



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**ANÁLISIS DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INFLUENCIA EN
EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA UBICADA EN
QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de licenciada en psicología

AUTOR:

NAYELI STEFANIA VARGAS FLORES

TUTOR:

GUILLERMO MARCELO PILLAJO SALCEDO

Quito- Ecuador

2025

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, NAYELI STEFANIA VARGAS FLORES con documento de identificación N° 1754881348 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nayeli Vargas', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat cursive.

VARGAS FLORES NAYELI STEFANIA

1754881348

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, VARGAS FLORES NAYELI STEFANIA con documento de identificación N° 1754881348, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención con tema: ANÁLISIS DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA UBICADA EN QUITO, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente lo derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 1 de febrero del año 2025

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nayeli Vargas', is written over a horizontal line.

VARGAS FLORES NAYELÍ STEFANIA

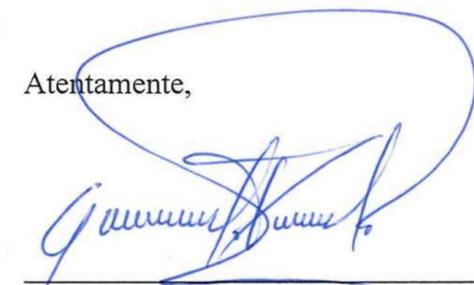
1754881348

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, PILLAJO SALCEDO GUILLERMO MARCELO con documento de identificación N° 1710314061, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi autoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ANÁLISIS DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA PRIVADA UBICADA EN QUITO, realizado por VARGAS FLORES NAYELI STEFANIA con documento de identificación No. 1754881348, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción de Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 1 de febrero del año 2025

Atentamente,



GUILLERMO MARCELO PILLAJO SALCEDO

1710314061

Dedicatoria

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, quien me ha dado la sabiduría, la fortaleza y la perseverancia necesarias para alcanzar esta meta. Su guía ha sido mi luz en cada paso del camino, brindándome la confianza para superar los desafíos y seguir adelante.

A mis amados padres Patricio y Sandra, quienes han sido los pilares fundamentales en mi vida. Su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante han sido el motor que me ha impulsado a crecer y a luchar por mis sueños. Gracias por cada palabra de aliento, por creer en mí incluso en los momentos más difíciles y por ser mi mayor inspiración.

A mis hermanos, Jorge, por ser un gran ejemplo a seguir, por todos sus aprendizajes y el apoyo que siempre me ha brindado, llenándome de mucha motivación para seguir adelante, y Sebastián, por su compañía y cariño, que han sido un refugio en este camino.

A mi querida abuelita Rosita, por su amor inmenso, sus enseñanzas y su sabiduría, que han dejado una huella imborrable en mi corazón. Su apoyo y sus palabras siempre han sido un consuelo y una fuente de fortaleza para mí.

A mi tía Mayra, por su cariño incondicional, su comprensión y por estar siempre presente en mi vida. Su apoyo ha sido invaluable, y agradezco profundamente cada gesto de amor y cada consejo que me ha brindado.

A mis amigos, quienes han estado a mi lado en este camino, compartiendo momentos inolvidables, risas y apoyo incondicional. En especial, a Dayanara y Said, por las risas interminables, la alegría y la compañía que han hecho que este proceso sea mucho más llevadero y especial.

A todos ustedes, con todo mi amor y gratitud infinita. Este logro es también suyo.

Resumen

El presente estudio analiza la influencia del síndrome de burnout en el clima laboral de una empresa privada ubicada en Quito. Se utilizó un enfoque cuantitativo, aplicando el Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en los empleados, y la Escala de Diagnóstico del Clima Organizacional (EDCO) para medir la percepción del entorno laboral. La muestra estuvo compuesta por 19 trabajadores de distintos cargos, permitiendo identificar patrones en la relación entre ambas variables.

Los resultados revelaron que el agotamiento emocional es la dimensión del burnout más predominante, afectando al 67% de los empleados. Asimismo, se evidenció una correlación negativa entre el burnout y el clima organizacional (-0.404), lo que sugiere que un ambiente laboral positivo puede reducir los niveles de estrés y agotamiento. Sin embargo, esta relación no fue estadísticamente significativa, por lo que se recomienda ampliar la muestra en futuras investigaciones.

