

RELIGACIÓN

R E V I S T A

Incidencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gad Del Cantón Valencia

Incidence of burnout syndrome on the job performance of public servants of the Gad Del Cantón Valencia

Jennifer Adriana Moreira Coro, Jefferson Patricio Mawyin Veliz, Kelvin Diego Moposita Ortega

Resumen

El objetivo general de esta investigación consistió en analizar el nivel de incidencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD del cantón Valencia. Metodológicamente, el estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, métodos descriptivos-correlacionales y análisis factorial y el desempeño de la correlación rho de Spearman. La población estuvo compuesta por 303 empleados y la muestra estuvo compuesta por 90 participantes seleccionados por muestreo aleatorio simple. Los resultados mostraron que los factores de burnout tenían variables explicativas adecuadas con múltiples constructos, y el desempeño laboral se asoció con mayores niveles de flexibilidad, responsabilidad y flexibilidad. De igual manera, el análisis correlacional reveló una relación estadísticamente significativa entre las dos variables, lo que indica que la satisfacción laboral está relacionada positivamente con la satisfacción. En conclusión, el burnout es un factor organizacional importante que afecta el desempeño laboral. Por lo tanto, es necesario fortalecer las estrategias institucionales de protección y seguridad para mejorar la eficiencia de los recursos humanos.

Palabras clave: burnout, desempeño laboral, servicio público, estrés relacionado con el trabajo, relaciones.

Jennifer Adriana Moreira Coro

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador | jmoreirac9@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-9037-4480>

Jefferson Patricio Mawyin Veliz

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador | jmawyin@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0009-5845-6805>

Kelvin Diego Moposita Ortega

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador | kmopositao@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-1032-8558>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v11i50.1644>
ISSN 2477-9083
Vol. 11 No. 50, abril-junio, 2026, e2601644
Quito, Ecuador

Enviado: enero 30, 2026
Aceptado: marzo 14, 2026
Publicado: marzo 24, 2026
Publicación Continua



Abstract

The overall objective of this research was to analyze the level of incidence of burnout syndrome on the job performance of public servants of the Valencia Canton Government. Methodologically, the study was conducted using a quantitative approach, descriptive-correlational methods, factor analysis, and Spearman's rho correlation coefficient. The population consisted of 303 employees, and the sample comprised 90 participants selected by simple random sampling. The results showed that burnout factors had adequate explanatory variables with multiple constructs, and job performance was associated with higher levels of flexibility, responsibility, and responsiveness. Similarly, the correlational analysis revealed a statistically significant relationship between the two variables, indicating that job satisfaction is positively related to work performance. In conclusion, burnout is an important organizational factor that affects job performance. Therefore, it is necessary to strengthen institutional protection and safety strategies to improve the efficiency of human resources.

Keywords: burnout; job performance; public service; work-related stress; relationships.

Introducción

El síndrome de burnout provocado por un estrés laboral crónico no manejado correctamente conocido como agotamiento emocional impacta de manera significativa en la salud mental y la eficiencia laboral de los empleados, este fenómeno en el ámbito público se relaciona con el agotamiento emocional, cinismo y una significativa disminución del desempeño laboral, lo cual impacta directamente en la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos (Ziaei et al., 2019).

A escala mundial, el síndrome de burnout ha adoptado rasgos de epidemia en el ámbito laboral, un reciente metaanálisis indica que el 39% de los empleados de salud pública experimenta burnout. Igualmente, en todas las industrias se calcula que la mitad de los trabajadores manifiesta síntomas en particular cansancio y desánimo. El agotamiento también tiene un impacto económico significativo, tanto la Organización Mundial de la Salud (OMS) como la International Labour Organization (ILO) reportan 12000 millones de días de trabajo perdidos y 1 billón de dólares por depresión y ansiedad, incluyendo el agotamiento (Delia et al., 2024).

A pesar de la escasez de investigación en Ecuador, investigaciones del sector público no asistencial muestran claras señales de agotamiento profesional, en entidades públicas parecidas a nivel nacional se ha identificado una prevalencia del 14 al 80% en dimensiones del burnout probablemente experimentan niveles preocupantes de fatiga emocional, despersonalización y escasa satisfacción laboral, lo que respalda una investigación exhaustiva en este escenario particular (Yisell, 2022).

Con lo mencionado, el objetivo general consistió en analizar el nivel de incidencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD del cantón Valencia. Para ello, se pretende: a) Diagnosticar los factores internos del síndrome de burnout en los servidores públicos mediante la técnica estadística de análisis factorial en el GAD del cantón Valencia. b) Determinar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos a través del análisis de la escala de competencias de Campell. c) Identificar los mecanismos de control organizacional implementados en el GAD del cantón Valencia para mitigar los efectos del síndrome de burnout

en los servidores públicos. b) Comprobar la relación existente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los servidores públicos por medio del coeficiente Rho de Spearman

Desarrollo teórico

El objetivo del estudio realizado por Leitão et al. (2021), consistió en examinar la relación entre el trabajo emocional exigido por la organización a sus colaboradores en atención al cliente y su vínculo con el síndrome de Burnout. La metodología utilizada consistió en una investigación de campo basada en el método de encuesta a los empleados de una institución de salud que opera en la provincia de Konya. Como resultado de la investigación, se encontró una relación estadísticamente significativa entre el trabajo emocional y el burnout. Además, se encontró que el desempeño laboral estaba disminuyendo a medida que los niveles de burnout aumentaban y había una relación estadísticamente significativa entre el nivel de trabajo emocional y el desempeño laboral de los trabajadores. Además, se determinó que había una relación estadísticamente significativa entre el nivel de trabajo emocional y el desempeño laboral de los empleados.

El objetivo del estudio realizado por Barral & Albán (2021), consistió en determinar la relación entre el agotamiento y el desempeño laborales en enfermeras. Cabe mencionar que, entre los factores de interés se encontró los componentes de burnout, que incluyeron agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal; y el desempeño laboral de las enfermeras. Se utilizó una encuesta para recopilar los datos necesarios para el análisis, la cual fue adaptada y modificada del Maslach Burnout Inventory (MBI). Las participantes fueron enfermeras del hospital privado de Perak. Los hallazgos de este estudio revelaron correlaciones significativas entre el agotamiento emocional ($r = 0,305$, $p = 0,006$), la despersonalización ($r = 0,239$, $p = 0,031$) y el desempeño laboral. En conclusión, la profesión de enfermería presenta un alto riesgo de agotamiento laboral, especialmente emocional, lo cual pone en peligro el desempeño laboral de las enfermeras y, eventualmente, contribuye al deterioro de la calidad de la atención.

Síndrome de Burnout

El burnout es definido como un estado de agotamiento de los recursos internos del individuo como resultado del fracaso, el desgaste, la pérdida de energía y poder, y la insatisfacción de los deseos (Prasetya et al., 2021). Por ello, Ravikumar (2018), consideró el síndrome de Burnout como un problema social, ya que refleja experiencias reales de las personas en la vida empresarial, convirtiéndose en un concepto que ha comenzado a examinarse en la literatura organizacional. Desde este punto de vista, el síndrome de burnout se define como una reacción a largo plazo contra las fuentes de estrés crónico, emocional e interpersonal en el entorno empresarial (Gultom & Nata Liyas, 2023).

