



**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**TEMA:**

---

**SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE  
AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE EMPRESAS  
PRIVADAS DE EL COCA.**

---

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología

**Autor(a)**

Sánchez Mora Stefany Jamilek

**Tutor(a)**

Ps. Cl. Moreno Proaño Gilda Marianela,  
Msc.

QUITO –

ECUADOR2025

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

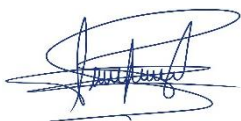
Yo, Sánchez Mora Stefany Jamilek, declaro ser autor del Trabajo de Titulación con el nombre “Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores de empresas privadas de El Coca”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad 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 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 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 Quito, a los 28 días del mes de julio de 2025, firmo conforme:

Autor: Sánchez Mora Stefany Jamilek



Firma:

Número de Cédula: 2200206726

Dirección: Pichincha, Quito, Sector Seminario Mayor

Correo Electrónico: [yamilita.99@hotmail.com](mailto:yamilita.99@hotmail.com)

Teléfono: 0960587169/0991304568

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE EL COCA” presentado por Sánchez Mora Stefany Jamilek para optar por el Título de Licenciada en Psicología.

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de investigación 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 del Tribunal Examinador que se designe.

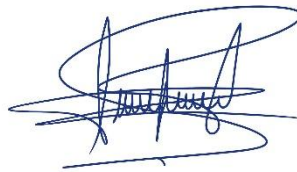
Quito, 28 de Julio del 2025

Ps. Cl. Moreno Proaño Gilda Marianela, Msc.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

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

Quito, 28 de julio de 2025



.....

Sánchez Mora Stefany Jamilek  
2200206726

## APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión, sobre el Tema: SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE EL COCA, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 28 de julio de 2025

.....

Ps. Cl. Albuja Urvina Gabriela, Msc  
LECTORA

.....

Ps. Or. Guerra Guerra Paulina, Msc  
LECTORA

## **DEDICATORIA**

A mis primas, Janie, Briana y Brenda, que partieron hace muchos años, pero cuyo recuerdo y amor sigue intacto, siendo inspiración en cada paso que doy.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres Natalia, Omar y Bolívar, por el invaluable apoyo que me permitió estudiar la carrera y por ser siempre mi fortaleza. A mis hermanos Cisne y Anthony por cada palabra de aliento que me impulso a seguir adelante. A mis pequeñas sobrinas, Rafaella y París cuyo cariño e inocencia han sido luz en mis días y una motivación constante para ser mejor. A mis amigos, Miguel e Irene por su apoyo en cada paso que doy, por su amor y paciencia. A mi tutora de tesis, Msc. Psic Cl. Gilda Moreno por su orientación durante todo el proceso de investigación.

Este logro es el reflejo de un camino compartido. Es una huella de todos los que caminaron conmigo y me impulsaron a no rendirme, Gracias.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL .....	II
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	III
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	IV
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	V
DEDICATORIA .....	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO METODOLÓGICO .....	10
RESULTADOS.....	17
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	22
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	26

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Inventario de Burnout de Maslach MBI .....	14
Tabla No. 2 Cuestionario de Afrontamiento COPE Breve .....	15
Tabla No. 3 Distribución Sociodemográfica de los trabajadores de empresas privadas de El Coca.....	17
Tabla No. 4 Niveles de Agotamiento Emocional en trabajadores de empresas privadas de El Coca .....	19
Tabla No. 5 Niveles de Despersonalización en trabajadores de empresas privadas de El Coca.....	19
Tabla No. 6 Niveles de Realización Personal en trabajadores de empresas privadas de El Coca .....	20
Tabla No.7 Niveles de Estrategias de Afrontamiento Adaptativo en trabajadores de empresas privadas de El Coca .....	20
Tabla No.8 Niveles de Estrategias de Afrontamiento Desadaptativo en trabajadores de empresas privadas de El Coca .....	21
Tabla No.9 Correlación entre dimensiones del Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento .....	21

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1 Edades de los participantes.....	17
Gráfico No. 2 Distribución por Sexo.....	18
Gráfico No. 3 Distribución por Nivel de Estudio .....	18
Gráfico No. 4 Distribución por Antigüedad .....	18
Gráfico No. 5 Distribución por Cargo Laboral .....	18
Gráfico No. 6 Niveles de Agotamiento Emocional.....	19
Gráfico No. 7 Niveles de Despersonalización .....	19
Gráfico No. 8 Realización Personal.....	20
Gráfico No. 9 Afrontamiento Adaptativo .....	20
Gráfico No. 10 Afrontamiento Desadaptativo .....	21

# UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

## FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

### CARRERA DE PSICOLOGIA

#### **TEMA: SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE EL COCA**

**AUTOR:** Stefany Jamilek Sánchez Mora

**TUTOR :** Ps. Cl. Gilda Marianela Moreno Proaño, Msc.

#### **RESUMEN EJECUTIVO**

El síndrome de Burnout, un fenómeno en aumento que compromete el bienestar psicológico en entornos laborales caracterizados por elevadas demandas. Se empleo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de empresas privadas de El Coca. Se abordaron tres objetivos específicos que son: describir los niveles del síndrome de Burnout, precisar las estrategias de afrontamiento y correlacionar ambas variables con datos sociodemográficas. Como instrumentos se aplicó el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) y COPE Breve (Cuestionario de Afrontamiento), ambos se aplicaron mediante una encuesta en línea, asegurando que los participantes respondieran de manera voluntaria y con total confidencialidad. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los trabajadores presenta un nivel medio de agotamiento emocional siendo esta la dimensión más prevalente del síndrome. En cuanto a las estrategias de afrontamiento, la mayoría de los participantes optaron por afrontamiento centrado en la evitación, seguido de estrategias activas, lo que refleja una tendencia a enfrentar directamente las demandas laborales. No obstante, se identificaron correlaciones entre el síndrome de Burnout y variables sociodemográficas como sexo, cargo, antigüedad, indicando que ciertos grupos son más vulnerables al desgaste emocional. Los hallazgos evidencian una relación significativa entre Burnout y Afrontamiento, destacando la importancia de implementar acciones preventivas e intervenciones específicas en las organizaciones para mejorar el bienestar de los trabajadores.

**DESCRIPTORES:** *Enfermedad profesional, Estrés mental, Psicología, Salud mental, Trabajo.*

**UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS**

**CARRERA DE PSICOLOGIA**

**THEME:** *BURNOUT SYNDROME AND COPING STRATEGIES IN PRIVATE COMPANY WORKERS IN COCA*

**AUTHOR:** Stefany Jamilek Sánchez Mora

**TUTOR:** Ps. Cl. Gilda Marianela Moreno Proaño,  
Msc.

### **ABSTRACT**

Burnout syndrome is an increasing phenomenon that threatens psychological well-being in work environments characterized by high demands. A quantitative approach was employed, using a non-experimental, descriptive and correlational design. The objective of this study was to determine the relationship between burnout syndrome and coping strategies among employees of private companies in the Coca. Three specific objectives were addressed: to describe the levels of burnout syndrome, to identify the coping strategies used, and to correlate both variables with sociodemographic data. The instruments applied were the MBI (Maslach Burnout Inventory) and the Brief COPE (Coping Questionnaire), both administered through an online survey, ensuring that participants responded voluntarily and with full confidentiality. The results revealed that most employees reported a moderate level of emotional exhaustion, making it the most prevalent dimension of the syndrome. Regarding coping strategies, most participants favored avoidance-focused strategies, followed by active coping strategies, reflecting a tendency to confront work demands directly. However, correlations were found between burnout syndrome and sociodemographic variables such as gender, job position, and years of service, indicating that certain groups are more vulnerable to emotional exhaustion. The findings demonstrate a significant relationship between burnout and coping, highlighting the need to implement preventive measures and targeted interventions within organizations to improve workers' well-being.

**KEYWORDS:** *Occupational disease, Mental stress, Psychology, Mental health, Work.*

# SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE EL COCA

*Burnout Syndrome and coping strategies in private company workers in  
Coca*

*Autor:* Stefany Sánchez-Mora  
[ssanchez10@uti.edu.ec](mailto:ssanchez10@uti.edu.ec)

*Tutor:* Gilda Moreno  
[gyldamoreno@uti.edu.ec](mailto:gyldamoreno@uti.edu.ec)

*Lector:* Gabriela Albuja  
[gabrielaalbuja@uti.edu.ec](mailto:gabrielaalbuja@uti.edu.ec)

*Lector:* Paulina Guerra  
[paulinaguerra@uti.edu.ec](mailto:paulinaguerra@uti.edu.ec)

Trabajo de Titulación para la  
obtención del título de  
Licenciado/a en Psicología de  
la Universidad Indoamérica

Modalidad:  
Investigación Cuantitativa.

## RESUMEN

El síndrome de Burnout, un fenómeno en aumento que compromete el bienestar psicológico en entornos laborales caracterizados por elevadas demandas. Se empleo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de empresas privadas de El Coca. Se abordaron tres objetivos específicos que son: describir los niveles del síndrome de Burnout, precisar las estrategias de afrontamiento y correlacionar ambas variables con datos sociodemográficas. Como instrumentos se aplicó el MBI (Inventario de Burnout de Maslach) y COPE Breve (Cuestionario de Afrontamiento), ambos se aplicaron mediante una encuesta en línea, asegurando que los participantes respondieran de manera voluntaria y con total confidencialidad. Los

## ABSTRACT

Burnout syndrome is an increasing phenomenon that threatens psychological well-being in work environments characterized by high demands. A quantitative approach was employed, using a non-experimental, descriptive and correlational design. The objective of this study was to determine the relationship between burnout syndrome and coping strategies among employees of private companies in the Coca. Three specific objectives were addressed: to describe the levels of burnout syndrome, to identify the coping strategies used, and to correlate both variables with sociodemographic data. The instruments applied were the MBI (Maslach Burnout Inventory) and the Brief COPE (Coping Questionnaire), both administered through an online survey, ensuring that participants responded voluntarily and with full confidentiality. The results revealed that most employees reported a moderate level of emotional exhaustion, making it the most prevalent dimension of the syndrome. Regarding coping

Quito, Ecuador.  
Mayo de 2025.

resultados evidenciaron que la mayoría de los trabajadores presenta un nivel medio de agotamiento emocional siendo esta la dimensión más prevalente del síndrome. En cuanto a las estrategias de afrontamiento, la mayoría de los participantes optaron por afrontamiento centrado en la evitación, seguido de estrategias activas, lo que refleja una tendencia a enfrentar directamente las demandas laborales. No obstante, se identificaron correlaciones entre el síndrome de Burnout y variables sociodemográficas como sexo, cargo, antigüedad, indicando que ciertos grupos son más vulnerables al desgaste emocional. Los hallazgos evidencian una relación significativa entre Burnout y Afrontamiento, destacando la importancia de implementar acciones preventivas e intervenciones específicas en las organizaciones para mejorar el bienestar de los trabajadores.

strategies, most participants favored avoidance-focused strategies, followed by active coping strategies, reflecting a tendency to confront work demands directly. However, correlations were found between burnout syndrome and sociodemographic variables such as gender, job position, and years of service, indicating that certain groups are more vulnerable to emotional exhaustion. The findings demonstrate a significant relationship between burnout and coping, highlighting the need to implement preventive measures and targeted interventions within organizations to improve workers' well-being.

