



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA TRABAJO DE TITULACIÓN:

**Análisis de los Efectos del Burnout en el desempeño laboral de los
colaboradores de instituciones del sector público en el año 2024.**

AUTORA:

Ing. Sánchez Carbo, Nathaly Belén

Previo a la obtención del Grado Académico:

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUTORA:

Ing. Zerda Barreno, Elsie Ruth Ph.D.

Guayaquil, Ecuador

25 de febrero del 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Ingeniera en Empresas y Administración de Negocios, Sánchez Carbo, Nathaly Belén** como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Administración de Empresas**.

REVISORA

Ing. Zerda Barreno, Elsie Ruth Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María Del Carmen Lapo Maza, Ph.D.

Guayaquil, a los 25 días del mes de febrero del año 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Sánchez Carbo, Nathaly Belén

DECLARO QUE:

El trabajo **Análisis de los efectos del Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores de instituciones del sector público en el año 2024**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 25 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

Nathaly Sánchez b.

Sánchez Carbo, Nathaly Belén



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, Sánchez Carbo, Nathaly Belén

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Trabajo de titulación de Magíster en Administración de Empresas** titulado: **Análisis de los efectos del Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores de instituciones del sector público en el año 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA:

Sánchez Carbo, Nathaly Belén



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS

original

2024 MAE Trabajo de Titulación - Nathaly Belén Sánchez Carbo

< 1%

Textos sospechosos

< 1% Similitudes de similitudes entre comillas entre las fuentes mencionadas

2% Idiomas no reconocidos (ignorado)

0% Textos potencialmente generados por IA

Nombre del documento: 2024 MAE Trabajo de Titulación - Nathaly Belén Sánchez Carbo.docx	Depositante: María del Carmen Lapo Maza	Número de palabras: 5692
ID del documento: 81853aa03d2efb11e671044fa95af074f441a2d	Fecha de depósito: 17/10/2024	Número de caracteres: 36.779
Tamaño del documento original: 108,82 KB	Tipo de carga: Interface	
Autores: []	Fecha de fin de análisis: 17/10/2024	

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.joveterminalvalles.es <small>http://www.gubem.torrelles.es/centrotrmde/bornout/Cuestionario de Mellach Bur noust inventory.pdf</small> 22 fuentes similares	7%		Palabras idénticas: 7% (488 palabras)
2	psicogerontologiaurruvea.com <small>https://psicogerontologiaurruvea.com/wp-content/uploads/2013/01/multi-inventario-de-burnout-de...</small> 21 fuentes similares	7%		Palabras idénticas: 7% (477 palabras)
3	TEC - Moraleja.docx TIC - Moraleja es.docx 14 fuentes similares	6%		Palabras idénticas: 6% (366 palabras)
4	Documento de otro usuario - a150f36 12 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (334 palabras)
5	Documento de otro usuario - a150f36 8 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (289 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario - a150f36 1 documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	Documento de otro usuario - a150f36 1 documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
3	ENSAYO ANGELA SAAVEDRA.docx ENSAYO ANGELA SAAVEDRA - a6013f6 11 documentos proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	www.scielosp.org Validación de la escala desempeño laboral individual en colabo... <small>http://www.scielosp.org/publicacion.php?lang=es&art=1096&scisearch=7473302-2000-100063</small>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	www.doi.org <small>https://www.doi.org/10.4067/05071807642018000100171</small>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://doi.org/10.15139/rev.25-3-28
2	https://doi.org/https://doi.org/10.35426/aa/50n128-03
3	https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103660
4	http://dx.doi.org/10.17843/rjpmesp.2020.371.4592

REVISORA

Ing. Zerda Barreno, Elsie Ruth Ph.D.

AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente a Dios por darme la vida y darme la fortaleza para enfrentar cada uno de los desafíos en los momentos más difíciles de la vida. A mis padres, por su infinita paciencia, por motivarme a ser mejor cada día. A mi hermana, por ser una fuente constante de motivación y por sus consejos. A mis docentes, por compartir sus conocimientos a lo largo de este trayecto. Finalmente, a mí misma por no rendirme, por confiar en mis habilidades y demostrarme que, con esfuerzo, dedicación y paciencia, los logros son posibles.

Ing. Nathaly Belén Sánchez Carbo

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y darme fortaleza en cada paso de este camino, por darme la sabiduría y el valor para seguir luchando por mis sueños.

A mis padres, por ser mis pilares fundamentales en la vida, por sus sacrificios y ser mis ejemplos de esfuerzo y dedicación.

A mi hermana, por su apoyo incondicional y por compartir conmigo este desafío.

Y sobre todo a mí, por no rendirme y por aprender a valorar mi esfuerzo.