Además, se encontró que las condiciones laborales y la satisfacción organizacional fueron las dimensiones con menor puntaje en el clima laboral, lo que resalta la necesidad de intervenciones enfocadas en mejorar estos aspectos. Entre las recomendaciones propuestas, se sugiere implementar programas de bienestar emocional y establecer estrategias de conciliación entre la vida profesional y personal.

Este estudio destaca la importancia de abordar el burnout como un problema organizacional que afecta la productividad y la cohesión del equipo de trabajo. La gestión adecuada del clima laboral y la prevención del burnout pueden contribuir significativamente a mejorar el rendimiento y bienestar de los empleados, promoviendo entornos laborales más saludables y sostenibles.

Palabras clave: Burnout, Clima Laboral, Agotamiento emocional, despersonalización.

Abstract

This study analyzes the influence of burnout syndrome on the work environment of a private company in Quito. A **quantitative approach** was used, applying the **Maslach Burnout Inventory (MBI)** to assess emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment, and the **Organizational Climate Diagnostic Scale (EDCO)** to evaluate employees' perception of their work environment. The sample consisted of 19 employees from different roles, allowing the identification of patterns in the relationship between these variables.

Results showed that **emotional exhaustion** was the most prevalent burnout dimension, affecting 67% of employees. A negative correlation (-0.404) between burnout and organizational climate was observed, suggesting that a positive work environment could reduce stress and exhaustion levels. However, this correlation was not statistically significant, indicating the need for a larger sample in future studies.

Additionally, work conditions and job satisfaction scored the lowest in organizational climate assessment, emphasizing the need for targeted interventions to improve these aspects. Recommended strategies include implementing **employee wellness programs**, promoting **empathetic leadership**, and establishing **work-life balance initiatives**.

This research highlights the importance of addressing burnout as an **organizational issue** that impacts productivity and team cohesion. Proper management of the work environment and burnout prevention can significantly improve employee performance and well-being, fostering healthier and more sustainable workplaces.

Key Words: Burnout, Work environment, Emotional exhaustion, Depersonalization

Índice

I. DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO.....	1
Titulo.....	1
Delimitación del tema.....	1
II. OBJETIVOS	1
Objetivo General:	1
Objetivos Específicos:	1
III. EJE DE INTERVENCIÓN	2
IV. OBJETO DE LA INTERVENCIÓN O DE LA PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN/INTERVENCIÓN.....	5
V. METODOLOGÍA.....	7
1. Matriz de ordenamiento y reconstrucción	8
2. Observación	9
3. Encuestas	9
4. Consideraciones éticas.....	11
VI. PREGUNTAS CLAVE	12
VII. ORGANIZACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	13
VIII. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	14
a) Análisis de cuestionario aplicados.....	14
1. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)	14
2. Escala del clima organizacional EDCO	17
3. Tabla de sistematización.....	18
b) Correlaciones	22
IX. JUSTIFICACIÓN.....	24
X. CARACTERIZACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS	25
XI. INTERPRETACIÓN.....	28
XII. PRINCIPALES LOGROS DE APRENDIZAJE	30
XIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	31
a) Conclusiones.....	31
b) Recomendaciones	33
XIV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

I. DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO

Título

Análisis del síndrome de burnout y su influencia en el clima laboral de una empresa privada ubicada en Quito

Delimitación del tema

Esta investigación se centrará en el análisis del síndrome de burnout y como esto influye en el clima laboral, tomando en cuenta a trabajadores de una empresa privada que ocupan diferentes cargos de trabajo. El estudio indagará como los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, características del síndrome del burnout, afectan a las actividades laborales, las relaciones interpersonales y el desempeño organizacional.

II. OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar la influencia del síndrome del burnout en el clima laboral de los empleados de una empresa privada ubicada en la ciudad de Quito, identificando los niveles de burnout presentes entre los colaboradores, con el propósito de observar como este síndrome influye en el clima laboral, determinando la relación entre las dos variables dentro de la organización.

Objetivos Específicos:

1. Identificar el grado de presencia del síndrome del burnout entre los empleados de una empresa privada para determinar los factores clave que contribuyen al desarrollo de este síndrome

2. Determinar la percepción del clima laboral que presentan los empleados para evaluar el impacto de las dimensiones del desgaste profesional (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), en el mismo.