**Palabras Clave;** *Enfermedad profesional, Estrés mental, Psicología, Salud mental, Trabajo.*

**Keywords:** *Occupational disease, Mental stress, Psychology, Mental health, Work*

## 1. INTRODUCCIÓN.

En el contexto actual, se identifican problemas relacionados con el desarrollo del síndrome de Burnout y su alta prevalencia en la salud emocional y mental de las personas. Este autor destaca que, en la actualidad, constituye una de las principales causas de incapacidad laboral y de morbilidad psiquiátrica y médica derivada del estrés laboral. La OMS plantea que la salud no es solo no tener enfermedades, sino sentirse bien en lo mental, emocional, físico y social, y la alteración de cualquiera de estos mecanismos puede implicar negativamente en la salud del ser humano. La OMS clasifica el síndrome de Burnout como una epidemia global que afecta el estilo de vida y el desempeño en el ámbito laboral, perjudicando integralmente a los empleados, generando ausentismo y disminuyendo el rendimiento, por consiguiente, la productividad (De La Cruz & Muñoz, 2021).

En la actualidad, la palabra "estrés" se ha convertido en un término omnipresente tanto en la investigación académica como en los medios de comunicación y el lenguaje cotidiano. Este fenómeno, particularmente extendido en el ámbito laboral, acarrea serias implicaciones para la salud individual y se ha visto intensificado por el rápido progreso tecnológico y las profundas transformaciones económicas y sociales. Como consecuencia, las personas enfrentan una carga creciente tanto física como mental y emocional en el ámbito laboral, motivada por la constante exigencia de alcanzar mayores niveles de productividad, sin considerar los límites individuales del precio que esto implique. Dentro de las distintas formas en que puede aparecer el estrés, hay

una en especial que se conoce como síndrome de Burnout o cansancio (Santamaría, 2020).

La pandemia de COVID-19 provocó un aumento significativo en la relevancia del síndrome de Burnout, impulsado por el notable incremento de casos. Numerosos trabajadores se enfrentaron a circunstancias que se desviaban de sus rutinas laborales comunes, viéndose forzados a adoptar el uso de herramientas tecnológicas para llevar a cabo sus tareas desde el hogar. A esto se añadieron preocupaciones constantes, como el miedo a despidos inesperados debido a la crisis económica, entre otras afecciones psicológicas. Estos factores actuaron como desencadenantes del aumento del estrés crónico en los empleados de diversas empresas a nivel mundial durante ese periodo.

Lazarus y Cohen introdujeron inicialmente el término afrontamiento en 1977, definiéndolo como el conjunto de pensamientos, comportamientos y esfuerzos que una persona utiliza para enfrentar, soportar o disminuir los conflictos y exigencias, tanto internas como externas. Posteriormente, en 1986, Folkman y Lazarus ampliaron y consolidaron esta definición, la cual se ha mantenido como una de las más reconocidas y utilizadas dentro del ámbito científico (Lazarus y Cohen, 1977)

Considerando el panorama actual de incremento en la demanda de trabajo, inestabilidad económica y acelerados cambios sociales, las estrategias de afrontamiento han alcanzado una significación importante en la psicología de la salud y laboral. Estas estrategias se

refieren a los medios psicológicos, conductuales y emocionales que los individuos ponen en práctica para lidiar con situaciones estresantes, con la finalidad de reducir el sufrimiento (Lazarus y Folkman, 1984).

### **CONTEXTO DEL PROBLEMA**

La ciudad de El Coca, reconocida por su relevancia en la economía ecuatoriana debido a su actividad petrolera y empresarial, representa un entorno laboral exigente. Los trabajadores de esta zona se ven expuestos a largas jornadas, elevados niveles de presión y demandas constantes de productividad. Estas situaciones han provocado que aumenten los casos de estrés constante, cansancio emocional y falta de motivación, lo que sugiere que el síndrome de Burnout podría estar afectando con mayor fuerza a los trabajadores del sector. A pesar de ello, son limitadas las investigaciones locales que aborden cómo estos trabajadores enfrentan tales exigencias, particularmente desde el enfoque de las estrategias de afrontamiento (Palacios y Paz, 2021).

### **SÍNDROME DE BURNOUT**

En el ámbito global, el burnout tiene un impacto significativo en una diversidad de profesiones, siendo especialmente frecuente en áreas que demandan gran responsabilidad y una exposición constante a situaciones de estrés. La cada vez mayor competencia a nivel mundial, la exigencia de alcanzar objetivos y la falta de recursos apropiados son contribuyentes importantes al desarrollo de este síndrome (Saborío y Hidalgo, 2015).

La OMS (Organización Mundial de la Salud) ha dado su reconocimiento formal a este fenómeno al incorporarlo en la undécima edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un suceso vinculado al empleo (ACDIS, 2019).

Herbert Freudenberger psicólogo estadounidense, dio a conocer de manera pública el síndrome en la década de los 70, al percibir señales de cansancio extremo y desinterés en personas que elaboraban en el ámbito de la salud en donde los servicios son gratuitos. Sin embargo, la psicóloga social Christina Maslach desarrolló el modelo que ha alcanzado la mayor aceptación para la comprensión y valoración de este fenómeno (Maslach, Jackson y Leiter, 2018).

Como resultado de este proceso, se manifiestan síntomas distintivos de esta condición, entre los cuales se encuentran: agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de falta de logro personal. Seguidamente, se detallan los tres componentes que definen el Síndrome de Burnout (Saborío y Hidalgo, 2015).

### **FATIGA EMOCIONAL**

El agotamiento emocional se refiere a un estado de cansancio tanto físico como mental, caracterizado por una falta de entusiasmo y sentimientos de impotencia generados por la tensión continua en el ámbito laboral (Vilà, y otros, 2015), este fenómeno también puede presentarse como desesperanza, desmotivación y apatía, donde la capacidad para gestionar las emociones se ve disminuida, llevando a la persona a sentirse exhausta, sobrepasada, sin energía o emocionalmente distante de sí

misma. En esencia, describe la sensación de no tener más que ofrecer a los demás. Resulta crucial reconocer que la fatiga emocional puede afectar a cualquier individuo que se vea sometido a niveles elevados de estrés o a circunstancias que demandan mucho emocionalmente durante un periodo extenso, incluyendo a quienes desempeñan profesiones con una alta carga emocional proveniente de colegas, superiores o clientes.

### **DESPERSONALIZACIÓN**

Por su parte, la despersonalización abarca rasgos como actitudes distantes, cinismo, desapego y negativas dirigidas hacia el trabajo, los compañeros, los clientes y la propia persona. Quien la experimenta puede sentir una pérdida de conexión con su ser, su cuerpo y la realidad que le rodea, llegando a percibir el mundo desde una óptica ajena, mostrando una carencia de empatía y una disminución en la habilidad para sentir emociones positivas en el entorno laboral. Aunque la fatiga emocional suele identificarse como el factor principal en el Burnout, la despersonalización podría tener efectos considerablemente más perjudiciales y graves. (West , Dyrbye y Shanafelt, 2018).

### **FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL**

Adicionalmente, se señala la insatisfacción con el desempeño tanto personal como profesional como una de las tres características del síndrome de burnout. Esta se manifiesta en una constante autocrítica negativa y en la percepción de que el trabajo realizado carece de valor y no cumple con las expectativas laborales y

personales, o en la sensación de estar atrapado en una circunstancia que no genera disfrute, lo que conduce a la pérdida de motivación y entusiasmo en el trabajo (Carrillo, Gómez y Espinoza, 2012).

Asimismo, tiene un efecto perjudicial en la salud psíquica y emocional de la persona, desencadenando sensaciones de ansiedad, depresión, frustración y una autoestima disminuida, lo cual afecta la calidad de los vínculos interpersonales y la capacidad para experimentar placer en las actividades diarias. Dado lo anterior, en el contexto de una economía globalizada y sistemas de trabajo formales que experimentan demandas y exigencias análogas debido a la crisis económica a nivel mundial, el síndrome de burnout se ha manifestado. Esto ha creado una necesidad imperiosa de tratar las patologías psicosociales en el ámbito laboral mediante una identificación certera y una intervención efectiva basada en diagnósticos precisos (Kulakova, Moreno, Garrosa, Sánchez y Aragón, 2017). Ciertamente, varios estudios desarrollados en diferentes países han concluido que la exposición permanente a la interacción social y a una fuerte carga emocional puede influir considerablemente en la salud mental (Olivares y Gil-Monte, 2007).

### **SIGNOS Y SÍNTOMAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Los signos del síndrome se pueden agrupar en varias categorías, entre ellos: como fatiga crónica, trastorno del sueño, dolores físicos inexplicables, irritabilidad y cambios de humor, despersonalización, sentimientos de ineficiencia o fracaso, aislamiento social, disminución del rendimiento laboral.

Aunque existe una amplia variedad de síntomas, estos grupos representan los más frecuentes y los que comúnmente permiten identificar la presencia del trastorno (García, y otros, 2022)

La lista de síntomas que causan puede variar desde los más leves hasta los más graves o extremos. Existen síntomas psicósomáticos, conductuales y emocionales.

- Síntomas Psicósomáticos: fatiga crónica, dolores de cabeza, pecho, musculares (cuello y espalda), insomnio, pérdida de peso, úlceras, desordenes gastrointestinales, hipertensión crisis asmática, resfriados frecuentes y aparición de alergias.
- Síntomas emocionales: Irritabilidad, ansiedad generalizada, depresión, frustración, aburrimiento, distanciamiento afectivo, impaciencia, desorientación, sentimientos de soledad y vacío e impotencia.
- Síntomas conductuales: Cinismo, apatía, hostilidad, suspicacia, sarcasmo, pesimismo, ausencia laboral, abuso en el café, tabaco, alcohol, fármacos, relaciones interpersonales, dificultad de concentración, agresividad, cambios de humor, incremento de conflictos con compañeros (Casa, Yady, y Vila, 2012).

### **BURNOUT EN LA INDUSTRIA PETROLERA**

En Ecuador, principalmente dentro de la industria petrolera, se observa una creciente inquietud respecto a la frecuencia de este síndrome y la urgencia de implementar estrategias de afrontamiento eficaces que permitan disminuir sus consecuencias

perjudiciales tanto en la salud de los trabajadores como en la productividad y la seguridad operativa de las empresas.

El síndrome de Burnout, se caracteriza por un grupo de síntomas clínicos persistentes vinculados a la salud mental. Su origen es complejo y se relaciona con diversos factores laborales, entre los que resaltan el estrés prolongado, la experiencia laboral extensa, la sobrecarga de trabajo y las jornadas laborales de larga duración (Palacios y Paz, 2021).