Ing. Nathaly Belén Sánchez Carbo

Índice General

Índice General	VIII
Índice de Tablas	IX
Introducción	1
Metodología	5
Tipo de Estudio	5
Instrumento de recolección de datos	5
Sujetos participantes	6
Procedimiento para la recolección de datos	6
Resultados	7
Conclusiones	15
Referencias	16
Apéndice	20

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de las dimensiones y valor del indicio	6
Tabla 2 Resultados de la encuesta MBI de Maslach	8
Tabla 3 Resultados de la encuesta de Desempeño Laboral.....	11

Introducción

En la actualidad, el Burnout implica un problema de salud pública y laboral que afecta principalmente a los empleados del sector público, dado que estos profesionales tienen un mayor contacto con los usuarios que resulta en una mayor exposición social (Turner et al., 2021). A esto se añade que existen factores como la demanda laboral (Maynez y Cavazos, 2021), una reciente pandemia mundial (Sutta et al., 2021) y la evolución de las tecnologías (Alave, 2022) que generan agotamiento emocional y un impacto en la salud física y por consiguiente en el desempeño laboral (García et al., 2021).

Muchas personas ven al empleo como una oportunidad de mejorar, pero también puede convertirse en un factor que impacta negativamente en la calidad de vida del ser humano. Si bien es cierto, el trabajo genera una remuneración que aporta en su desarrollo, este también trae consigo afectación emocional y física perjudicial para el trabajador, dado que su salud puede ser expuesta a distintos riesgos vinculados con sus funciones y el ambiente laboral al que se expone (Sebastizagal et al., 2020).

Es así como, para las organizaciones es imprescindible tener como prioridad al talento humano y garantizar que cuente con las condiciones óptimas para alcanzar un alto desempeño sin afectar su salud. Se debe considerar entonces a la salud laboral y el bienestar de las personas como un importante capital de las empresas que contribuyen a su desarrollo y productividad (López et al., 2021). Más aun cuando la ocupación laboral forma parte de la actividad diaria del ser humano, en la que se permanece la mayor parte del día, ya sea en la oficina o desde el hogar.

La relevancia de la presente investigación radica en comprender un problema que en los últimos años se está haciendo cada vez más visible, el Síndrome de Burnout, y que genera preocupación en el ámbito laboral actual. Este padecimiento tiene un impacto negativo en la salud y desempeño laboral de los empleados, debido a que se basa en una sensación de fracaso la cual es el resultado de un exceso de demanda de energías,

recursos personales o fuerzas espirituales desde el empleador hacia el empleado (De la Guerra et al., 2021).

El Síndrome de Burnout o también llamado estrés persistente, se caracteriza principalmente por ser un trastorno de estados de deterioro físico, psicológicos; con la presencia de síntomas como dolor de cabeza, dolores musculares, baja autoestima, irritabilidad, agresividad, trastorno del sueño, entre otros (Madeiros et al., 2018). Lo indicado se considera que puede presentarse debido a los cambios que han existido en el estilo de vida de los seres humano a lo largo del tiempo, provocando distintas situaciones de presión y exigencias en todas las esferas de la vida diaria, ya sea en el trabajo, en el hogar o en las relaciones interpersonales.

El Burnout se define por la presencia de un agotamiento emocional, la pérdida gradual de la energía física y emocional, la despersonalización la cual se exterioriza por un cambio en los empleados de actitudes hacia los demás, irritabilidad y el bajo desempeño laboral, lo cual afecta el clima laboral de una organización (Vivanco et al., 2018).

A partir del año 2022, la Organización Mundial de la salud incluyó al síndrome de Burnout en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), dado que la afección pasó de ser descrita como un estado de agotamiento vital a ser considerado como un padecimiento derivado del trabajo. Por otra parte, en un estudio realizado por la misma organización, se obtuvo como resultado que el agotamiento laboral entre los trabajadores de la salud durante la pandemia osciló entre el 41% y el 52% del total de los encuestados, también se resaltó que las mujeres eran quienes más riesgo tenían por las desigualdades del sector (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Una investigación posterior que fue realizada por Guamán y Vinocunga (2023) pudo determinar que el Burnout puede afectar a los servidores públicos de todas las edades, además que puede afectar a personas de cualquier sexo puesto que este es un problema que provoca insatisfacción laboral y afecta al desempeño laboral.

Cuando el síndrome de Burnout surge lo hace en cuatro etapas, la primera etapa se trata del encantamiento, el cual está acompañado de expectativas poco realistas con relación al entorno laboral. La segunda fase es el estancamiento y es cuando el trabajador percibe las consecuencias que conlleva el dedicarse en exceso al trabajo. La tercera fase es el momento del surgimiento del síndrome, es cuando se debate el desempeño en el puesto laboral, y la última etapa es la fase apatía, que es cuando la persona empieza a tener emociones negativas hacia su entorno (Ordoñez et al., 2023).

Para Bohórquez et al. (2020), el desempeño laboral es el rendimiento de los colaboradores de una organización cuando desempeñan las actividades indicadas, lo cual ayuda a identificar las áreas con menor rendimiento y cómo se desenvuelve en esa área.

