



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

**SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
PERSONAL DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE QUITO**

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

Autor(a)

Susana Rocío Chinga Ponce

Tutor(a)

Ps.Cl. Ismael Alexander Salvador
Reyes Mg.

AMBATO– ECUADOR
2026

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

Yo Susana Rocío Chinga Ponce, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE QUITO”, como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 02 días del mes febrero de 2026, firmo conforme:

Autor: Susana Rocío Chinga Ponce

Firma:



Número de Cédula: 1312855537

Dirección: Quito

Correo Electrónico: schinga@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0983362643

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación **SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE QUITO.**” presentado por Susana Rocío Chinga Ponce, para optar por el Título de Licencia en Psicología.

CERTIFICO

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

Ambato, 02 de febrero de 2026

Ps.Cl. Ismael Alexander Salvador Reyes, Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

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

Ambato, 02 de febrero de 2026



.....
Susana Rocío Chinga Ponce
1312855537

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE QUITO 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 Integración Curricular.

Ambato, 20 de febrero de 2026

Psic.Ind. Luis Fernando Tarucháin Pozo, Mg.
LECTOR

Psic.Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.
LECTOR

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, en primer lugar, a DIOS, por ser mi guía constante, mi refugio en los momentos de dificultad y la luz que iluminó cada paso de este camino. Por darme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para no rendirme y culminar este sueño que hoy se convierte en realidad.

A mi MADRE, mi mayor ejemplo de lucha, amor y sacrificio. Gracias por ser mi pilar inquebrantable, por tu paciencia infinita, por tus palabras de aliento en los días difíciles y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible. Este logro también es tuyo, porque sin tu apoyo incondicional nada de esto habría sido posible.

A mi hija MILA, el motor de mi vida, mi razón más grande para seguir adelante. Tu existencia me dio la fuerza que necesitaba cuando sentía que ya no podía más. Cada página escrita, cada desvelo y cada esfuerzo tuvieron tu nombre como inspiración.

Finalmente, a mi compañero de vida, por su apoyo, comprensión y cariño durante todo este proceso. Gracias por acompañarme, motivarme y creer en mí incluso cuando yo dudaba. Tu presencia fue un impulso silencioso pero fundamental para alcanzar esta meta.

Susana Rocío Chinga Ponce

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, por haberme brindado la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta importante etapa de mi formación académica y profesional. Su guía fue fundamental para superar cada dificultad presentada en el camino.

Expreso mi profundo agradecimiento a la Universidad Indoamérica, por haberme brindado un espacio de aprendizaje y crecimiento, permitiéndome desarrollar conocimientos y habilidades que hoy se reflejan en este trabajo investigativo.

De manera muy especial, agradezco a mis tutores: el Ps. José Acuña, Msc., a la Ps. Cl. Andrea Afaz y al Ps. Paul Acosta, Msc., por su acompañamiento constante, su compromiso, paciencia y orientación profesional durante todo el proceso de investigación.

Su experiencia y guía fueron esenciales para la culminación exitosa de esta tesis.

A todos quienes formaron parte de este proceso, gracias por su apoyo y confianza, que hicieron posible la culminación de este logro académico.

Susana Rocío Chinga Ponce

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA:.....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DE LECTORES	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT	xii
.....	14
INTRODUCCIÓN.....	15
MARCO METODOLÓGICO.....	25
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	39
AGRADECIMIENTOS.....	43
DEDICATORIA.	43
ANEXOS.	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones del Burnout	30
Tabla 2 Nivel de agotamiento emocional	31
Tabla 3 Nivel de despersonalización	31
Tabla 4 Nivel de Realización personal	32
Tabla 5 Dimensiones de compromiso.....	33
Tabla 6 Nivel de Vigor	34
Tabla 7 Nivel de dedicación.....	34
Tabla 8 Nivel de absorción	35
Tabla 9 Correlaciones de Pearson entre Burnout y engagement	36

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1 Niveles de agotamiento emocional.....	31
Figura 2 Niveles de despersonalización.....	32
Figura 3 Niveles de realización personal	32
Figura 4 Niveles de vigor.....	34
Figura 5 Niveles de dedicación	35
Figura 6 Niveles de Absorción.....	35

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA: SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE QUITO.

AUTOR(A): Susana Rocío Chinga Ponce

TUTOR (A): Ps.Cl. Ismael Alexander Salvador Reyes, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

La investigación se desarrolló en el campo de la psicología organizacional, abordando la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en el personal de una empresa de la ciudad de Quito. El objetivo general fue analizar cómo estas variables se vinculan dentro de un contexto laboral caracterizado por altas demandas emocionales organizacionales. Se empleó un enfoque pos positivista, con diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, bajo metodología cuantitativa. La muestra fue intencional, conformada por 50 colaboradores, a quienes se aplicaron los instrumentos Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) y Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Los resultados mostraron que el 70 % del personal presentó altos niveles de agotamiento emocional, el 34 % evidenció alta despersonalización y el 64 % manifestó niveles elevados de realización personal. En cuanto al compromiso organizacional, predominan niveles muy bajos de vigor (44 %) y niveles intermedios de dedicación y absorción (96 %). No se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del burnout y las del compromiso organizacional ($p > .05$); sin embargo, se observaron asociaciones internas muy altas entre las dimensiones del burnout y, de igual manera, entre las dimensiones del compromiso, evidenciando la consistencia interna de ambos constructos dentro del contexto organizacional evaluado.

DESCRIPTORES: *Síndrome Burnout, Psicología organizacional, Agotamiento Emocional, desempeño laboral.*

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
FACULTY OF SOCIAL AND HUMAN SCIENCES**

Psychology

AUTHOR: CHINGA PONCE SUSANA ROCIO

TUTOR: Ps.Cl. Ismael Alexander Salvador Reyes, Mg.

THEME

BURNOUT SYNDROME AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EMPLOYEES OF
A COMPANY IN THE CITY OF QUITO

ABSTRACT

This research was conducted in the field of organizational psychology, where it was necessary to identify the relationship between burnout syndrome and organizational commitment among employees of a company in Quito city. The general objective was to analyze the relation between variables within a work context characterized by high emotional demands. A postpositivist approach was employed, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design under a quantitative methodology. The sample was purposive, consisting of 50 employees, who completed the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). The results showed that 70% of the staff exhibited high levels of emotional exhaustion, 34% high levels of depersonalization, and 64% high levels of personal accomplishment. Regarding organizational commitment, very low levels of vigor (44%) and intermediate levels of dedication and absorption (96%) predominated. The correlational analysis did not show statistically significant relationships between the dimensions of burnout and those of organizational commitment ($p > .05$). However, very high internal associations were observed among the dimensions of burnout and similarly among the dimensions of commitment, demonstrating the internal consistency of both constructs within the evaluated organizational context.

KEYWORDS: burnout, job performance, job stress, organizational commitment



SÍNDROME DE BURNOUT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE QUITO

BURNOUT SYNDROME AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN STAFF OF A COMPANY IN THE CITY OF QUITO

Autor: Susana Rocío Chinga Ponce
schinga@indoamerica.edu.ec

Tutor: Ismael Alexander Salvador Reyes
ismaelsalvador@uti.edu.ec

Lector: Luis Fernando Taruchaín Pozo
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: José Miguel Acuña Mayorga
joseacuna@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la obtención del título de Licenciada en Psicología de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Febrero de 2026.

RESUMEN

La investigación se desarrolló en el campo de la psicología organizacional, abordando la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en el personal de una empresa de la ciudad de Quito. El objetivo general fue analizar cómo estas variables se vinculan dentro de un contexto laboral caracterizado por altas demandas emocionales organizacionales. Se empleó un enfoque pos positivista, con diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, bajo metodología cuantitativa. La muestra fue intencional, conformada por 50 colaboradores, a quienes se aplicaron los instrumentos Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) y Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Los resultados mostraron que el 70 % del personal presentó altos niveles de agotamiento emocional, el 34 % evidenció alta despersonalización y el 64 % manifestó niveles elevados de realización personal. En cuanto al compromiso organizacional, predominan niveles muy bajos de vigor (44 %) y niveles intermedios de dedicación y absorción (96 %). No se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre

ABSTRACT

The research was conducted in the field of organizational psychology, addressing the relationship between burnout syndrome and organizational commitment among staff at a company in the city of Quito. The overall objective was to analyze how these variables are linked within a work context characterized by high organizational emotional demands. A post-positivist approach was used, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design, under quantitative methodology. The sample was intentional, consisting of 50 employees, who were administered the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). The results showed that 70% of the staff had high levels of emotional exhaustion, 34% showed high depersonalization, and 64% reported high levels of personal accomplishment. In terms of organizational commitment, very low levels of vigor (44%) and intermediate levels of dedication and absorption (96%) predominated. No statistically significant correlations were identified between the dimensions of burnout and those of

las dimensiones del burnout y las del compromiso organizacional ($p > .05$); sin embargo, se observaron asociaciones internas muy altas entre las dimensiones del burnout y, de igual manera, entre las dimensiones del compromiso, evidenciando la consistencia interna de ambos constructos dentro del contexto organizacional evaluado.

Palabras Clave: *Síndrome Burnout, Psicología organizacional, Agotamiento Emocional, desempeño laboral.*

Keywords: *Burnout syndrome, Organizational psychology, Emotional exhaustion, Work performance.*

INTRODUCCIÓN.

En el mundo actual, dominado por la globalización, la competencia y el impulso de la productividad en el trabajo, la salud mental dentro del ambiente laboral se ha convertido en un aspecto vital para el bienestar personal y el éxito organizacional, a lo largo del desarrollo de la psicología industrial, las teorías han llegado a comprender que el éxito del recurso humano no solo depende de la adquisición de habilidades técnicas y conocimiento, sino también de factores emocionales, sociales y motivacionales que determinan en gran parte el nivel de compromiso de los trabajadores con la institución.

