

**Psychosocial factors causing Burnout syndrome in the employees of the
Provincial Sports Federation of Zamora Chinchipe, cantonal
headquarters of Zamora**

**Factores psicosociales causales del síndrome de Burnout en el personal
laboral de Federación Deportiva Provincial de Zamora Chinchipe, cede
cantonal de Zamora**

Autor:

Pontón-Gallardo, Luigi Fernando
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



luigi.ponton@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0005-7397-1056>

Solano-Pelaez, Joé Luis
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente
Cuenca – Ecuador



jsolano@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0001-8388-0338>

Fechas de recepción: 28-ABR-2025 aceptación: 28-MAY-2025 publicación: 30-JUN-2025



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

<http://mqrinvestigador.com/>



Resumen

El síndrome de Burnout, reconocido por la Organización Mundial de la Salud como un problema relacionado con el estrés laboral crónico no gestionado de manera adecuada, ha cobrado creciente relevancia en entornos institucionales. Esta investigación se desarrolló en la Federación Deportiva Provincial de Zamora Chinchipe – Sede Zamora, con el objetivo de identificar los factores psicosociales que inciden en la aparición del síndrome de Burnout y su relación con el rendimiento laboral del personal técnico y administrativo. Se aplicaron instrumentos validados como el Cuestionario de Evaluación Psicosocial del Ministerio del Trabajo, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans. Los resultados evidencian una alta prevalencia del síndrome de Burnout (63,33%), con mayor afectación en las dimensiones de realización personal (40%) y despersonalización (26,67%). Además, se identificaron riesgos psicosociales significativos, especialmente en las dimensiones de soporte y apoyo (33,33%), liderazgo (16,7%) y margen de acción y control (10%). El análisis correlacional reveló una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del Burnout y el rendimiento laboral, siendo la despersonalización el factor más asociado a una disminución en el desempeño. Asimismo, los trabajadores con mayor antigüedad y quienes laboran en el área administrativa presentaron mayor prevalencia del síndrome. En conclusión, el estudio resalta la necesidad de fortalecer las estrategias de prevención psicosocial y promover una cultura organizacional orientada al bienestar integral de los empleados, especialmente en instituciones con alta carga laboral y estructuras jerárquicas rígidas.

Palabras clave: Burnout; Factores psicosociales; Rendimiento laboral; Personal administrativo; Estrés ocupacional



Abstract

Burnout Syndrome, recognized by the World Health Organization as a condition resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed, has become increasingly relevant in institutional settings. This research was conducted at the Provincial Sports Federation of Zamora Chinchipe – Zamora headquarters, with the objective of identifying the psychosocial factors influencing the onset of Burnout Syndrome and its relationship with job performance among technical and administrative staff. Validated instruments were applied, including the Psychosocial Risk Assessment Questionnaire from the Ministry of Labor, the Maslach Burnout Inventory (MBI), and Koopmans' Individual Work Performance Scale. The results revealed a high prevalence of Burnout Syndrome (63.33%), with the most affected dimensions being personal accomplishment (40%) and depersonalization (26.67%). Significant psychosocial risks were also identified, particularly in the dimensions of support and assistance (33.33%), leadership (16.7%), and decision-making autonomy (10%). The correlation analysis showed a statistically significant relationship between Burnout dimensions and job performance, with depersonalization being the factor most associated with decreased performance. Furthermore, employees with longer tenure and those in administrative roles were more frequently affected by the syndrome. In conclusion, the study highlights the urgent need to implement effective psychosocial risk prevention strategies and promote an organizational culture that supports employee well-being, especially in institutions with high workloads and rigid hierarchical structures.

