas por el código de trabajo, en las sedes administrativas. Por lo contrario, en los criterios de exclusión se establece los siguientes parámetros; a) El personal de planta y operativos, b) Personas que no firmen el consentimiento informado, c) Individuos que no mantengan el deseo de participación.

Para la recolección de datos se implanta la elaboración de una ficha socio demográfica la misma que cuenta con once preguntas, estas se encuentran divididas en tres aspectos; primero la información general desde el ítem uno hasta la pregunta ocho; el segundo semblante escolaridad que se encuentra en la interrogante nueve y para finalizar, el último aspecto es economía y trabajo, que abarca los ítems diez y once.

Por otro lado, el instrumento a utilizar es el test calidad de vida profesional CVP-35, su autor es García Sánchez, año 1976, este test cuenta con 35 preguntas que mide las

puntuaciones de 35 a 350. En una escala tipo like, donde indican del 1 al 10, a la que se sobreponen las categorías “nada” (valores 1 y 2), “algo” (valores 3, 4 y 5), “bastante” (valores 6, 7 y 8) y “mucho” (valores 9 y 10), dura aproximadamente de 8 a 10 minutos. Se encuentra formada por tres factores, primer factor es evaluada por medio de 13 ítems (2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30) indicando al apoyo emocional conferido por los directivos, segundo factor hace relación al conocimiento del trabajador en relación al puesto de trabajo valorada por 11 ítems (1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25 y 33) para finalizar la tercera dimensión conformado por 8 ítems (9, 12, 13, 26, 27, 29, 31 y 32), asociada con la motivación intrínseca del trabajador.

Así mismo, sus puntuaciones serán de 35 a 350 un nivel bueno, con la puntuación de 140 a 245 nivel regular y en el caso que se refleje una calificación mínima de 35 a 139 el nivel de calidad de vida profesional será malo. La validez y confiabilidad se encuentra en un estándar muy bueno de 0.86 (Nasetta, 2013).

Por otro lado, el instrumento a utilizar es Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson, año 1981, este test cuenta con 22 preguntas, sus valores de referencia son; bajo, medio y alto, su categoría es; 0 (nada), 1 (pocas veces al año o menos); 2 (una vez al mes o menos); 3 (unas pocas veces al mes); 4 (una vez a la semana); 5 (unas pocas veces a la semana); 6 (todos los días).

La duración para realizar el test es aproximadamente de 7 a 8 minutos, se encuentra formado por tres factores; primer factor es el cansancio emocional evaluado

por 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,16,20); segundo factor evaluado por 5 ítems (5-10-11-15-22), mismo que hace referencia a la despersonalización, para finalizar el tercer factor se evalúa por medio de ocho preguntas (4,7,9,12,17,18,19,21) el cual evalúa a la realización persona, la validez y confiabilidad se encuentra en 0.89 (Olivares Faúndez, 2017).

Es así que, el análisis de datos se lo realizará por medio del paquete estadístico Jamovi mismo que cuenta con su software gratuito para el análisis de datos de manera interfaz sencilla, intuitiva y amigable, esto se lo consigue descargar la aplicación gratis, posee módulos de estadística de mediación y circunspección, sistematización de poder estadístico, da tamaños de efecto, estudio factorial exploratorio, al igual que posee un análisis factorial confirmatorio, y las tablas que crea se localizan en formato APA, con lo cual se consigue puramente copiar y pegar al trabajo (Sánchez Villena, 2019).

Inicialmente, se descendió con el análisis de estadística descriptiva tanto de las variables socio demográficas como de las variables de estudio. En cuanto a las variables socio demográficas: edad, sexo, procedencia, sector de domicilio, identificación étnica, estado civil, identificación religiosa, con quien vive actualmente, tiempo de antigüedad, nivel académico y situación socio – económica.

Con respecto a las puntuaciones obtenidas de calidad de vida profesional y burnout a tratarse de variables ordinales por el formato de respuesta tipo Likert, se describió la media, desviación típica, valores máximos y

mínimos.

Posteriormente, para ejecutar estadística inferencial debido a la naturaleza de las variables (cualitativas ordinales), se manejaron pruebas no paramétricas. De esta manera, para confrontar las medias de puntuación de calidad de vida profesional entre el personal administrativo con un mínimo de antigüedad de tres años, se utilizó la prueba calidad de vida profesional CVR-35, al igual que para la variable burnout se utilizó la prueba Maslach burnout inventory.