Compromiso de los empleados y síndrome de burnout

Los autores Rizwan et al. (2018), han definido el compromiso como un estado afectivomotivacional positivo y persistente de vigor, dedicación y absorción. El vigor indica altos niveles de energía y resiliencia; la dedicación se refiere a la participación voluntaria en el trabajo; y la absorción indica la inmersión total del individuo en el trabajo. Desde la perspectiva de la teoría de la conservación de recursos (CDR), los empleados deben tener la disposición y la capacidad de dedicar recursos valiosos para mantener un alto nivel de apego emocional (compromiso) con su organización (Adamopoulos & Syrou, 2022). En particular, el compromiso organizacional proporciona una fuente clave de recursos sociales, lo que sugiere una noción de intercambio.

Rendimiento, compromiso y síndrome de burnout de los empleados

Como se mencionó anteriormente, los empleados con buen desempeño tienden a comprometerse con sus ocupaciones y la organización porque las recompensas se derivan de calificaciones de desempeño más altas y sirven como incentivo para que los empleados mantengan su afiliación con sus trabajos (compromiso ocupacional) y la organización (compromiso organizacional) (Dias & Angélico, 2018). Dicha afiliación y compromiso se reflejan en su identificación ocupacional y organizacional. Los empleados altamente identificados con sus ocupaciones y la organización tienden a estar más satisfechos con sus trabajos y son menos propensos a sufrir agotamiento (Rodrigo, 2024).

Desempeño laboral

El desempeño laboral puede definirse como el conjunto de desempeños individuales en diferentes áreas de la organización, realizados en un intervalo de tiempo estándar (Acar & Acar, 2014). Generalmente, se conceptualiza como comportamientos y acciones que contribuyen a los objetivos de la organización y que están bajo el control del individuo (Hadiwardoyo, 2020). Desde esta perspectiva, el desempeño laboral, en el que la meta, el objetivo y las creencias se configuran según las exigencias de las tareas dentro de la organización, se define como una estructura multidimensional (Akinwale & George, 2020). En la literatura, se observa que el desempeño laboral generalmente se considera en dos dimensiones: el desempeño de la tarea y el desempeño contextual

Relaciones entre el trabajo emocional, el agotamiento y el desempeño laboral

El trabajo emocional tiene efectos sociales y psicológicos en los empleados. Uno de estos efectos psicológicos es el agotamiento (Anitha, 2016). En los estudios realizados, el agotamiento se evaluó como resultado del trabajo emocional (Harjanti & Charistiany, 2024). De igual manera, Jomud et al. (2021), en su estudio, consideró el agotamiento como resultado del trabajo emocional.

Metodología

Esta sección describe la metodología precisa del estudio y ofrece una visión general clara y concisa de los pasos seguidos. Por lo que, se explican los aspectos clave del enfoque de estudio, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recopilación de datos. Además, describen los criterios de selección de la muestra, los instrumentos de medición y los procedimientos para el análisis de los datos recopilados.

Enfoque cuantitativo

El estudio empleó un enfoque cuantitativo, ya que su objetivo principal era medir y analizar objetivamente la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los empleados públicos. Esto requirió la recopilación de datos censales completos y su posterior análisis estadístico. Por lo que, el uso de instrumentos estructurados permitió la recopilación de datos estandarizados y comparables, así como la aplicación de métodos inferenciales, como el coeficiente rho de Spearman, para determinar la solidez y la significancia de las relaciones entre las variables. Por lo tanto, este enfoque subraya la importancia de la validación empírica en cuanto al rigor metodológico, la transparencia de los resultados y el fortalecimiento de la generalización de los hallazgos (Díaz, 2020).

Diseño descriptivo

El uso de este diseño en este estudio estuvo asociado con un mayor riesgo de desarrollar síndrome de burnout y el desempeño laboral, donde el síndrome puede estar más fuertemente influenciado por el empleo. En esta observación de una categoría de decisión dicotómica, los datos que describen el fenómeno dentro de las instituciones del entorno, así como las declaraciones sobre los resultados locales, se presentan como hechos para identificar los principales valores, tendencias y correlaciones entre las variables disponibles (Abreu, 2018). Además, el enfoque en la descripción del objetivo de los datos obtenidos de los equipos de clase media es la eficiencia; el problema se formula explícitamente utilizando evidencia empírica clara, concreta y fundamental (Tunal, 2022).

Diseño correlacional

Este diseño permitió un análisis objetivo de la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en la población general, al ser un enfoque puramente confirmatorio, el objetivo no es demostrar causalidad, sino examinar la fuerza y la dirección de la relación entre dos constructos mediante el coeficiente rho de Spearman. Por lo que, esto facilita la identificación de patrones de comportamiento de las variables psicosociales en su contexto real. Además, este

diseño se basa en un estudio organizacional de los fenómenos observados en el desempeño organizacional (Guamán et al., 2021).

Población

La población de investigación está compuesta por 303 empleados del sector público del Gobierno del Cantón de Valencia (GAD). Este grupo es homogéneo en cuanto a las características del estudio, los puestos de trabajo y las características organizativas similares. Al permitir que los participantes se expresen con claridad dentro del marco de investigación definido, los resultados pueden generalizarse a situaciones reales.

Muestra

La muestra estuvo compuesta por 90 empleados del sector público seleccionados aleatoriamente. Se utilizó un muestreo aleatorio simple para garantizar la representación equitativa de todos los miembros de la población (Díaz, 2020). Este método promueve la representatividad de los participantes y reduce el sesgo de selección. Esto garantiza que los resultados reflejen la situación en los diferentes grupos. Además, el tamaño de la muestra resultó suficiente para realizar análisis estadísticos y establecer correlaciones entre fases, lo que limitó los recursos necesarios para la recopilación y el procesamiento de datos.

Diseño del instrumento

La herramienta para medir el síndrome de burnout se desarrolló utilizando una única medida del fenómeno, denominada burnout, construida a partir de tres dimensiones teóricas fundamentales del burnout.

- a. El agotamiento emocional (4 ítems)
- b. Despersonalización (4 ítems)
- c. Realización personal (invertida) (4 ítems)

En general, el instrumento consta de doce preguntas, divididas en tres subescalas iguales, lo que permite medir la validez de constructo. El instrumento se basa en una escala desarrollada por Christina Maslach y Susan E. Jackson (1981), que es un instrumento reconocido internacionalmente para medir el estrés burocrático y el burnout.