Keywords: Burnout; Psychosocial factors; Work performance; Administrative staff; Occupational stress



Introducción

Las condiciones laborales y la realidad de cada empresa pueden variar mucho, y dar como resultado un sesgo amplio en la localización de factores problemáticos que conllevan al decaimiento de la producción y efectividad de estas, no obstante, hay campos y áreas que pueden ser analizadas y medidas. En este artículo abarcaremos uno de estos factores que puede ser clave en el comportamiento del personal y en el cumplimiento de sus funciones diarias. El síndrome de Burnout o “El síndrome del trabajador quemado”, es un síndrome resultante del estrés relacionado con el trabajo, y caracterizado por el agotamiento emocional y físico y el desapego. (Dyrbye, y otros, 2014). Esto debido a muchos factores variables, de los cuales nos enfocaremos en los psicosociales, la presencia de estresores y la percepción que el trabajador tiene de que estos riesgos laborales junto con otros estresores extralaborales (personales, sociales, etc.) afectan su salud se conoce como factores psicosociales laborales. (Gil-Monte & Peiró Silla, 2000)

El Síndrome de Burnout también es descrito, según Edelwich y Brodsky, como “una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito” (1980), no obstante, indiferentemente de las distintas descripciones o definiciones de este síndrome, lo cierto es, que es una condición que conlleva al trabajador a un estado de agotamiento total, afectando así su productividad laboral, su vida personal y a su salud física y mental en los peores casos. Para argumentar que un profesional está “agotado”, se debe evidenciar el hecho de que una situación, ya sea laboral, familiar o social, ha sobrepasado o colapsado la capacidad de reacción de la persona, llegando así al final de un proceso de tensión y estrés continuo (Lovo, 2020).

Según Roger Forbes, “quizá el factor más relevante es la capacitación y comprensión de este, como primer paso por parte de las empresas” (2011), además de proponer resolutivas técnicas generales, se pretende analizar y cuestionar dichas soluciones de forma extracurricular con la información recabada en este artículo sobre los factores que provocan el síndrome de Burnout a la Institución deportiva en el cantón de Zamora.



Síndrome de Burnout

Actualmente, el burnout es una enfermedad descrita en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”, dentro de la categoría más amplia Z73 de “problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial (Álvarez, 2011).

Maslach lo considera como un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales. Esto conlleva a definir a un empleado que esta “quemado”, reflejando que alguna situación ya sea personal, laboral o social ha sobrepasado sus límites tolerables, siendo un desencadenante clave el estrés y la tensión prolongada.

El Síndrome de Burnout se compone de tres elementos principales, a continuación, los definiremos para mejor comprensión.

Agotamiento o cansancio emocional

El agotamiento emocional se refiere a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona. Es un componente fundamental del "burnout" que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas (Castillo Ramírez, 2000). Es también caracterizado por la pérdida progresiva de la energía, desgaste y cansancio; de forma complementaria Bernal Y Donoso (2013), lo definen como “el elemento central del síndrome, pudiéndose manifestar esta fatiga física y psíquicamente, como consecuencia el sujeto desarrolla una actitud distante, impersonal.”

Despersonalización

Se le atribuye a Dugas el empleo del vocablo “despersonalización” para nominar al fenómeno; desde entonces, y pese a los diferentes enfoques teóricos acerca de ella, la fenomenología de la despersonalización se ha mantenido relativamente estable (1997). La despersonalización es un cuadro frecuente en la práctica psiquiátrica y neurológica sin embargo una gran proporción de individuos normales puede experimentarla en situaciones ordinarias de agotamiento físico o emocional, estrés o privación de sueño (Simeon & Abugel,



2006). Simeon y Abugel la definen como “una alteración de la conciencia del yo, de índole tal que el individuo despersonalizado se siente a sí mismo como extraño y distante, mero observador de sus procesos mentales y su ámbito corporal” (2013).

Reducción de la realización personal

Brill (1984), conceptúa un estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo, en una persona que no padece otra alteración psicopatológica mayor, en un puesto de trabajo en el que antes ha funcionado bien, tanto a nivel de rendimientos objetivos como de satisfacción personal, y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo, si no es por una intervención externa de ayuda, o por un reajuste laboral: y que está en relación con las expectativas previas. Cuando el estrés laboral sobrepasa las capacidades del individuo a la hora de afrontarlas, puede llegar un periodo de agotamiento extremo que impida realizar las tareas asignadas de un modo correcto (Carlin & Garcés de los Fayos Ruiz, 2010), disminuyendo así la autopercepción de cumplimiento o satisfacción en las actividades laborales, personales o sociales, conlleva a graves desalientos emocionales.

Al denotar una incidencia en el no cumplimiento de tareas antiguas o nueva, la percepción decae junto al rendimiento, para ello, también es necesario autoevaluar el rendimiento o desempeño laboral y ligar los resultados a la presencia o no del Síndrome de Burnout y a que factor que influye de forma negativa este mayor ligado a cada uno de los participantes en este artículo.