Para que exista un óptimo rendimiento por parte de los trabajadores el ambiente laboral debe brindar seguridad, tranquilidad y confianza, dado que el desempeño laboral está comprendido por las conductas de los trabajadores las cuales se encuentran bajo una evaluación constante (Ramos et al., 2019). Las organizaciones realizan una evaluación de desempeño con el fin de medir el grado de eficacia y eficiencia del rendimiento de los empleados, para diagnosticarlo y mejorarlo, por lo que su aplicación es importante.

Existen varios factores externos a las organizaciones que pueden afectar la salud de los trabajadores y su desempeño, e incluso ocasionando el deterioro físico y mental de los mismos. Un ejemplo son los cambios tecnológicos que se han presentado en los últimos tiempos, los cuales han ayudado a mejorar la productividad de las empresas, pero en paralelo, en otros casos, han causado riesgos de estrés y ansiedad a los trabajadores (Larrea, 2021). La pandemia por el Covid-19 fue otro factor que afectó a muchas empresas no solo en su productividad sino también en el desempeño laboral de sus empleados, puesto que generó cambios en el estilo de vida, y condujo en muchos casos a la aparición de enfermedades como el estrés laboral, factor determinante en el Burnout (Agüero et al., 2022).

Las instituciones públicas en muchos casos pueden verse sujetas a estrictos presupuestos y una alta demanda de servicios, condiciones propicias para el desarrollo

del Burnout. Los empleados enfrentan una carga intensa y constante, expectativas elevadas afectando no solo su salud, sino también la calidad del servicio público, incrementan las tasas de absentismo y la rotación del personal. Esto a su vez puede afectar la percepción de los ciudadanos respecto a la institución lo que disminuye la confianza y satisfacción de los ciudadanos con los servicios recibidos (Fuentes et al., 2022).

Ante los antecedentes expuestos, se planteó como objetivo del presente estudio analizar los efectos del Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa pública en el año 2024.

Con la investigación se busca promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo, al recopilar valiosa información a través de la revisión de literatura para poder comprender la manera en que el burnout afecta a los empleados e identificar las distintas estrategias efectivas para abordar este desafío.

El presente estudio se lo realizó a una muestra de colaboradores de instituciones del sector público, debido a que la exposición a críticas públicas, la carga de trabajo y los procesos lentos que hoy son inherentes a las organizaciones de este sector contribuyen a que los empleados se vean expuestos al síndrome de Burnout. Para el efecto se aplicaron encuestas y se prestó una especial atención a la percepción que tienen los empleados sobre el impacto del Burnout en su desempeño laboral y bienestar.

Realizar un análisis sobre el síndrome de Burnout en instituciones públicas es importante dado que contribuye a visibilizar los factores de estrés propios de algunos entornos de trabajo y a fomentar ambientes laborales justos y saludables para los trabajadores del sector público (Vera, 2024). Mientras más conocimiento se tenga de aquellas situaciones que afectan el desempeño de los funcionarios públicos, mejores serán las estrategias aplicadas para su atención, lo cual hace necesario que se ejecute el levantamiento de información que retroalimente a los directivos tomadores de decisiones (García et al., 2021).

El agotamiento es un factor grave en la vida de los profesionales y por ello es necesario realizar una investigación más detallada para comprender sus causas y consecuencias; siendo el síndrome de Burnout, un problema de salud laboral que puede repercutir en satisfacción laboral. Sin embargo, con una prevención oportuna, los profesionales podrían llegar a mejorar su desempeño y calidad de atención al usuario, por lo que es importante analizar la situación (Quesada et al., 2024).

Metodología

Tipo de Estudio

El enfoque cuantitativo fue utilizado en el presente estudio, puesto que este se utilizará para la recolección y análisis de datos numéricos más concretos a través de los cuestionarios, que en este caso corresponden a las variables de Burnout y desempeño laboral, de esta manera se puede demostrar los efectos del burnout sobre el desempeño laboral de los colaboradores de instituciones del sector público en el año 2024.

En este estudio se utilizó el diseño no experimental y transversal, el cual permitió analizar fenómenos a través de la recolección de datos de una población o muestra determinada, para en este caso examinar la prevalencia del Burnout y cómo impacta en el desempeño laboral de los empleados de instituciones públicas. El alcance del estudio fue correlacional puesto que se basó en el análisis de dos variables, en este caso el Burnout y el desempeño laboral, y su relación; lo que no implicaba que una variable causaba de manera directa cambios en la otra variable.

Instrumento de recolección de datos

La herramienta de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario, el cual fue aplicado al personal de instituciones del sector público. Se elaboró un cuestionario para medir el nivel en el que se encuentra el Burnout dentro de lo sugerido en el Inventario de Burnout de Maslach (MBI); y otro cuestionario para medir el desempeño

laboral (Machado, 2021; Carranza y Cedeño, 2023). La encuesta fue realizada de manera virtual a través de la opción de *Google Forms*.

Sujetos participantes

Los participantes del presente estudio fueron escogidos a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual ayudó a seleccionar participantes en función de su disponibilidad (Hernández y Duana, 2020), esta selección se la realizó de manera práctica y eficaz. El total de participantes escogidos fue de 100 personas los cuales laboran en instituciones del sector público de la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos. Este muestreo permitió obtener información de forma rápida y sin mucha complejidad.