La variable dependiente, desempeño laboral, se midió utilizando el instrumento como una escala multidimensional y se examinó con base en tres dimensiones teóricas del desempeño de RR. PP:

- a. Productividad, que comprende las cuatro dimensiones de mejora continua, finalización de tareas, gestión de errores y orientación a resultados. Este instrumento de medición se basa en el trabajo de Koopmans et al. (2013), quienes proponen un enfoque holístico y personalizado.
- b. La segunda dimensión es un cuestionario con cuatro preguntas que evalúan la gestión de riesgos, la aceptación de riesgos, la satisfacción laboral y el compromiso con los objetivos. Estas preguntas se basan en las mediciones de desempeño propuestas por Motowidlo y Van Scotter (1994).
- c. La tercera dimensión es el compromiso laboral, que también comprende cuatro dimensiones: interacción, compromiso, compromiso adicional y compromiso general.

Confiabilidad del instrumento

El alfa de Cronbach es una medida de consistencia interna que mide la correlación entre las variables de una escala, generalmente un cuestionario o una escala Likert. Esto ayuda a garantizar que los ítems de un instrumento midan consistentemente el mismo concepto o variable (Qing et al., 2019). La escala varía de 0 a 1, y un valor superior a 0,70 se considera aceptable; cuanto más cercano a 1 sea el valor, más fiable será el instrumento.

Tabla 1. Fiabilidad del instrumento

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Agotamiento emocional	0,759	4
Despersonalización	0,740	4
Realización personal (invertida)	0,813	4
Productividad	0,820	4
Responsabilidad	0,783	4
Compromiso laboral	0,761	4
Alfa global	0,944	24

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

Los valores alfa de Cronbach muestran que el instrumento presenta una consistencia interna y fiabilidad adecuadas en todos los ítems. Las escalas “ Agotamiento emocional “ (0,759), “ Despersonalización “ (0,740) y “ Realización personal (invertida)” (0,813) mostraron coeficientes significativos en las escalas de aceptación y bondad de ajuste, lo que indica una correlación entre los ítems de estas escalas. Las escalas “ Productividad” (0,820), “ Responsabilidad” (0,783) y “ Compromiso laboral” (0,761) también arrojaron valores significativos, lo que confirma el efecto de la resiliencia. El valor alfa general de 0,944 demuestra una buena consistencia interna en todos

los instrumentos. Esto demuestra que los 24 ítems representan de forma robusta y homogénea los constructos evaluados. Por lo tanto, los resultados del estudio confirman la fiabilidad de la escala en cuanto a su consistencia interna.

Resultados

Los resultados de esta sección clarifican los hallazgos obtenidos con la encuesta y responden a los objetivos de la investigación. En primer lugar, se presentó el perfil sociodemográfico de los colaboradores del GAD de Valencia. Para ello, se consideraron variables como edad, género, nivel educativo y antigüedad para describir las características de la población de estudio. Posteriormente, los resultados descriptivos se presentan en forma de gráficos estadísticos para identificar el desempeño laboral específico y el síndrome de burnout, presentando así sus características y prioridades. Finalmente, el análisis de correlación mediante el coeficiente rho de Spearman confirma la correlación entre ambas variables y establece una base empírica para confirmar la relación entre ellas.

Perfil sociodemográfico

El perfil sociodemográfico de los empleados del sector público en el Cantón de Valencia (Gobierno Autónomo Descentralizado de Valencia) tuvo una influencia significativa en la predicción de los resultados del estudio. La proporción de hombres (54%) fue mayor que la de mujeres (46%). En cuanto a la edad, el 28% de los empleados tenían entre 34 y 39 años o más de 40, seguidos de los menores de 28 (25%) y los de 29 a 33 años (20%), lo que indica una fuerza laboral relativamente joven. En cuanto al estado civil, el 56% de los empleados eran solteros, seguidos de las parejas casadas (23%), las parejas de hecho (14%) y las parejas no casadas (7%).

Tabla 2. Perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	52	54%
	Femenino	45	46%
Edad	Menor a 28 años	24	25%
	De 29 – 33 años	19	20%
	De 34 – 39 años	27	28%
	Mayor a 40 años	24	28%
Estado civil	Soltero	54	56%
	Casado	22	23%
	Unión libre	14	14%
	Divorciado	7	7%

		Frecuencia	Porcentaje
Cargo que desempeña	Directivo	1	1%
	Técnico	25	26%
	Administrativo	60	62%
	Operativo	11	11%
Años de experiencia	Menor a un año	13	13%
	De 1 - 3 años	22	23%
	De 4 a 6 años	62	64%
Jornada laboral	8 horas	34	35%
	Más de 8 horas	51	53%
	Menos de 8 años	12	12%
Realiza horas extras frecuentes	Si	59	61%
	No	38	39%
	Total	90	100%

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

En cuanto al puesto, el 62% trabajaba en el nivel administrativo, el 26% en el nivel técnico, el 11% en el nivel operativo y solo el 1% en el nivel de gestión. En cuanto a la antigüedad, el 64% declaró entre 4 y 6 años de empleo, el 23% entre 1 y 3 años y el 13% menos de un año, lo que indica una situación laboral generalmente estable. Además, el 53% trabajaba más de 8 horas diarias, el 35% más de 8 horas y el 12% más de 8 horas; además, el 61% reportó realizar horas extras frecuentemente.

OE1: Factores internos del síndrome de burnout en los servidores públicos mediante la técnica estadística de análisis factorial en el GAD del cantón Valencia

Esta sección se centra en el objetivo específico 1, para lo cual se utilizó el análisis factorial como método estadístico para investigar los mecanismos subyacentes de los diversos constructos y sus subtipos. A partir de este análisis, se examinaron las relaciones entre las variables descubriendo que el burnout laboral, despersonalización y reducción del compromiso interpersonal son factores significativos (Abreu, 2018).

Tabla 3. KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,526
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2704,049
	gl	276
	Sig.	0,000

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

La prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) alcanzó 0,526, lo que indicó una consistencia muestral aceptable y confirma que la consistencia interna entre las variables fue suficiente. Además, el valor de chi-cuadrado de la prueba de esfericidad de Bartlett es 2704,049 con 276 grados de libertad y un nivel de significancia de 0,000, lo que indicó que la matriz de correlación no es una matriz unitaria. En consecuencia, estos resultados confirmaron la existencia de una relación significativa entre los ítems analizados y validaron estadísticamente el análisis factorial propuesto para identificar las dimensiones básicas del burnout entre los funcionarios con burnout en el GAD de Valencia (Delia et al., 2024).

Tabla 4. Varianza total explicada

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
Agotamiento emocional	4,114	17,142	17,142
Despersonalización	4,096	17,068	34,210
Realización personal (invertida)	3,476	14,481	48,692
Productividad	2,861	11,920	60,612
Responsabilidad	2,693	11,220	71,832
Compromiso laboral	1,823	7,596	79,428

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

Respecto a la varianza total explicada, los factores del síndrome de burnout se pueden dividir en seis componentes y poseen un poder explicativo significativo. En primer lugar, el estrés percibido explica el 17,142% de la varianza total, convirtiéndose en la dimensión con mayor ponderación en el modelo. La despersonalización contribuye con un 17,068% a la satisfacción laboral. Además, la baja satisfacción personal explica el 14,481% de la varianza, los criterios relacionados con el rendimiento el 11,920%, la responsabilidad el 11,220% y el engagement el 7,596%. Juntos, estos seis componentes explican el 79,428% de la varianza total. Esto demuestra el alto poder explicativo del modelo factorial y sugiere que la población con trastorno de ansiedad generalizada (TAG) en el Cantón de Valencia puede utilizarse para identificar factores internos asociados al síndrome de burnout en los empleados (Yisell, 2022).