III. EJE DE INTERVENCIÓN

El enfoque de sistematización que se utilizará en este proyecto será el enfoque histórico- dialéctico, basado en la filosofía del materialismo dialéctico y la historia. Este enfoque se utiliza para analizar procesos sociales, económicos y políticos, centrándose en la evolución histórica de los fenómenos, sus contradicciones internas y su evolución en el tiempo. Es una herramienta clave para comprender los cambios y transformaciones de una sociedad desde una perspectiva crítica. (Beatón, 2018)

De esta manera, el enfoque histórico- dialéctico permite estudiar el síndrome del burnout observando las diferentes condiciones sociales, económicas y laborales que lo fomenta, poniendo énfasis en las actividades e incongruencias que se presenta en el sistema de trabajo. De esta forma el enfoque no sólo se centra en los efectos individuales del agotamiento, sino que también trata de ir investigando estructuras y procesos sociales más amplios que contribuyan a su surgimiento y evolución. Esto identifica presión dentro del clima laboral que impactan el bienestar de los empleados a lo largo del tiempo.

Esta investigación sigue un método cuantitativo, buscando medir e inspeccionar objetivamente el vínculo entre el agotamiento laboral y el entorno de trabajo, a través de información cuantificable, recabada con instrumentos estandarizados como el MBI y la Escala de Clima organizacional EDCO. Para recopilar datos detallados y estadísticamente significativos, se pueden identificar

patrones, rastrear tendencias, y establecer correlaciones entre dos variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2022), “la investigación cuantitativa se centra en la medición numérica de características y el análisis de datos mediante procedimientos estadísticos que permiten generalizar los resultados a una población específica” (p. 128). El objetivo es, por lo tanto, obtener resultados concretos que faciliten la interpretación objetiva de los fenómenos estudiados y contribuyan al proceso de toma de decisiones organizacionales.

El síndrome de burnout es un trastorno vinculado a estrés laboral crónico que afecta principalmente a personas expuestas a exigencias excesivas en su entorno laboral. Se caracteriza por tres dimensiones principales: El agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización motivacional. Según López y Martínez (2020), “el burnout es una respuesta al estrés continuo que afecta tanto el bienestar emocional como el desempeño laboral, particularmente en industrias con alta interacción humana” (p. 45). Este síndrome pone de relieve la necesidad de implementar estrategias organizacionales que promuevan ambientes laborales saludables y sostenibles.

El síndrome de burnout fue conceptualizado en la década de 1970 por el psicólogo Herbert Freudenberger, quien también lo llamó síndrome de burnout. Freudenberger identificó este fenómeno como respuesta al estrés crónico en entornos laborales de alta demanda, particularmente en profesiones como en áreas de la salud, policías, militares y trabajos sociales, donde las demandas emocionales y profesionales son particularmente intensas (Freudenberger, 1974, p.159). Investigaciones recientes destacan que factores como el liderazgo, la cultura organizacional y las condiciones laborales desempeñan un papel crucial en la prevención del burnout.

Según Gómez y Torres (2022), “la presencia de un liderazgo empático y las iniciativas de bienestar de los empleados en el trabajo son medidas efectivas para disminuir el riesgo de burnout entre los empleados” (p. 92).

Además, se ha descubierto que implementar horarios flexibles, fomenta el equilibrio entre la vida laboral y personal, de esta forma se crea un ambiente de trabajo más saludable, para de esta forma prevenir el síndrome de burnout.

El clima laboral se define como una perspectiva colectiva de los empleados sobre el entorno en el que trabajan y los factores que van influyendo en su bienestar, satisfacción y desempeño. Esta definición de los estudios organizacionales le origina a mediados del siglo XX, especialmente en el trabajo de Kurt Lewin, quien inventó la dinámica de grupo y el impacto del entorno en el comportamiento humano.

A continuación, la investigación en psicología organizacional fue mejorando el término, enfatizando su importancia para la productividad y la retención del talento.

Según Martínez y Gómez (2020), “el clima laboral es un indicador clave para evaluar el estado emocional y motivacional de los empleados, así como su impacto en los resultados organizacionales” (p. 45). Este enfoque histórico destaca la evolución del clima laboral como factor central en la gestión organizacional moderna, enfatizando la necesidad de entornos de trabajo saludables y colaborativos.

Según Vásquez y García (2022), “el clima laboral se mide a través de herramientas como las encuestas, que estas permiten identificar percepciones sobre la comunicación, el liderazgo y el clima laboral” (p. 112). Además, Sánchez y Ramírez (2021) afirman que “medir el clima laboral no solo permite

comprender el bienestar de los empleados, sino también identificar áreas de mejora en la organización” (p. 67).