Procedimiento para la recolección de datos

La recolección de datos del presente estudio se la realizó en la ciudad de Babahoyo, a los 100 participantes escogidos a través del muestreo por conveniencia. Esta recolección de datos se la realizó con ayuda del cuestionario para medir el síndrome de Burnout y para la medición del desempeño laboral.

El MBI de Maslach está conformado por 22 ítems que evalúan dimensiones como: el agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal. Dentro del cuestionario estas dimensiones se encuentran contempladas en las siguientes preguntas:

Tabla 1 Distribución de las dimensiones y valor del indicio

Dimensión	Preguntas	Indicios de Burnout
Agotamiento emocional:	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización:	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal:	4-7-9-12-17-18-19-21	Menos de 34

Mientras que, en el Cuestionario de Desempeño Laboral, consta de 19 ítems que se dividieron en cinco dimensiones como son: cumplimiento de meta, conocimiento del puesto de trabajo, compromiso y responsabilidad, relaciones interpersonales, capacitaciones.

En la encuesta se utilizó la escala de Likert como una herramienta para la medición, siendo 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo.

Para realizar la recolección de datos se utilizó el formulario de Google lo cual permitió realizar los cuestionarios de manera virtual, y obtener los resultados tabulados y graficados de forma inmediata. Cabe destacar que, en los cuestionarios, se comunicó el objetivo del estudio y se proporcionó las instrucciones a los participantes, asegurando además la confidencialidad y el uso ético de los datos.

Luego de la recolección de datos se procedió a analizar y evaluar los mismos para determinar los efectos que el Síndrome de Burnout tiene sobre el desempeño laboral en los colaboradores de instituciones del sector público en el año 2024, para lo cual se empleó el estadístico Chi-cuadrado, calculado en el software IBM SPSS.

Resultados

Una vez realizada la encuesta virtual a los 100 participantes escogidos, tanto con el cuestionario de MBI de Maslach, que evalúa el síndrome de Burnout y el cuestionario de Desempeño Laboral, se procesaron los resultados que permitieron conocer la situación de los funcionarios en cuanto a las variables de estudio.

Los resultados presentan las características sociodemográficas de los participantes, en las cuales se evidencia que la gran mayoría de funcionarios encuestados se encuentra entre los 20 y 40 años, y sí presentan estabilidad laboral en el sector público.

Se puede observar que el 39% de los individuos encuestados se encuentran entre 20-30 años, el 31% están entre 31-40, el 21% tienen entre 41-50 años y el 9% tienen 51 y más. En cuanto a las personas que cuentan con un contrato estable, el 83% tienen un

contrato estable, mientras que el 17% no cuentan con ello. El 48% de las personas que fueron encuestados son de sexo femenino, y el 52% son de sexo masculino. En cuanto al estado civil de los participantes, el 35% está actualmente casados, el 26% están solteros, y el 39% tienen otro estado civil.

La tabla 2 muestra que el síndrome de Burnout está presente en los funcionarios públicos encuestados, lo que se evidencia ante la presencia de agotamiento emocional en el 75% de los funcionarios encuestados, mientras que en el 78% existe el sentimiento de despersonalización y el 98% no percibe que alcanza realización personal.

Tabla 2 Resultados de la encuesta MBI de Maslach

	ÍTEMS	Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	8,0%	23,0%	29,0%	22,0%	18,0%
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	11,0%	36,0%	31,0%	18,0%	4,0%
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	11,0%	14,0%	17,0%	31,0%	27,0%
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	3,0%	8,0%	11,0%	32,0%	46,0%
5	Siento que estoy tratando a algunos clientes como si fueran objetos impersonales	43,0%	25,0%	21,0%	9,0%	2,0%
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	11,0%	14,0%	17,0%	31,0%	27,0%
7	Siento que trata con mucha eficacia los problemas de mis clientes	0,0%	21,0%	34,0%	23,0%	22,0%

	ÍTEMS	Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	7,0%	6,0%	13,0%	13,0%	61,0%
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	17,0%	18,0%	20,0%	21,0%	24,0%
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	8,0%	14,0%	21,0%	24,0%	33,0%
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	3,0%	8,0%	11,0%	32,0%	46,0%
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	21,0%	31,0%	19,0%	19,0%	10,0%
13	Me siento frustrada en el trabajo	11,0%	14,0%	17,0%	31,0%	27,0%
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo	0,0%	0,0%	7,0%	31,0%	62,0%
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis usuarios	58,0%	34,0%	8,0%	0,0%	0,0%
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	2,0%	4,0%	21,0%	32,0%	41,0%
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis usuarios	19,0%	23,0%	32,0%	15,0%	11,0%
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis clientes	8,0%	23,0%	29,0%	22,0%	18,0%
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	19,0%	36,0%	35,0%	7,0%	3,0%
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	11,0%	14,0%	17,0%	31,0%	27,0%
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	57,0%	32,0%	8,0%	2,0%	1,0%

ÍTEMS		Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas	21,0%	31,0%	19,0%	19,0%	10,0%

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los participantes.