Tabla 5. Componentes en espacio rotado

	Componente					
	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal (invertida)	Productividad	Responsabilidad	Responsabilidad
DAE1	0,017	0,237	-0,048	0,354	0,815	0,177
DAE2	0,145	0,250	0,157	0,084	0,862	0,032
DAE3	0,784	0,068	-0,193	0,078	0,235	0,202
DAE4	-0,027	0,555	0,365	-0,110	0,587	0,232
DDP1	0,542	0,586	0,213	-0,025	0,312	0,230
DDP2	0,477	0,238	0,432	-0,194	0,457	0,841
DDP3	0,189	0,124	-0,003	0,054	0,198	0,889
DDP4	0,223	0,748	0,163	0,190	0,322	-0,065
RPI1	0,647	0,420	0,320	0,205	-0,096	0,241
RPI2	0,170	0,817	0,002	0,214	0,314	-0,038
RPI3	0,415	0,298	0,138	0,780	0,043	0,280
RPI4	0,543	0,558	0,158	0,703	0,229	-0,404
PDT1	0,361	0,559	0,334	0,844	0,041	0,386
PDT2	-0,011	0,238	0,581	0,804	0,074	0,205
PDT3	0,741	0,085	0,502	0,035	0,137	-0,012
PDT4	0,350	0,240	0,652	0,315	0,245	-0,162
RPS1	0,046	0,686	0,271	0,250	0,130	0,119
RPS2	0,224	0,165	0,199	0,677	0,365	-0,067
RPS3	0,688	0,313	0,004	0,503	0,019	-0,033
RPS4	0,149	0,261	0,436	0,695	0,095	-0,080
CPL1	0,108	0,514	0,244	0,463	0,041	0,763
CPL2	0,056	0,284	0,854	0,141	0,085	0,181
CPL3	0,709	0,032	0,383	0,337	-0,125	-0,008
CPL4	0,298	0,055	0,714	0,331	0,067	-0,356

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

En la subescala “Agotamiento Emocional”, se presentan ítems con altas cargas de ansiedad y distrés psicológico, como “Me siento incómodo todo el día cuando pienso en sexo” (0,784) y “Evito cometer errores en mi trabajo diario” (0,741). Estos ítems se correlacionan significativamente con la presión y la perseverancia relacionadas con estos factores. Otros ítems, como “Necesito mi inteligencia más de lo que se espera de mí en mi trabajo”, mostraron un coeficiente de correlación más bajo (0,709), lo que sugiere que no influyen significativamente en mi satisfacción intelectual.

La subescala “Despersonalización” incluye ítems relacionados con sentimientos de interés y desinterés, con cargas percibidas como “Me interesa mi trabajo” (0,748) y “Estoy muy motivado para resolver problemas laborales” (0,817). Estos ítems pueden utilizarse para predecir la satisfacción laboral y los mecanismos de afrontamiento.

En cuanto al componente de implementación personal, se identificaron los componentes de significación e implementación, por ejemplo, “Me siento activamente involucrado en las

actividades del grupo de trabajo” (0,854) y “Me siento orgulloso de formar parte de esta institución” (0,714). Estos coeficientes sugieren que un menor sentido de pertenencia conlleva un menor nivel de internalización de problemas y que esta variable media la influencia de las emociones negativas en el síndrome de burnout.

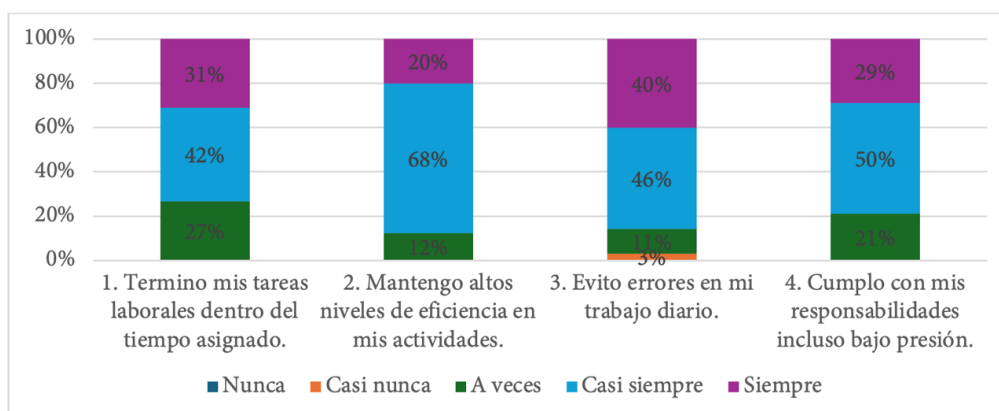
La subescala de productividad, los coeficientes más altos se obtuvieron para los ítems asociados con la eficiencia, como “Termino mis tareas a tiempo” (0,844), “Trabajo eficientemente” (0,804) y “Creo que hago un buen trabajo” (0,80). Estos resultados muestran que estos factores influyen de manera relevante en el agotamiento mental acumulado.

Finalmente, se observaron coeficientes significativos en las áreas de responsabilidad y satisfacción laboral, por ejemplo, «Asumo la responsabilidad de mis acciones en el trabajo» (0,677), «Reviso cuidadosamente mi trabajo antes de entregarlo» (0,503) y «Persigo constantemente mis objetivos en el marco de mi motivación laboral general» (7,3). Estos coeficientes indican una fuerte relación entre la responsabilidad y el compromiso organizacionales, lo cual puede correlacionarse positivamente con el síndrome de burnout en condiciones de alta exigencia e incertidumbre. En conjunto, los coeficientes sombreados confirman la estructura factorial común y sugieren que la motivación laboral general en el Cantón de Valencia puede considerarse un factor interno en el desarrollo del síndrome de burnout entre los empleados (Khorshidian et al., 2020).

OE2: Determinar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos a través del análisis de la escala de competencias de Campell.

Esta sección se centra en el segundo propósito, el cual examina cuidadosamente en función del análisis de la situación laboral, la importancia de la flexibilidad en el desempeño laboral y el logro de los objetivos generales de la organización. Este análisis permitió determinar el nivel de desempeño de los empleados públicos, así como sus principales fortalezas.

Figura 1. Productividad



Fuente: elaboración propia.