Finalmente, para poner a prueba la hipótesis de correlación entre calidad de vida profesional y burnout se utilizó la prueba de Rho de Rangos de Spearman, mismo que contribuirá para relacionar las dos variables, como es calidad de vida profesional y burnout.

Además, en el presente proyecto se trabajará con una consideración ética, para el personal administrativo de PISA, para así garantizar su privacidad y confiabilidad, por lo que el desarrollo de la investigación y la publicación de los resultados localizados se utilizará seudónimos, de igual manera se trabajará con el consentimiento informado para así notificar a cada participante sobre la intención del estudio, las operaciones que se irán llevando a cabo, la garantía potencial del proyecto y darles la oportunidad de aceptar o rechazar la participación en el estudio.

Es así que el estudio llevará los principios éticos de Helsinki, posteriormente a la normativa de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en Ecuador, con su

versión vigente de mayo 26 de 2021, para así conservar el anónimo de todos los datos conseguidos con fines de estudio. Es así que el Helsinki alude entre sus principios básicos el que siempre se deberá respetar el derecho de integridad del ser humano, mismo que es sujeto de investigación.

Por lo tanto, se debe proteger toda clase de moderaciones para así velar la confianza del sujeto y comprimir el exiguo resultado sobre su probidad física, mental y de personalidad. Por otro lado, al momento de anunciar las consecuencias de la indagación el profesional de la salud tiene la necesidad de respetar su exactitud los informes sobre la investigación, esto por lo la afirmación aceptada en la publicación al momento que firma el consentimiento.

Al igual que, el consentimiento informado al ser menor de edad debe firmar el tutor legal o en caso de incapacidad jurídica, al igual que el niño que va ser partícipe del estudio, debe dar su consentimiento de participación (Manzini, 2000). Estos son unos de los principios básicos que Helsinki indica, principios básicos el dominio total en el llevar a cabo el presente proyecto.

### 3. RESULTADOS.

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación de las variables de estudio. En primer lugar, se da a conocer los resultados de los objetivos específicos, para culminar con el objetivo general.

#### 3.1 Descripción de las variables sociodemográficas del personal administrativo de una empresa

#### de la ciudad de Ambato.

A continuación, en las tablas 1-4 y las gráficas 1-3 se presentan los resultados de la descripción de las variables socio demográficas.

**Tabla 1**

*Descripción de la variable edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
<=27	1	1.6%
28-32	16	26.2%
33-36	21	34.4%
37-41	5	8.2%
42-45	8	13.1%
46-50	4	6.6%
51-54	3	4.9%
55-59	2	3.3%
60+	1	1.6%
Total	61	100%

Con respecto a los 61 evaluados se demuestra que el 34.4% se localizan entre los 33 a 36 años, mientras que, el 26.2% corresponden a un promedio de 28 a 32 años, el 13.1% se encuentra ubicado alrededor de 42 a 45 años, además el 8.2% se observa que si entre los 37 a 41 años, así mismo 6.6% de la edad promedio es de 46 a 50 años, el 4.9% se halla alrededor de 51 a 54 años.

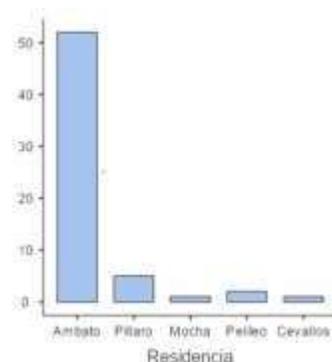
En cuanto a la variable sexo, se obtuvo como resultado 34 mujeres (55.7%) y 27 hombres (44.3%).

**Tabla 2*****Descripción de la variable área que pertenece***

Área pertenece	Frecuencias	Porcentaje
Contac Center	4	6.6 %
Gestión humano	4	6.6 %
Seguridad física	3	4.9 %
Servicios laborales	2	3.3 %
Administración ventas	2	3.3 %
Crédito y cobranza	3	4.9 %
Logística	7	11.5 %
Centro de servicios compartidos	4	6.6 %
Compras	4	6.6 %
Contabilidad	4	6.6 %
Costos y presupuestos	8	13.1 %
Finanzas y administración	4	6.6 %
Tecnología Información	6	9.8 %
operaciones y producción	2	3.3 %
Planificación	3	4.9 %
Impuestos	1	1.6 %
Total	61	100%

Por otro lado, con respecto a la variable área que pertenece, se alude que la mayoría del personal evaluado corresponde al área de; costos y presupuestos, logística, tecnología de información, contac center, por el contrario, un porcentaje intermedio, se encuentra ubicado en las áreas de; gestión humana, finanzas, administración, servicios compartidos, compras y contabilidad, para

finalizar se evidencia un porcentaje minucioso proporcionado en las áreas de; seguridad física, crédito y cobranza, servicios laborales, administración de ventas, impuestos y operaciones.