### **HERRAMIENTAS PARA DIAGNÓSTICO DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

A partir de lo expuesto, la doctora Christina Maslach (1981), psicóloga, se destacó como una iniciadora y figura clave en la consideración del Burnout como un síndrome de carácter patológico, idea plasmada en su libro “Maslach Burnout Inventory”. Esta obra, considerada una de las más importantes en el ámbito de la psicología para el diagnóstico del Síndrome de Burnout, lo vincula estrechamente con el estrés crónico en el entorno laboral se identifican tres síntomas característicos ya reconocidos. La medición de estos síntomas se realiza a través de una encuesta detallada en su libro, que opera como una autoevaluación y permite a los empleados cuantificar su grado de desgaste profesional. La administración e interpretación de esta encuesta requieren la intervención de un profesional capacitado en la metodología. Este instrumento ha sido extensamente utilizado y es el de mayor aceptación en diversos estudios realizados a nivel mundial (Martínez, 2010).

### **FACTORES DE RIESGO, MODULADORES Y PROTECTORES**

Esta condición tiene la particularidad de afectar a trabajadores de cualquier índole de industria y puede manifestarse en cualquier clase social, en oficios, profesiones y también en actividades de voluntariado, sin importar si su objetivo principal es obtener ganancias económicas o no. Se presenta cuando se rompe el balance entre el estrés laboral y las estrategias personales implementadas para su manejo (Gutiérrez, Celis, Moreno, Farías y Suárez, 2006).

### **ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO**

Las estrategias de afrontamiento se conciben como los recursos psicológicos que una persona activa para enfrentar situaciones generadoras de estrés. Si bien su implementación no siempre asegura un resultado exitoso, facilitan la creación, evitación o reducción de conflictos en los individuos, aportando beneficios personales y contribuyendo a su desarrollo.

McCubbin, Cauble y Patterson (1982) refieren que los procesos de afrontamiento no tienen límites a la esfera individual, sino que funcionan como mediadores en el ámbito social. De esta manera, dentro del grupo familiar se manifiesta el empleo de estrategias para encarar crisis ya sean normativas o no normativas, con la finalidad de mantener y/o recuperar la persistencia (Macías, Madariaga, Amarís y Zambrano, 2013).

Actualmente, las investigaciones sobre estrategias de afrontamiento se centran en dos objetivos principales: primero, establecer clasificaciones que faciliten una

mejor organización de dichas estrategias; y segundo, analizar su relación con las emociones y los comportamientos humanos. A pesar de que aún existen discusiones sobre la definición y la forma de medir el afrontamiento, se han identificado dos tipos generales. El primero abarca estrategias que buscan actuar directamente sobre el factor estresante, ya sea modificando el entorno o ajustando la interacción entre la persona y su entorno, lo que se conoce como afrontamiento centrado en el problema. El segundo tipo agrupa estrategias enfocadas en mantener la estabilidad emocional, principalmente a través del apoyo social, y se denomina afrontamiento centrado en la emoción (Izquierdo, 2020).

El afrontamiento no se limita únicamente a encontrar soluciones concretas a los problemas, sino que también abarca la gestión emocional ante circunstancias que general estrés. Es decir, las personas no solo tratan de resolver la situación, sino también de controlar las emociones negativas que esta puede provocar (Lopez, 2024)

Según la psicología cognitiva, Lazarus y Folkman explican que el afrontamiento es la forma en que una persona intenta adaptarse o responder mentalmente a lo que le pasa en su entorno, que frecuentemente, son percibidas como altamente demandantes y que exceden sus recursos personales. Entre las habilidades más relevantes para hacer frente a estas situaciones se encuentran: la confrontación directa con el problema, la evitación o el rechazo de la situación, la planificación de soluciones, el distanciamiento emocional, el ejercicio del autocontrol, la aceptación de la

responsabilidad, la búsqueda de apoyo social y la identificación de un significado positivo dentro de la experiencia (Lazarus y Folkman, 1984).

### TIPOS DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Las estrategias de afrontamiento pueden dividirse en varios tipos, dependiendo del enfoque que adopten y del objetivo que persigan:

- Afrontamiento centrado en el problema: estas estrategias tienen como meta identificar el origen del malestar y actuar directamente sobre él. Para ello, se recurre a acciones prácticas como la planificación, la búsqueda de información o la toma de decisiones que permitan resolver o reducir la situación problemática.
- Afrontamiento centrado en las emociones: se orientan a gestionar las respuestas emocionales que surgen ante situaciones estresantes. En este grupo se encuentran prácticas como la meditación, el ejercicio físico, hablar con personas de confianza o dedicarse a actividades placenteras que favorezcan el equilibrio emocional.
- Estrategias de evitación (cuando resultan adaptativas): consisten en alejarse temporalmente del problema o de las emociones asociadas al estrés. Pueden incluir distracciones saludables como ver una película o hacer algo entretenido, aunque también existen formas menos adecuadas, como el uso de sustancias, que pueden generar consecuencias negativas.

- Afrontamiento eficaz: Se refiere a instruirse con anticipación ante posibles situaciones difíciles, con el fin de reducir su impacto.
- Afrontamiento basado en el apoyo social: se refiere a buscar ayuda en otras personas, ya sea a nivel emocional (como recibir comprensión o consuelo) o a nivel práctico (como obtener colaboración para solucionar un problema) (Vázquez, 2012)

Es importante señalar que cada individuo combina estas estrategias de forma particular, dependiendo de su contexto, características personales y los recursos con los que cuenta.

### ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El síndrome de Burnout se manifiesta como una respuesta prolongada al estrés crónico en el entorno laboral, reflejándose en tres dimensiones principales: el agotamiento emocional, la despersonalización y una percepción reducida de la eficacia personal. Esta problemática ha sido ampliamente estudiada debido a su impacto negativo tanto en la salud mental de los trabajadores como en la productividad organizacional. (Redacción Cadena SER, 2025).

Quinapaxi Tufiño (2022) realizó un estudio llevado a cabo por en una empresa privada de Quito, Ecuador, con trabajadores que poseen las edades entre 25 y 40 años, reveló una presencia notable del síndrome de Burnout. La investigación también enfatizó la importancia de la aplicación de estrategias personales de afrontamiento como un medio fundamental para disminuir los

efectos adversos de esta condición en el entorno laboral (Quinapaxi, 2022)

### **PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de empresas privadas de El Coca?

¿Cuáles son los niveles de síndrome de Burnout en los trabajadores de empresas privadas de El Coca?

¿Qué estrategias de afrontamiento predominan en los trabajadores de empresas privadas de El Coca?

¿Cómo se relacionan los niveles del Síndrome de Burnout con los datos Sociodemográficos (Sexo/Edad/Nivel de Intrusión/Tiempo/ Cargo) en los trabajadores de empresas privadas de El Coca?

### **RELEVANCIA DEL PROBLEMA**

Esta investigación es relevante porque aborda un fenómeno psicosocial que afecta la salud mental, el rendimiento y la calidad de vida de los trabajadores en un sector clave para el país. Según estudios del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en empresas privadas de El Coca ayuda a generar información útil para crear acciones psicológicas y organizacionales que ajusten a la población ecuatoriana. Además, contribuye al vacío existente en investigaciones sobre salud ocupacional en esta región (Quinapaxi, 2022).

### **JUSTIFICACIÓN**

Los estudios sobre el síndrome de burnout en Ecuador son limitados, enfocándose principalmente en profesionales de la salud. No obstante, la pandemia de COVID-19 incrementó la relevancia de este trastorno, dada su mayor aparición tanto en el personal sanitario como en quienes trabajaron remotamente. Esta exposición ha generado un mayor interés en los trabajadores que manifiestan síntomas típicos del síndrome (Quinapaxi, 2022)

El síndrome de Burnout se ha transformado en una problemática cada vez más frecuente en el ámbito laboral, particularmente en sectores de alta demanda, como se observa en las empresas privadas de El Coca. Este trastorno impacta tanto la salud física como emocional de los trabajadores, influyendo negativamente en su rendimiento y calidad de vida. En este contexto, las estrategias de afrontamiento desempeñan un rol esencial para mitigar sus efectos. La implementación de métodos eficaces para gestionar el estrés y resolver conflictos contribuye a mejorar el bienestar individual y a promover un ambiente de trabajo más positivo (Lazarus y Folkman, 1984). Esta investigación se propone analizar las causas y consecuencias del Burnout, así como identificar las formas en que los empleados del sector privado en esta zona enfrentan dicha realidad. El estudio busca proporcionar una comprensión más precisa de las condiciones laborales en estas empresas y sugerir alternativas prácticas para abordar el estrés ocupacional

## OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y las Estrategias de Afrontamiento en trabajadores de Empresas Privadas de El Coca.

## OBJETIVO ESPECÍFICO

- Describir los niveles del Síndrome de Burnout en trabajadores de empresas privadas de El Coca.
- Precisar las estrategias de afrontamiento que predominan en trabajadores de empresas privadas de El Coca.
- Correlacionar los niveles de Síndrome de Burnout con los datos sociodemográficos (Sexo/Edad/Nivel de Instrucción/Tiempo/ Cargo) de los trabajadores de empresas privadas de El Coca.

## 2. MARCO METODOLÓGICO.

### ¿QUÉ ES UN PARADIGMA?

Según la Real Academia Española (RAE), menciona que un paradigma es básicamente un grupo de ideas y principios que la gente suele aceptar como si fueran verdades que no se cuestionan (Real Academia Española, 2024).

Este concepto es clave en la investigación científica, donde la exploración de conjuntos teóricos ayuda a descifrar fenómenos complejos, motivo por el cual lo adoptamos como pilar metodológico en nuestra indagación.

## TIPO DE PARADIGMA

Este estudio se propone obtener respuestas precisas y basadas en datos numéricos que permitan comprender las causas de determinados eventos, y extender estas comprensiones a situaciones análogas.

Se entiende por paradigma el conjunto de ideas y supuestos que determinan cómo se interpreta y se desarrolla una investigación (Mejía, 2022).

## PARADIGMA POSITIVISTA

El paradigma positivista constituye un enfoque investigativo que se centra en la obtención y el análisis de datos cuantificables con el propósito de verificar hipótesis y alcanzar conclusiones objetivas. Se asemeja al método científico, ya que se basa en la recopilación de evidencias numéricas que respalden una afirmación o teoría (Pérez, 2002).

Este trabajo se fundamenta en el paradigma positivista, el cual sostiene que el conocimiento válido debe estar respaldado por hechos observables y comprobables. Por eso, las investigaciones buscan ser objetivas y neutrales. Este enfoque tiene su origen en las ideas de Auguste Comte (Machado, 2008).

## METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### - TIPO DE METODOLOGÍA

Esta investigación adoptará un enfoque cuantitativo, el cual se fundamenta en la utilización de datos numéricos para validar hipótesis, permitiendo así examinar los fenómenos mediante su medición y cuantificación (Polonía, Cardona,

Castañeda, Calvache y Abanto Vélez, 2020). La aplicación de la metodología seguirá una secuencia específica: primero, se realizará la identificación de las variables junto con la selección de las escalas adecuadas para su medición, considerando que la cuantificación es el eje central del enfoque cuantitativo; segundo, se establecerá la población y la muestra del estudio; y finalmente, se procederá con la recolección de datos y su interpretación manejando el software estadístico SPSS (Ñaupas, Palacios, Valdivia y Romero, 2018).