Evaluación del desempeño laboral

“Lo podemos considerar como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro” (Amorós, 2007). Según William y Keith (2000) “La Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera



suele efectuarse en toda organización moderna”. Chiavenato (2011), nos dice que “La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro”, viéndolo como una herramienta para cuantificar el desempeño de cada persona y encontrar sesgos en cada aptitud y área relacionada con algún cuello de botella donde decaiga la productividad laboral.

Material y métodos

Material

Los materiales que se utilizaron fueron las encuestas para recolección de datos, como el Cuestionario De Evaluación Psicosocial En Espacios Laborales de la “Guía para la aplicación del cuestionario...”, del Ministerio del Trabajo (2018), MBI (inventario de Burnout de Maslach aplicado en función de los trabajadores, (1997) y el cuestionario de Escala de Rendimiento Laboral Individual de koopmans (2012).

Métodos

Para la recolección de datos, se aplicación los cuestionarios a 30 de los 35 trabajadores de nómina que tiene la Federación Deportiva Provincial de Zamora Chinchipe – Cede Cantonal de Zamora, debido a la disponibilidad de los mismos, obteniendo así los datos para el análisis estadístico. En primer lugar, se obtuvieron los primeros datos informativos de cada participante como género y rango de edad, antigüedad en el cargo, nivel de instrucción académica, así como, datos relevantes para el estudio como los factores psicosociales que los afectan, los factores de afección de Burnout y su evaluación de desempeño laboral.

Para la medición de riesgos psicosociales, se utilizó la herramienta generada por el ministerio del trabajo, que consta de 58 ítems que se engloban en 8 dimensiones; Carga y ritmo del trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones del trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional y salud auto percibida). Las cuales se ponderarán



cuantitativamente con los siguientes valores: Completamente de acuerdo (4), Parcialmente de acuerdo (3), Poco de acuerdo (2) y En desacuerdo (1). Para obtener resultados acerca del síndrome de Burnout, se utilizó como instrumento el *Maslach Inventory Survey* ya mencionado, que, consta de 22 ítems que permitirán evaluar 3 factores claves: Agotamiento o Cansancio Emocional (9), Despersonalización (5) y Realización Personal (8). Cada ítem se responderá en una escala tipo Likert de igual manera, de 5 puntos que van desde: Nunca (1), Algunas veces al año (2), Algunas veces al mes (3), Algunas veces a la semana (4) y Diariamente (5)

Finalmente, para la evaluación del desempeño, dato que nos servirá de contraste para correlacionar las personas que tengan o no el síndrome de Burnout con su debido desempeño laboral, se aplicó la *Escala de Rendimiento Laboral* Individual de Koopmans, que consta con 16 ítems que nos refleja 3 dimensiones importantes como el rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto, para ello se debe responder en escala de la siguiente forma: Siempre (3), Frecuentemente (2), A veces (1) y Nunca (0). Para evaluar la confiabilidad de cada uno de los cuestionarios aplicados se realizó un análisis del Alfa de Cronbach obteniendo los resultados que se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Prueba de Confiabilidad Alfa de Cronbach en IBM SPSS

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Resultado
Factores de Riesgos Psicosociales	0,887	Alto grado de Fiabilidad y consistencia interna
BMI (inventario de Burnout de Maslach)	0.921	Alto grado de Fiabilidad y consistencia interna
Escala de Rendimiento Laboral de Koopmans	0.896	Alto grado de Fiabilidad y consistencia interna

Fuente: elaboración propia



Resultados

A continuación, se encuentran los resultados correspondientes a lo que compete de los encuestados.