Es por ello que, la Psicología Organizacional juega un rol fundamental ya que, es una disciplina científica que estudia las conductas, procesos y contextos psicológicos vinculados al trabajo y a las organizaciones; su foco abarca tanto el análisis del comportamiento individual en el puesto de trabajo como las dinámicas grupales, las estructuras formales e informales y las condiciones que afectan la salud laboral y el rendimiento (Dios, Amaro, & Dios, 2024).

Entendiéndose como una disciplina aplicada que estudia las conductas, pensamientos y emociones de las personas dentro de los

entornos laborales, con el propósito de optimizar tanto el bienestar humano como la eficiencia institucional. Según Yiming, (2024), la psicología organizacional analiza la interacción entre las personas, los equipos y la estructura institucional para promover ambientes laborales saludables y eficientes, esta definición permite comprender que el trabajo no es solo una tarea técnica, sino un espacio donde se construyen identidades y vínculos humanos.

Según la Universidad EAN de Colombia el éxito en la eficiencia de las organizaciones depende en gran medida de un liderazgo sólido. Aquellos directivos que emplean un estilo transformacional logran potenciar la motivación de sus grupos de trabajo, lo cual deriva en un entorno organizacional más saludable y un nivel superior de compromiso institucional (Ramirez, 2025).

De igual forma Chahuara (2024) menciona que es vital en la actualidad, ya que vincula directamente la salud comunicativa con la resiliencia organizacional. Al fomentar espacios donde la innovación es la norma, el líder asegura que el equipo no sea reactivo ante las crisis, sino proactivo, transformando los cambios imprevistos en ventajas competitivas mediante la adaptabilidad.

Asimismo, Martínez et., (2022) señalan que esta área permite diagnosticar y resolver conflictos interpersonales, estrés o falta de cohesión en los equipos de trabajo, dicha función diagnóstica resulta esencial para detectar y prevenir climas laborales disfuncionales.

Por tanto, al realizar la presente investigación se presenta el síndrome de burnout como un factor primordial dentro de la psicología organizacional, es por ello que Aroca et.,(2024) lo define como un estrés laboral crónico producto de un desequilibrio sostenido entre las demandas del contexto profesional y los recursos del trabajador, manifestándose en tres dimensiones entre el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, definiendo claramente el fenómeno utilizando lenguaje técnico y sitúa este síndrome en el ámbito organizacional.

El síndrome de burnout es entendido como un estado de agotamiento emocional, físico y mental que aparece como respuesta prolongada al estrés crónico tras largas jornadas laborales, particularmente en profesiones con alta demanda interpersonal como la medicina, enfermería, docencia o servicios sociales, es relevante destacar que este síndrome se caracteriza por tres

dimensiones las cuales son a) el agotamiento emocional, que implica la sensación de no poder dar más de sí; b) la despersonalización o cinismo, marcada por actitudes frías, distantes o negativas hacia los usuarios o compañeros; y c) la baja realización personal, que se manifiesta en percepciones de ineficacia, desmotivación y evaluación negativa del propio desempeño (Muñoz & Zea, 2024). Esta condición, por tanto, constituye un problema psicosocial relevante que requiere intervenciones preventivas, organizacionales y clínicas para reducir su impacto en la salud mental y en el funcionamiento de las instituciones.

Mientras que, Gallardo y Rodriguez (2025) menciona que los factores psicosociales causales del Síndrome de Burnout incluyen la exigencia de rendimiento continuo, falta de control sobre las tareas asignadas, sobrecarga emocional y carencia de reconocimiento organizacional, esta aproximación causal permite entender que no se trata de un fallo individual aislado, sino de un conjunto de condiciones laborales que favorecen la aparición del síndrome.

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento, ya sea emocional, físico, cognitivo o una combinación. La asociación del burnout con los deterioros cognitivos también se ha observado de forma

sistemática, lo que sugiere un impacto más amplio en el funcionamiento mental (Leclercq & Hanssez, 2024).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó el síndrome de burnout en la 11.^a Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado de manera adecuada. Según esta clasificación, el burnout se caracteriza por tres dimensiones fundamentales: sentimientos de agotamiento o falta de energía, distanciamiento mental del trabajo o actitudes de negativismo y cinismo hacia este, y una reducción de la eficacia profesional (OMS, 2019). Esta conceptualización permite comprender que el burnout no se limita a un cansancio ocasional, sino que constituye un problema de salud psicosocial asociado directamente a las condiciones laborales (Moromenacho & Toapanta, 2025).

En cuanto a la segunda variable el compromiso organizacional se comprende como el vínculo psicológico que un trabajador mantiene con su organización y que se manifiesta en la identificación con sus valores, la voluntad de permanecer en ella y la disposición a invertir esfuerzo en sus objetivos y como un estado relacional que

integra emociones, creencias y conductas orientadas a la organización (MIRELLA & RIVERA, 2023).

El compromiso organizacional se define como un estado emocional y vincular en el que el colaborador desarrolla un profundo sentido de pertenencia y orgullo hacia la institución. Este sentimiento no solo fomenta la satisfacción y la gratitud personal, sino que actúa como un mecanismo de fidelización natural que reduce la intención de abandono laboral y motiva al empleado a actuar como un promotor o embajador de la marca ante terceros (Placeres, Araiza, & Torres, 2022).

Se define como un estado mental positivo y satisfactorio el cual se encuentra asociado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor alude a los altos niveles de energía, resiliencia al desarrollar un trabajo y perseverancia ante las dificultades. La dedicación se refiere a una sensación de entusiasmo, prioridad, sentido de significado y desafío con las tareas diarias. La absorción implica estar totalmente concentrado al realizar las funciones por lo que se percibe que el tiempo dedicado pasa rápidamente. Los 3 atributos cumplen un rol importante para alcanzar los objetivos laborales (Pacherre, 2025).

De acuerdo con la investigación de Quiguango et al. (2021) el descenso del compromiso organizacional encuentra una de sus causas principales en la insuficiencia de recursos emocionales para enfrentar demandas laborales excesivas. Cuando el agotamiento se vuelve persistente, la conexión emocional con la entidad se erosiona, provocando que el empleado se distancie de los objetivos comunes como un mecanismo de autoprotección frente al burnout.

En síntesis, el análisis evidencia que los factores laborales, emocionales y organizacionales influyen de manera decisiva en el bienestar y desempeño del personal de salud.

Por consiguiente, la corriente psicológica que sustenta el presente estudio es el enfoque cognitivo-conductual aplicado al ámbito organizacional, particularmente a través del Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands–Resources Model, JD-R), el cual constituye uno de los marcos teóricos más utilizados para el análisis del Síndrome de Burnout y del compromiso organizacional en contextos laborales contemporáneos.

Desde la perspectiva cognitivo-conductual, el comportamiento, las emociones y el desempeño del trabajador se comprenden como resultado de la interacción entre las exigencias del entorno laboral, los recursos disponibles y los procesos cognitivos de interpretación y afrontamiento que realiza el individuo. Este enfoque sostiene que el estrés laboral crónico y el burnout no emergen únicamente por la presencia de demandas elevadas, sino por la percepción

de insuficiencia de recursos personales y organizacionales para hacerles frente (Bakker y Demerouti, 2023).

Asimismo, el enfoque cognitivo-conductual aporta una base sólida para el diseño de investigaciones cuantitativas, ya que operacionaliza las variables psicológicas en dimensiones observables y evaluables mediante instrumentos estandarizados, como el Maslach Burnout Inventory (MBI) y las escalas de compromiso organizacional, facilitando el análisis estadístico y la comparación de resultados.

La problemática se centra en la necesidad de comprender cómo el estrés laboral crónico manifestado en agotamiento emocional, despersonalización y reducción del rendimiento personal no solo afecta la salud y la productividad individual, sino que también puede erosionar la vinculación, la lealtad y la disposición a permanecer y contribuir en las organizaciones; en el contexto ecuatoriano esta línea de investigación surgió principalmente a partir de tesis y estudios aplicados en salud y educación que pusieron de manifiesto tanto la prevalencia del burnout como sus efectos sobre variables laborales. Muchos trabajos no adaptan o validan instrumentos para la población ecuatoriana, lo que pone en duda la comparabilidad y validez de prevalencias y correlaciones reportadas.

Un estudio realizado en la Municipalidad de Moyobamba, San Martín (Perú), con 40 trabajadores, encontró una relación inversa y significativa de magnitud grande entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional (engagement), con un coeficiente de correlación de Spearman de $r_s = -0.71$. La investigación, de enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, evidenció que a mayores niveles de estrés crónico (burnout), menores niveles de compromiso organizacional en los trabajadores evaluados. Los autores concluyen que el burnout influye negativamente en el engagement laboral, aceptando la hipótesis alterna que plantea una relación significativa entre ambos constructos en la muestra estudiada (Carlos Ruiz, 2024).

Un estudio descriptivo en Portoviejo (Ecuador, 2024) con 40 profesionales de salud halló una prevalencia global de Burnout del 22.5% (alto y medio según subescalas), con 7.5% en agotamiento emocional alto y 12.5% en despersonalización alta; aunque el objetivo fue medir prevalencia, la discusión enfatiza que en contextos donde el burnout aparece (incluso en niveles moderados), se observan repercusiones en la identificación con la organización, en la motivación y en la

disposición a permanecer en el puesto, lo que apunta de forma indirecta a una relación práctica entre Burnout y disminución del compromiso organizacional en equipos clínicos (Zambrano & Vega, 2024).