En lo que respecta a burnout por agotamiento emocional se presenta en el 75,9% de los funcionarios con estabilidad laboral y en el 70,5% de quienes no tienen contrato estable. El 38,7% del total de los funcionarios se encontraba en el rango de edad entre 31 y 40 años, y el 30,7% entre 21 y 30 años, lo que indica mayor presencia en la población menor a 40 años. El género con mayor participación es el masculino con el 58,7%, mientras que el femenino alcanzó el 41,3%. Los funcionarios solteros fueron los de mayor agotamiento emocional con el 38,7% de participación, aquellos casados obtuvieron el 29,3%, y otros en una situación marital distinta en 32%.

La dimensión de despersonalización alcanzó al 79,5% de funcionarios estables y al 70,5% de quienes solo tienen contrato por año. El 38,5% de los funcionarios encuestados tenían entre 31 y 40 años, el 29,5% entre 21 y 30 años, el 23,1% entre 41 y 50 años y el 9% más de 50 años. Fueron los hombres quienes registraron mayor burnout por despersonalización, alcanzando el 57,7% del total, mientras que las mujeres registraron el 42,3% de participación. En lo que respecta al estado civil, los solteros tuvieron una participación de 39,7%, los casados el 28,2% y otros con estado civil diferente el 32,1%.

Los resultados evidenciaron que casi la totalidad de funcionarios (98%) sienten burnout por realización personal, lo que demuestra una grave situación que debe ser atendida con urgencia en la población de funcionarios públicos.

Al revisar los resultados de la encuesta de desempeño laboral (ver tabla 3) se evidenció que existen dimensiones con problemas, como en el caso de la afirmación que

indica que se desempeña del trabajo tomando en cuenta el manual de organización y sus funciones, donde el 27% está en total desacuerdo y el 31% en desacuerdo.

Otro inconveniente se presentó al afirmar que en todo el personal de su área de trabajo se aprecia una actitud excepcional y permanente de compromiso, existiendo un 26% en total desacuerdo y un 42% en desacuerdo. O al afirmar que los cursos de capacitación que se reciben están de acuerdo con sus intereses, con un 29% de funcionarios en total desacuerdo y un 36% en desacuerdo, a lo que se suma un 73% en total desacuerdo en cuanto al seguimiento de cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un mayor desempeño laboral.

Tabla 3 Resultados de la encuesta de Desempeño Laboral

AFIRMACIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Cumplimiento de meta						
1	Termina su trabajo asignado oportunamente	3,0%	9,0%	14,0%	28,0%	46,0%
2	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad	1,0%	1,0%	5,0%	37,0%	56,0%
3	Cumple oportunamente con sus metas programadas por el equipo trabajo	1,0%	1,0%	19,0%	33,0%	46,0%
4	Existen deficiencias notorias en el aprovechamiento de los recursos de su área generando incumplimiento de metas	3,0%	5,0%	25,0%	31,0%	36,0%

AFIRMACIÓN	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Conocimiento del puesto de trabajo						
5	La selección de las personas es en base a la experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido	3,0%	9,0%	14,0%	28,0%	46,0%
6	Usa y conoce de los métodos y procedimientos de su puesto de trabajo	11,0%	13,0%	19,0%	25,0%	32,0%
7	Trabaja usted de acuerdo con la misión, visión y metas de la institución	0,0%	8,0%	13,0%	31,0%	48,0%
8	Desempeña su trabajo tomando en cuenta el Manual de Organización y funciones de la institución	27,0%	31,0%	18,0%	12,0%	12,0%
Compromiso y responsabilidad						
9	Trabaja sin necesidad de supervisión	0,0%	0,0%	0,0%	17,0%	83,0%
10	Tiene usted la participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas colectivas	0,0%	0,0%	4,0%	24,0%	72,0%
11	Es usted puntal	0,0%	4,0%	48,0%	27,0%	21,0%
12	En todo el personal de su área de trabajo se aprecia una actitud excepcional y permanente de compromiso	26,0%	42,0%	19,0%	8,0%	5,0%

AFIRMACIÓN		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Relaciones interpersonales						
13	Se muestra cortés con sus compañeros y los usuarios de la institución	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%	92,0%
14	Evita los conflictos dentro del trabajo	11,0%	13,0%	19,0%	25,0%	32,0%
15	Trabaja en forma organizada y comunica oportunamente a su superior la información de carácter urgente e importante respecto a su trabajo	0,0%	0,0%	14,0%	37,0%	49,0%
16	Entre compañeros de trabajo, se ayudan y apoyan para resolver los problemas	11,0%	13,0%	19,0%	25,0%	32,0%
Capacitación						
17	Existen capacitación y adiestramiento en su área, anticipándose inclusive a necesidades futuras	26,0%	42,0%	19,0%	8,0%	5,0%
18	Los cursos de capacitación que recibe están de acuerdo con sus intereses	29,0%	36,0%	26,0%	5,0%	4,0%
19	Sigue cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un mayor desempeño laboral	73,0%	6,0%	0,0%	9,0%	12,0%

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los participantes.