Tabla 2.
Características de los Encuestados

Variable	Fr	%
Género		
Masculino	21	70%
Femenino	9	30%
Total	30	100%
Edad		
25 a 34 años	2	6,67%
35 a 43 años	13	43,33%
44 a 52 años	7	23,33%
Igual o superior a 53	8	26,67%
Total	30	100%
<i>Todos se han identificado como Mestizos</i>		
Área en la que laboran		
Administrativa	17	56,67%
Técnica u Operativa	13	43,33%
Total	30	100%
Antigüedad en el Cargo		
Igual o superior a 21 años	11	36,67 %
11 a 20 años	11	36,67 %
3 a 10 años	7	23,33 %
0 a 2 años	1	3,33 %
Total	30	100 %
Nivel de Educación		



Tercer Nivel	15	50,00 %
Bachillerato	11	36,67 %
Cuarto Nivel	2	6,67 %
Técnico / Tecnológico	1	3,33 %
Educación básica	1	3,33 %
Total	30	100 %

Fuente: elaboración propia

Entre los 21 hombres y 9 mujeres encuestadas, los resultados muestran que el 43,33% oscilan entre los 35 a 43 años y solo en 6,67% están entre los 25 a 34 años de edad. Además, de ellos el 50% tiene instrucción de Tercer nivel y solo el 6,66% tienen entre educación básica y Técnicos/Tecnológicos. El 56,67% del personal trabaja en el área administrativa, en un cubículo o escritorio, y el 43,33% trabaja en actividades operativas o técnicas. Con respecto a la antigüedad en el cargo, podemos ver notablemente que la más del 50% tienen una antigüedad mayor a 10 años, lo que podría tener repercusiones en su rendimiento laboral y en sus afecciones como factores psicosociales. El 36,67% están laborando de 11 a 20 años e igual o superior a 21 años, y solo el 3,33% lleva trabajando menos de dos años.

Síndrome de Burnout

Tabla 3.

Dimensiones del Burnout

Variable	Fr	%
Cansancio o desgaste emocional (CE)		
Bajo	9	30,00%
Medio	15	50,00%
Alto	6*	20,00%
Total	30	100%
Despersonalización (D)		
Bajo	11	36,67%



Medio	11	36,67%
Alto	8*	26,67%
Total	30	100%
Realización Personal (RP)		
Bajo	8	26,67%
Medio	10	33,33%
Alto	12*	40,00%
Total	30	100%

* Indica presencia de Burnout por variable en alto riesgo

Fuente: elaboración propia

Tenemos que el 20% del personal se siente un alto nivel de cansancio o desgaste emocional (6), el 50% de las personas tienen CE medio (15) y un 30% tienen un CE bajo (9), en esta variable podemos encontrar la disminución y pérdida de los recursos emocionales. El 26,67% del personal se siente Despersonalizado en un grado alto (8), el 36,67% tiene una D media (11), y un 36,67% tiene una variable D bajo grado (11), la Despersonalización (D), se caracteriza por el desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad. En la variable de la Realización Personal (RP), el 40% sienten que no se han realizado personalmente (12), en el grado medio, se obtuvo 33,33% de personas (10) y el 26,67% siente que se ha realizado de la mejor manera (8). La baja realización personal consiste en la percepción del trabajo de forma negativa. Se encontró la presencia de síndrome de Burnout en 17 personas señaladas en distintas variables de forma individual y de forma combinada en un límite de dos variables, al asignar una de las 3 variables como Alto Riesgo, sabemos que tenemos la presencia de Burnout, ya sea en una variable, en dos o en las tres; siendo esta última la más grave, que en este estudio no se dio el caso.

Tabla 4.



Prevalencia del Burnout

Variable	Fr	%
Presencia del Síndrome de Burnout		
Si	19	63,33%
No	11	36,67%
Total	30	100%

Fuente: elaboración propia

Por lo tanto, basándonos en la Tabla 4, se determinó la prevalencia del síndrome de Burnout en 19 de las 30 personas encuestadas de la Federación deportiva de Zamora Chinchipe – Cede Zamora. A continuación, se detallan las características de los encuestados.

Tabla 5.
Características de los encuestados con Síndrome de Burnout

Variable	Burnout		Sin Burnout		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Género						
Masculino	13	68,42%	8	72,73%	21	70%
Femenino	6	31,58%	3	27,27%	9	30%
Total	19	100%	11	100%	30	100%
Edad						
25 a 34 años	1	5,26%	1	9,09%	2	6,67%
35 a 43 años	7	36,84%	6	54,55%	13	43,33%
44 a 52 años	6	31,58%	1	9,09%	7	23,33%
Igual o superior a 53	5	26,32%	3	27,27%	8	26,67%
Total	19	100%	11	100%	30	100%
Antigüedad en el cargo						
0 a 2años	1	5,26%	0	0,00%	1	3,33%