Según López y Martínez (2021), “el síndrome de burnout puede generar un clima organizacional no favorable, caracterizado por altos niveles de estrés colectivo, conflictos interpersonales y una percepción de insatisfacción laboral general” (p. 45). Por tanto, identificar y tratar el burnout no solo es fundamental para el bienestar individual, sino también para garantizar un entorno laboral saludable y eficiente.

De acuerdo con lo anterior, el síndrome de burnout se puede medir mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI), y en relación al clima laboral se mide con la Escala de Clima Organizacional EDCO

IV. OBJETO DE LA INTERVENCIÓN O DE LA PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN/INTERVENCIÓN.

El objeto de la intervención se circunscribe a los niveles de burnout identificados y su influencia en los niveles de percepción del clima laboral, por lo que los esfuerzos se dirigieron al análisis del impacto del síndrome del burnout en el clima laboral, para ello se utilizó como herramienta para medir el nivel de burnout la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala EDCO para evaluar el clima laboral. El estudio se realizó en una empresa privada ubicada en Quito.

Además, el análisis consistió en abordar aspectos específicos relacionados con las principales variables señaladas. En el caso del burnout, se estudia tres dimensiones clave: el agotamiento emocional se refiere a la falta de energía para cumplir con las exigencias laborales; la despersonalización, la actitud negativa hacia los demás, especialmente hacia compañeros de trabajo; y

por último la baja realización personal se refiere al sentimiento de no lograr una meta y sentirse estacando. Según Fernández y López (2021), “Estas tres dimensiones interactúan entre sí, influyendo negativamente no solo en el bienestar de los trabajadores, sino también en la productividad y el clima organizacional” (p. 58).

Comprender estas dimensiones es esencial para descubrir estrategias efectivas de intervención y prevención.

Así esta variable del clima laboral se puede comprender como la percepción grupal de los empleados que tienen sobre el clima laboral y la importancia de sus evaluaciones para poder identificar las áreas en las que se debe mejorar dentro de las organizaciones. A través del cuestionario EDCO se podrá ir analizando los factores que influyen de forma directa al clima laboral. Esto incluye el trabajo en equipo, la colaboración entre colaboradores; comunicación, que evalúa la claridad y eficacia de los flujos de información; igualdad, que se refiere a la percepción de justicia en el tratamiento y asignación de recursos; las condiciones físicas, vinculadas a la infraestructura y entorno físico del área de trabajo; el liderazgo, que analiza el estilo y eficacia de los líderes; y por último la motivación, que evalúa el nivel de compromiso y entusiasmo de los empleados hacia su trabajo.

Según Gómez y Torres (2022), “medir el clima laboral a través de herramientas como el cuestionario EDCO permite obtener un diagnóstico integral, identificando las fortalezas y debilidades del clima organizacional” (p. 88). Este análisis facilita la implementación de estrategias encaminadas a promover un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Sin embargo, el síndrome de burnout se ha convertido en un problema importante a nivel mundial, especialmente en los ambientes laborales de alta demanda, como los trabajos de atención médica, los de educación y trabajos donde deben interactuar día a día con personas. Sin embargo, el clima laboral de igual forma es una preocupación mundial, y un entorno laboral negativo puede provocar diversos problemas, como la baja motivación, la alta rotación de empleados y los conflictos interpersonales.

La relación entre el burnout y el clima laboral dentro de una empresa es estrecha, ya que un entorno laboral negativo puede ser un factor desencadenante o agravante del síndrome de burnout. Cuando los empleados experimentan altos niveles de estrés debido a una mala comunicación, falta de apoyo, malas condiciones laborales o un mal liderazgo, el riesgo de desarrollar los niveles de burnout en los empleados puede ir aumentando considerablemente.

Según Maslach y Leiter (2016), “un ambiente de trabajo tóxico promueve la aparición de burnout, debido a la falta de desempeño y al ambiente de trabajo hostil y a la intensificación de la insatisfacción de los empleados”. Por lo tanto, un clima laboral saludable, debe promover el trabajo en equipo, la motivación y el bienestar de sus colaboradores, de esta forma se puede reducir los niveles del agotamiento emocional y mejorar el trabajo de los empleados. De modo que, el entorno laboral juega un papel importante en la prevención y gestión del burnout dentro de las organizaciones.