El presente estudio se basa en un diseño no experimental. Según Olvera (2015), este tipo de enfoque se caracteriza por no intervenir ni modificar las variables, sino por observarlas tal como ocurren en su entorno natural. Es una estrategia comúnmente utilizada en investigaciones de tipo descriptivo y correlacional. A diferencia del diseño no experimental no necesita formar grupo de control ni repartir a los participantes de manera aleatoria, como en el caso del diseño experimental (Mousalli, 2015).

Esta investigación se desarrolla bajo un enfoque que combina los alcances descriptivo y correlacional. El enfoque descriptivo posibilita detallar fenómenos que pueden medirse, y aunque sus características ya han sido previamente identificadas, el propósito es identificar su existencia dentro de un grupo específico (Galarza, 2020). El enfoque descriptivo permite examinar el fenómeno o constructo en su contexto real, ya que durante el desarrollo de la investigación se observa y documenta la naturaleza tal como se manifiesta en el momento del estudio

(Monroy y Sánchez, 2018). Por otro lado, el alcance correlacional es característico de los estudios cuantitativos, ya que emplea herramientas estadísticas con el objetivo de determinar si existe una asociación entre dos variables. En este tipo de análisis, al medir una de las variables, se busca identificar cómo responde o varía la otra, que en este caso corresponde a la variable dependiente (Arias, Covinos y Cáceres, 2020).

La metodología se enfoca en examinar y entender los métodos aplicados durante la investigación. Su propósito principal es explorar las razones y procedimientos detrás del desarrollo del estudio, más allá de los resultados alcanzados. Este análisis permite mejorar y fundamentar las técnicas empleadas en la generación del conocimiento (Mila, Yáñez y Mantillo, 2021).

La metodología cuantitativa aplicada en esta investigación tiene sus fundamentos en el enfoque positivista, y de acuerdo con Bonilla y Rodríguez (1997), sigue un razonamiento deductivo. Esto significa que se parte de teorías amplias para formular hipótesis concretas, las cuales se comprueban mediante la recopilación y análisis de datos (Sánchez y Murillo, 2021).

### **ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

El alcance hace referencia a los límites y objetivos del estudio, determinando hasta qué punto se profundizará el análisis y el tipo de conocimiento que se busca generar.

Esta investigación se desarrolla bajo un enfoque combinado de tipo descriptivo y correlacional. El alcance descriptivo se

enfoca en reconocer y detallar las principales características del fenómeno, con el propósito de evidenciar su presencia en un grupo específico de personas. Al tratarse de una investigación con enfoque cuantitativo, este tipo de alcance facilita una interpretación precisa de los datos. Al mismo tiempo, el carácter correlacional permite examinar la relación entre dos o más variables, identificando cómo se afectan entre sí, lo que contribuye a una comprensión más profunda del fenómeno estudiado (Ramos, 2020).

### **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño define las estrategias y pasos organizados que orientan el desarrollo de una investigación, con el propósito de responder a preguntas concretas, solucionar problemáticas o cumplir objetivos específicos; que los hallazgos sean coherentes, confiables y significativos. Este estudio adopta un diseño de investigación no experimental con enfoque transversal. Este tipo de diseño observacional se centra en el análisis de casos individuales y puede desarrollarse con una perspectiva descriptiva o analítica. También conocido como estudio de prevalencia, su objetivo es identificar cuán frecuente es una determinada condición o fenómeno dentro de una población en un momento específico. En este enfoque, el investigador no modifica las variables, sino que realiza una única medición. No obstante, si se realizan múltiples mediciones en los mismos sujetos a lo largo del tiempo, el estudio se considera de tipo longitudinal (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

### **ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN**

El enfoque se entiende como una forma particular de interpretar la realidad o las ideas, por lo tanto, también de abordar los problemas relacionados con esas perspectivas, según Bunge y Ardila (2002). Por su parte, Barrantes (2002) señala que el tipo de enfoque puede identificarse a partir de ciertos marcos conceptuales generales o compromisos teóricos (Samaniego, 2022).

La investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, caracterizado por centrarse en la recopilación de datos numéricos y su análisis mediante técnicas estadísticas. Este enfoque implica la elaboración de preguntas de investigación, el planteamiento de objetivos y la formulación de hipótesis que son evaluadas a través de procedimientos estadísticos. Para ello, se utilizan métodos como la medición de parámetros, el análisis de frecuencias y la aplicación de estadígrafos, lo cual permite explorar las características de la población estudiada y comprobar las hipótesis establecidas. Este tipo de enfoque es especialmente útil cuando se investigan fenómenos susceptibles de representarse en cifras, ya que ofrece resultados objetivos y exactos (Córtes y Iglesias, 2004).

### **MUESTREO**

La presente investigación emplea un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se seleccionó a trabajadores de empresas privadas situadas en la ciudad de El Coca. Este tipo de muestreo es pertinente cuando se requiere acceder a una población específica, como en este caso, a empleados que estuvieron disponibles para participar de forma voluntaria y que cumplieran con los criterios

# Título de la Investigación

previamente definidos, tales como el tiempo de permanencia en la empresa, el puesto que desempeñan y su disposición para responder los instrumentos aplicados.

## CARACTERÍSTICAS DE MUESTRA

Tamaño: 100 trabajadores

Ubicación: Empresas Privadas de la Ciudad de El Coca.

Diversidad: Trabajadores con cargos administrativos y operativos, pertenecientes a diferentes áreas laborales y con variaciones en características sociodemográficas como edad, género, estado civil y cargo.

Contexto: La muestra incluye trabajadores que experimentan y a su vez que están expuestos a situaciones laborales estresantes, especialmente aquellos como una carga significativa de responsabilidades o jornadas prolongadas, lo que hace susceptibles al desarrollo del síndrome de burnout.

## CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Estén empleados en una empresa privada ubicada de El Coca.

Cumplan con una carga laboral mínima de 30 horas semanales.

Tengan una antigüedad laboral de al menos seis meses consecutivos en dicha empresa antes del inicio de la investigación.

Accedan a realizar los cuestionarios psicométricos (MBI y COPE Breve).

## CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Trabajadores con diagnóstico clínico previo de trastornos psicológicos severos (como trastornos psicóticos o trastornos del estado de ánimo graves)

Trabajadores en periodo de vacaciones, licencia médica o permiso prolongados durante el tiempo de recolección de datos.

Trabajadores que no completen adecuadamente los cuestionarios o que los entreguen fuera de plazo estipulado.

## PRINCIPIOS ÉTICOS

El desarrollo de este estudio se ajusta a los estándares éticos establecidos por la Declaración de Helsinki y a las directrices éticas de investigación en psicología (Médica Mundial, 2024)

Dada la necesidad de preservar la identidad de los trabajadores, y de acuerdo con el pedido de las empresas colaboradoras, no se solicitó información como nombres completos, sin embargo, se recolectaron ciertos datos sociodemográficos, los cuales únicamente son utilizados con fines académicos y estadísticos, además se incluyó un consentimiento informado digital en el cual se explicaban claramente el propósito de la investigación, sus posibles beneficios y riesgos. La posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias, solo quienes marcaron la opción aceptación pudieron continuar con el formulario. Se instaurarán medidas complementarias diseñadas para salvaguardar los derechos y asegurar el bienestar de todos los individuos que colaboren en el estudio:

# Título de la Investigación

**Confidencialidad:** Toda la información recabada durante la investigación será tratada con la más estricta confidencialidad y anonimato. Utilizando numéricos para el análisis estadístico.

**Voluntariedad:** Se garantizará que quienes participen en este estudio lo harán de manera totalmente voluntaria, respetando su decisión personal de formar parte o no.

**Beneficencia:** Este estudio busca generar aportaciones significativas tanto para los participantes como para la comunidad en general, al proporcionar conocimientos relevantes sobre el estado de salud mental de este grupo específico de trabajadores.

## INSTRUMENTOS UTILIZADOS

### Inventario de Burnout de Maslach (MBI).

El Maslach Burnout Inventory (MBI), desarrollado por Maslach y Jackson (1981) es uno de los instrumentos más utilizados a nivel internacional para evaluar el síndrome de burnout. Este cuestionario fue diseñado originalmente para profesionales del área de la salud, pero ha sido adaptado para diferentes contextos laborales. Evalúa tres dimensiones fundamentales del síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo (Gilla, Giménez, Moran y Olaz, 2019).

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Tabla 1.

*Inventario de Burnout de Maslach MBI.*

<b>Autores</b>	Maslach y Jackson
<b>Objetivo</b>	Analizar el nivel de agotamiento laboral (burnout) presente en trabajadores de distintos contextos.
<b>Número de ítems</b>	22
<b>Dimensiones</b>	Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal
<b>Tipo de Escala</b>	Se utiliza una escala tipo Likert de siete puntos, donde las opciones de respuesta varían desde el 0, que indica 'nunca', hasta el 6, que representa 'todos los días'
<b>Población</b>	Adultos Trabajadores
<b>Duración</b>	10 a 15 min
<b>Fiabilidad</b>	Alfa de Cronbach=0.80 en sus dimensiones
<b>Aplicación</b>	Individual o colectiva
<b>Ventajas</b>	Herramienta validada, de fácil accesibilidad para su comprensión.

### COPE Breve- Cuestionario de Afrontamiento

Para identificar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores frente al estrés laboral, se aplicó el COPE Breve, una versión abreviada del

## Título de la Investigación

cuestionario de afrontamiento desarrollado por Carver, Scheier y Weintraub (1989) y adaptado al contexto hispano. Evalúa tanto estrategias adaptivas como desadaptativas.

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Tabla 2.  
*Cuestionario de Afrontamiento COPE Breve.*

<b>Autores</b>	Carver, Scheier y Weintraub
<b>Objetivo</b>	El objetivo central es analizar las formas en que las personas gestionan el estrés en situaciones desafiantes.
<b>Número de ítems</b>	28 ítems
<b>Subescalas</b>	14 subescalas (Afrontamiento activa, negación, apoyo emocional)
<b>Tipo de Escala</b>	Likert de 4 puntos (1= nunca lo hago), 4=lo hago mucho
<b>Población</b>	Adultos
<b>Duración</b>	10-15 min
<b>Fiabilidad</b>	Alfa de Cronbach= 0.70 en la mayoría de subescalas
<b>Aplicación</b>	Individual o colectivo
<b>Ventajas</b>	Esta herramienta destaca por su sólida validación científica, lo que garantiza su fiabilidad. Además,

	es sencilla de aplicar y sus resultados son fácilmente comprensibles
--	--

La recolección de datos para esta investigación se llevó a cabo de forma virtual, utilizando la plataforma Google Forms. Lo cual fue seleccionada estratégicamente por su capacidad para facilitar el acceso de los participantes y ofrecerles una mayor flexibilidad horaria para completar los cuestionarios. Dicha elección se alineó con la necesidad de adaptarse a la disponibilidad de tiempo de los trabajadores y a las limitaciones logísticas inherentes a los diversos entornos laborales presentes en la ciudad de El Coca.