3 a 10años	4	21,05%	3	27,27%	7	23,33 %
11 a 20años	6	31,58%	5	45,45%	11	36,67 %
21 años o más	8	42,11%	3	27,27%	11	36,67 %
Total	19	100%	11	100%	30	100%
Área						
Administrativa	12,00	63,16%	6,00	54,5%	17	56,67%
Técnica	7,00	36,84%	5,00	45,5%	13	43,33%
Total	19	100,0%	11	100,0%	30	100%

Fuente: elaboración propia

Con la información encontrada en la Tabla 5, sabemos que la mayor incidencia del síndrome de Burnout está en los hombres con un 68,42% equivalente a 13 casos, seguido por 6 caso en mujeres con un porcentaje del 31,58%, adicional, el rango de edad donde mayor es el sesgo de Burnout, es entre los 35 a 43 años con un 36,84%, seguido de 44 a 52 años con un 31,58%. Con respecto a la antigüedad, la presencia del síndrome se ve en los más longevos en el cargo, con un 42,11% a quienes llevan 21 años o más en el servicio, seguido de quienes llevan de 11 a 20 años con un 31,58%.

Factores de Riesgos Psicosociales.

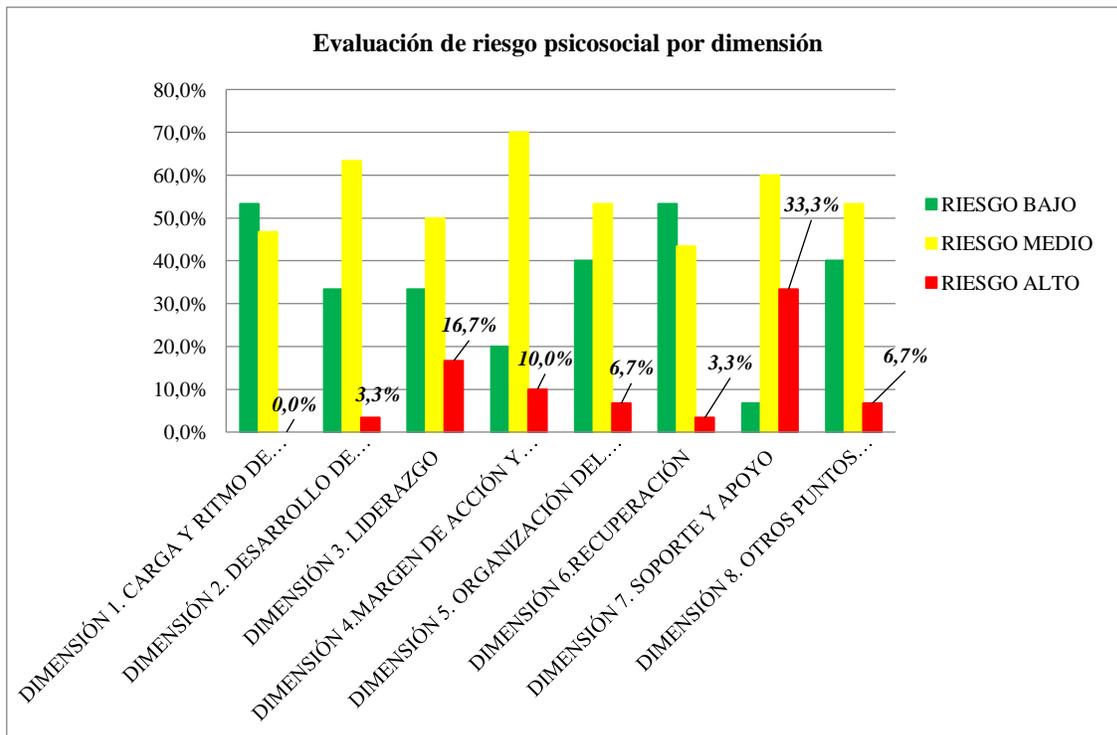
En el grafico 1 se observa como resultado el porcentaje de riesgo encontrado, detallado por cada dimensión de estudio, se muestra a continuación. Se evidenció que el existe un Riesgo Alto en las dimensiones de Desarrollo de competencias y Recuperación (3,3%), en Organización del trabajo y Otros puntos (6,7%), Margen de acción y control (10%), en Liderazgo (16,7) y por último la dimensión con mayor riesgo alto es la de Soporte y apoyo (33,3%). El Soporte y Apoyo tiene que ver con Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de



problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales. Con respecto a Riesgo Medio, tenemos que, la mayor problemática está en las dimensiones de Soporte y apoyo (50%), Desarrollo de Competencias (63,3%) y Margen de Acción y Control (70%). El Margen de acción y control tiene que ver con, la medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo como los métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales. Por último, en bajo riesgo podemos evidenciar que las dimensiones menos afectadas son la organización del trabajo y Otros puntos importantes (40%) y la Recuperación y la Carga y ritmo del trabajo (53,33%). La Recuperación es el tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extralaborales.

Gráfica 1.

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



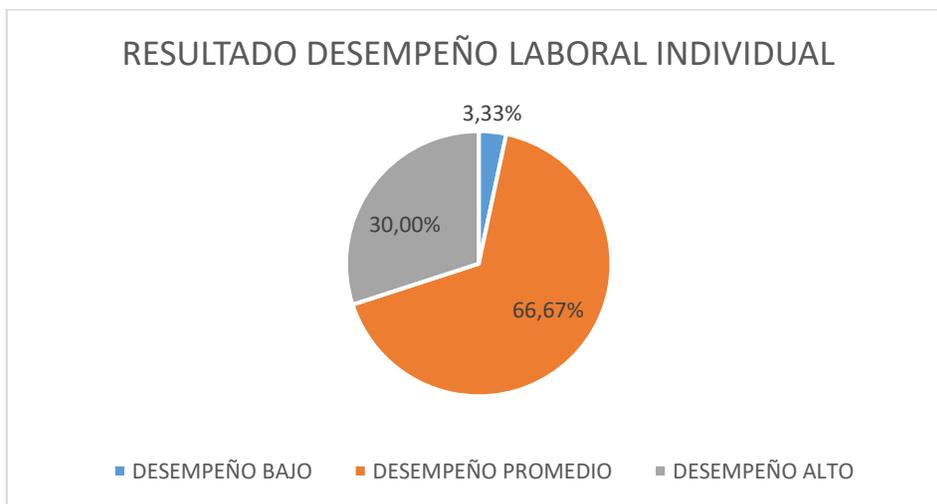
Fuente: Elaboración propia

Rendimiento laboral individual.

Con los datos obtenidos podemos identificar un sesgo en las dimensiones específicas para poder relacionarlas a la productividad laboral, a continuación, se muestra detalla lo evidenciado en la Escala de Koopmans.

Gráfica 2.

Evaluación de riesgo psicosocial por dimensión



Fuente: Elaboración propia

Como resultado de la evaluación tenemos que el 66,67% de la población tiene un desempeño promedio, e 30% un desempeño alto y el 3,33% tiene un desempeño bajo.

Buscamos relacionar los factores psicosociales asociados al síndrome de Burnout y su impacto en el desempeño laboral, para ellos se generó un análisis estadístico y correlación entre los factores Síndrome de Burnout (Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal) en conjunto al rendimiento o desempeño laboral.

Análisis Correlacional.



Para continuar con el análisis correlacional y determinar las significancias entre las variables, se verificó la normalidad en los datos, basándonos en la prueba de Shapiro- Wilk, puesto que, nuestra muestra es de 30 datos, menor que los 50 datos que se requieren para poder efectuar la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Como resultado se obtuvo un calor de p mayor a 0,05, por ende, no se rechaza la teoría, y para analizar las variables se puede hacer con pruebas paramétricas. En este caso se efectuó la prueba de Rho de Spearman, la cual arrojó los siguientes resultados con respecto a las correlaciones de variables.

Tabla 6.

Resultados del análisis correlacional entre las dimensiones del síndrome de burnout y la evaluación del desempeño.