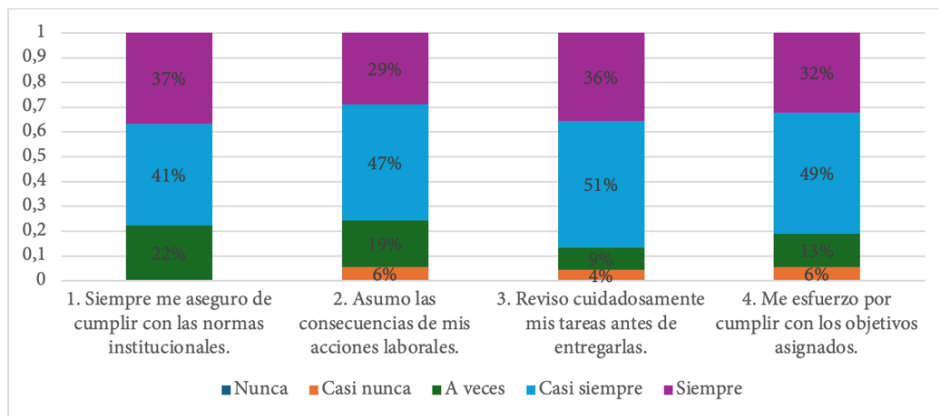
Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

En cuanto a la productividad, los resultados muestran una tendencia predominantemente

positiva en el desempeño laboral en el sector público. En respuesta a la pregunta 1, el 42% de los encuestados indicó que buscó una estructura laboral adecuada en su última contratación, mientras que el 31% afirmó que “siempre” confía en un entorno laboral bien organizado. Sin embargo, el 27% indicó “a veces”, lo que sugiere dificultades con la gestión del tiempo. En respuesta a la pregunta 2, el 68% de los encuestados indicó que probablemente tendrá éxito en su trabajo, mientras que el 20% afirmó que “siempre” se siente cómodo en la mayoría de las situaciones. Sin embargo, el 12% indicó “a veces”, lo que sugiere potencial de mejora en el área de diversidad.

En respuesta a la pregunta 3, el 46% de los empleados del sector público reportó experimentar estrés en su trabajo diario, mientras que el 40% respondió “siempre”, lo que indica una falta de concentración en el desempeño laboral. El 11% y el 3%, respectivamente, indicaron “a veces”, lo que sugiere problemas menos específicos. En el cuarto cuestionario, el 50% de los encuestados indicó estar dispuesto a asumir la responsabilidad de la situación, mientras que el 29% se negó. El 21% respondió “a veces”, lo que sugiere que la satisfacción laboral motiva a algunos empleados a permanecer en la empresa. En general, los resultados apuntan a una productividad significativamente mayor, con potencial de mejora en escenarios más deseables.

Figura 2. Responsabilidad



Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

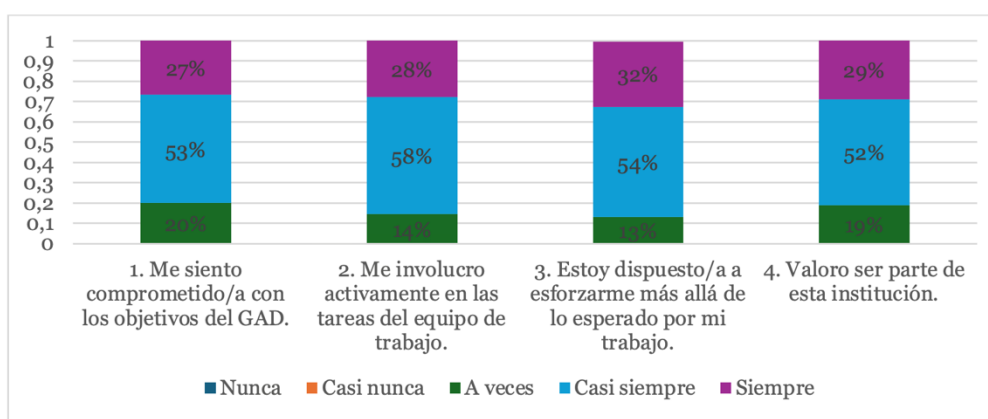
En el ámbito de responsabilidad, los resultados reflejan un efecto positivo en los costos laborales. En la Pregunta 1, el 41% de los funcionarios públicos afirmó que siempre permiten que los edificios sean seguros, mientras que el 37% respondió “siempre”. Esto indica un alto nivel de cumplimiento de la normativa interna. Sin embargo, el 22% respondió “a veces”, lo que indica que no se aplica de forma consistente en todos los casos. De igual manera, en la Pregunta 2, el 47% de los encuestados afirmó que siempre afronta las consecuencias de sus actos, mientras que el 29% afirmó sentirse culpable “siempre”. Sin embargo, el 19% respondió “a veces” y el 6% “a veces”. Esto podría estar relacionado con la presión laboral o la falta de supervisión institucional.

En la Pregunta 3, el 51% de los encuestados afirmó evaluar cuidadosamente la frecuencia con la que sus empleados reciben ascensos, y el 36% respondió “siempre”. Esto demuestra un énfasis

en la calidad y el control del trabajo. Sin embargo, el 9% respondió “a veces” y el 4% “casi nunca”, lo que indica que la mayoría de los encuestados afirman ser sexualmente activos.

En la cuarta pregunta, el 49% de los encuestados afirmó que siempre alcanzaba sus objetivos, y el 32% afirmó que “siempre” creía tener más probabilidades de alcanzarlos. Sin embargo, el 13% respondió “a veces” y el 6% “a veces”, lo que podría explicarse por los horarios de trabajo o las presiones organizacionales. En general, los resultados sugieren un alto grado de responsabilidad, lo que indica que la diversidad tiene un impacto significativo en el desempeño de las políticas públicas.

Figura 3. Compromiso laboral



Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

En cuanto al compromiso laboral, los resultados muestran una actitud más positiva entre los empleados del sector público. En respuesta a la pregunta 1, el 53% de los encuestados afirmó estar siempre al tanto de los objetivos del sistema, y el 27% lo confirmó, lo que indica un alto grado de alineamiento con el objetivo GAD (Global Action Digestive). Sin embargo, el 20% indicó que solo lo hace ocasionalmente, lo que podría estar relacionado con factores como la duración de su empleo o el alcance de sus responsabilidades.

De igual manera, en respuesta a la pregunta 2, el 58% de los encuestados afirmó trabajar a tiempo parcial con frecuencia, y el 28% siempre trabaja, lo que sugiere que la colaboración tiene un impacto positivo en la motivación laboral. Sin embargo, el 14% afirmó trabajar solo ocasionalmente, lo que indica una mayor participación en diversas actividades.