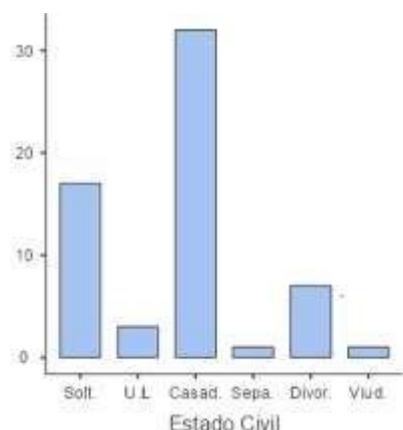
**Gráfica 1*****Descripción de la variable residencia.***

Por otro lado, se expone los resultados localizados con base en la residencia, con un total de 61 evaluados, el 85.2% residen en Ambato, mientras que el 8.2% son de la ciudad de Píllaro, mientras que el 3.3% de evaluados viven en la ciudad de Pelileo, por último, el 1,6 % residen en las ciudades de Mocha y Cevallos.

Posteriormente, se menciona que, el sector de domicilio la mayoría de los participantes pertenecen al sector urbano 70.5%, a su vez, que el sector rural refleja el 29.5%.

**Gráfica 2**

*Descripción de la variable estado civil.*



En cuanto al estado civil, por medio de los 61 encuestados el 52.5% son casados (Casad), mientras que el 27.9% se encuentran solteros (Solt), por otro lado, el 11.5% tienen como estado civil divorciado (Divor), así que, el 4.1% su estado civil es unión libre (U.L) y para finalizar se obtuvo que el 1.6% se encuentran separado (Sepa) y viudo (Viud).

Por añadidura, la variable etnia se encuentra con el 98.4% son de etnia mestiza, mientras que el 1.6% son de etnia indígena, en cuanto al afro y blanco se obtuvo 0%.

A continuación, con respecto a problemas de salud se obtuvo que el 86.9% del personal administrativo no presenta ningún problema de salud, por el contrario, el 13.15% muestra problemas de salud.

**Tabla 3**

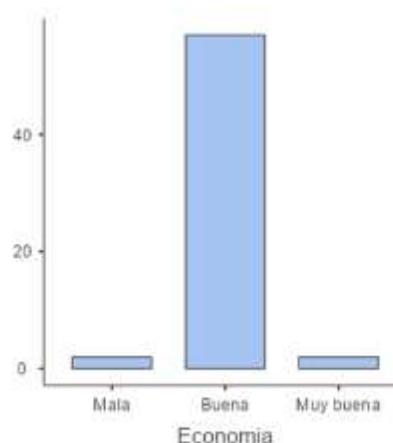
*Descripción de la variable escolaridad.*

Escolaridad	Frecuencias	Porcentaje
Bachillerato	0	0%
Tecnología	9	14.8%
Superior 3er nivel	33	54.1%
Superior 4to nivel	19	31.1%
Post Doctorado	0	0%
Total	61	100%

Por lo que se refiere, que de los 61 evaluados la mayoría (54.1%) obtienen un nivel de escolaridad superior de 3er nivel, mientras que un porcentaje intermedio (31.1%) poseen un título superior 4to nivel, por lo tanto, un mínimo (14.8%) tiene un nivel de escolaridad como tecnológicos, para finalizar, no se refleja ningún porcentaje en bachillerato y post doctorado.

**Gráfica 3**

*Descripción de la variable socio-económica.*



Al mismo tiempo, se alude que, el 93.4% tienen una economía buena, mientras que el 3.3% indican que su estado económico mal y muy bueno.

Además, se obtuvo que de los 61 evaluados el 100% tienen un contrato de tiempo indefinido, al contrario de los contratos a tiempo plazo fijo, temporal, por obra y por servicio contienen un 0%.

**Tabla 4**

*Descripción de la variable antigüedad PISA.*

Antigüedad PISA	Frecuencias	% del Total
0 a 1 año	0	0%
2 a 3 años	0	0%
4 a 5 años	10	16.4 %
Más de 5 años	51	83.6 %
Total	61	100%

*Nota:* PISA. - Plasticaucho Industrial S.A.