Previo al acceso al cuestionario, los participantes fueron presentados con un consentimiento informado en formato digital. La aceptación de este documento constituyó un prerrequisito para avanzar en la evaluación. El consentimiento incluyó información detallada y transparente sobre los objetivos del estudio, la naturaleza voluntaria de la participación, el compromiso de confidencialidad respecto a los datos suministrados y la garantía de que toda la información se utilizaría exclusivamente con fines investigativos.

Los instrumentos se distribuyeron en un solo formulario dividido en secciones independientes, organizadas en la siguiente manera:

- Primera sección: Consentimiento informado

## Título de la Investigación

- Segunda Sección: Datos sociodemográficos
- Tercera Sección: Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
- Cuarta Sección: Cuestionario COPE Breve.
- Quinta Sección: Finalización y agradecimiento.

El tiempo estimado para completar el formulario fue de 15 a 20 minutos. Los participantes pudieron hacerlo desde sus dispositivos móviles o computadoras, en un entorno privado y sin presión de tiempo.

Toda la información fue recolectada de forma anónima y segura cumpliendo con los principios éticos establecidos de la investigación y en conformidad con los estándares de confidencialidad y protección de datos.

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se describirá la muestra considerando variables sociodemográficas como edad, sexo, nivel de instrucción, antigüedad y cargo. Los datos se presentarán mediante gráficos de barras en el caso de variables categóricas, mientras que diagramas de dispersión para variables numéricas.

Para evaluar el síndrome de Burnout, se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), analizando sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se calcularán puntuaciones globales y por subescalas, clasificando los niveles en bajo, moderado o alto.

Por otro lado, el Cuestionario COPE Breve permitirá identificar las estrategias de afrontamiento más utilizadas por los trabajadores, agrupadas en categorías como afrontamiento activo, evitativo y emocional.

### INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación permitieron cumplir con los objetivos propuestos, dando así en primer lugar a que se encontraron correlaciones estadísticamente significativas entre ciertas estrategias de afrontamiento y niveles de Burnout.

Además, se identificaron distintos niveles del Síndrome de Burnout en los trabajadores evaluados, siendo la dimensión de agotamiento emocional la que presentó mayor prevalencia, predominando en un nivel medio, lo que evidencia un impacto significativo en el bienestar psicológico del personal de trabajadores, lo cual resulta relevante para el diseño de estrategias preventivas en el entorno laboral.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento se observó que predominan las estrategias centradas en la evitación, seguidas por las estrategias de afrontamiento activo, lo cual sugiere que muchos trabajadores tienden a no enfrentar directamente los factores estresantes, sino que optan por mecanismos que les permite evadir temporalmente la situación, pudiendo así perpetuar en el malestar a largo plazo.

Al correlacionar las dimensiones del Burnout con los datos sociodemográficos en función del tiempo de trabajo y del cargo

# Título de la Investigación

que desempeñan los participantes, esto indica que ciertos grupos presentan mayor vulnerabilidad al desgaste emocional, lo cual refuerza la necesidad de implementar programas de intervención específicos.

## 3. RESULTADOS.

### 3.1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de las variables sociodemográficas de los trabajadores de empresas privadas de El Coca. La información se resume en pasteles y tablas de frecuencias para una mejor visualización.

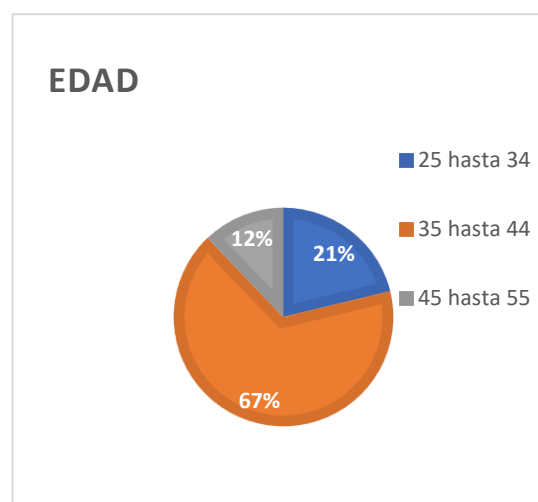
Tabla 3.

*Distribución Sociodemográfica de los trabajadores de empresas privadas de El Coca.*

Variable	Categoría	F n	P%
Sexo	Masculino	62	56,4%
	Femenino	48	43,6%
	18-25años	19	17,3%
	26-35años	42	38,2%
Edad	36-45años	28	25,5%
	>45 años	21	19,1%
Nivel de Instrucción	Primaria	8	7,3%
	Secundaria	33	30,0%
	Universidad	41	37,3%
		28	25,5%
Antigüedad	<1 año	12	10,9%
	1-5 años	51	46,4%
	6-10 años	30	27,3%
	>10 años	17	15,5%
Cargo	Operativo	53	48,2%
	Administrativo	38	34,5%
	Directivo	19	17,3%

Gráfico 1.

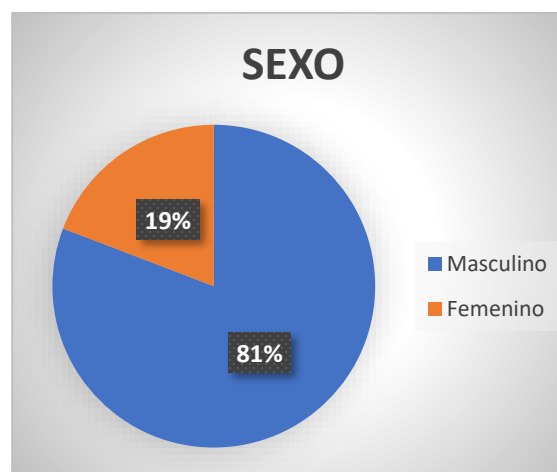
*Ilustración 1 Edades de los participantes*



De la muestra de 110 trabajadores, se observa que el 67% de los participantes se encuentran en el rango de 35 a 44 años, constituyendo la mayoría de la muestra. Un 21% pertenece al grupo de 25 a 34 años, mientras que el 12% corresponde a trabajadores de entre 45 a 55 años.

Gráfico 2.

*Ilustración 2 Distribución por Sexo*



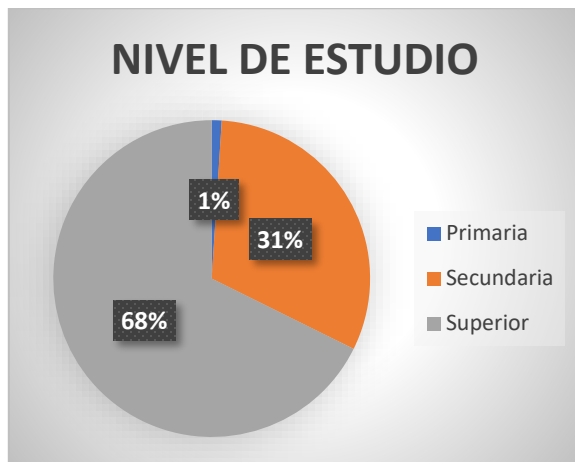
En razón del sexo de la muestra, se obtuvieron 110 respuestas de las cuales un

# Título de la Investigación

19% corresponden a trabajadores del sexo femenino y un 81% a trabajadores masculinos.

Gráfico 3.

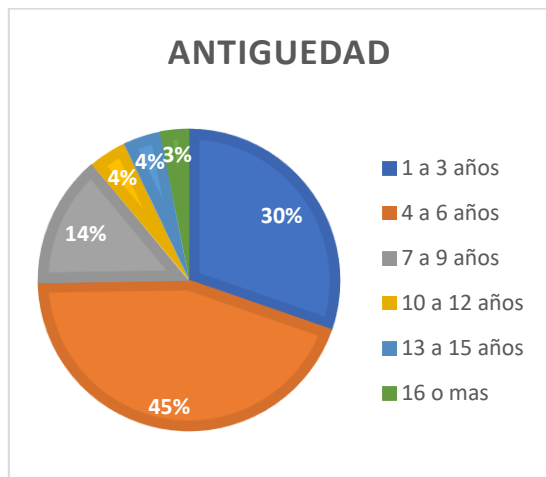
Ilustración 3 Distribución por Nivel de Estudio



En cuanto al nivel de estudio de los participantes, el 68% cuenta con formación superior, un 31% indicó haber alcanzado estudios secundarios, mientras que solo el 1% reportó tener como nivel más alto la educación primaria.

Gráfico 4.

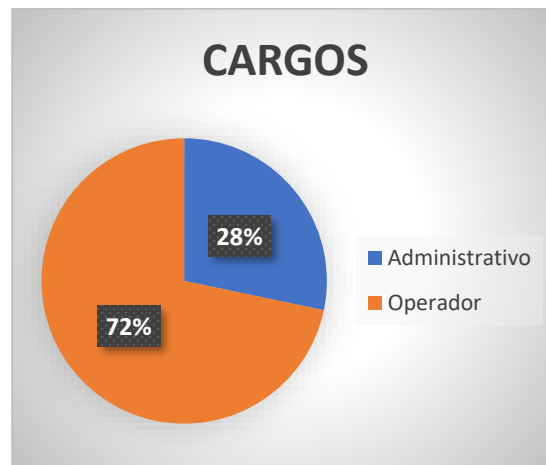
Ilustración 4 Distribución por Antigüedad



En cuanto al tiempo que llevan trabajando en sus actuales funciones, el grupo más numeroso corresponde a quienes tienen entre 4 y 6 años de antigüedad, representando el 45% de la muestra. Con el 30% los que tienen entre 1 y 3 años. Un 14% indicó tener entre 7 y 9 años de experiencia, mientras que porcentajes menores se distribuyeron entre quienes llevan de 10 a 12 años con el 4%, de 13 a 15 años el 3% y más de 16 años de antigüedad el 4%, estos resultados reflejan una tendencia mayoritaria hacia una permanencia laboral de hasta seis años en sus puestos actuales.

Gráfico 5.

Ilustración 5 Distribución por Cargo Laboral



En cuanto a los cargos de la muestra, se recopilaron 110 respuestas de las cuales el 28% de los trabajadores pertenecen a administrativo y el 72% de los trabajadores corresponden a operadores.

## 3.2 DATOS VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT.

### 3.2.1. AGOTAMIENTO EMOCIONAL (AE)

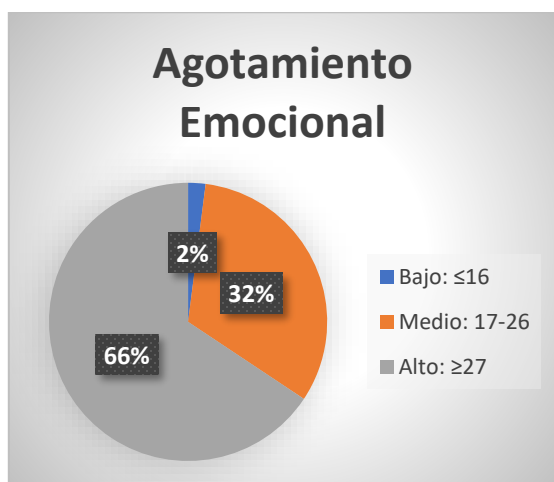
Tabla 4.