Rho De Spearman		SB	AE	D	RP	RL
SB	Coefficiente de correlación	1,000	,787**	,673**	,600**	-0,056
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,768
	N	30	30	30	30	30
AE	Coefficiente de correlación	,787**	1,000	,596**	0,189	-0,130
	Sig. (bilateral)	0,000		0,001	0,318	0,492
	N	30	30	30	30	30
D	Coefficiente de correlación	,673**	,596**	1,000	0,027	-0,307
	Sig. (bilateral)	0,000	0,001		0,889	0,099
	N	30	30	30	30	30
RP	Coefficiente de correlación	,600**	0,189	0,027	1,000	0,269
	Sig. (bilateral)	0,000	0,318	0,889		0,151
	N	30	30	30	30	30
RL	Coefficiente de correlación	-0,056	-0,130	-0,307	0,269	1,000
	Sig. (bilateral)	0,768	0,492	0,099	0,151	
	N	30	30	30	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia



Los resultados del análisis estadístico nos muestran una fuerte relación entre las variables SB (Síndrome de Burnout) y las variables AE (Agotamiento emocional), D (Despersonalización) y RP (Realización Personal), conforme a la estimación de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada entre las variables, en cuanto a las dimensiones AE y D; AE y RP también presentan una relación considerable.

Discusión

Con respecto a la investigación realizada y en contraste con lo descrito por (Orna Brito & Solano Pelaez, 2024). el rango de edad en el que aparecieron casos de SB, es entre los 35 a 43 años, en el presente estudio se obtuvo mayor cantidad de casos, posiblemente a que en la población del presente estudio más del 50% tienen entre 11 a 21 años o más de antigüedad, población en la cual el 70% da positivo para SB.

La diferencia entre géneros es considerable, en el presente estudio menos del 35% de los casos de SB, son mujeres, no obstante, más del 65% son hombres, un resultado que no contrasta con la investigación de (Estrella Lidioma, 2022). donde su prevalencia de Burnout es únicamente en mujeres.

En un estudio, (Pando Moreno, y otros, 2006). encontraron que la prevalencia de Burnout en docentes tiene un mayor impacto en las dimensiones de AE y RP, algo congruente con los resultados de la presente investigación, puesto que, las dimensiones donde más afección hay en un Nivel Alto son en Rp y D 40% y 26.67% respectivamente.

Con respecto a los riesgos psicosociales, los factores más preocupantes son Soporte y apoyo (33,33%), el Liderazgo (16,7%) y el Margen de Acción y Control (10%), ya que, denotan un riesgo alto, coinciden con el estudio de (Silva Gutierrez & Flores, 2014). donde señalan que las “Condiciones del Lugar de Trabajo” (57.3%), y la “Interacción y Aspectos Organizacionales” (49%) fueron los mayores porcentajes, se evidencia que es una problemática fuerte los temas derivados de las relaciones laborales y las condiciones del alto mando.



El desempeño laboral se ve afectado por los factores psicosociales, que derivan en síndrome de Burnout, donde la falta de Realización Personal es el factor crítico del estudio así mismo lo confirma (Estrella Lidioma, 2022). donde el 95% de su estudio creen que no se han realizado personalmente o se sienten inconformes.

(Camacho Quintero, 2019), Coinciden en que hay mayor riesgo de burnout en puestos administrativos en el Siglo XXI con un 70% en su estudio, un porcentaje semejante al del presente artículo, donde se muestra que el personal administrativo es el de mayores casos de SB con un 63,16%

Conclusiones

En base al análisis estadístico de los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluye que, la prevalencia del síndrome de Burnout en el Personal técnico y administrativo de la federación deportiva de Zamora Chinchipe – Cede cantonal Zamora, es alto, afectando a 19 personas entre hombres y mujeres (13 y 6 respectivamente), el sesgo tiene mayor evidencia en los rangos de edad desde los 35 a 43 años y de los 44 a los 52 años (7 y 6 casos respectivamente), de igual manera, la mayor incidencia de casos se da en el personal que tiene de 11 a 20 años y 21 años o más de antigüedad en el cargo o en la institución (6 y 8 casos respectivamente), finalmente un importante sesgo en el área de trabajo, se evidenció que hay más casos de SB en el área Administrativa (12 casos).