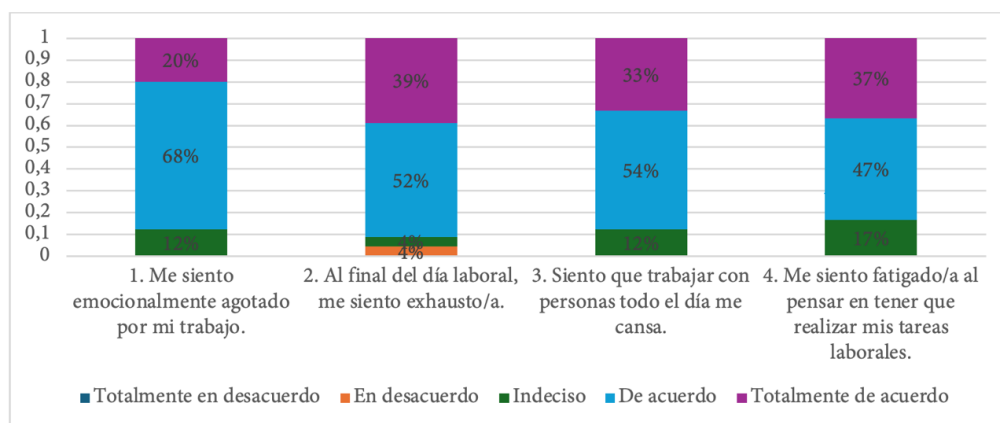
En el tercer cuestionario, el 54% de los encuestados afirmó estar siempre dispuesto a esforzarse al máximo, mientras que el 32% también lo indicó. Esto sugiere que la rendición de cuentas depende del área específica de responsabilidad. Sin embargo, el 13% de los encuestados indicó que solo formaba parte de la organización ocasionalmente, lo que podría explicarse por menores riesgos o un menor nivel de autoconfianza.

En el cuarto cuestionario, el 52% de los encuestados afirmó que esto era una parte importante de su experiencia, y el 29% indicó que era una parte significativa de su experiencia. Sin embargo, el 19% de quienes solo formaban parte de la organización ocasionalmente indicó que su compromiso con la empresa se relacionaba negativamente con las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo. En general, los resultados sugieren una alta satisfacción laboral, pero destacan especialmente el impacto de los factores organizacionales e individuales en el desempeño laboral.

OE3: Identificar los mecanismos de control organizacional implementados en el GAD del cantón Valencia para mitigar los efectos del síndrome de burnout en los servidores públicos

Esta sección se presentó los resultados del tercer objetivo específico, como resultado, se exploraron en mayor medida las percepciones de los participantes sobre la eficacia del apoyo profesional, la satisfacción laboral y el cumplimiento de la normativa interna. El análisis se centrará en cómo estos mecanismos contribuyen a regular las condiciones laborales y a reducir el malestar psicológico, lo que permitió comprender mejor el papel de la gestión organizacional en la prevención del burnout y la promoción del bienestar laboral.

Figura 4. Agotamiento emocional



Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

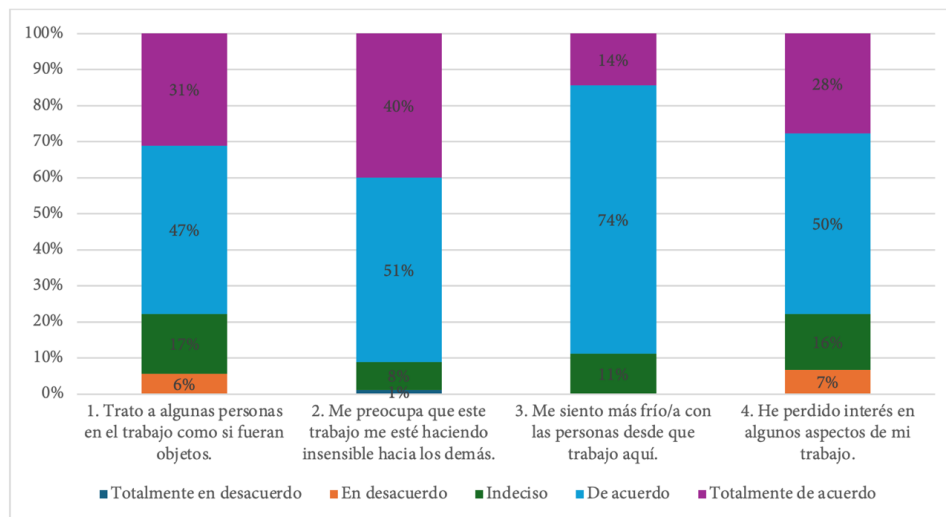
En cuanto al agotamiento psicológico, los resultados reflejan un concepto importante de burnout entre los empleados del sector público. En respuesta a la pregunta 1, el 68% de los encuestados afirmó sentirse incómodo en el trabajo, y el 20% también expresó incomodidad. El 12% se mostró indeciso, lo que sugiere que las experiencias pueden variar según el entorno laboral o el puesto específico.

Un patrón similar se observó en respuesta a la pregunta 2: el 52% estuvo de acuerdo y el 39% muy de acuerdo en que el final de la jornada laboral consumía mucho tiempo. El 4% se mostró indeciso, y otro 4% coincidió en que, si bien el efecto era generalizado, existían diferencias individuales en la carga de trabajo diaria.

En respuesta a la pregunta 3, el 54% estuvo de acuerdo y el 33% muy de acuerdo en que trabajar con personas durante toda la jornada era agotador. Esto sugiere que las relaciones interpersonales pueden aumentar el estrés. El 12% se mostró indeciso, lo que podría estar relacionado con las diferentes estrategias de afrontamiento de los encuestados.

Finalmente, en respuesta a la cuarta pregunta, el 47% de los encuestados estuvo de acuerdo y el 37% muy de acuerdo en que deben ser conscientes de los riesgos asociados, mientras que el 17% indicó que la apreciación de la responsabilidad también es un problema. En conjunto, estos resultados sugieren que el agotamiento mental está extendido entre los funcionarios públicos, posiblemente debido a la carga de trabajo, las presiones institucionales y la naturaleza de las exigencias organizacionales. Esto subraya la necesidad de fortalecer los mecanismos regulatorios para promover el bienestar mental.

Figura 5. Despersonalización



Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

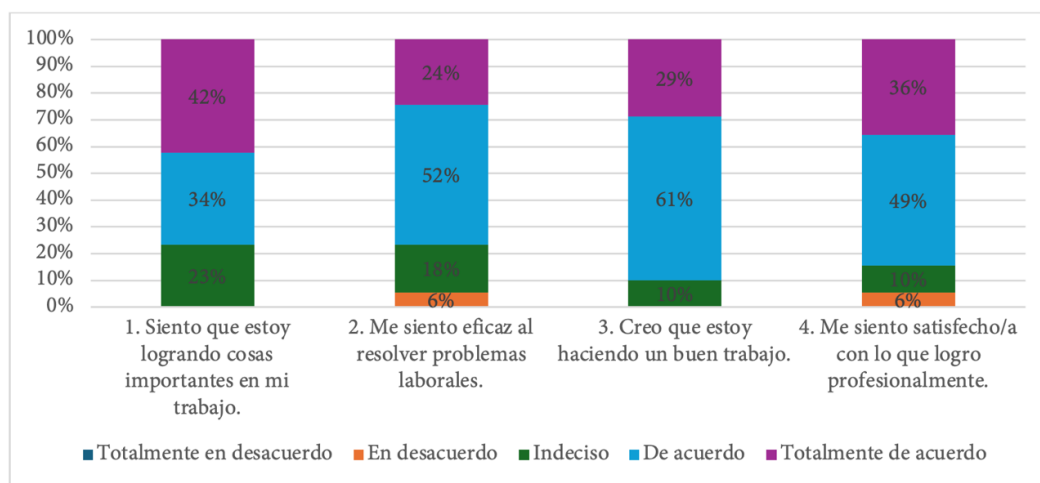
En cuanto a las dimensiones interpersonales, los resultados indican que el desapego emocional es un aspecto importante del servicio público. En respuesta a la pregunta 1, el 47% estuvo de acuerdo y el 31% muy de acuerdo en que los rasgos de personalidad se tienen en cuenta en el lugar de trabajo; el 17% se mostró indeciso y el 6% se mantuvo neutral, lo que sugiere que esta opinión no es uniforme.