A nivel macro un estudio realizado en Sevilla (España) examinó la prevalencia del síndrome de Burnout y su relación con factores psicosociales como ansiedad, satisfacción laboral y violencia en el trabajo en un grupo de 109 trabajadores/as sociales de servicios municipales, utilizando un cuestionario autoadministrado para medir las dimensiones del Burnout. Los resultados mostraron que el 37,6 % de la muestra presentó niveles elevados de agotamiento emocional, el 59,6 % exhibió alta despersonalización y el 44 % mostró baja realización personal, evidenciando la presencia significativa de desgaste profesional en este colectivo. Además, el análisis estadístico identificó asociaciones significativas entre las diferentes dimensiones del burnout y variables como la violencia física, las amenazas y la satisfacción laboral, lo que sugiere que los riesgos psicosociales en el entorno laboral contribuyen al desarrollo del Burnout en trabajadores/as sociales. Este estudio aporta evidencia empírica sobre la importancia de abordar el síndrome de Burnout desde una

perspectiva integral en contextos laborales exigentes (Vallejo, Sarasola, & Barrera, 2025).

Una investigación internacional que evaluó la prevalencia del síndrome de Burnout y sus factores de riesgo y protección entre profesionales sanitarios en la región de Oriente Medio, Norte de África y Turquía (MENAT) encontró que el agotamiento emocional elevado afectó al 40 % de los participantes, la despersonalización alta al 31 % y la baja realización personal al 38 %, medidas mediante el Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) en una muestra combinada de 36 769 trabajadores de la salud. En particular, en Turquía, entre los países incluidos, se observó una prevalencia de alta carga de agotamiento emocional en aproximadamente el 45,15 % de los profesionales, de despersonalización en 33,57 % y baja realización personal en 54,06 %, lo que evidencia que el síndrome se manifiesta con gran intensidad en este contexto sanitario. Además, el estudio identificó como factores de riesgo comunes la alta carga de trabajo, la falta de apoyo institucional, la edad más joven y el sexo femenino, mientras que los factores de protección incluyeron una mayor autonomía laboral, apoyo del liderazgo y relaciones

sólidas entre compañeros, subrayando la importancia de condiciones organizacionales favorables para mitigar el burnout entre el personal de salud (Alhassan, Alhassan, Albalaw, & AlRabiah, 2025).

Mientras que, a nivel meso Un estudio nacional realizado en Colombia evaluó la prevalencia del síndrome de burnout académico en residentes de urología mediante un diseño transversal y la aplicación del Maslach Burnout Inventory– Student Survey (MBI-SS) en 89 médicos en formación. Los resultados evidenciaron que el 59,5 % de los residentes presentó burnout académico, caracterizado principalmente por altos niveles de agotamiento (57,1 %), así como manifestaciones de cinismo y baja eficacia académica. Además, se encontró que el síndrome se asoció significativamente con la falta de actividades extracurriculares y la percepción de escaso apoyo docente durante el proceso formativo. Este estudio resalta cómo las condiciones organizativas, la sobrecarga académica y la ausencia de apoyo institucional influyen directamente en el desarrollo del burnout en contextos de formación médica especializada (Romero, Donoso, & Castañeda, 2024).

En Uruguay, un estudio descriptivo transversal realizado en 2023 con 1.083

médicos afiliados al Colegio Médico del Uruguay evidenció que el 32,1 % presentaba síndrome de burnout. Mediante la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS), se identificó una asociación estadísticamente significativa entre la presencia del síndrome y variables como menor edad, menor antigüedad laboral, estar cursando residencia, mayor cantidad de horas de trabajo semanal y la escasa participación en actividades recreativas. Además, el 86,9 % de los participantes se percibieron como profesionales autoexigentes, lo que se relaciona con mayores niveles de agotamiento emocional y distanciamiento afectivo. Los autores concluyen que uno de cada tres médicos presenta burnout y resaltan la necesidad de generar espacios de promoción de la salud laboral y prevención de riesgos psicosociales en el ámbito médico uruguayo (Soto, García, Boyadjian, Stolovas, Mansilla, & Tomasina, 2025).

Mientras en Perú, un estudio correlacional realizado en 2024 en un centro de salud de Cusco analizó la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en 60 trabajadores del sector salud. Mediante la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de desempeño laboral, se identificó que el 48,3 % presentó

un nivel medio de burnout y el 13,3 % un nivel alto. Los resultados evidenciaron una relación negativa y estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral ($Rho = -0,310$; $p = 0,016$). De manera específica, el agotamiento emocional y la despersonalización mostraron correlaciones negativas significativas con el desempeño, mientras que la realización personal no presentó relación significativa. Asimismo, el burnout se asoció de forma negativa con dimensiones del desempeño como las relaciones interpersonales, la motivación y el trabajo en equipo, demostrando que a mayor presencia del síndrome, menor es el nivel de desempeño laboral en el personal de salud (Quispe, 2025).

En Perú, un estudio realizado en 2021 en una Unidad Clínico Forense de Lima analizó la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de 104 trabajadores. A través de un diseño no experimental, transversal y el uso de instrumentos validados con alta confiabilidad, se determinó mediante regresión logística ordinal que el compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño laboral, explicando un 20,1 % de su variabilidad (Nagelkerke). De manera específica, el

compromiso de continuidad mostró una mayor influencia sobre el desempeño (39,5 %), mientras que el compromiso normativo presentó una influencia baja (12,3 %) y el compromiso afectivo no evidenció influencia significativa en niveles bajos de desempeño. Los resultados resaltan que ciertos componentes del compromiso organizacional, especialmente el de continuidad, se relacionan directamente con mejores niveles de desempeño en el ámbito laboral (Velezmoro & Solorzano, 2021).

En Chile, un estudio longitudinal y correlacional realizado entre 2020 y 2022 en funcionarios municipales de una provincia urbana y una rural de la Región del Biobío analizó la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en un total de 463 trabajadores. Basado en el modelo de Meyer y Allen, los resultados confirmaron una relación significativa entre ambos constructos en los dos períodos analizados, evidenciando que el compromiso afectivo presentó la relación más fuerte con la satisfacción laboral, seguido del compromiso normativo y, en menor medida, el compromiso de continuidad. Asimismo, se reportaron diferencias estadísticamente significativas entre las provincias según el Test de Mantel, lo que permitió observar variaciones en los

niveles de compromiso a lo largo del tiempo y según el contexto territorial. Los autores concluyen que el compromiso organizacional es un factor clave en la calidad de vida laboral y en el comportamiento de los funcionarios públicos (Chiang, Ramírez, Rivera, & Hidalgo, 2022).

A nivel micro se evidencia un estudio realizado por Torres en el año 2023 estimó Burnout en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de la Nova Clínica del Valle en Quito; la muestra incluyó enfermeras de turno, se aplicó el MBI y se realizó análisis descriptivo; los resultados mostraron prevalencias relevantes de agotamiento emocional y un patrón de baja realización personal en varios turnos nocturnos; la conclusión propuso intervenciones puntuales por turnos, supervisión clínica y entrenamiento en gestión emocional para reducir el desgaste (Echeverría, 2023).

En Ecuador, Ulquiango-Barrera y San-Martin-Andrade (2024) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la presencia del síndrome de burnout en 31 docentes de una institución de educación superior en la ciudad de Cuenca. La investigación fue de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo transversal, y utilizó

el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-ES). Entre los resultados más relevantes, se evidenció que el 61,29% de los docentes presentó niveles altos de agotamiento emocional, mientras que el 64,52% mostró niveles bajos de despersonalización y no se observó una tendencia definida en la dimensión de realización personal. Además, se identificó que el 16,12% de los participantes presentó indicios directos del síndrome al combinar altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización con baja realización personal. El análisis correlacional indicó una relación moderada positiva entre burnout y agotamiento emocional ($Rho = 0,654$) y una relación moderada negativa con la realización personal ($Rho = -0,413$). Este estudio evidencia que la población docente constituye un grupo vulnerable al desgaste laboral, aportando fundamentos relevantes para el análisis del síndrome de burnout en contextos educativos del país (Ulquiango, 2024).

En Ecuador, una investigación realizada en 2023–2024 en una empresa del Distrito Metropolitano de Quito examinó la influencia del síndrome de burnout en el clima laboral mediante una metodología cuantitativa que aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un Cuestionario de Clima

Organizacional a una muestra de 59 empleados. Los resultados mostraron que el 64,4 % de los participantes presentó bajos niveles de cansancio emocional, mientras que el 27,1 % evidenció altos niveles de despersonalización. En cuanto al clima laboral, se identificaron dimensiones con percepciones desfavorables, destacándose que el 59,3 % de los trabajadores percibió bajos niveles de apoyo y el 64,4 % percibió bajos niveles de equidad en su entorno laboral. Además, se encontraron correlaciones significativas entre las dimensiones del burnout y varios aspectos del clima organizacional, resaltando la importancia de factores como la autonomía y la innovación para prevenir el desgaste profesional. Estos hallazgos evidencian la estrecha relación entre el síndrome de burnout y la percepción del clima laboral en contextos empresariales urbanos (HERRERA, 2024).

En Ecuador, Molina Mena y Núñez Cruz (2025) realizaron un estudio en una cooperativa de ahorro y crédito de la provincia de Tungurahua, con el objetivo de establecer la correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los colaboradores. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo correlacional

descriptivo, y una población de 90 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) de 22 ítems y el Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) de 18 ítems. Los resultados evidenciaron que el 74,44% de los colaboradores presentaban un nivel medio de burnout, el 24,44% nivel bajo y el 1,11% nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 77,8% se ubicó en un nivel medio y el 22,2% en un nivel alto. Mediante la prueba Rho de Spearman se determinó una correlación negativa muy fuerte ($Rho = -0,78$) entre ambas variables, demostrando que a mayor presencia del síndrome de burnout, menor es el desempeño laboral. Este antecedente evidencia en el contexto ecuatoriano cómo el desgaste profesional incide significativamente en variables conductuales y organizacionales dentro de las instituciones (Molina & Nuñez, 2025).