Se realizó además el análisis estadístico de los resultados para relacionar la incidencia del Burnout en el desempeño laboral, para lo cual se cruzaron estadísticamente cada uno de los parámetros del burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, con cada una de las dimensiones consideradas en el desempeño laboral: cumplimiento de meta, conocimiento del puesto de trabajo, compromiso y responsabilidad, relaciones interpersonales, capacitación. De esta manera se evidenció dónde existe incidencia significativa.

En el caso de la dimensión agotamiento emocional, esta tiene incidencia altamente significativa con la dimensión cumplimiento de meta, excepto en la sub-dimensión “siento que mi trabajo me está desgastando”, la cual no presenta incidencia significativa con el cumplimiento de meta.

Al relacionar el agotamiento emocional con el “conocimiento del puesto de trabajo”, se evidenció que existe incidencia altamente significativa, con Chi-cuadrado por debajo de 0,005, a excepción de las sub-dimensiones “siento que mi trabajo me está desgastando” y “siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo” con las que no existe alto nivel de significancia en torno al desempeño laboral por conocimiento del puesto.

En lo que respecta a la relación del agotamiento emocional con el “compromiso y la responsabilidad”, se constató que no existe incidencia altamente significativa a excepción de las sub-dimensiones “Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado” y “Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa” con las que sí existe alto nivel de significancia en torno al desempeño laboral por conocimiento del puesto dado el Chi-cuadrado por debajo de 0,005.

La dimensión agotamiento emocional y la dimensión “relaciones interpersonales” no presentan alto nivel de significancia (Chi-cuadrado $>0,005$), por lo que su relación no se valida, mientras que con la dimensión “capacitaciones” sí existe un alto nivel de significancia en todas sus sub-dimensiones.

Al realizar la relación entre la despersonalización y las dimensiones “cumplimiento de meta” y “conocimiento del puesto de trabajo” se pudo evidenciar alto

nivel de significancia con un Chi-cuadrado promedio por debajo de 0,005, mientras que con las dimensiones “compromiso y responsabilidad”, “relaciones interpersonales” y “capacitación” no existió influencia altamente significativa, resultando un Chi-cuadrado por encima de 0,005.

Finalmente, al relacionar la dimensión realización personal con las dimensiones del desempeño laboral en análisis, se evidenció que existe incidencia altamente significativa con el “cumplimiento de la meta” y “el conocimiento del puesto de trabajo”, ante resultados de Chi-cuadrado por debajo del 0,005. Mientras que no existe incidencia significativa entre la realización personal con las dimensiones “compromiso y responsabilidad”, “relaciones interpersonales” y “capacitación”, con resultados del Chi-cuadrado por debajo por encima del 0,005.

Conclusiones

Los resultados del cuestionario MBI de Maslach evidenciaron que existe una o varias dimensiones del síndrome de Burnout en el 98% de los funcionarios analizados en el estudio, y que este afecta al menos una dimensión de su desempeño laboral. El agotamiento emocional afecta principalmente al cumplimiento de metas; mientras que la despersonalización y la realización personal inciden principalmente en el cumplimiento de metas y en el conocimiento del puesto de trabajo.

Lo indicado establece la necesidad de promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo, que evite el agotamiento emocional, la despersonalización y aporte en la realización personal de los funcionarios, de tal manera que no se afecte la consecución de las metas institucionales, que la dimensión de desempeño laboral con mayor afectación.

Entre las estrategias efectivas para abordar este desafío se encuentran: un liderazgo humanizado, procesos de fortalecimiento de los funcionarios acorde a sus necesidades reales, procesos continuos de pausas activas efectivas y motivación constante.

Referencias

- Agüero, M., Pérez, T., & Troz, I. (2022). Principales patologías psíquicas que generó el estrés laboral durante la pandemia de COVID-19, en el personal de salud. *Revista Médica Sinergia*, 793. <https://doi.org/10.31434/rms.v7i4.793>
- Alave, G. (2022). Competencias digitales y el síndrome de burnout en docentes de la UGEL El Collao. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, VI(26).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.476>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Carranza, D., & Cedeño, W. (2023). *Evaluación de la eficiencia en el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del distrito de educación 13D12 Tosagua - Rocafuerte, periodo 2021-2022*. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.
- De la Guerra, J., Goicochea, D., Torres, P., & Cobo, J. (2021). Prevalencia del Síndrome de burnout en la dirección de instituciones públicas educativas en Barrios Altos, Lima-Perú. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 513-529.
<https://dx.doi.org/10.15359/ree.25-3.28>
- Fuentes, P., Rodríguez, R., Dorantes, S., & Gallegos, R. (2022). Síndrome de Burnout y Sobrecarga Laboral de Enfermería en el Área COVID-19. *ESJ Natural/Life/Medical Sciences*.
- García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Romero, M., Ortega, M., & Navarro, Y. (2021). Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Esp. Salud Pública*.