V. METODOLOGÍA

La metodología de información se fundamenta desde un enfoque cuantitativo, que se caracteriza por la recolección de y análisis de los datos numéricos para identificar patrones y relaciones entre las variables. De esta

manera este enfoque permite medir de una forma objetiva fenómenos más específicos, facilitando la comparación de resultados y la generalización de conclusiones a una población mas amplia. A través de herramientas como las encuestas y los cuestionarios, se puede obtener información mas precisa que se puede ir analizando con técnicas estadísticas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2022), “la investigación cuantitativa se centra en el análisis y medición de las variables mediante procedimientos estadísticos, permitiendo establecer relaciones y generalizaciones a partir de datos objetivos” (p. 128). Este enfoque es esencial para poder ir evaluando de una forma estructurada el impacto del síndrome del burnout en el clima laboral y poder respaldar los resultados con evidencia empírica.

En esta sistematización se ocupará las siguientes herramientas:

1. Matriz de ordenamiento y reconstrucción

Las herramientas que se empleara para poder lograr una sistematización incluyen la matriz de clasificación y reconstrucción, que se utiliza en el análisis de datos tanto como cualitativos y cuantitativos. Esta herramienta permite categorizar y poder organizar los registros de una forma mas coherente, ayudando a identificar de una manera coherente, ayudando a identificar patrones, relaciones y tendencias mas significativas. En el ámbito de la investigación o en las organizaciones sociales, se utiliza para poder organizar las preguntas y respuestas, lo que facilita su interpretación.

De acuerdo con Sánchez y Pérez (2021), “la matriz de clasificación y reconstrucción proporciona una estructura clara que permite comparar diferentes datos o categorías, simplificando la identificación de conclusiones y facilitando

la toma de decisiones informadas” (p. 53). Esta herramienta es importante para asegurar que la información se vaya analizando de una manera sistemática y mas detallada, lo que a su vez promueve la elaboración de los informes de una forma mas precisa y comprensible.

2. Observación

El método de observación se emplea como un complemento a la recolección de datos, permitiendo al investigador poder analizar de una manera más directa los comportamientos e interacciones en el entorno estudiado sin tener que intervenir de una forma activa.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2022), la observación “es una técnica que permite registrar sistemáticamente eventos o fenómenos a medida que ocurren, proporcionando información detallada y contextualizada sobre el objeto de estudio” (p. 94). Este método ayuda a comprender aspectos que no siempre son captados en las encuestas o entrevistas, como las actitudes, las dinámicas de grupo y las respuestas que son no verbales. Además, la observación es esencial para evaluar la consistencia y autenticidad de las respuestas que son proporcionadas en herramientas como los cuestionarios, lo que refuerza la validez de los datos obtenidos en la investigación.

3. Encuestas

En la intervención propuesta, las encuestas se utilizarán, se utilizará encuestas que nos ayudarán a poder recopilar la información necesaria sobre las percepciones y experiencias de los participantes con relación al síndrome del burnout y el clima laboral. Estas investigaciones serán realizadas por

herramienta validadas, como el Maslach Burnout Inventory (MBI) que nos servirá para medir el síndrome de burnout y los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y el test EDCO para evaluar el clima laboral y los factores como la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo. Las encuestas se aplicarán de manera estructurada, lo que se permitirá poder recopilar datos cuantitativos de una manera más eficiente.

Según Hernández et al. (2022). “las encuestas representan un método confiable para recopilar información sistemática en la investigación social, facilitando la interpretación de datos y el diseño de estrategias de mejora” (p. 78). Este enfoque asegura que los resultados que se obtendrá serán representativos y útiles para diseñar intervenciones efectivas en las organizaciones.

a) Test EDCO

El test EDCO es una herramienta que fue creada para evaluar el clima laboral mediante un cuestionario estructurado que aborda varias dimensiones como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la igualdad, la condición física y la motivación. Esta herramienta consta por 40 preguntas, formuladas en formato tipo Likert, que permiten a los participantes que puedan expresar su grado de acuerdo o desacuerdo con varias afirmaciones que estarán relacionadas con su entorno de trabajo.

Su aplicación suele demorarse en un aproximado de 20 a 30 minutos, dependiendo de la familiaridad que tiene el participante con el orador.