Por otra parte, la mayoría (83.6%) tienen más de 5 años de antigüedad en PISA, mientras que el porcentaje restante (16.4%) se encuentran trabajando dentro de la empresa de 4 a 5 años y para finalizar se menciona que de 0 a 1 año y 2 a 3 años, no existen valores reflejados.

Para finalizar con la descripción de la ficha socio demográfica se alude que de los 61 evaluados el 100 % trabajan en jornada matutina, mientras que, el 0% corresponde a vespertina y nocturna. Los resultados estadísticos alcanzados, en

### 3.4 Estimación del nivel de calidad de vida profesional en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato.

En la tabla 5 se evidencia los resultados de la evaluación de los niveles de calidad de vida profesional en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato.

**Tabla 5**

*Niveles de calidad de vida profesional*

Calidad de vida profesional	Apooyo emocional	Conocimiento en el puesto de trabajo	Motivación intrínseca
Bueno	26.25%	24.6%	34.4%
Regular	32.75%	31.1%	23.0%
Malo	41.0%	44.3%	42.6%

relación a calidad de vida profesional, por medio de sus dimensiones, apoyo emocional son los siguientes niveles bueno n=16 (26.25%); regular n=20 (32.75%) y malo n=25 (41.0%). De igual modo, la dimensión conocimiento en el puesto de trabajo, bueno n=15 (24.6%); regular n=19 (31.1%) y malo n= 27 (44.3%). Para finalizar, se alude la dimensión motivación intrínseca, bueno n=21 (34.4%); regular n=14 (23.0%) y malo n=26 (42.6%).

Obteniendo así, como resultado la prevalencia del nivel malo, en las tres dimensiones de calidad de vida profesional, como es; apoyo emocional con el 41.0%, conocimiento en el puesto de trabajo, el

44.3% y motivación intrínseca el 42.6%.

Es así, que se alude la descripción cuantitativa de calidad de vida profesional de los 61 evaluados, donde se obtuvo una media de 224 ( $\pm 21.7$ ), con un valor máximo de 276 y un mínimo de 150.

### 3.3 Estimación del nivel de burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato.

En la tabla 6 se publicará los resultados de la evaluación de los niveles de burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato.

**Tabla 6**

#### *Niveles de burnout*

MBI	Cansancio		
	emocional	Despersonalización	Realización personal
Bajo	29.5%	59.0%	47.5%
Medio	45.9%	21.30%	18.8%
Alto	24.60%	19.7%	34.4%

Los resultados estadísticos alcanzados, en relación al síndrome de burnout, por medio de sus dimensiones, cansancio emocional se obtuvo un nivel: bajo n= 18 (29.5%); medio n=28 (45.9%) y alto n=15 (24.60%). Es así que en relación a la dimensión despersonalización: bajo n=36 (59.0%); medio n=13 (21.30%) y alto m=12 (19.7%). Para finalizar, la dimensión realización personal, bajo n=29 (47.5%), medio n=11 (18.8%) y alto n=21 (34.4%).

En la tabla 6 se observa los resultados obteniendo en la dimensión cansancio emocional el nivel más alto es medio 45.9%, correspondiendo así su dominio en el nivel bajo en despersonalización 59.9% y realización personal 47.5%.

Por lo tanto, de los 61 evaluados en relación con la descripción cuantitativa de la variable burnout, se obtuvo una media de 55.1 ( $\pm 9.52$ ), con un valor máximo de 79 y un mínimo de 33.

### 3.4 Relación de la calidad de vida profesional y burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato.

En la tabla 7 se reporta la prueba de normalidad de las variables calidad de vida profesional y burnout.

**Tabla 7**

#### *Prueba de normalidad de las variables de estudio*

	CVP	Burnout
N	61	61
Media	224	55.1
Desviación estándar	21.7	9.52
Mínimo	150	33
Máximo	276	79
Kolmogorov-Smirnov	0.975	0.986
Valor p	0.239	0.723

Con base en los resultados observados, las variables de calidad de vida y burnout cumplen con la condición de no-normales de las puntuaciones. Por tanto, como se mencionó en el acápite de metodología, se procede a aplicar la prueba de correlación no paramétrica de Sperman.

**Tabla 8**

***Correlación de las variables calidad de vida profesional y burnout***

		<b>CVP</b>
Burnout	R de Sperman	-0.100
	gl	59
	valor p	0.445

Con un 95% de confianza se observa que no existe correlación entre calidad de vida profesional y burnout (Sperman=0.100,  $p>0.445$ ).