- Guamán, A., & Vinocunga, J. (2023). Entorno laboral competitivo y Burnout: el desafío de la administración del tiempo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador CONAGOPARE - TUNGURAHUA.
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, IX(17)*, 51-53.
- Larrea, D. (2021). Síndrome de burnput en el desempeño.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32233/1/0602921058%20DAVID%20MIGUEL%20LARREA%20LUZURIAGA.pdf>.
- López, B., Aragón, j., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum., XXI(2)*, 316-325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>
- Machado, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal*. Universidad Técnica de Ambato.
- Madeiras, M., Camargo, J., Barbosa, L., & Caldeira, A. (2018). Saúde mental de ingressantes no curso médico: Uma abordagem segundo o sexo. *Revista Brasileira de Educação Médica*.
- Maynez, I., & Cavazos, J. (2021). Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. *Investigación administrativa, L(128)*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35426/iav50n128.03>
- Ordoñez, A., Escudero, W., Gomez, V., & Gómez, C. (2023). Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen Costa del Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia, 28(101)* 80-92. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.6>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *World failing in 'our duty of care' to protect mental health and well-being of health and care workers, finds report on impact*

of COVID-19. <https://www.who.int/news/item/05-10-2022-world-failing-in--our-duty-of-care--to-protect-mental-health-and-wellbeing-of-health-and-care-workers--finds-report-on-impact-of-covid-19>

Quesada, C., Izquierdo, J., M., M., Aguayo, R., Cañadas, G., Romero, J., & Gómez, J. (2024). Job satisfaction and burnout syndrome among intense- care unit nurse: A systematic review and meta-analysis. *Journal Intensive and Critical Care Nursing*. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103660>

Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 195-205.

Sebastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Sutta, L., Roman, N., & Huanca, C. (2021). SARS-Cov-2 como detonante del síndrome de desgaste profesional en el personal de un centro de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, XLVII(2).

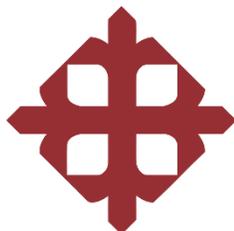
Turner, S., Botero, N., Herrera, M., Borda, J., & Ortiz, F. (2021). Systematic review of experiences and perceptions of key actors and organisations at multiple levels within health systems internationally in responding to COVID-19. <https://doi.org/10.1186/s13012-021-01114-2>

Vera, O. (Junio de 2024). Síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios como consecuencia del Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/s.v.v8i15.3193>

Vivanco, M., Sánchez, C., Maldonado, R., & Enrique, E. (2018). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y Privadas: Un análisis de la Provincia de Loja, Ecuador. *Revista Boletín Redipe*, 179-94.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/622/579>

Apéndice

Apéndice A: Cuestionarios de Encuesta



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Sistema de Posgrado

Maestría en Administración de Empresas

Encuesta

Nombre del Encuestado (opcional):

Estimado Colaborador, el presente cuestionario forma parte de un estudio realizado por la Maestría de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, busca obtener información respecto a los efectos del síndrome del Burnout en el desempeño laboral, cabe destacar que la información recolectada será confidencial y únicamente será utilizada con fines académicos.

Agradezco su colaboración, tiempo y atención a las siguientes preguntas.

Consentimiento informado

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación la cual esta denominada “Análisis de los efectos del Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores de instituciones del Sector Público año 2024”, esta es una investigación

científica que cuenta con el respaldo de la Maestría de Administración de Empresas de la UCSG.

Acepta participar: Si____ No____

Datos Sociodemográficos del encuestado

Edad	21-30 ()	
	31-40 ()	
	41-50 ()	
	51+ ()	
Sexo	F ()	M ()
¿Cuenta con un contrato estable?	SI ()	NO ()
Estado Civil	Soltero/a ()	
	Casado/a ()	
	Otro ()	

Nota: marque el número con una (x) lo que considere más adecuado de acuerdo con el ítem solicitado:

Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach

Ítems		1	2	3	4	5
		Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					

3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
5	Siento que estoy tratando a algunos clientes como si fueran objetos impersonales					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7	Siento que trata con mucha eficacia los problemas de mis clientes					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
10	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
13	Me siento frustrada en el trabajo					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis usuarios					
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis usuarios					

18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis clientes					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Ítems	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Cumplimiento de meta					
1	¿Termina su trabajo asignado oportunamente?				
2	¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la entidad?				
3	¿Cumple oportunamente con sus metas programadas por el equipo trabajo?				
4	¿Existen deficiencias notorias en el aprovechamiento de los recursos de su área generando incumplimiento de metas?				
Conocimiento del puesto de trabajo					

5	¿La selección de las personas es en base a la experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido?					
6	¿Usa y conoce de los métodos y procedimientos de su puesto de trabajo?					
7	¿Trabaja usted de acuerdo con la misión, visión y metas de la institución?					
8	¿Desempeña su trabajo tomando en cuenta el Manual de Organización y funciones de la institución?					
Compromiso y responsabilidad						
9	¿Trabaja sin necesidad de supervisión?					
10	¿Tiene usted la participación entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores, para el logro de las metas colectivas?					
11	¿Es usted puntal?					
12	¿En todo el personal de su área de trabajo se aprecia una actitud excepcional y permanente de compromiso?					
Relaciones interpersonales						
13	¿Se muestra cortés con sus compañeros y los usuarios de la institución?					
14	¿Evita los conflictos dentro del trabajo?					