*Niveles de Agotamiento Emocional en trabajadores de empresas privadas de El Coca*

Niveles de AE	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2%
Medio	35	32%
Alto	73	66%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Gráfico 6.

*Ilustración 6 Niveles de Agotamiento Emocional*



En esta dimensión se presentan los niveles de agotamiento emocional en los trabajadores, con un 2% presentó un nivel bajo de agotamiento emocional (puntaje  $\leq 16$ ), mientras que el 32% presentó un nivel medio (puntaje entre 17 y 26) y la mayoría correspondieron al 66% de los trabajadores un nivel alto de agotamiento emocional (puntaje  $\geq 27$ ).

### 3.2.2. DESPERSONALIZACIÓN (DP)

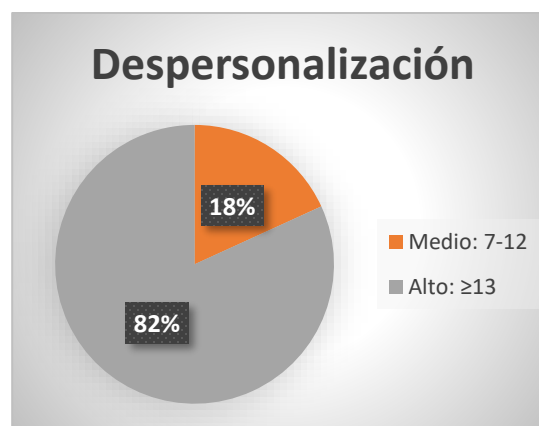
Tabla 5.

*Niveles de Despersonalización en trabajadores de Empresas privadas de El Coca.*

Niveles de AE	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	18%
Medio	45	41%
Alto	45	41%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Gráfico 7.

*Ilustración 7 Niveles de Despersonalización*



La muestra obtuvo puntuaciones que evidencia que los trabajadores padecen de despersonalización ya que como resultados se presentó un 18% de nivel medio en despersonalización y un 82% de nivel alto

### 3.2.3. REALIZACIÓN PERSONAL (RP)

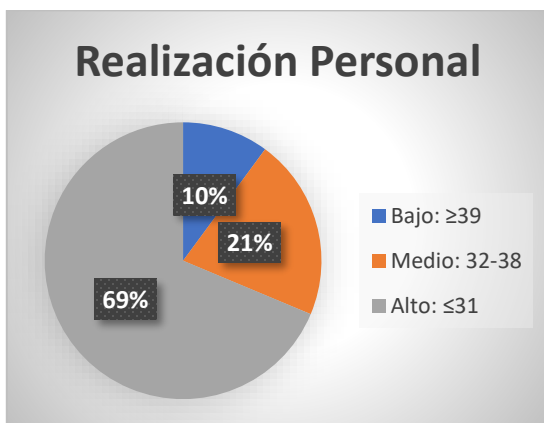
Tabla 6.

*Niveles de Realización Personal en trabajadores de empresas privadas de El Coca.*

Niveles de RP	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	10%
Medio	23	21%
Alto	76	69%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Gráfico 8.

*Ilustración 8 Niveles de Realización Personal*



En cuanto a la Realización personal de la muestra, se obtuvo puntuaciones que evidencia el 10% en un nivel bajo de realización personal (puntaje  $\geq 39$ ) en trabajadores, mientras que el 21% presentó un nivel medio (puntaje entre 32 y 38), sin embargo, con una mayoría de 69% evidenció un nivel alto de realización personal (puntaje  $\leq 31$ ).

### 3.3 DATOS VARIABLE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

#### 3.3.1 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO ADAPTATIVO.

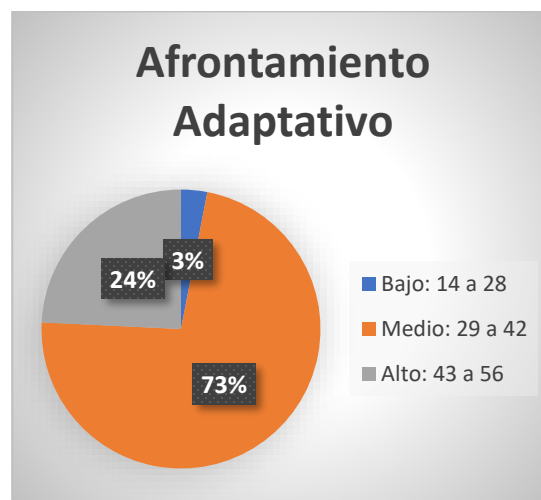
Tabla 7.

*Niveles de Estrategias de Afrontamiento Adaptativo en trabajadores de empresas privadas de El Coca.*

Niveles de Afrontamiento Adaptativo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3%
Medio	26	24%
Alto	81	73%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Gráfico 9

*Ilustración 1 Afrontamiento Adaptativo*



En el “Afrontamiento adaptativo” se obtuvo como resultados en los trabajadores, con el 3% presenta un nivel bajo (14 a 28), el 24% presenta un nivel alto (43 a 56) de afrontamiento adaptativo y con una mayoría del 73% los trabajadores presentan un nivel medio (29 a 42) de afrontamiento adaptativo.

#### 3.3.2 ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DESADAPTATIVO.

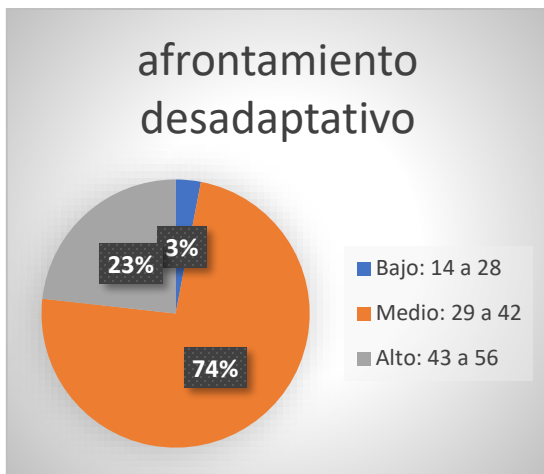
Tabla 8.

*Niveles de Estrategias de Afrontamiento Desadaptativo en trabajadores de Empresas privadas de El Coca.*

Niveles de Afrontamiento	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	79	72%
Medio	24	22%
Alto	7	6%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Gráfico 10.

*Ilustración 10 Afrontamiento Desadaptativo*



En “Afrontamiento desadaptativo” se obtuvo como resultados en los trabajadores, con el 3% de trabajadores presentan un nivel bajo (14 a 28), mientras que el 23% presenta un nivel alto (24 a 56) y con el 74% de trabajadores presentan un nivel medio (29 a 42) en afrontamiento desadaptativo.

### 3.4 ANÁLISIS CORRELACIONAL

En base al objetivo general de esta investigación, se realizó un análisis de correlación para determinar la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y

Estrategias de Afrontamiento en trabajadores de empresas privadas de El Coca, para este análisis se utilizó el Rho de Spearman.

A continuación, los resultados obtenidos en la siguiente tabla:

Tabla 9.

*Correlación entre dimensiones del Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento.*

Variables	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
AE-DP	0,629	0,000
AE-RP	-0,479	0,000
AFROADAP-AFRODESAP	0,544	0,000
AE-AFROADAP	0,029	0,776
AE-AFRODESAP	-0168	0,096

Se observó una correlación positiva de nivel moderado entre el Agotamiento Emocional (AE) y la Despersonalización (DP) ( $\rho=0,629$ ,  $p<0,01$ ), lo que indica que a medida que aumenta el nivel de agotamiento emocional en los individuos también tiene a incrementarse la despersonalización, es decir las personas que presentan un mayor desgaste emocional también manifiestan con mayor frecuencia actitudes de desapego, frialdad o cinismo hacia los demás o hacia su trabajo.

De igual forma se identificó una correlación negativa moderada entre el Agotamiento Emocional (AE) la Realización Personal (RP) ( $\rho=-0,479$ ,  $p<0,01$ ), esta relación sugiere que conforme se intensifica el

agotamiento emocional, los niveles de realización personal disminuyen, es decir los individuos emocionalmente agotados tienen a sentirse menos realizados o eficaces en su labor profesional.

No se encontraron asociaciones significativas entre el Agotamiento Emocional y las distintas Estrategias de Afrontamiento. En cuanto a estas estrategias, se identificó una correlación positiva moderada entre las de tipo adaptativo y desadaptativo ( $\rho=0,544$ ,  $p<0,01$ ), lo cual sugiere que los trabajadores tienden a utilizar ambos tipos de recursos de manera conjunta.

### 3.5 SÍNTESIS DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos muestran correlaciones moderadas entre dimensiones del síndrome de Burnout principalmente entre Agotamiento Emocional y Despersonalización, así como una correlación inversa con Realización Personal. No se encontraron correlaciones significativas entre el síndrome de Burnout y las Estrategias de Afrontamiento, ni entre la mayoría de dimensiones y variables sociodemográficas, salvo el nivel de instrucción que se evidenció una relación significativa con Agotamiento Emocional.

## 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

### 4.1 DISCUSIÓN

El término Burnout, conforme a Cabellos (2019), comenzó a utilizarse para definir un estado de cansancio extremo en lo físico, emocional y mental, Esto suele ir acompañado de una falta de ganas para trabajar, actitudes frías o distantes con los demás y la sensación de que no se está logrando mucho a nivel personal o en el

trabajo. Esta situación emerge del consumo continuo de la energía y los recursos internos de los trabajadores. Desde 1974, Freudenberg, y luego Maslach y Jackson en 1981, establecieron el burnout como una respuesta al estrés crónico dentro del ámbito profesional, identificando tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. En posteriores estudios han mencionado que el Burnout está más relacionado a las presiones del contexto laboral que individuales, siendo así el eje principal para desencadenar cuando algunas estrategias no resultan útiles o efectivas según el caso (Barrascout y Betancur, 2023).

Después de llevar a cabo un análisis exhaustivo y una búsqueda sistemática en bases de datos académicas clave como Scielo, Scopus, ScienceDirect, Google Scholar y Dialnet, se constató una ausencia de investigaciones nacionales. Específicamente, no se encontraron estudios realizados en trabajadores de empresas privadas en Ecuador que examinaran de forma simultánea el síndrome de Burnout (utilizando el MBI) y las Estrategias de Afrontamiento (mediante el cuestionario COPE).

Debido a la escasa cantidad de investigaciones realizadas en el entorno ecuatoriano, este trabajo representa un aporte original al tema. A pesar de esta brecha a nivel nacional, se localizaron estudios internacionales relevantes que ofrecerán un marco valioso para establecer comparaciones con los resultados obtenidos en este trabajo.

En el presente estudio realizado en trabajadores de empresas privadas de El

Coca, se identificó que el 66% de los participantes presentó niveles altos de Agotamiento Emocional, según el MBI (Maslach Burnout Inventory). Este porcentaje es considerablemente superior al estudio realizado por Barrascout y Bentacur (2023), en trabajadores de una empresa multinacional, quienes reportaron que el 32% de su muestra presentaba niveles altos de Agotamiento Emocional. Esta diferencia podría explicarse por factores contextuales como la magnitud de las exigencias laborales, las condiciones económicas y el acceso a programas de bienestar laboral. Mientras que en empresas multinacionales existen recursos y políticas encaminadas al manejo del estrés y salud mental. En empresas privadas ecuatorianas particularmente en ciudades intermedias como de El Coca tales recursos podrían ser limitados, incrementando la vulnerabilidad de los trabajadores frente al Burnout.