En respuesta a la pregunta 2, el 51% estuvo de acuerdo y el 40% en desacuerdo en que les preocupaba el impacto de su trabajo en los demás, mientras que el 8% expresó preocupación. En respuesta a la pregunta 3, el 74% estuvo de acuerdo y el 14% muy de acuerdo en que el edificio no se sentía acogedor para el público después de su inauguración debido a la alta tasa de violencia sexual. El 11% permaneció indeciso, lo que podría atribuirse a diferencias individuales en la regulación emocional.

La pregunta 4, el 50% estuvo de acuerdo y el 28% muy de acuerdo en que ciertas unidades de trabajo ofrecen beneficios adicionales, mientras que el 16% y el 7% estuvieron en desacuerdo. Esto indicó que, si bien la despersonalización es un fenómeno relativamente estable, varía según el tipo de trabajo y el nivel de apoyo organizacional.

En general, los resultados sugieren que la despersonalización es un factor de riesgo actual de síndrome de burnout y que es importante fortalecer los mecanismos de afrontamiento organizacionales para brindar apoyo emocional y mejorar el ambiente laboral.

Figura 6. Realización personal (invertida)



Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

La dimensión realización personal (invertida) los resultados revelan actitudes negativas hacia la satisfacción pública y el éxito profesional. En respuesta a la pregunta 1, el 34% estuvo de acuerdo y el 42% muy de acuerdo, lo que sugiere la importancia de satisfacer las necesidades de toda la plantilla. Sin embargo, el 23% se mostró indeciso, indicando preocupación por su trabajo en relación con el estrés y la inseguridad.

En respuesta a la pregunta 2, el 52% afirmó que la medida fue eficaz para resolver problemas laborales, mientras que el 24% estuvo muy de acuerdo, el 18% se mostró indeciso y el 6% estuvo en desacuerdo. Esto sugiere que la percepción de su competencia refleja responsabilidades específicas. En el tercer cuestionario, el 61% estuvo de acuerdo y el 29% afirmó que se le recompensa por su buen trabajo. Sin embargo, el 10% permaneció indeciso, lo que podría estar relacionado con una gran carga de trabajo o con objetivos poco claros.

En respuesta a la pregunta 4, el 49% estuvo de acuerdo y el 36% muy de acuerdo en que su entusiasmo laboral había mejorado, mientras que el 10% y el 6% estuvieron en desacuerdo. Esto demostró que, si bien la realización personal suele percibirse como placentera, no es sinónimo de ella.

OE4: comprobar la relación existente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los servidores públicos por medio del coeficiente Rho de Spearman

Para el objetivo específico 4, se utilizó el coeficiente rho de Spearman para determinar la relación entre las lesiones por quemaduras y la satisfacción laboral, así como para determinar si existe una correlación significativa entre las variables. Inicialmente, se rechazó la hipótesis nula. Un nivel de significación pareada de 0,001 y un nivel crítico inferior de 0,05 indicarían la ausencia de correlación significativa. Esta conclusión permite establecer que las tasas de burnout y el desempeño en el servicio público, así como los factores emocionales y psicológicos, están directamente relacionados y resaltan el impacto del estrés en el trabajo (Gultom & Nata Liyas, 2023).

Tabla 6. Comprobación de hipótesis

Hipótesis	Rho de Spearman (ρ)	Sig. (bilateral)	Decisión	Interpretación
H0: No existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral	-0.462	0.001	Se rechaza	Existe relación estadísticamente significativa
H1: Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral	0.710	0.001	Se acepta	Relación negativa moderada significativa

Fuente: elaboración propia.

Nota. Resultados obtenidos a través del software estadístico.

Además, se aceptó la hipótesis alternativa, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de $\rho = 0,710$, lo que indica una correlación moderadamente alta. Desde una perspectiva interpretativa, estas diferencias significativas en las relaciones entre las lesiones por quemaduras y la capacidad funcional se relacionan con la sensación de mejoría, el probable deterioro y el eventual deterioro. Estos hallazgos coinciden con la teoría del burnout de Rizwan et al. (2018), que se relaciona con la efectividad percibida, la motivación y el compromiso organizacional.

Por el contrario, el enfoque según la definición de Dias & Angélico (2018), se centra en los trastornos emocionales y mentales. Si las decisiones de los tribunales se basan en su criterio profesional, es necesario abordar las preocupaciones sobre la regulación. Por lo tanto, el síndrome de burnout es un predictor ocupacional, lo que hace necesarias las estrategias de prevención y control para mejorar el bienestar mental y los servicios públicos.

Discusión

En cuanto al primer objetivo específico, los análisis factoriales revelaron que el síndrome de burnout en el sector público se divide principalmente en las subescalas de tensión psicológica, despersonalización y reducción de la realización personal. Estos componentes, en conjunto,

explicaron gran parte de la varianza total, lo que confirma la robustez del modelo dimensional. Estos resultados son consistentes con la teoría clásica del burnout de Rodrigo (2024), que afirma que la satisfacción laboral se manifiesta en estas tres dimensiones y refleja la variabilidad de los recursos psicológicos de los empleados. Además, la adecuación muestral determinada por el índice KMO y la significancia de la prueba de Bartlett demuestran la relevancia estadística del análisis factorial. Esto sugiere que la validez convergente de los constructos es mayor que la de los constructos controlados. En este sentido, los resultados sugieren que el burnout es un constructo multidimensional y no un fenómeno aislado, lo que confirma las suposiciones de los investigadores organizacionales.

En cuanto al segundo objetivo específico, que examinaba el desempeño laboral, los resultados mostraron que los empleados del sector público percibieron predominantemente mayores niveles de productividad, responsabilidad y satisfacción laboral, especialmente en la gestión del estrés emocional. Estos hallazgos coinciden con los de Anwar et al. (2024), quienes argumentan que el desempeño laboral debe considerarse un constructo multidimensional que abarca tanto factores individuales como organizacionales. La alta proporción de respuestas a las categorías “siempre” y “constantemente” también sugiere que los funcionarios públicos mantienen un estado laboral importante: a pesar de los síntomas de agotamiento, mantienen un nivel estable de desempeño, posiblemente debido a mecanismos profesionales más que a la falta de autocontrol.