15	¿Trabaja en forma organizada y comunica oportunamente a su superior la información de carácter urgente e importante respecto a su trabajo?					
16	¿Entre compañeros de trabajo, se ayudan y apoyan para resolver los problemas?					
Capacitación						
17	¿Existen capacitación y adiestramiento en su área, anticipándose inclusive a necesidades futuras?					
18	¿Los cursos de capacitación que recibe, están de acuerdo con sus intereses?					
19	¿Sigue cursos de especialización o diplomados en su área, que permita un mayor desempeño laboral?					

Nota. A partir de Machado (2021) y Carranza y Cedeño (2023)

**Apendice B: Resultados de Correlación de Variables “Burnout y Desempeño
laboral” en Software SPSS**

▪ **Agotamiento Emocional y Cumplimiento de Metas**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	145,506 ^a	16	,001
Razón de verosimilitud	157,714	16	,000
Asociación lineal por lineal	65,443	1	,000
N de casos válidos	100		

▪ **Agotamiento Emocional y Conocimiento del puesto de trabajo**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	161,069 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	179,826	16	,000
Asociación lineal por lineal	77,456	1	,000
N de casos válidos	100		

▪ **Agotamiento Emocional y Compromiso y Responsabilidad**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	173,795 ^a	8	,004
Razón de verosimilitud	175,269	8	,000
Asociación lineal por lineal	80,746	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Agotamiento Emocional y Relaciones Interpersonales**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	147,881 ^a	12	,007
Razón de verosimilitud	157,159	12	,000
Asociación lineal por lineal	64,401	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Agotamiento Emocional y Capacitación**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	247,680 ^a	16	,001
Razón de verosimilitud	211,026	16	,000
Asociación lineal por lineal	85,943	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Despersonalización y Cumplimiento de Metas**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	201,816 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	162,820	16	,000
Asociación lineal por lineal	74,830	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Despersonalización y Conocimiento del puesto de trabajo**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	192,038 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	168,888	16	,000
Asociación lineal por lineal	80,210	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Despersonalización y Compromiso y Responsabilidad**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	126,772 ^a	8	,006
Razón de verosimilitud	133,118	8	,000
Asociación lineal por lineal	71,634	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Despersonalización y Relaciones Interpersonales**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	145,410 ^a	12	,006
Razón de verosimilitud	151,536	12	,000
Asociación lineal por lineal	71,720	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Despersonalización y Capacitación**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	198,048 ^a	16	,007
Razón de verosimilitud	178,382	16	,000
Asociación lineal por lineal	76,329	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Realización Personal y Cumplimiento de Metas**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	160,622 ^a	16	,001
Razón de verosimilitud	166,034	16	,000
Asociación lineal por lineal	76,843	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Realización Personal y Conocimiento del puesto de trabajo**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	166,919 ^a	16	,001
Razón de verosimilitud	179,732	16	,000
Asociación lineal por lineal	82,808	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Realización Personal y Compromiso y Responsabilidad**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	163,177 ^a	8	,006
Razón de verosimilitud	164,334	8	,000
Asociación lineal por lineal	80,485	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Realización Personal y Relaciones Interpersonales**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	202,823 ^a	12	,009
Razón de verosimilitud	175,703	12	,000
Asociación lineal por lineal	79,262	1	,000
N de casos válidos	100		

- **Realización Personal y Capacitación**

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	198,128 ^a	16	,006
Razón de verosimilitud	199,939	16	,000
Asociación lineal por lineal	76,379	1	,000
N de casos válidos	100		



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sánchez Carbo, Nathaly Belén** con C.C: # 1207073733 autora del trabajo de titulación: **Análisis de los efectos del Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores de instituciones del sector público en el año 2024**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de febrero de 2025

f. Nathaly Sánchez B.
Nombre: Sánchez Carbo, Nathaly Belén
C.C: 1207073733



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de los efectos del Burnout en el desempeño laboral de los colaboradores de instituciones del sector público en el año 2024		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Sánchez Carbo, Nathaly Belén		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Ing. Zerda Barreno, Elsie Ruth Ph.D.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de febrero de 2025	No. DE PÁGINAS:	30
ÁREAS TEMÁTICAS:	Síndrome de Burnout, bienestar laboral, desempeño laboral.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Síndrome de Burnout, bienestar laboral, desempeño laboral.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 98 110 5902	E-mail: nathaly.sanchez02@cu.ucsg.edu.ec / nathalysanc@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			