**4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.**

La presente investigación se la realizó con el objetivo de relacionar la calidad de vida profesional y burnout en el personal administrativo de una empresa de la ciudad de Ambato, es así que, por medio de una investigación se obtuvo las siguientes puntuaciones un nivel bajo 44.2%, seguido del 32.6% nivel medio y 23.3% nivel alto, lo cual en cuestión a la variable síndrome de burnout se obtuvo que existe asociación significativa (Garcés Ortiz et al., 2020). Por lo tanto, se presume que la presente investigación obtenga estos resultados por la cantidad de participantes que se trabajó en la muestra, que es un total 150 individuos,

de igual manera, la investigación se basa en una sola variable que es calidad de vida profesional, a los participantes no se les toma una prueba extra para medir otra variable.

De igual manera, se halló que existe una relación significativa entre las variables resiliencia y síndrome de burnout ( $p=0.03$ ). El 30% de los trabajadores presentan síndrome de burnout, mientras que el 28.33% y el 48.33% reflejan niveles de resiliencia bajo y moderado (Hurtado Yumbato, 2020). Se manifiesta que el estudio fue realizado a 60 participantes de tres empresas, es así que se presume que se encuentran en estos resultados por las diferentes perspectivas que tienen los participantes en sus puestos de trabajo, al igual que se presupone que la variable calidad de vida profesional debería emplearse con otra variable para así verificar resultados más significativos.

Por otro lado, desde una investigación realizada a colaboradores de una empresa privada se identificó los niveles altos, existen en un 10% de trabajadores, mientras que el 88% corresponde al nivel medio y moderado respecto a las variables calidad de vida y burnout (Salgado-Roa et al., 2020). Lo cual reflejó que no existe en su totalidad una calidad de vida profesional y burnout malo, pero sí existen inicios del mismo, ya que gran porcentaje se encuentra en el nivel moderado.

Los resultados obtenidos respecto a los caracteres socio demográficos se manifiesta que una posible respuesta es que en la zona centro del país, según los datos reportados por el Instituto Nacional de Estadística y

Censo, se encontró que el 6.5% se encuentran entre las edades de 35 a 39 años, son más mujeres 51.5%, la mayoría pertenece a empleos privados 32.4%, el sector con más residencia es urbano 88%, se observa que la etnia mestiza permanece 82.1% y 47.5% son casados (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2023).

Por otro lado, con respecto al nivel de calidad de vida profesional, en una investigación realizada al personal de Cono Norte, tienen una calificación alta relacionada a su calidad de vida profesional, es así que Callomamani Quispe (2018) indica los resultados obtenidos de dicha investigación, donde se evidencia que las condiciones laborales y salariales de los trabajadores son malas, brindando como respuesta que muchas de las ocasiones, estas obligados a buscar otro empleo de medio tiempo, disminuyendo así, su tiempo de descanso, lo cual afecta su calidad de vida profesional / laboral.

Dando concordancia a lo anterior mencionado, la calidad de vida profesional realizado por Verastegui & Rodríguez (2022) indica que, los colaboradores de dicha organización poseen un nivel medio, respecto a su calidad de vida profesional/ laboral, se evidencia por sus dimensiones las mismas que indican que existe una insatisfacción en su poca participación en toma de decisión en proyectos que se encuentran involucrados, equidad económica y autoestima laboral.

Es importante puntualizar, la investigación realizada por Román & Muñoz (2020),

obteniendo como resultados el evidenciar que los empleados de empresas tanto públicas como privadas, su calidad de vida profesional reflejada en niveles altos, ya que los empleados no reciben charlas motivacionales, mismas que permiten potencializar su eficacia y evidenciándose esto en sus puestos de trabajo.

Por otra parte, basado en la investigación de Rojas-Torres et al. (2021), donde se evidencia que existe un nivel alto de satisfacción, la cual se encuentra relacionada con el soporte institucional de la seguridad propuesta en el puesto de trabajo ,un nivel medio en la integridad relacionada al puesto de trabajo, es así que arroja un resultado positivo en entorno a la calidad de vida profesional del colaborador en su puesto laboral.

Otro elemento investigativo menciona que los colaboradores dentro de su organización se encuentran seguros , satisfecho en el bienestar logrado mediante el trabajo y desarrollo alcanzado, es así que se evidencia por medio del soporte institucional que el trabajo y seguridad, se logra con base en capacitaciones y escucha activa a las necesidades de sus colaboradores (Gómez-Rada, 2019).