En cuanto a Despersonalización los datos del presente estudio revelaron que el 82% de los participantes se ubica entre niveles medio y alto, reflejando actitudes de distanciamiento, apatía o cinismo hacia el trabajo y las relaciones interpersonales. En comparación, Barrascout de León y Betancur (2023) identificaron un 24% de trabajadores con altos niveles de Despersonalización, lo cual sugiere que las condiciones laborales de El Coca podrían estar generando un mayor impacto emocional y social en los empleados. En la Realización Personal, los resultados mostraron que el 69% de los trabajadores manifestaron niveles altos, lo que significa que a pesar de experimentar síntomas elevados en otras dimensiones del Burnout la mayoría de los trabajadores mantienen

percepción positiva sobre la eficacia profesional y sus logros laborales. Este hallazgo tiene cierta coincidencia con los datos de Barrascout y Bentacur (2023), quienes encontraron un 56% de empleados con alta percepción de realización personal. Lo que se menciona que incluso en ambientes de alto estrés muchos trabajadores logran mantener su sentido de competencia y satisfacción profesional. (Barrascout y Betancur, 2023).

Un estudio llevado a cabo por Navarro, Climent, López y Gómez (2018) con trabajadores industriales en España reveló que el 41% experimentaba niveles elevados de Agotamiento Emocional. Esta cifra es notablemente menor a la registrada en nuestra investigación. Tal discrepancia podría atribuirse a factores como las políticas de bienestar laboral, la cultura organizacional y las condiciones socioeconómicas predominantes en los ambientes de trabajo europeos, los cuales posiblemente favorecen una menor presencia del síndrome de Burnout.

En la investigación, no se identificaron correlaciones significativas entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la mayoría de las variables sociodemográficas. La única diferencia fue una correlación negativa de intensidad moderada (medio) ( $r=-0.307$ ;  $p=0.002$ ) entre el Agotamiento Emocional y el Nivel de Instrucción. Este hallazgo concuerda parcialmente con lo propuesto por Gil-Monte (2005), quien sugiere que una mayor formación académica puede fungir como un elemento protector frente a los efectos del Burnout, al facilitar a los trabajadores con más recursos cognitivos y emocionales para manejar el estrés laboral.

En relación con las Estrategias de Afrontamiento, el presente estudio reveló que el 73% de los trabajadores emplea estrategias adaptativas como la planificación, la búsqueda de apoyo social y el afrontamiento activo, lo cual constituye un factor protector frente al Estrés y al Desgaste Emocional, sin embargo, también se evidenció que un grupo menor recurre a estrategias desadaptativas como la negación o el consumo, aunque en menor proporción. Estos hallazgos reflejan lo señalado por Gil-Monte (2005), quien afirma que el afrontamiento adaptativo puede mitigar parcialmente los efectos negativos del Síndrome de Burnout, mientras que las Estrategias desadaptativas pueden agravar el malestar emocional y favorecer la cronificación del síndrome.

Estos hallazgos de la investigación evidencian que el Síndrome de Burnout se manifiesta de manera significativos entre los trabajadores de empresas privadas en la ciudad de El Coca, especialmente en las dimensiones de Agotamiento Emocional y Despersonalización mientras que en la Realización Personal mostró niveles intermedios, asimismo se comprobó que las estrategias de afrontamiento aunque en su mayoría adaptativas no guardan una correlación estadística sólida con el Burnout, aunque si pueden desempeñar un rol protector frente al desgaste emocional. Como en algunas investigaciones mencionadas se destacan similitudes como diferencias atribuibles a factores culturales, sociales y laborales. Todo esto permite concluir que el Síndrome de Burnout y del Afrontamiento en este grupo laboral exige intervenciones específicas y sostenidas que

no solo aborden la carga emocional del trabajo si no que fortalezcan los recursos psicológicos y sociales cada uno de los trabajadores, promoviendo así su bienestar integral y la calidad del ambiente laboral.

### 4.2 CONCLUSIONES

En relación con el primer objetivo específico se identificó que los trabajadores de empresas privadas de El Coca presentan en su mayoría niveles moderados de Síndrome de Burnout particularmente en la dimensión de Agotamiento Emocional lo que refleja la presencia de cansancio físico y emocional frecuente. La Despersonalización alcanzó niveles bajos en la mayoría de los casos, lo que indica que, aunque existe agotamiento no todos los trabajadores han desarrollado actitudes negativas hacia sus funciones o hacia las personas con las que interactúan. En cuanto a la Realización Personal se encontró en niveles medios y altos lo que muestra que la mayoría de los trabajadores mantienen cierto grado de satisfacción y sentido de logro en sus actividades, sin embargo, también se identificó un grupo con bajos niveles de realización personal, lo cual podría representar un posible riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout.

En el caso del segundo objetivo específico, se concluye que las estrategias de afrontamiento predominantes entre los trabajadores fueron las estrategias adaptativas, tales como afrontamiento activo, planificación y búsqueda de apoyo social, lo que indica que muchos trabajadores recurren a formas positivas de afrontar el estrés, no obstante, una parte del grupo de trabajadores todavía utiliza

mecanismos poco saludables, como negar lo que les afecta, descarga emocional o evitación.

En relación con el último objetivo específico, existen correlaciones significativas entre algunas dimensiones del Síndrome de Burnout y ciertas variables sociodemográficas, destacándose que el tiempo en el cargo y el nivel de instrucción se asociaron con el Agotamiento Emocional, dando como evidencia que a mayor tiempo de servicio menor nivel educativo puede incrementarse la percepción de agotamiento. No se observaron correlaciones relevantes entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y variables como sexo o edad. También se pudo identificar que el uso de las estrategias adaptativas se asocia con el Agotamiento Emocional esto quiere decir que mayor uso de estrategias positivas menor nivel de agotamiento. Mientras que el uso de estrategias desadaptativas reveló relación con la intensificación de síntomas de Burnout como el agotamiento emocional y baja realización personal.

En conclusión se establece que aunque la mayoría de trabajadores de empresas privadas de El Coca emplean estrategias adaptativas que contribuyen a su bienestar, la presencia de un nivel moderado de Agotamiento Emocional evidencia la necesidad de implementar programas de apoyo orientadas a reforzar las estrategias positivas de afrontamiento y reducir las estrategias desadaptativas a fin de prevenir

el avance del Síndrome de Burnout y cuidar tanto el bienestar emocional como el rendimiento laboral de los trabajadores dentro de este entorno empresarial.

### 4.3 LIMITACIONES

Debido a las características propias de las empresas privadas donde autorizaron la recolección de datos, los instrumentos se aplicaron mediante una encuesta en línea, aunque esta modalidad facilitó el acceso y agilizó el proceso, presentó limitaciones en algunos participantes ya que manifestaron dificultades técnicas, como problemas de conectividad o falta de familiaridad con plataformas digitales, lo cual pudo influir en la participación y en la calidad de las respuestas.

La disponibilidad de tiempo de los trabajadores debido a sus horarios de jornada lo que afectó la posibilidad de contar con una participación más amplia y homogénea en todas las empresas incluidas en el estudio. Esto pudo haber reducido el tamaño final de la muestra y limitar la representatividad de los datos.

Dado que la investigación fue de tipo transversal, los hallazgos obtenidos permiten identificar asociaciones entre el Síndrome de Burnout y las Estrategias de Afrontamiento, pero no permiten determinar relaciones de causa y efecto entre dichas variables.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ACDIS. (1 de Agosto de 2019). *News: WHO says burnout is an "occupational phenomenon"*. Obtenido de <https://acdis.org/articles/news-who-says-burnout-%E2%80%9Coccupational-phenomenon%E2%80%9D>
- Agea, O. (24 de Febrero de 2022). *Grupo2000*. Obtenido de <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
- Arias, J. L., Covinos, M., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1-11. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Barrascout, & Betancur. (2023). Dimensiones del síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la Ciudad de Guatemala. *Ciencia, Tecnología y Salud*, 10(1), 6 hasta la 18. doi:<https://doi.org/10.36829/63CTS.v10i1.971>
- Carrillo, R., Gómez, K., & Espinoza, I. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 579-584. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2012/mim126j.pdf>
- Casa, P., Rincón, Y., & Vila, R. (2012). Síndrome de Burnout: Enfermedad Silenciosa. *Revista de Enfermería Integral*, 100, 12-19. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Vila-Candel/publication/262726799\\_Sindrome\\_de\\_Burnout\\_Enfermedad\\_silenciosa/links/00b7d5389c5d593725000000/Sindrome-de-Burnout-Enfermedad-silenciosa.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Vila-Candel/publication/262726799_Sindrome_de_Burnout_Enfermedad_silenciosa/links/00b7d5389c5d593725000000/Sindrome-de-Burnout-Enfermedad-silenciosa.pdf)
- Casa, P., Yady, R., & Vila, R. (2012). Síndrome de Burnout: Enfermedad silenciosa. *Revista Enfermería Integral*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Vila-Candel/publication/262726799\\_Sindrome\\_de\\_Burnout\\_Enfermedad\\_silenciosa/links/00b7d5389c5d593725000000/Sindrome-de-Burnout-Enfermedad-silenciosa.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Vila-Candel/publication/262726799_Sindrome_de_Burnout_Enfermedad_silenciosa/links/00b7d5389c5d593725000000/Sindrome-de-Burnout-Enfermedad-silenciosa.pdf)
- Córtés, M., & Iglesias, I. (2004). *Universidad Autónoma del Carmen*. Obtenido de Generalidades sobre la metodología de la Investigación: [https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- De La Cruz, P., & Muñoz, L. (2021). *Repositorio Institucional UCV*. Obtenido de Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento en personas de seguridad de una empresa privada de Ica, 2021: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86111/De%20La%20Cruz\\_CPA-Mu%c3%b1oz\\_GDRLDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86111/De%20La%20Cruz_CPA-Mu%c3%b1oz_GDRLDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Definicion.De. (s.f.). *Definición.de*. Obtenido de Estrategias de Afrontamiento : <https://definicion.de/estrategias-de-afrontamiento/>