Un estudio realizado en la empresa Dilipa de Quito por Manzano (2023) analizó el síndrome de burnout en el contexto logístico; con metodología cuantitativa y muestreo de empleados operativos se aplicó MBI y cuestionarios de condiciones de trabajo; hallaron niveles moderados de agotamiento vinculados a ritmo de trabajo y presión por indicadores; la conclusión

recomendó rediseñar procesos operativos y fortalecer pausas activas y programas de salud laboral (Tayupanda, 2023).

Díaz (2024) realizó un estudio descriptivo en Portoviejo con 40 profesionales de salud midió prevalencia y subescalas de Burnout y discutió impactos en identificación institucional; aunque no es exclusivamente de Quito, su discusión contextualiza cómo niveles moderados de burnout reducen la motivación y la disposición a permanecer en el puesto en contextos ecuatorianos, aportando evidencia micro que complementa hallazgos en equipos clínicos quiteños; la recomendación final fue implementar estrategias organizacionales de retención y acompañamiento psicológico (Zambrano & Vega, Burnout Syndrome in Healthcare Professionals in Portoviejo, 2024).

Realizar este estudio sobre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en el personal de una empresa de la ciudad de Quito es importante porque permite comprender, desde una mirada humana y científica, cómo las exigencias emocionales, cognitivas y laborales se entrelazan con la motivación y la identidad profesional. En un contexto amplio donde las jornadas extensas, la sobrecarga asistencial y la presión institucional han dejado huellas

silenciosas en los trabajadores, investigar esta relación no solo busca generar datos, sino también visibilizar la experiencia de un grupo resiliente, pero poco escuchado, este estudio surge, traducir su experiencia en evidencia y su agotamiento en acción transformadora. Porque más allá de los números, los promedios o las escalas, hay historias de personas que aman su trabajo, pero que a veces necesitan que la organización también las ame de vuelta.

A pesar del creciente interés académico por estudiar el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional en el contexto latinoamericano, aún persisten vacíos significativos en la literatura científica reciente, especialmente en relación con el personal empresarial de la ciudad de Quito, diversos autores han señalado que la mayoría de investigaciones se centran en enfoques descriptivos lo que limita el estudio real del cansancio ante las exigencias laborales (González,2023), si bien existe evidencia sobre los efectos del burnout en la productividad y el bienestar de los trabajadores, se observa escasa integración teórica que articule estos hallazgos con el componente afectivo y normativo del compromiso organizacional, la mayoría de estudios emplea instrumentos internacionales sin una adaptación cultural rigurosa al contexto ecuatoriano, lo que puede afectar la validez de los resultados y su aplicabilidad en políticas locales (Paredes, 2022).

Lo que lleva a plantearse preguntas como

¿Existe relación entre síndrome de burnout y compromiso organizacional en personal de una empresa de la ciudad de Quito?

¿Cuáles son los niveles de burnout presentes en el personal de una empresa de Quito?

¿Cuáles son niveles de las dimensiones de compromiso organizacional en el personal de una empresa de Quito?

¿Cómo se interpreta la relación entre los niveles de burnout y el compromiso organizacional en el personal de una empresa de Quito?

Objetivos

Objetivo General

Relacionar el síndrome de burnout y el compromiso organizacional en el personal de una empresa de Quito.

Objetivos Específicos

- **Describir** los niveles del Síndrome de Burnout en el personal de una empresa de la ciudad de Quito.
- **Describir** las dimensiones del Compromiso Organizacional en el personal de una empresa de la ciudad de Quito.
- **Estimar** el grado de asociación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y las dimensiones del Compromiso Organizacional en el personal de una empresa de la ciudad de Quito.

MARCO METODOLÓGICO.

Esta investigación se posiciona desde el paradigma postpositivista, a partir de su evolución epistemológica se conoce como un paradigma flexible que se acerca a la

realidad a través de procesos rigurosos y sistemáticos, pero no de manera absoluta, es por ello que se posiciona como un conocimiento probabilístico, es decir, visibiliza los sesgos, las limitaciones metodológicas a través de criterios de objetividad (Ramos, 2015).

Además, se destaca que este paradigma acepta la credibilidad de todo el conocimiento, así como incorporación de valores en la observación, estos valores no deben interferir en su fiabilidad, convirtiendo al paradigma en una búsqueda de estricta objetividad, el observador se percibe como un implicado directo dentro del fenómeno a estudiar a través de técnicas estandarizadas y procedimientos que garantizan la validez de la investigación (Lorenzo, 2006).

Asimismo, Ortiz compara esta corriente con realismo crítico ya que, los dos plantean una realidad independiente, de manera indirecta, lo que se acerca a una construcción mediante pruebas rigurosas veraces y procesos reflexivos constantes; el primer paso es aceptar que cualquier teoría es temporal, al punto de que el descubrimiento se encuentra en mejora constante, el paradigma postpositivista constituye una propuesta nueva del positivismo la cual integra objetividad y rigurosidad capaz de sostener investigaciones cuantitativas que requieren datos, precisos, comprendiendo límites de conocimiento. Se erige como un marco que equilibra la búsqueda de verdad con el reconocimiento de la incertidumbre, promoviendo prácticas investigativas más transparentes, autocríticas y

metodológicamente robustas, de esta forma se alinea a la investigación por el estudio de los dos fenómenos en su estado natural y cambiante, siendo el observador un participante indirecto, pero a su vez descubriendo los hallazgos nuevos del fenómeno (Ortiz, 2021).

Esta investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, caracterizado por el uso de métodos numéricos y estadísticos que permiten medir las variables de manera objetiva. Este enfoque facilita la precisión en las mediciones, ya que se apoya en herramientas matemáticas y estadísticas para el procesamiento y análisis de los datos, generando resultados expresados en valores numéricos. Asimismo, requiere que los procedimientos sean estandarizados con el fin de minimizar la subjetividad y reducir posibles errores (Sampieri, Collado, & Lucio, 2014).

Así mismo, la City University of Seattle Library menciona que la investigación cuantitativa es un método que se basa en medir variables usando un sistema numérico y analizar esas mediciones con modelos estadísticos, con el propósito de comprender, describir y predecir fenómenos mediante el desarrollo de modelos y teorías (Seattle, 2021).

Por esta razón, se adoptó una metodología cuantitativa, ya que permite examinar de forma objetiva y precisa las variables del síndrome de burnout y el compromiso organizacional. Este enfoque se sustenta en el uso de datos numéricos y análisis estadísticos que facilitan la identificación de relaciones entre ambas variables,

disminuyendo la subjetividad en los resultados. Asimismo, su aplicación resulta pertinente debido a que se emplearán test psicométricos estandarizados, los cuales garantizan mediciones confiables y válidas de cada variable del estudio. De esta manera, se pretende obtener información estructurada y sistemática que favorezca la interpretación de los hallazgos dentro del contexto organizacional de una empresa de la ciudad de Quito.

Por otro lado, el diseño no experimental encajó dentro de la investigación ya que, el investigador visualiza las variables en su estado natural, sin ningún tipo de acercamiento o manipulación de las variables, por lo que netamente se dedica a describir fenómenos y analizar la relación presente en la realidad. Así pues, Sampieri & Mendoza menciona que este tipo de diseño se caracteriza por la forma en que las variables son observadas sin ser controladas o manipuladas por el investigador, se limita a medirlas tal como son, como existen, examinando tendencias o correlaciones a lo largo del tiempo (Sampieri & Mendoza, 2018).

Este diseño se asocia al corte transversal por lo que recolecta datos en un momento temporal, describiendo de este modo las variables y la relación entre ellas de ese momento, no manipula simplemente se limita a observar (Manterola & Otzen, 2014).

El estudio de corte transversal es como plasmar el fenómeno en momento específico del tiempo, comparten la idea principal que es estudiar variables sin intervención del investigador (Manterola,

Hernández, Otzen, & María Espinosa, 2023).

Por esta razón al evidenciar las variables se obtiene una investigación de alcance correlacional, centrándose en el grado de relación entre ellas, determinando si los cambios de una variable interfieren estadísticamente en la otra, sin buscar causalidad entre ellas, de este modo, se identifican patrones de comportamiento permitiendo identificar predicciones de vínculo sin manipulación del entorno (Lalama, 2023).

En consecuencia, el alcance correlacional brinda una base sólida para estudios que requieren cuantificar la fuerza y dirección de las relaciones entre variables, aportando evidencia empírica que puede servir tanto para formular hipótesis más complejas.

Se eligió el muestreo no probabilístico intencional ya que al trabajar con una empresa grande es permitida la elección de colaboradores según el rango de edad de manera voluntaria y consciente, acorde a las variables a evaluar, a través de ciertos criterios ya definidos. Marqués (2023) menciona que este tipo de muestreo es accesible cuando los participantes poseen características claves, particulares y pertinentes a las investigaciones, permitiendo obtener datos focalizados sin limitantes de resultados a diferencia de la forma aleatoria, está diseñado para aportar información valiosa alineada al estudio que en este caso fue Síndrome de burnout y compromiso organizacional. Al ser una muestra de 50 colaboradores de la empresa fue un excelente factor de trabajo que cumplió con las condiciones solicitadas. Según Chiavenato (199), el talento humano

constituye el elemento esencial de las organizaciones, puesto que es la principal fuente de ideas, adaptación, innovación y ejecución de estrategias que permiten alcanzar los objetivos institucionales; por ello, comprender las características y dinámicas del personal es fundamental para optimizar los procesos organizacionales.