Con respecto al nivel de burnout se halló en un estudio realizado en la empresa Súper Colchón S.A, se halla que existe un clima organizacional muy favorable, pero en cuanto a la fase del síndrome de burnout se ubica que predominando la fase leve, lo cual se lo realiza con el coeficiente de correlación Spearman la cual se determina baja la relación entre sus dos variables que son

clima organizacional y burnout (Flores Urbáez et al., 2023). Se presume que los resultados obtenidos en cuestión a un nivel leve del síndrome de burnout se deben a que los 44 colaboradores se encuentran en cinco sucursales, mismo que representa una carga de trabajo para poder abastecerse a las sub sedes y cumplir con sus objetivos de trabajo.

Con respecto a lo anteriormente mencionado se manifiesta que por medio de un estudio realizado se obtuvo los siguientes resultados, eficacia profesional nivel alto (78.8%), agotamiento emocional nivel medio (80.65%) y alto en despersonalización, este hallazgo es de un estudio realizado a 113 guardias de seguridad, sus resultados son altos respectivamente a la variable síndrome de burnout (Cruz et al., 2017). Se asume que las escalas altas a la patología mencionada es por los turnos que deben cumplir mismos que son de madrugada y por la noche, es así la inseguridad por la cual se encuentran vinculados.

Dando continuidad a lo mencionado, el estudio de Bracho (2020), refleja que los colaboradores presentan sintomatologías de burnout; con igual compensación de alta inseguridad de tolerar esta patología. Por lo tanto, se alude, que los colaboradores que no lo presenta manifiestan un peligro moderado, respecto a las extensiones, existió un alto agotamiento emocional, tergiversa y ejecución personal. Asumiendo que los resultados abordados son por una muestra pequeña, ya que la misma contaba de 22 individuos.

Por otro lado, en una muestra de 563

trabajadores se obtiene que existe el síndrome de burnout en toda la organización y esta afecta al colaborador en su salud y desempeño, así como a la organización en sus intereses económicos (Requejo Pacheco et al., 2023). Se presume que la población evaluada para la investigación debe ser considerada a partir de un año de pertenecer a la industria, ya que desde ese momento se genera un índice de pertenencia para comprender sus objetivos, dentro del puesto de trabajo, es así que se puede evaluar su sintomatología.

Es así que, un estudio realizado a la empresa Imperios Operadores Logísticos S.A. determina que ningún participante posee un nivel alto de Síndrome de Burnout; alude que el 25% de los participantes lograron poseer un nivel bajo, al igual que el 75% se encuentra en un nivel medio, es por ello que la aplicación de las técnicas de resistencia florecientes con dichos participantes logra reducir el Síndrome de Burnout (Gómez Uriarte & Carbajal Cornejo, 2020). Se asume que la existencia de niveles bajos se puede evidenciar por una muestra pequeña, misma que cuenta con la participación de 20 colaboradores lo cual no tiene un aporte significativo en dicha investigación.

Por último, se logra concluir en base en la investigación llevada a cabo, misma que se respetó las limitaciones, donde se consiguió enfatizar que el personal administrativo con respecto a la variable calidad de vida profesional poseen un nivel malo en sus tres dimensiones; apoyo emocional, conocimiento en el puesto de trabajo y motivación intrínseca, comprendiendo de este modo que es importante fomentar en la

organización el bienestar personal, es significativo para así tener un buen desempeño dentro de la misma. Por otro lado, la variable síndrome de burnout se halló que existes inicios del síndrome, por lo tanto, es importante intervenir para así la patología disminuya.

Por otro lado, las limitaciones que se presentaron para llevar a cabo con dicho proyecto es el tiempo, debido a que la investigación se la realizó en una empresa, por lo que los colaboradores no contaban con el tiempo es necesario, esto conforme a que se encontraban en su jornada laboral y muchas de las ocasiones se encontraban en reuniones.

De igual manera, otra limitación fue la falta de información de carácter cuantitativo en la variable calidad de vida profesional, existía más investigaciones vinculada a calidad de vida laboral, misma que eran de carácter similar a la variable, lo cual complementaba a la investigación, en base a está localización se podría impulsar nuevas investigaciones, que contribuyan al mejoramiento en la calidad de vida profesional/ laboral de los colaboradores de las diferentes organizaciones.

Otra limitación que se evidenció en este resultado fue el tamaño de la muestra que se escogió para el estudio, ya que no fue lo suficientemente grande, debido a que fue seleccionada a través de un muestreo no probabilístico de conveniencia, por lo tanto, sería interesante realizar un análisis de potencia estadística para encontrar resultados significativos.