En las dimensiones del Burnout, es evidente la problemática con respecto a la Realización Personal, ya que el 40% de los encuestados conllevan un riesgo alto (12 casos), seguido por la Despersonalización con un 26,67% (8 casos) y con el 20% de casos en el Cansancio o Agotamiento Emocional (6 casos); como riesgo medio tenemos al Cansancio emocional con el 50% de casos (15), seguido de la Despersonalización con un 36,67% (11), y la Realización personal con un 33,33% de los casos (10). Debido a los altos índices de riesgo alto y los posibles burnouts con índices medios, el enfoque se debe centrar en el Agotamiento Emocional y en la Despersonalización, sin omitir los casos positivos en Realización Personal.



El Síndrome de Burnout mostró una correlación directa y positiva con las tres dimensiones, siendo AE la más cercana a {1}, no obstante, la dimensión con mayor correlación al Rendimiento Laboral es la Despersonalización, siendo un entorno sociable, la mejor manera de hacer las tareas de buena forma es la comunicación asertiva y la empatía en el trabajo, factores que tienden a perderse cuando la persona deja de sentirse persona.

Con respecto a los factores psicosociales que tienen mayor afección a la productividad y la aparición del síndrome de Burnout, tenemos a la dimensión del Soporte y Apoyo con un 33,33% de personas que están en riesgo alto, seguido de la falta de Liderazgo con un 16,7% y en Margen de Acción y Control con un 10%. Estos hallazgos son de gran importancia para la institución y el equipo de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que se pueden gestionar para atacar estos cuellos de botellas y dar paso a investigaciones más exhaustivas sobre los resultados aquí mostrados.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de. CEGESTI, 4.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. Chiclayo, Lambayeque. Perú: USAT-Escuela de Economía.
- Bernal Guerrero, A., & Donoso González, M. (2013). EL CANSANCIO EMOCIONAL DEL PROFESORADO. Sevilla: Secretariado de publicaciones universidad de sevilla.
- Brill, & Peter, L. (1984). The need for an operational definition of burnout. Family and Community Health, 12-24.
- Camacho Quintero, C. L. (2019). Una mirada desde el Síndrome de Burnout hacia la Gerencia Integral en el Siglo XXI. Revista Scientific, vol. 4, núm, 40-59.
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Anuales de Psicología, 169-180.
- Castillo Ramírez, S. (2000). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. Medicina Legal de Costa Rica.



chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Ciudad de México: McGrawHill.

Cruzado, L., Núñez-Moscoso, P., & Rojas-Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 121-125.

Dyrbye, L. N., West, C. P., Satele, D., Boone, S., Tan, L., Sloan, J., & Shanafelt, T. (2014). Burnout among US medical students, residents, and early career physicians relative to the general US population. Obtenido de *Academic Medicine*: https://journals.lww.com/academicmedicine/abstract/2014/03000/burnout_among_u_s__m_edical_students,_residents,.25.aspx

Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burn-Out - Stages of Disillusionment in the Helping Professions. *NCJRS Virtual Library*, 255.

Estrella Lidioma, S. G. (2022). “Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en los Agentes de Seguridad. *FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO*, 1-14.

Gil-Monte, P., & Peiró Silla, J. M. (2000). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A., & De Vet, H. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management*.

Lara, J., Cáerdenas, I., & Pando, K. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación*. Quito: Ministerio del Trabajo.

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema. *Revista Entorno*, 11.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.

Montejo, A. P. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 50-51.

Orna Brito, E., & Solano Pelaez, J. (2024). Factores psicosociales causales del síndrome de Burnout en el personal de call center del Ecu 911 de la ciudad de Macas. *RUNAS Journal of education y culture*, 1-15.



Pando Moreno, M., Castañeda Torres, J., Gregoris Gomez, M., Aguila Marin, A., Ocampo de Aguila, L., & Navarrete, R. M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac,. *Salud en Tabasco*, 523-529.

Sierra, M., & Berrioa, G. E. (1997). *Depersonalization: a conceptual history*. Sage Journals.

Silva Gutierrez, B. N., & Flores, R. V. (2014). Académicos universitarios y salud ocupacional. Importancia de los factores psicosociales y variables sociodemográficas, el caso de un centro universitario regional de la Universidad de Guadalajara, México. *Revista Población y Desarrollo: Argonautas y Caminantes*, 33-43.

Simeon, D., & Abugel, J. (2006). *Depersonalization disorder and the loss of the self*. New York: Oxford University Press.

William, W., & Keith, D. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill.



Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