Robbins y Judge (2017) plantean que las percepciones de los trabajadores sobre su entorno laboral influyen de manera directa en su motivación, satisfacción y desempeño. Desde esta perspectiva, estudiar a los colaboradores permite identificar factores que generan desgaste o bienestar en el trabajo, aportando información relevante para mejorar las condiciones laborales y el clima organizacional.

Dentro de la investigación se establecieron criterios de inclusión y exclusión orientados a cumplir con los objetivos anteriormente planteados, las variables a estudiar son síndrome de burnout y el compromiso organizacional es por ello que, en primer lugar, se incluyó:

- a) Trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad.
- b) Trabajadores que pertenezcan a áreas administrativas u operativas.
- c) Aceptar participar de forma voluntaria.

Por otro lado, se excluyó a:

- a) Personal en periodo de prueba.
- b) Trabajadores con licencias extensas
- c) Trabajadores que no deseen formar parte del estudio.

En consecuencia, los criterios aplicados permiten trabajar con una muestra homogénea de 50 trabajadores de la

empresa, facilitando la obtención de resultados más consistentes y alineados con los objetivos del estudio.

Para evaluar el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, la investigación empleará dos instrumentos ampliamente reconocidos y vinculados teóricamente con las dinámicas psicosociales presentes en organizaciones con población adulta joven. En este sentido, diversos autores como Maslach (2022) explican que el burnout surge como respuesta al estrés laboral crónico y afecta especialmente a trabajadores en etapas iniciales de su desarrollo profesional, mientras que Brown (2023) señala que los niveles de compromiso organizacional permiten comprender la energía, dedicación y absorción que los colaboradores experimentan en su ambiente de trabajo.

En cuanto a los instrumentos, se utilizará el Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey (MBI-HSS) en la versión adaptada al español y validada en población de américa latina, este cuestionario, desarrollado originalmente por Maslach y Jackson en 1981 y actualizado por Maslach, Jackson y Leiter, contiene 22 ítems distribuidos en tres dimensiones siendo a) Agotamiento emocional, b) Despersonalización, c) Realización personal, cada ítem se responde en una escala tipo likert que permite obtener puntajes independientes por dimensión, clasificando los resultados en niveles bajo, medio o alto. Este instrumento se encarga de medir el grado de cansancio físico y emocional, la respuesta negativa ante el cúmulo de trabajo.

Mientras que, el UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale) permitirá evaluar el compromiso organizacional en su versión breve de 9 ítems, desarrollada por Schaufeli y Bakker en 2003 y validada ampliamente en muestras latinoamericanas y ecuatorianas en los últimos años desde 2020 hasta 2024. Este cuestionario mide tres dimensiones fundamentales como son a) Vigor, b) Dedicación, c) Absorción, cada una evaluada mediante escalas tipo likert, obteniendo sus resultados mediante puntajes que permiten identificar niveles bajo, medio o alto de compromiso, siendo un instrumento recomendado para estudios laborales debido a su fiabilidad.

En cuanto al análisis de datos se utilizó herramientas digitales que optimizaron la recolección, organización y procesamiento de los datos. Se utilizó Google Forms para registrar y digitalizar las respuestas obtenidas a partir de los test aplicados, lo que permitió una adecuada sistematización. Posteriormente, se recurrió a Microsoft Excel para la organización inicial de la información, elaborando tablas y gráficos que facilitaron su interpretación y brindaron una visión global del comportamiento de las variables.

Asimismo, se empleó JASP, un programa estadístico gratuito y de código abierto que permite realizar análisis avanzados sin requerir licencia. Gracias a su interfaz clara y visual, resulta una herramienta accesible incluso para personas sin formación estadística especializada. Mediante JASP se pueden aplicar pruebas como regresiones lineales, correlaciones y análisis exploratorios de datos, facilitando el cruce

de variables de manera eficiente y comprensible.

En relación con las técnicas estadísticas, se consideraron medidas de tendencia central, como la media, con el propósito de describir la distribución de los datos. La media aritmética representa el promedio general y es especialmente útil cuando no existen valores extremos que alteren los resultados

De igual manera, se aplicarán pruebas estadísticas de acuerdo con la naturaleza de los datos. Cuando estos presenten una distribución normal, se utilizará la correlación de Pearson, una prueba paramétrica que permite evaluar la intensidad y la dirección de la relación lineal entre dos variables cuantitativas.

Es importante señalar que, para el desarrollo de la investigación, se deben considerar principios éticos que aseguren su correcta ejecución y la confidencialidad de la información obtenida. Como primera medida, se elaborará un consentimiento informado dirigido a cada uno de los empleados administrativos, en el cual se explicarán claramente los objetivos del estudio, garantizando que los datos serán tratados de forma anónima y no serán divulgados. Asimismo, se indicará que la participación de los colaboradores es completamente voluntaria.

El Código de Ética de la Asociación Americana de Psicología (APA) establece como principios fundamentales la beneficencia y no maleficencia, la fidelidad y responsabilidad, la integridad, la justicia y el respeto por los derechos y la dignidad de las personas. Estos lineamientos resaltan la

importancia de obtener el consentimiento informado de los participantes, garantizar la confidencialidad de la información, prevenir cualquier tipo de daño y proteger sus derechos, asegurando así un adecuado trato a quienes forman parte de los estudios. Asimismo, señala que tanto la investigación como la práctica profesional deben desarrollarse bajo criterios de responsabilidad, honestidad y transparencia (APA, 2010).

En el ámbito de la investigación científica, la Ley Orgánica de Protección de Derechos tiene como propósito salvaguardar los derechos fundamentales de las personas, como la autonomía, la privacidad y la dignidad. Esta normativa establece el consentimiento informado como un requisito indispensable, el cual debe brindar información clara y suficiente para que los participantes decidan involucrarse en el estudio de manera libre y voluntaria, sin ningún tipo de coerción, conociendo la finalidad, los procedimientos, los riesgos y los beneficios de la investigación.

De igual forma, esta ley contempla disposiciones orientadas a la protección de la confidencialidad de los datos personales, asegurando que la investigación se desarrolle dentro de un marco ético que garantice los derechos humanos y el bienestar colectivo (Ecuador, 2021).

RESULTADOS

NIVELES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Para describir los niveles del síndrome de burnout en los participantes, se aplicó la

Escala Maslach Burnout Inventory desarrollada por Maslach, las respuestas obtenidas son interpretadas con base a 3 puntajes en la escala de Likert que son: bajo, medio o alto.

Tabla 1

Dimensiones del Burnout

Dimensiones del Burnout

Dimensión	Media	DE	Mín.	Máx.
Agotamiento emocional	4,12	1,98	0,44	6,00
Despersonalización	3,98	1,92	0,40	6,00
Realización personal	4,1	1,97	0,38	5,88

Nota. Datos Obtenidos mediante la Escala Burnout Inventory

Las dimensiones del Síndrome de Burnout presentan resultados descriptivos evidencian niveles elevados en la muestra evaluada (N = 50). La dimensión Agotamiento Emocional presenta una media de 4,91 (DE = 1,98), lo que indica una percepción significativa de cansancio emocional, fatiga psicológica y desgaste asociado a las demandas laborales, acompañada de una alta variabilidad en las puntuaciones que sugiere diferencias marcadas en la intensidad con la que los trabajadores experimentan esta condición. De manera similar, la Despersonalización alcanza una media de 3,98 (DE = 1,92), reflejando una tendencia relevante hacia actitudes de distanciamiento emocional,

frialdad interpersonal y respuestas impersonales en el contexto laboral, con una dispersión comparable que evidencia heterogeneidad en las experiencias del personal. Por su parte, la dimensión de Realización Personal registra la media más alta ($M = 4,1$; $DE = 1,97$), lo que sugiere una percepción disminuida de competencia, eficacia y logro profesional, característica de estados avanzados de desgaste laboral. Los valores mínimos y máximos observados en las tres dimensiones confirman la presencia de un amplio rango de respuestas, desde niveles bajos hasta niveles muy altos de Burnout, permitiendo inferir que, aunque existen experiencias individuales diversas, el perfil general de la muestra se caracteriza por una presencia significativa de sintomatología asociada al síndrome de burnout, lo cual puede comprometer el bienestar psicológico, la calidad del desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Tabla 2

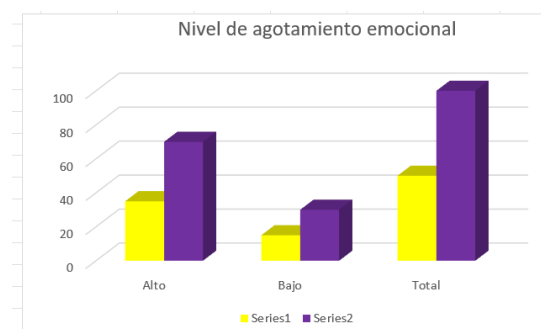
Nivel de agotamiento emocional

Nivel	F	%
Alto	35	70
Bajo	15	30
Total	50	100

Nota. Datos Obtenidos mediante la Escala Burnout Inventory

Figura 1

Niveles de agotamiento emocional



En niveles de Agotamiento Emocional, los resultados evidencian una alta prevalencia de esta dimensión en la muestra evaluada ($N = 50$), ya que el 70 % de los participantes ($n = 35$) se ubica en un nivel alto, lo que indica una presencia significativa de cansancio emocional, sobrecarga psicológica y desgaste afectivo relacionado con las demandas laborales. Por el contrario, el 30 % ($n = 15$) presenta un nivel bajo de agotamiento emocional, lo que sugiere una menor percepción de fatiga emocional en este grupo. Estos hallazgos reflejan que la mayoría de los trabajadores experimenta niveles elevados de agotamiento emocional, constituyendo un indicador relevante de riesgo psicosocial que puede afectar negativamente el bienestar psicológico, la motivación laboral y el desempeño organizacional.