Considerando la existencia de múltiples empresas en Ecuador, mismas que poseen más de 200 colaboradores en sus instalaciones, es necesario conocer el impacto que las organizaciones generan al trabajador, es así la variable calidad de vida profesional es importante analizarla en una muestra más amplia, lo cual generaría un análisis de potencia estadística para encontrar resultados significativos. Ya que conocer cómo se encuentra el trabajador dentro de la empresa es fundamental para un bienestar entre ambas partes, generando así satisfacción laboral y recursos para la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Repositorio Institucional - Ulima*.  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Amaiquema Marquez, F. A., Vera Zapata, J. A., Zumba Vera, I. Y., Amaiquema Marquez, F. A., Vera Zapata, J. A., & Zumba Vera, I. Y. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70), 354-360.
- Bejarano, M. A. G. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2), Article 2.  
<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Bracho Paz, D. C. (2020). Síndrome de burnout y fatiga laboral. *CIENCIAMATRIA*, 6(Extra 1), 264-294.
- Cáceres-Manrique, F. de M., Parra-Prada, L. M., & Pico-Espinosa, O. J. (2018). Calidad de vida relacionada con la salud en población general de Bucaramanga, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 20, 147-154.  
<https://doi.org/10.15446/rsap.v20n2.43391>
- Cafiel Cuello, Y. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991). *Ciencias Sociales y Educación*. Vol. 10 No. 20 (2021): (julio-diciembre) 327-333.  
<https://doi.org/10.22395/csye.v10n20a16>
- Callomamani Quispe, L. G. (2018). Relación entre Factores Laborales y Calidad de Vida en el Trabajo de las Enfermeras de la MICRORED Cono Norte. Tacna, 2016. *Universidad Católica de Santa María*.  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/7296>
- Campos, H. (2017). Interpretación ontoepistemológica de Jaspers y Heidegger desde Holzapfel. *Cinta de Moebio*, 58.  
<https://doi.org/10.4067/S0717-554X2017000100074>
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S., & Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Rev Administración Sanit*, 6.
- Cáceres-Manrique, F. de M., Parra-Prada, L. M., & Cataldo, R., Arancibia, M., Stojanova, J., & Papuzinski, C. (2019). Conceptos generales en bioestadística y epidemiología clínica: Estudios observacionales con diseños transversal y ecológico. *Medwave*, 19(08).  
<https://doi.org/10.5867/medwave.2019.08.7698>
- Cifuentes-Muñoz, A. (2019). Epistemología implícita en el código de ética profesional del colegio de psicólogos de Chile. *Cinta de*

- moebio*, 64, 51-67.  
<https://doi.org/10.4067/s0717-554x2019000100051>
- Cruz, D. M., Puentes Suárez, A., Cruz, D. M., & Puentes Suárez, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281.  
<https://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- Ecuador Saludable, Voy por tí – Base Legal – Ministerio de Salud Pública*. (s. f.). Recuperado 30 de octubre de 2023, de <https://www.salud.gob.ec/base-legal/>
- Flores Urbáez, M., Alcívar Véliz, L. E., & Palma Sánchez, G. M. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de ciencias sociales*, 29(3), 315-331. Home – Instituto Nacional de Estadística y Censos. (s. f.). Recuperado 16 de enero de 2024, de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
- Garcés Ortiz, C. R., Loli P., A. E., & Navarro Vargas, V. I. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 23(2), 67-82.
- Gómez Uriarte, M. A., & Carbajal Cornejo, K. (2020). Técnicas de afrontamiento para disminuir el síndrome de Burnout. *UCV - HACER: Revista de Investigación y Cultura*, 9(2), 45-54. (Abril-Junio), 45-54.
- Gómez-Rada, C. A. (2019). Relación entre las dimensiones de personalidad según el P-IPG y la calidad de vida laboral percibida. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1), 230-238.
- Guamán Chacha, K. A., Hernández Ramos, E. L., Lloay Sánchez, S. I., Guamán Chacha, K. A., Hernández Ramos, E. L., & Lloay Sánchez, S. I. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269.
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Hurtado Yumbato, W. A. (2020). Convivencia entre resiliencia y síndrome de burnout en trabajadores de atención al cliente en Lima. *CASUS: Revista de Investigación y Casos en Salud*, 5(3), 160-168.
- Lamo Gómez, J. E. (2006). Salud Ocupacional. *Temas Socio-Jurídicos*, 24(50), 169-192.
- Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki:

- Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, VI(2), 321-334.
- Martín-Crespo Blanco, C., & Salamanca Castro, A. Parra, I. (2020, mayo 9). El síndrome del burnout: Definición, síntomas y consecuencias. *Chubb ES*.  
<https://segurospersonales.chubbinsured.com/sindrome-del-burnout/>
- B. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *NURE investigación: Revista Científica de enfermería*, 27, 10.
- Molina, R. T. (2005). La Calidad de Vida, su importancia y cómo medirla. *Revista Científica Salud Uninorte*, 21(2), Article 2.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/4113>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.  
<https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Mousalli, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*.  
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2633.9446>
- Nasetta, S. A. de. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología*, 17(28), 8-19.
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Ortega Mariella & Ortega Xavier. (2017, febrero 12). *Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo*. 1-8.
- Pozo, L. F. T., & Alvarez, M. de los A. M. (2020). Síndrome Burnout en funcionarios públicos de la Provincia de Tungurahua. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 9(2), 1-19.
- Ramírez-Coronel, A. A., Malo-Larrea, A., Martínez-Suarez, P. C., Montánchez-Torres, M. L., Torracchi-Carrasco, E., & González-León, F. M. (2020). Origen, evolución e investigaciones sobre la Calidad de Vida: Revisión Sistemática. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(8), 954-959.
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), Article 1.  
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Ramos Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.
- Requejo Pacheco, G., Villa Santillán, M. S., Ruiz

- Barrera, L., & Rojas de la Puente, E. E. (2023). Síndrome de burnout en trabajadores empresariales en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 29(3), 470-483.
- Rodríguez, J. I. H. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Scientific*, 3(7), Article 7.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21, 141-146.  
<https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Rojas-Torres, A. C., Tiga-Loza, D. C., Bello-Pinto, W., Rojas-Torres, A. C., Tiga-Loza, D. C., & Bello-Pinto, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 253-265.  
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Román Tinoco Isabel, & Muñoz Loor, M. L. (2020). Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 20(28), Article 28.  
<https://doi.org/10.47189/rcct.v20i28.399>
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Salgado-Roa, J. A., Lería-Dulčić, F. J., Salgado-Roa, J. A., & Lería-Dulčić, F. J. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 6-16.  
<https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Sánchez Molina, A. A., Murillo Garza, A., Sánchez Molina, A. A., & Murillo Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: Cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 9(2), 147-181.  
<https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Sánchez Villena, A. (2019). Uso de programas estadísticos libres para el análisis de datos: Jamovi, Jasp y R. *REVISTA PERSPECTIVA*, 20(1), 112-114.  
<https://doi.org/10.33198/rp.v20i1.00026>
- Solano, M. C. I., & Santana, N. J. Q. (2020). *BURNOUT Y SU EFECTO EN LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO BURNOUT AND ITS EFFECT ON QUALITY OF LIFE AT WORK*.
- Tabares, A. (2010). Imago mundi: La contribución cultural de la medicina al estrés urbano. *Crítica*, 59, 56-61.
- Taruchain Pozo, L., & Acosta-Pérez, P. (2022).

- Burnout en docentes de la provincia de Tungurahua durante la pandemia Covid-19. *Veritas*, 4, 24-32.
- Verastegui, B. E. M., & Rodríguez, J. L. (2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Gas Comunal, Región Los Llanos, Venezuela. *Revista Científica Compendium*, 25(48), Article 48. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7127137>
- Valero, E. J. R. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Científica*, 4(14), Article 14. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>
- Verdugo, M., Schalock, R., Arias, B., Gómez, L., & Urrías, F. (2013). *Calidad de Vida* (pp. 443-461).

## **ANEXOS.**

Oficio de aprobación de realización de tesis en empresa.

<https://drive.google.com/file/d/1YdX1yXI3JuvDdAURlorzIdgrp-XD7f0k/view?usp=sharing>

Consentimientos informados.

<https://drive.google.com/file/d/1cXFPIu86WSPf-gy8QvTaAV0yR6a60oY/view?usp=sharing>

Test Calidad de calidad de vida profesional CVP-35.

<https://drive.google.com/file/d/1jeoqODEdI1pMUyI0eJ4af9JT1ZAJgyBE/view?usp=sharing>

Cuestionario Maslach Burnout Inventory.

<https://drive.google.com/file/d/1L3UQZ7tdGuha3cgdFOSn1O5EAUdqI0mM/view?usp=sharing>