## Título de la Investigación

- esaludmental.es. (2025). *Síndrome de burnout-definición, tipos, causas, síntomas y consecuencias*. Obtenido de esaludmental.es: <https://esaludmental.es/sindrome-de-burnout/>
- Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciaAmérica*, 1-6. Obtenido de <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336/621>
- García, C., Satorres, M., Crespo, A., Quesada, Jose, Laura, G., & Carrascosa, S. (Febrero de 2022). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención primaria en centros de salud acreditados para formación sanitaria especializada de dos áreas de salud de Alicante. *Revista Clínica de Medicina de Familia (SCIELO)*, 15(1). Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1699-695X2022000100007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000100007)
- Gilla, Giménez, Moran, & Olaz. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193. doi:<https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- Gil-Monte. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid, España: Pirámide. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Gil-Monte/publication/263161122\\_El\\_sindrome\\_de\\_quemarse\\_por\\_el\\_trabajo\\_sindrome\\_de\\_burnout\\_en\\_profesionales\\_de\\_enfermeria/links/02e7e53a086b04572e000000/El-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-sindrome-de-burnout-](https://www.researchgate.net/profile/Pedro-Gil-Monte/publication/263161122_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_en_profesionales_de_enfermeria/links/02e7e53a086b04572e000000/El-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-sindrome-de-burnout-)
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farías, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de Burnout. *Archivo de Neurociencias (México)*, 305-309. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Izquierdo, M. (2020). *Repositorio de la Univerdad Señor de sipan*. Obtenido de Estrategias de afrontamiento: Una revisión específica: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6889/Izquierdo%20Mart%C3%adnez%20Miluska%20Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kulakova, Moreno, Garrosa, Sánchez, & Aragón. (2017). Universidad del constructo del Maslach Burnout Inventory en un contexto Latinoamericano. *Acta de Investigación Psicológica*, 2679-2690. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2017.05.001>
- Lazarus, R., & Cohen, J. (1977). *Environmental Stress*. California: Plenum Press. Obtenido de [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-0808-9\\_3](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4684-0808-9_3)
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/749454809/Lazarus-Folkman-Stress-Appraisal-Coping>
- Lopez, J. (Abril de 2024). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>

## Título de la Investigación

- Machado, E. (2008). Acerca de los llamados paradigmas de la investigación educativa: la posición teórica-metodológica positivista. *Revista Pedagógica Universitaria*, 1-18. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/utiec/22506?page=10>
- Macías, M., Madariaga, C., Amarís, V., & Zambrano, J. (enero-abril de 2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 123-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 42-80. doi:<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, P. M. (2018). *Maslach Burnout Toolkit for Medical Personnel*. Obtenido de <https://www.mindgarden.com/documents/Maslach-Burnout-Toolkit-for-Medical-Personnel-Intro-Sheet.pdf>
- Médica Mundial, A. (2024). *Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Navarra: Anales de Sistema Sanitario de Navarra.
- Mejía, J. (2022). Los paradigmas en las investigación científica. *Revista Ciencia Agraria*, 7-14. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rca.2022.03.001>
- Mila, F., Yáñez, K., & Mantillo, J. (2021). Una aproximación a la metodología de la investigación jurídica. *Revista Pedagogía universitaria y Didáctica del Derecho*, 81-96. doi:10.5354/0719-5885.2021.60341
- Monroy, M. d., & Sánchez, N. (2018). *Metodología de la Investigación*. México D.F: Grupo Editorial Éxodo. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/utiec/172512?page=104>
- Mousalli, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876\\_Metodos\\_y\\_Disenos\\_de\\_Investigacion\\_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf)
- Navarro, Climent, López, & Gómez. (2018). Work Engagement, Burnout and Personal Accomplishment in Spanish Workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), 982. doi:10.3390/ijerph15050982
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5a edición ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales\\_de\\_consulta/drogas\\_de\\_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf)

## Título de la Investigación

- Olivares, V., & Gil-Monte, P. (2007). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en trabajadores de servicios en Chile. *Información Psicológica*, 43-52. Obtenido de <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/263>
- Palacios, M., & Paz, M. (71 de Septiembre de 2021). *El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19*. Ciudad de México, México: UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina). Obtenido de <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/03/COVID-19-No.21-04-El-Sindrome-de-Burnout.pdf>
- Pérez, G. (2002). *Investigación Cualitativa, Retos e interrogantes, Métodos (Tomo I)*. Madrid: La Muralla: TY-BOOK. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/260019423\\_Perez\\_Serrano\\_Gloria2002Investigacion\\_Cualitativa\\_Retos\\_e\\_interrogantes\\_Metodos\\_Tomo\\_I\\_Madrid\\_La\\_Muralla](https://www.researchgate.net/publication/260019423_Perez_Serrano_Gloria2002Investigacion_Cualitativa_Retos_e_interrogantes_Metodos_Tomo_I_Madrid_La_Muralla)
- Polonía, C. L., Cardona, F. A., Castañeda, G. I., Calvache, O. A., & Abanto Vélez, W. I. (2020). *Metodología de Investigación & Cualitativa. Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior*. Santiago de Cali: Institución Universitaria Antonio José Camacho. Obtenido de <file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/LIBRO%20METODOLOGI%CC%81A%20DE%20INVESTIGACIO%CC%81N%20CUALITATIVA%20Y%20CUANTITATIVA.pdf>
- Quinapaxi, O. (2022). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento a nivel individual en personas de entre 25 a 40 años, en una empresa privada en Quito, en el período 2021-2022*. Quito: Repositorio de la Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/23156>
- Ramos, C. (2020). Los Alcances de una Investigación. *CienciAmérica*. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Real Academia Española. (2024). Diccionario de la lengua española. España. doi:<https://dle.rae.es>
- Redacción Cadena SER. (28 de marzo de 2025). Xátiva analiza el síndrome del trabajador quemado en un estudio pionero de la VIU. *Cadena SER*. Obtenido de [https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/03/28/xativa-analiza-el-sindrome-del-trabajador-quemado-en-un-estudio-pionero-de-la-viu-radio-xativa/?utm\\_source=chatgpt.com](https://cadenaser.com/comunitat-valenciana/2025/03/28/xativa-analiza-el-sindrome-del-trabajador-quemado-en-un-estudio-pionero-de-la-viu-radio-xativa/?utm_source=chatgpt.com)
- Ricardo, R. (2022). *Diagnóstico Rojas*. Obtenido de Síndrome de Burnout: síntomas y causas: <https://www.diagnosticorojas.com.ar/blog/salud/sindrome-de-burnout-sintomas-y-causas/>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de Investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*. doi: <https://doi.org/10.26852/01234250.20>

## Título de la Investigación



- Saborío, L., & Hidalgo, L. (Marzo de 2015). Síndrome de Burnout. *Scielo*, 32(1). Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
- Samaniego, G. (28 de Agosto de 2022). *Mi Asesor de Tesis*. Obtenido de Enfoque, Tipo, Diseño y Método de Investigación : <https://miasesorde tesis.com/enfoque-tipo-diseno-metodo-de-investigacion/>
- Sánchez, A., & Murillo, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Revista Científica Arbitrada de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(2), 1-15. doi:<https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Santamaría, A. E. (2020). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal del área*. Ambato: REPOSITORIO DE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
- Vázquez, C. (2012). Estrategias de afrontamiento. En *Estrategias de afrontamiento* (págs. 169-190). Madrid, España: Editorial Síntesis. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Carmelo-Vazquez/publication/257032587\\_Estrategias\\_de\\_Afrontamiento/links/5c3d94cc299bf12be3c8b542/Estrategias-de-Afrontamiento.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Carmelo-Vazquez/publication/257032587_Estrategias_de_Afrontamiento/links/5c3d94cc299bf12be3c8b542/Estrategias-de-Afrontamiento.pdf)
- Vilà, M., Cruzate, C., Orfila, F., Creixell Sureda, J., González López, M. P., & Davins Miralles, J. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. (E. España, Ed.) *Atención Primaria*, 47(1), 25-31. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.aprim.2014.01.008>
- West , C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: Contributors, consequences and solutions. *Wiley*, 516-529. doi:<https://doi.org/10.1111/joim.12752>

## ANEXOS

### Anexo 1: Consentimiento Informado

Sección 1 de 5

## SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE EL COCA

B I U  

Estimado/a participante:  
el presente formulario forma parte de una investigación cuyo objetivo es identificar el nivel de Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento que emplean los trabajadores de empresas privadas en la ciudad del Coca.  
Su participación es completamente voluntaria y confidencial. Los datos recolectados serán utilizados exclusivamente con fines investigativos y se tratarán con el máximo respeto y anonimato, le agradecemos de antemano su colaboración.

Después de la sección 1 [Ir a la siguiente sección](#)

Sección 2 de 5

Sección sin título

Descripción (opcional)

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitada/o a participar de manera voluntaria en una investigación psicológica con fines investigativos. Esta evaluación consta de dos cuestionarios validados científicamente: Maslach Burnout Inventory (MBI) y COPE Breve, los cuales tienen como objetivo explorar niveles de desgaste profesional y estrategias de afrontamiento en contextos laborales.

¿Acepta participar en esta evaluación conforme a los términos descritos en el consentimiento informado?

Acepto

No acepto

# Título de la Investigación

## Anexo 2: Instrumento MBI Maslach Burnout Inventory

**MBI: MASLACH BURNOUT INVENTORY**

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con tus sentimientos y actitudes en el trabajo.  
Indica con qué frecuencia experimentas cada uno de los siguientes sentimientos, usando la escala siguiente:  
0= Nunca  
1= Casi nunca  
2= Algunas veces al mes  
3= Algunas veces a la semana  
4= Una vez a la semana  
5= Varias veces a la semana  
6= Todos los días

111

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo \*

0

1

2

3

4

5

6

2. Me siento cansado al final de mi jornada laboral. \*

0

1

2

3

4

5

6

# Título de la Investigación

## Anexo 3: Instrumento MBI Maslach Burnout Inventory

3. Me siento fatigado al despertar y tener que enfrentar otro día de trabajo \*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

4. Puedo comprender fácilmente cómo se sienten mis compañeros/as de trabajo. \*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

111

5. Me siento que trato a algunos compañeros/as como si fueran objetos. \*

- 0
- 1
- 2
- 3

# Título de la Investigación

## Anexo 4: Instrumento MBI Maslach Burnout Inventory

20. Me siento que soy una persona competente en mi trabajo. \*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

21. Me siento satisfecho con mis logros en este trabajo. \*

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

22. En mi trabajo, trato los problemas emocionalmente difíciles de una manera eficaz. \*

- 0
- 1
- 2

# Título de la Investigación

## Anexo: 5 Instrumento COPE (Breve)

**CUESTIONARIO COPE BREVE**

**Instrucciones:** A continuación, encontrarás frases que describen formas de afrontar situaciones difíciles. Indica con qué frecuencia realizas cada una, usando la siguiente escala:

1 = Nunca  
2 = A veces  
3 = A menudo  
4 = Siempre

1. Tomo medidas para tratar de eliminar o evitar el problema. \*

1

2

3

4

2. Me concentro en hacer algo al respecto. \*

1

2

3

4

3. Me esfuerzo por ver algo positivo en lo que está ocurriendo. \*

1

2

## Anexo 6: Instrumento COPE (Breve)

4. Busco algo bueno en lo que está pasando. \*

1

2

3

4

5. Hablo con alguien sobre cómo me siento. \*

1

2

3

4

6. Busco apoyo emocional de otras personas. \*

1

2

3


4

7. Rezo o medito. \*

1

2

3



# Título de la Investigación

## Anexo 7: Instrumento COPE (Breve)

26. Hablo con alguien que pueda ayudarme con el problema. \*

1

2

3

4

27. Me concentro en mis propios asuntos y no en el problema. \*

1

2

3

4

28. Me esfuerzo por no dejarme afectar por el problema. \*

1

2

3

4

**¡MUCHAS GRACIAS!**  
Descripción (opcional)