Tabla 3

Nivel de despersonalización

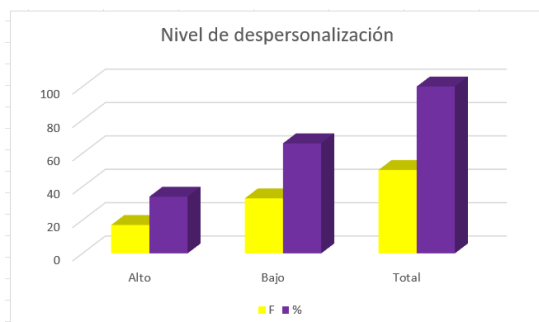
Nivel	F	%
Alto	17	34
Bajo	33	66

Total	50	100
-------	----	-----

Nota. Datos Obtenidos mediante la Escala Burnout Inventory

Figura 2

Niveles de despersonalización



Nota. Porcentaje del nivel de despersonalización

En cuanto a los niveles de Despersonalización, los resultados obtenidos en la muestra evaluada (N = 50) muestran que el 34 % de los participantes (n = 17) se ubica en un nivel alto, lo que evidencia la presencia de actitudes de distanciamiento emocional, trato impersonal y posible indiferencia hacia los usuarios o compañeros de trabajo. Por otro lado, el 66 % (n = 33) presenta un nivel bajo de despersonalización, lo que sugiere que la mayoría mantiene una actitud empática y un adecuado involucramiento interpersonal en el contexto laboral. Estos resultados indican que, aunque predomina el nivel bajo en esta dimensión, existe un grupo considerable que manifiesta niveles elevados, lo cual constituye un factor de riesgo psicosocial que podría afectar la calidad de las relaciones laborales y el clima organizacional.

Tabla 4

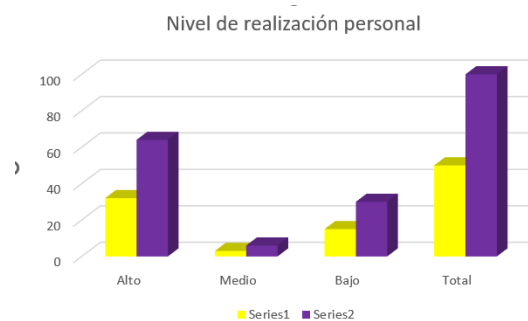
Nivel de Realización personal

Nivel	F	%
Alto	32	64
Medio	3	6
Bajo	15	30
Total	50	100

Nota. Datos Obtenidos mediante la Escala Burnout Inventory

Figura 3

Niveles de realización personal



Nota. Porcentaje del nivel de realización personal

En relación con los niveles de Realización Personal, los resultados evidencian que el 64 % de los participantes (n = 32) se ubica en un nivel alto, lo que indica una percepción positiva de competencia profesional, logro personal y satisfacción con el desempeño laboral. Sin embargo, el 30 % (n = 15)

presenta un nivel bajo de realización personal, lo que sugiere sentimientos de ineficacia, escasa valoración del propio trabajo y posible disminución de la motivación laboral. Finalmente, el 6 % (n = 3) se encuentra en un nivel medio. Estos hallazgos reflejan que, si bien predomina una percepción favorable de realización personal en la muestra, existe un porcentaje significativo de trabajadores que podría estar experimentando disminución en su sentido de logro profesional, aspecto que también constituye un componente relevante dentro del síndrome de Burnout.

DIMENSIONES DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. Para describir las dimensiones de compromiso organizacional en los participantes, se aplicó la Escala UWES-9 Schaufeli y Bakker en, las respuestas obtenidas son interpretadas con base a 3 puntajes en la escala de Likert que son: bajo, medio o alto.

Tabla 5

Dimensiones de compromiso

Dimensión	Media	DE	Mín.	Máx.
Vigor	2,63	1,17	0,5	5,83
Dedicación	2,21	0,96	0,8	5,8

Absorción	2,41	1,09	0,5	6
-----------	------	------	-----	---

Nota. Datos Obtenidos mediante la Escala UWES-9

En relación con las dimensiones del Compromiso Organizacional, los resultados descriptivos evidencian niveles moderados–bajos en la muestra analizada (N = 50). La dimensión Vigor presenta una media de 2,63 (DE = 1,17), lo que sugiere una percepción limitada de energía, resistencia mental y persistencia en el desempeño laboral, acompañada de una dispersión moderada que indica heterogeneidad en la vivencia de esta dimensión entre los trabajadores. Por su parte, la Dedicación registra la media más baja (M = 2,21; DE = 0,96), reflejando una tendencia generalizada hacia niveles reducidos de entusiasmo, implicación y sentido de significado en el trabajo, aunque con una variabilidad ligeramente menor, lo que denota una experiencia relativamente más homogénea de baja dedicación dentro del grupo evaluado. En cuanto a la Absorción, se observa una media de 2,41 (DE = 1,09), indicando una implicación intermedia caracterizada por dificultades para mantener un estado sostenido de concentración y disfrute durante las actividades laborales. En conjunto, los valores mínimos y máximos obtenidos en las tres dimensiones evidencian una amplitud considerable en las puntuaciones, lo que confirma la coexistencia de experiencias laborales diversas; sin embargo, las medias obtenidas permiten inferir que, de manera global, el personal presenta un compromiso organizacional reducido, especialmente en las dimensiones de vigor y dedicación, lo cual puede repercutir negativamente en la

motivación, el bienestar laboral y el desempeño organizacional.

Tabla 6

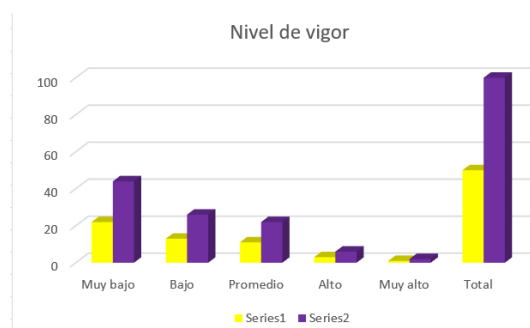
Nivel de Vigor

Nivel	F	%
Muy bajo	22	44
Bajo	13	26
Promedio	11	22
Alto	3	6
Muy alto	1	2
Total	50	100

Nota. Datos Obtenidos mediante la Escala UWES-9

Figura 4

Niveles de vigor



Nota. Porcentajes de niveles de vigor

En relación con la distribución de los niveles de Vigor en el personal evaluado (N = 50), se observa un predominio marcado de niveles bajos, evidenciándose que el 44,0 %

de los trabajadores (n = 22) se ubica en el nivel muy bajo, seguido de un 26,0 % (n = 13) en el nivel bajo, lo que indica que el 70,0 % de la muestra presenta una percepción reducida de energía, vitalidad y persistencia en el trabajo. En contraste, un 22,0 % de los participantes (n = 11) se sitúa en un nivel promedio, reflejando una experiencia moderada de activación laboral. Por otro lado, los niveles elevados de vigor se presentan de manera minoritaria, ya que solo el 6,0 % (n = 3) alcanza un nivel alto y apenas el 2,0 % (n = 1) un nivel muy alto, evidenciando que un porcentaje reducido del personal experimenta altos niveles de fortaleza física y mental en su desempeño laboral. En conjunto, esta distribución revela una tendencia general hacia niveles disminuidos de vigor, lo cual puede asociarse a estados de fatiga, desmotivación y limitada capacidad de afrontamiento de las demandas laborales, constituyendo un factor de riesgo para el bienestar y el compromiso organizacional.

Tabla 7

Nivel de dedicación

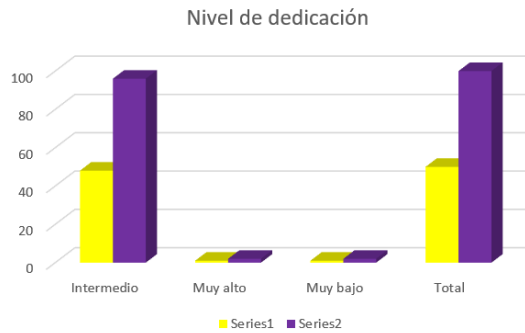
Nivel	F	%
Intermedio	48	96
Muy alto	1	2
Muy bajo	1	2
Total	50	100

Nota. Datos Obtenidos mediante la Escala UWES-9

Figura 5

proactividad y el involucramiento pleno con los objetivos organizacionales.