Por consiguiente, objetivo específico 3, los resultados muestran que, a pesar de la existencia de mecanismos organizacionales para promover la satisfacción laboral y la eficiencia en el sector público, la eficiencia y la eficacia son deficientes. Este patrón respalda los hallazgos de Grandey (2000), quien argumentó que las necesidades sexuales en el lugar de trabajo pueden conducir al acoso sexual incluso con apoyo sexual existente. Los hallazgos de Leitão et al. La teoría de conservación de recursos propuesta por [2021] explica que el riesgo de burnout aumenta cuando los empleados sienten que sus recursos personales se agotan fácilmente. Por lo tanto, los resultados sugieren que los mecanismos organizacionales existentes podrían ser insuficientes para gestionar plenamente el estrés laboral. Esto subraya la necesidad de estrategias organizacionales más complejas.

Finalmente, el objetivo específico 4, el análisis de correlación mediante la rho de Spearman confirmó una asociación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. Por lo tanto, se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Este resultado demuestra que la tensión emocional está directamente relacionada con el desempeño laboral. Esto concuerda con investigaciones que muestran una correlación negativa entre el agotamiento emocional y el estrés, la ansiedad, la depresión y la reducción de la calidad laboral. Estudios como el de Rizwan et al. (2018) encontraron asociaciones significativas entre las dimensiones del burnout y el desempeño, pero esto queda fuera del alcance de este estudio.

Conclusiones

El análisis factorial aplicado reveló que los factores que contribuyen al síndrome de burnout no tenían una causa subyacente clara, y se observó que el estrés percibido y la despersonalización eran los principales constructos del síndrome de burnout. Estos resultados evidencian que el burnout no es un fenómeno aislado, sino una estructura multifacética en la que interactúan variables emocionales, cognitivas y conductuales, lo que sugiere que el burnout laboral es un factor común en los contextos organizacionales.

En cuanto al nivel de desempeño laboral, los hallazgos indican que, a pesar de las exigencias del puesto, los empleados públicos mantienen un comportamiento propicio para el logro de los objetivos institucionales y demuestran niveles mucho más altos de productividad, responsabilidad y compromiso. Sin embargo, la presencia de respuestas moderadas en algunos indicadores indicó que el desempeño es un factor universal y que los factores individuales y organizacionales pueden moderarse, lo que hace importante fortalecer las condiciones laborales.

Por lo que, los mecanismos de afrontamiento organizacional, si bien existen prácticas institucionales para mejorar la seguridad laboral y promover el bienestar, los altos niveles de distrés psicológico y despersonalización indican que estas estrategias podrían no abordar completamente el estrés laboral. Por lo tanto, el sistema de gestión actual parece priorizar las acciones para mejorar el clima organizacional, promoviendo políticas preventivas, apoyo psicológico y reducción del estrés entre los empleados.

Finalmente, el análisis de correlación reveló una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, lo que evidenció que ambas variables son independientes de los constructos estudiados. Estos resultados mostraron que la disminución del distrés psicológico y el desempeño laboral, y la reducción de los síntomas de burnout, requieren cambios en el desempeño.

Referencias

- Abreu, J. (2018). El método de la investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195–204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Acar, A. Z., & Acar, P. (2014). Organizational culture types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 3(3), 1–15. <https://doi.org/10.5195/emaj.2014.47>
- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burnout in public health sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), 1–9. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12166>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 1–22. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>

- Anitha, N. (2016). Work life balance of bank employees: A comparison. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 1(3), 80–82. www.scholarshub.net
- Anwar, K., Sutisna, A. J., Kusnady, D., Marthalia, L., & Dera, F. (2024). Effect of burnout on performance of marketing employees. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i2.380>
- Barral-Coral, S., & Albán-Pérez, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *Uda Akadem*, 2(8), 1–26. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi8.444>
- Delia, E., Acuña, D., Thalía, L., Ramos, F., Rudy, J., & Sinche, H. (2024). Influence of burnout syndrome on the work performance of teachers of an educational institution. *Revista Arbitrada de Educación Contemporánea*, 1(2), 1–10.
- Dias, F. S., & Angélico, A. P. (2018). Burnout syndrome in bank employees: A literature review. *Trends in Psychology*, 26(1), 1–16. <https://doi.org/10.9788/TP2018.1-02En>
- Díaz, G. (2020). Metodología del estudio piloto. *Revista Chilena de Radiología*, 26(4), 172–176. <https://doi.org/10.4067/s0717-93082020000400172>
- Guamán, K., Hernández, E., & Lloay, S. (2021). La metodología de la investigación científica. *Revista Conrado*, 17(81), 163–168.
- Gultom, E., & Nata Liyas, J. (2023). Work life balance and burnout on temporary employees performance. *Asean International Journal of Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.54099/aijb.v2i2.632>
- Hadiwardoyo, W. (2020). Kerugian ekonomi nasional akibat pandemi Covid-19. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2), 83–91.
- Harjanti, D., & Charistianity, A. (2024). Job burnout among hotel employees: The impact on OCB and employee performance. *Journal of Applied Management and Business*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.37802/jamb.v5i1.675>
- Jomud, P. D., Mabelle Antiquina, L. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 8(2), 1–6.
- Khorshidian, N., Mohammadi, N., Meftagh, S.-D., Hashemian Esfahani, S., & Najimi, A. (2020). Evaluating burnout among administrative and healthcare staffs. *Archives of Hygiene Sciences*, 4(2), 1–6.
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Luqman Aziz, A. (2021). The effect of work stress and burnout on job satisfaction and employee performance. En *Proceedings of the 1st International Conference on Applied Economics, Business, and Public Administration (AICoBPA 2020)* (pp. 1–6). Atlantis Press.

- Qing, L., Cao, G., & Guan, J. (2019). Experimental investigation of the concrete permissible damage scale based on the digital image correlation method. *Gongcheng Lixue/Engineering Mechanics*, 36(10), 115–121.
- Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2018). Antecedents of job stress and its impact on job performance and job satisfaction. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 1–17. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6097>
- Rodrigo, E. (2024). Factors that influence the presentation of burnout syndrome in the administrative staff of the Decentralized Autonomous Government of the Province of Cañar. *Journal Scientific*, 8(4), 1–20.
- Tunal, G. (2022). Protocolizando la investigación científica. *Investigación y Postgrado*, 37(1), 235–255. <https://doi.org/10.56219/investigacinypostgrado.v37i1.68>
- Yisell, G. B. L. (2022). *Diagnóstico de la presencia del síndrome de burnout en el personal administrativo de una industria avícola de la ciudad de Villavicencio* [Tesis de pregrado o trabajo, Corporación Universitaria Iberoamericana].
- Ziaei, M., Hamed Yarmohammad, Meisam Moradi, & Mohammad K. (2019). Level of workload and its relationship with job burnout among administrative staff. *International Journal of Occupational Hygiene*, 6(3), 1–8.

Autores

Jennifer Adriana Moreira Coro. Estudiante de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Jefferson Patricio Mawyin Veliz. Contrato ocasional - Docente no titular. Master en Prevención de Riesgos Laborales.

Kelvin Diego Moposita Ortega. Contrato ocasional - Docente no titular. Master en Ingeniería Mecánica.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.