Niveles de dedicación



Nota. Porcentajes de niveles de dedicación

En cuanto a la dimensión Dedicación, los resultados muestran una distribución altamente concentrada en el nivel intermedio, el cual agrupa al 96,0 % de los trabajadores evaluados ($n = 48$), lo que sugiere que la gran mayoría del personal presenta un grado moderado de implicación, entusiasmo y sentido de significado hacia su trabajo. En contraste, los niveles extremos se manifiestan de forma marginal, ya que únicamente el 2,0 % de la muestra ($n = 1$) se ubica en el nivel muy alto, evidenciando una experiencia elevada de compromiso afectivo con las tareas laborales, mientras que otro 2,0 % ($n = 1$) se sitúa en el nivel muy bajo, reflejando una marcada falta de identificación y motivación respecto al trabajo desempeñado, esta distribución indica una homogeneidad notable en la percepción de la dedicación, caracterizada por la ausencia de polarización hacia niveles altos o bajos, lo que permite inferir que el compromiso del personal se mantiene en un rango funcional, aunque sin alcanzar niveles óptimos que potencien la excelencia, la

Tabla 8

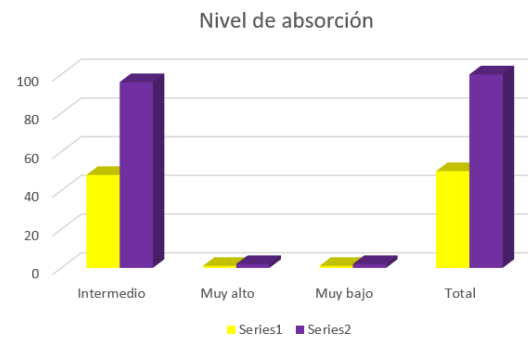
Nivel de absorción

Nivel	F	%
Intermedio	48	96
Muy alto	1	2
Muy bajo	1	2
Total	50	100

Nota. Datos Obtenidos mediante la Escala UWES-9

Figura 6

Niveles de Absorción



Nota. Porcentajes de niveles de Absorción

Respecto a la dimensión Absorción, los resultados evidencian una marcada concentración en el nivel intermedio, el cual comprende al 96,0 % del personal evaluado ($n = 48$), indicando que la mayoría de los trabajadores experimenta un grado moderado de concentración,

involucramiento y disfrute en el desarrollo de sus actividades laborales, sin llegar a estados profundos de inmersión en la tarea. En los extremos de la distribución, los niveles muy alto y bajo se presentan de manera marginal, cada uno con un 2,0 % de la muestra (n = 1), lo que refleja, por un lado, la presencia aislada de trabajadores que alcanzan una elevada absorción caracterizada por total concentración y pérdida de la noción del tiempo, y por otro, la existencia mínima de colaboradores con dificultades significativas para mantenerse enfocados y comprometidos con las tareas asignadas. Esta distribución sugiere una homogeneidad notable en la experiencia de absorción, predominando niveles funcionales, pero no óptimos, lo que podría limitar el desarrollo de estados de flujo y desempeño altamente eficiente dentro de la organización.

CORRELACIÓN ENTRE LOS PUNTAJES DE LAS VARIABLES

Tabla 9

Correlaciones de Pearson entre Burnout y engagement

Variables	r	p
		<
	0,7	.00
Vigor – Dedicación	65	1
		<
	0,9	.00
Vigor – Absorción	18	1

		<
		.00
Dedicación – Absorción	0,8	1
		<
Agotamiento emocional – Despersonalización	0,9 87	.00 1
		<
Agotamiento emocional – Realización personal	0,9 91	.00 1
		<
Despersonalización – Realización personal	0,9 8	.00 1

Nota. Datos Obtenidos mediante la Escala Burnout Inventory y UWES-9

En cuanto a las dimensiones del engagement, se observa una correlación alta entre Vigor y Dedicación ($r = 0,765$; $p < .001$), así como una correlación muy alta entre Vigor y Absorción ($r = 0,918$; $p < .001$). Asimismo, Dedicación y Absorción presentan una correlación alta ($r = 0,800$; $p < .001$). Estos resultados sugieren una fuerte interrelación entre los componentes del engagement, evidenciando que cuando aumenta una de sus dimensiones, las otras tienden a incrementarse de manera proporcional.

Respecto a las dimensiones del Burnout, se identifican correlaciones extremadamente altas entre Agotamiento Emocional y Despersonalización ($r = 0,987$; $p < .001$), entre Agotamiento Emocional y Realización Personal ($r = 0,991$; $p < .001$), y entre Despersonalización y Realización Personal ($r = 0,980$; $p < .001$). Estos coeficientes indican una asociación muy fuerte entre las dimensiones del síndrome, lo que sugiere que los componentes del Burnout tienden a

presentarse de manera simultánea e interdependiente en la muestra evaluada.

En conjunto, los hallazgos evidencian una elevada consistencia interna entre las dimensiones tanto del engagement como del Burnout, reflejando que ambas variables se estructuran de manera coherente dentro del grupo de estudio.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

- ⌘ En función del primer objetivo específico, orientado a analizar los niveles del Síndrome de Burnout en el personal evaluado, los resultados evidencian la presencia de niveles elevados de agotamiento emocional y manifestaciones significativas de despersonalización en una parte importante de la muestra, así como una afectación parcial en la dimensión de realización personal. Estos hallazgos sugieren que los colaboradores experimentan un desgaste psicológico progresivo derivado de las exigencias laborales, lo cual impacta en su bienestar emocional y en la percepción de eficacia profesional.
- ⌘ Los resultados coinciden con el estudio realizado en Sevilla (España), donde se identificó que el agotamiento emocional constituye la dimensión central del Burnout en contextos organizacionales de alta demanda, destacando la influencia de la sobrecarga laboral y la presión institucional en el deterioro psicológico del trabajador. De igual manera, se relaciona con la investigación de Ulquiango-Barrera y San-Martín-Andrade (2024), quienes determinaron que el agotamiento emocional actúa como predictor de alteraciones en el

clima laboral y el desempeño organizacional.

- ⌘ En relación con la despersonalización, los hallazgos muestran que un grupo de colaboradores presenta actitudes de distanciamiento emocional y trato impersonal en el contexto laboral, lo cual coincide con Molina Mena y Núñez Cruz (2025), quienes evidenciaron que esta dimensión afecta las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia y la cohesión organizacional.
- ⌘ Respecto a la realización personal, si bien una parte significativa de los trabajadores mantiene una percepción adecuada de logro profesional, también se identifica un grupo que evidencia disminución en la percepción de competencia y eficacia laboral. Este resultado es consistente con investigaciones que sostienen que la falta de reconocimiento y la percepción de metas no alcanzadas debilitan el sentido de realización en el entorno de trabajo.
- ⌘ En cuanto al segundo objetivo específico, relacionado con los niveles de compromiso laboral, los resultados muestran que las dimensiones de vigor, dedicación y absorción presentan niveles moderados que no compensan plenamente el impacto del Burnout. Esto sugiere que, aunque algunos colaboradores mantienen energía y disposición hacia sus tareas, el desgaste emocional limita la consolidación de un compromiso laboral sostenido.
- ⌘ Estos resultados guardan relación con el estudio desarrollado en Portoviejo (2024), donde se determinó que el

- Burnout puede coexistir con niveles moderados de compromiso, evidenciando que la motivación laboral no siempre resulta suficiente para neutralizar el desgaste psicológico derivado de las exigencias organizacionales.
- ⌘ En el análisis correlacional entre ambas variables, no se identificaron correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones del burnout y las del compromiso organizacional ($p > .05$). No obstante, se observó una tendencia inversa entre algunas dimensiones, lo que sugiere que mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización podrían asociarse con menores niveles de vigor, dedicación y absorción.
 - ⌘ El presente estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse en la interpretación de los resultados. En primer lugar, el tamaño de la muestra ($N = 50$) limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros contextos organizacionales. En segundo lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones de causalidad entre las variables, permitiendo únicamente identificar asociaciones en un momento determinado.
 - ⌘ Asimismo, el uso de instrumentos de autoinforme puede implicar sesgos de deseabilidad social o respuestas influenciadas por la percepción subjetiva de los participantes. Finalmente, el análisis se centró en estadísticas descriptivas y correlacionales, lo cual no permite profundizar en modelos predictivos o explicativos más complejos que integren variables organizacionales adicionales.
 - ⌘ Para futuras investigaciones, se recomienda ampliar el tamaño de la muestra y considerar distintos sectores organizacionales con el fin de comparar resultados y fortalecer la validez externa del estudio. Asimismo, sería pertinente implementar diseños longitudinales que permitan analizar la evolución del Burnout y el compromiso laboral a lo largo del tiempo.
 - ⌘ De igual manera, se sugiere incorporar variables como clima organizacional, liderazgo, carga laboral y apoyo social, con el propósito de desarrollar modelos explicativos más integrales que permitan comprender de manera más profunda la dinámica entre desgaste psicológico y compromiso laboral en el contexto ecuatoriano.
 - ⌘ Con base en el objetivo general, los resultados no evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional; sin embargo, se identificaron tendencias que sugieren que mayores niveles de desgaste emocional podrían asociarse con menores niveles de compromiso laboral.
 - ⌘ Se confirma la presencia de niveles considerables de agotamiento emocional, lo que refleja un desgaste psicológico derivado de las exigencias laborales. Asimismo, se evidencian manifestaciones de despersonalización que pueden afectar las relaciones interpersonales y el clima organizacional. Aunque una parte de los colaboradores mantiene niveles adecuados de realización personal, esta dimensión se encuentra parcialmente afectada en un grupo significativo.
 - ⌘ En síntesis, los resultados permiten afirmar que el Burnout influye negativamente en el compromiso laboral, afectando tanto el bienestar

psicológico del trabajador como el desempeño organizacional. Por ello, se recomienda implementar estrategias orientadas a la prevención del desgaste emocional mediante programas de apoyo psicológico, fortalecimiento del liderazgo positivo, reconocimiento del desempeño y promoción de un clima laboral saludable.

- ∞ Se recomienda implementar estrategias orientadas a la prevención del burnout mediante programas de apoyo

emocional, mejora del clima laboral, reconocimiento del trabajo realizado, fortalecimiento del liderazgo positivo y promoción de espacios que favorezcan el bienestar psicológico, lo que permitirá potenciar el compromiso y mejorar el rendimiento institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alhassan, M. A., Alhassan, S., Albalaw, W., & AlRabiah, E. S. (25 de Octubre de 2025). *Prevalencia del síndrome de burnout y sus factores de riesgo y protección entre los trabajadores sanitarios de Oriente Medio, el norte de África y Turquía: una revisión sistemática y un metanálisis*. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1539105/full>
- APA, A. P. (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefndmkaj/https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Aroca, M. V., Hernandez, M. R., & Garcia, I. I. (2024). *ESTRÉS LABORAL. SÍNDROME DE BURNOUT*. Logroño.: acredit editorial.s.l.
- Carlos Ruiz, O. V. (2024). *Relación del síndrome de burnout y el compromiso organizacional (engagement) de los trabajadores de la Municipalidad de Moyobamba, San Martín, 2022*. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/16658>
- Chahuara, L. M. (2024). *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL COMO CLAVE PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN LAS MUNICIPALIDADES PERUANAS*. Obtenido de <file:///C:/Users/admin/Downloads/14537-Texto%20del%20art%C3%ADculo-69931-2-10-20241129.pdf>
- Chiang, M., Ramírez, M., Rivera, M., & Hidalgo, J. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en funcionarios públicos, análisis 2020 y 2022 comparando provincia urbana y rural, Chile*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932025000100022&script=sci_arttext
- CHIAVENATO, I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* . Editorial Mc Graw Hill .
- Dios, R. O., Amaro, R. M., & Dios, S. d. (20 de julio de 2024). *La actual percepción de la psicología organizacional*. Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2463/3092>
- Echeverría, S. C. (Agosto de 2023). *Estimación del síndrome de burnout en personal de enfermería de novaclinica del valle Quito septiembre 2022*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16690>
- Ecuador, A. N. (2021). *Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Registro Oficial Suplemento 459*. Obtenido de https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2021/07/ley_organica_de_proteccion_de_datos_personales.pdf
- Gallardo, J., & Rodriguez, A. (30 de Diciembre de 2025). *Factores del Burnout y su Incidencia en la*

- Gestión del Talento Humano de la Empresa Eléctrica Quito Burnout Factors and Their Impact on Human Talent Management at the Quito Electric Company*. Obtenido de <https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/778/797>
- Gaspar, T., Botelho, F., Cerqueira, A., Baban, A., & Rus, C. (20 de marzo de 2024). *El burnout como fenómeno multidimensional: ¿cómo pueden los lugares de trabajo ser entornos saludables?* Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10389-024-02223-0>
- HERRERA, A. (2024). *LA INFLUENCIA DEL BURNOUT EN EL CLIMA LABORAL DE UNA*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28559/1/TTQ1693.pdf>
- Leclercq, C., & Hansez, I. (3 de Diciembre de 2024). *Etapas temporales del Burnout: ¿Cómo diseñar la prevención?* Obtenido de <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11675960/>
- Lorenzo, C. R. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>
- Manterola, C., & Otzen, T. (2014). *Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>
- Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., & María Espinosa, L. G. (2023). *Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022023000100146
- MARÍN, E. M., OTÁLVARO, J. A., & BUITRAGO, M. A. (2022). *LA PSICOLOGÍA EN LAS ORGANIZACIONES: EXPERIENCIAS DE INVESTIGACIÓN*.
- Martínez, J. M., Arboleda, A. C., & Sepúlveda, C. M. (mayo de 2022). *Niveles de estrés laboral y su relación con las estrategias de afrontamiento presentes en un grupo de trabajadores de la empresa JM Estrada S.A.* Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/server/api/core/bitstreams/46a07121-cd91-4fd8-adbb-fb3d98a10fd1/content>
- MIRELLA, Y., & RIVERA, G. (2023). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS PROFESORES DE LA OFICINA DIOCESANA DE EDUCACIÓN CATÓLICA LIMA SUR, 2023*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1b3d35f3-1682-45a3-9208-862a2df646cf/content>
- Molina, S., & Nuñez, T. (2025). *SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA*". Obtenido de <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/7ae63dda-da92-4ba8-b0a4-aca168768271/content>
- Moromenacho, J., & Toapanta, J. (30 de Octubre de 2025). *Revisión sistemática: Causas y consecuencias que inciden en el Síndrome*. Obtenido de <file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-RevisionSistemática-10463986.pdf>
- Muñoz, J. A., & Zea, K. L. (20 de julio de 2024). *Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática*. Obtenido de <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/download/197/412?inline=1>
- OMS. (28 de Mayo de 2019). *El síndrome de burnout, un «fenómeno ocupacional»: Clasificación Internacional de Enfermedades*. Obtenido de <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Ortiz, W. A. (2021). *ubicación: Los elementos del realismo mágico y su influencia en el proceso de comprensión del texto narrativo El reino de este mundo en los estudiantes de segundo año de bachillerato de la Unidad Educativa Eloy Alfaro de Quito, en el período 2019-2020*. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/5d27f0a4-cd9b-4c6a-b50e-ae991a3e6679>
- Pacherre, G. M. (2025). *RELACIÓN ENTRE APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y COMPROMISO LABORAL EN COLABORADORES*. Obtenido de

- https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/22777/T018_72850004_T.pdf?sequence=1
- Placeres, S., Araiza, M., & Torres, S. (Marzo de 2022). *El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las Organizaciones*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/25954/1/12.pdf>
- Quiguango, M., Jiménez, V., & Villalba, C. (15 de Agosto de 2025). *Burnout y Compromiso Organizacional en Personal de Atención Psicosocial de Movilidad Humana*. Obtenido de file:///C:/Users/admin/Downloads/Dialnet-BurnoutYCompromisoOrganizacionalEnPersonalDeAtenci-10457920%20(1).pdf
- Quispe, R. (2025). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Cusco, 2024*. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/item/09f1106a-6105-4199-a923-5457517792b7>
- Ramirez, R. A. (2025). *PSICOLOGÍA LABORAL: CLAVE PARA MEJORAR RELACIONES Y PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de file:///C:/USERS/ADMIN/DOWNLOADS/DIALNET-PSICOLOGIALABORAL-10104261.PDF
- Ramos, C. A. (2015). *LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Obtenido de https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- ROBBINS, S., & JUDGE, T. A. (2017). Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2017.
- Romero, V., Donoso, W., & Castañeda, D. (22 de marzo de 2024). *Estudio nacional sobre síndrome de burnout académico en residentes de urología en Colombia*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-01192024000100006
- Sampieri, H., & Mendoza, R. &. (2018). *Metodología de la investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Obtenido de https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). McGraw-Hill. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Seattle, L. C. (2021). *Métodos de investigación cuantitativos*. Obtenido de <https://library.cityu.edu/researchguides/researchmethods/quantitative>
- Soto, E., García, S., Boyadjian, S., Stolovas, N., Mansilla, S., & Tomasina, F. (01 de Junio de 2025). *Síndrome de burnout en médicos del Uruguay y condiciones laborales*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-12542025000101202
- Tayupanda, L. C. (2023). <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/d9fc0670-35a6-4aa0-a0f9-8b809a70cda8>. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/d9fc0670-35a6-4aa0-a0f9-8b809a70cda8>
- Ulquiango, M. (15 de Diciembre de 2024). *Determinación del síndrome de burnout en el personal académico de una*. Obtenido de file:///C:/Users/admin/Downloads/V_8_4_ART_4476.pdf
- Vallejo, A., Sarasola, J., & Barrera, E. (2025). *Burnout, ansiedad, satisfacción y violencia en el trabajo en trabajadores/as sociales de los servicios sociales municipales de Sevilla (España)*. Obtenido de <https://alternativasts.ua.es/article/view/25953>
- Velezmoro, Y., & Solorzano, J. (2021). *Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3361>
- Yiming, L., Yan, L., & Jinsheng, a. Z. (2024). *Efectos del clima organizacional en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los empleados: el papel de la influencia tecnológica en la educación superior china*. Obtenido de file:///C:/Users/admin/Downloads/s40359-024-

01992-3%20(1).pdf

Zambrano, J., & Vega, J. (28 de Enero de 2024). *Burnout Syndrome in Healthcare Professionals in Portoviejo*. Obtenido de file:///C:/Users/admin/Downloads/6413-Texto%20del%20art%C3%ADculo-34374-1-10-20241004.pdf

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco en primer lugar a Dios, por haberme brindado la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta importante etapa de mi formación académica y profesional. Su guía fue fundamental para superar cada dificultad presentada en el camino.

Expreso mi profundo agradecimiento a la Universidad Indoamérica, por haberme brindado un espacio de aprendizaje y crecimiento, permitiéndome desarrollar conocimientos y habilidades que hoy se reflejan en este trabajo investigativo.

De manera muy especial, agradezco a mis tutores: el Ps. José Acuña, Msc., a la Ps. Cl. Andrea Afaz y al Ps. Paul Acosta, Msc., por su acompañamiento constante, su compromiso, paciencia y orientación profesional durante todo el proceso de investigación. Su experiencia y guía fueron esenciales para la culminación exitosa de esta tesis.

A todos quienes formaron parte de este proceso, gracias por su apoyo y confianza, que hicieron posible la culminación de este logro académico.

DEDICATORIA.

Dedico esta tesis, en primer lugar, a DIOS, por ser mi guía constante, mi refugio en los momentos de dificultad y la luz que iluminó cada paso de este camino. Por darme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para no rendirme y culminar este sueño que hoy se convierte en realidad.

A mi MADRE, mi mayor ejemplo de lucha, amor y sacrificio. Gracias por ser mi pilar inquebrantable, por tu paciencia infinita, por tus palabras de aliento en los días difíciles y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible. Este logro también es tuyo, porque sin tu apoyo incondicional nada de esto habría sido posible.

A mi hija MILA, el motor de mi vida, mi razón más grande para seguir adelante. Tu existencia me dio la fuerza que necesitaba cuando sentía que ya no podía más. Cada página escrita, cada desvelo y cada esfuerzo tuvieron tu nombre como inspiración.

Finalmente, a mi compañero de vida, por su apoyo, comprensión y cariño durante todo este proceso. Gracias por acompañarme, motivarme y creer en mí incluso cuando yo dudaba. Tu presencia fue un impulso silencioso pero fundamental para alcanzar esta meta.

ANEXOS.

https://indoamericaedu-my.sharepoint.com/:f/g/personal/schinga_indoamerica_edu_ec/IgCVKCsi8gKGT5SNzyLdaLTjAaNe20fAjx-DRD7nsUPWuMs?e=6unkdk