Respecto a su validez, Gómez y Ramírez (2022) mencionan que “la prueba EDCO ha demostrado ser una herramienta confiable y válida a lo largo del tiempo, siendo ampliamente utilizada en estudios organizacionales debido a

su capacidad para brindar diagnósticos precisos y prácticos” (p. 92). Los resultados que serán obtenidos nos ayudan facilitando el diseño de estrategias enfocadas a un mejoramiento en el clima laboral y la satisfacción de los colaboradores.

b) Test MBI

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta que es muy utilizada para poder evaluar el síndrome de burnout, que se caracteriza por medir las tres principales dimensiones que tiene este síndrome, estas son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Su aplicación consiste en un cuestionario de 22 preguntas en donde los participantes deben responder en un formato tipo Likert, indicando con qué frecuencia se experimenta ciertas situaciones que están relacionadas con el clima laboral.

Según Maslach y Leiter (2020), “el MBI ofrece resultados confiables y su validez se mantiene en el tiempo, siendo un instrumento estandarizado reconocido internacionalmente” (p. 123). Esta prueba se demora en tomar en un aproximado de 10 a 15 minutos, dependiendo de la capacidad de respuesta que, de cada uno de los participantes, lo que la convierte en una técnica muy eficaz para la realización de una investigación en un entorno organizacional. Su diseño ayuda a facilitar la interpretación de datos para poder identificar los niveles de burnout y desarrollar estrategias de intervención específicas.

4. Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas que se tendrá en cuenta para realizar esta investigación se basarán en los principios establecidos por la Asociación Estadounidense de Psicología (APA, 2020) y otras pautas éticas clave:

- Respetar el derecho de las personas a decidir libremente si desean o no participar en el estudio.
- Garantizar la responsabilidad en la gestión y almacenamiento seguro de los datos proporcionados por los participantes.
- Obtener un consentimiento informado claro, explicando el propósito del proyecto, los objetivos de la investigación y los beneficios potenciales de su participación.
- Proteger la confidencialidad y el anonimato de los participantes, asegurando que su identidad no sea relevada si su permiso expreso.

VI. PREGUNTAS CLAVE

- **Preguntas de inicio.**

1. ¿Qué problemas específicos intento responder esta investigación?
2. ¿Qué áreas o departamentos están mas relacionados con el problema estudiado?
3. ¿Qué beneficios específicos espera obtener la empresa de este estudio?

- **Preguntas interpretativas.**

1. ¿Qué recursos o apoyo proporciono la empresa para asegurar el éxito del estudio?
2. ¿Qué comentarios o reacciones dieron los empleados después de participar en la prueba?
3. ¿Cómo percibieron los empleados el proceso de evaluación o medición?

- **Preguntas de cierre.**

1. ¿Qué aportaciones ha hecho la investigación a la empresa?

2. ¿Qué cambios ocurrieron después de que se completo este proceso de investigación?
3. ¿Qué beneficios obtuvo la empresa luego del proceso de investigación?

VII. ORGANIZACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para organizar y realizar este trabajo, se partió de la aplicación de los cuestionarios vía Google Forms con el fin de recolectar información correspondiente a las pruebas Maslach Burnout Inventory (MBI) y Escala de Diagnostico del Clima Organizacional (EDCO). Esta metodología permitió agilizar la recolección de datos y garantizar la confidencialidad de las respuestas

Posteriormente se utilizo la plataforma IBM SPSS Statistics para procesar los resultados obtenidos. Para ello, fue necesario exportar primero los datos recogidos por Google Forms a una hoja de cálculo de Excel, lo que facilito su posterior importación al programa estadístico. Este paso fue fundamental para garantizar una gestión adecuada y estructurada de la información.

Además, se elaboró una matriz de ordenamiento presentada en una tabla, lo cual nos permitió organizar de una forma sistemática los datos que fueron recopilados. Esta matriz nos ayuda facilitando la clasificación y agrupación de las variables en categorías, mejorando el proceso de análisis al identificar patrones que están relacionados entre las dimensiones evaluadas.

Una vez que los datos fueron registrados en el IBM SPSS Statistics, se pudo proceder a organizar y corregir la información. Esto nos implicó revisar y modificar las variables como género, puesto de trabajo y edad, asegurando que estuvieran codificadas de manera correcta. De igual forma, se llevó acabo la recodificación de cada variable presente en los cuestionarios, permitiendo un análisis más preciso y coherente de los resultados.

Para interpretar los datos se creó gráficos de barras concretos para los resultados obtenidos del cuestionario EDCO, que permitieron visualizar de forma más clara los niveles de clima organizacional en sus diferentes dimensiones. Estos gráficos nos facilitaron con la comparación y el análisis de los resultados que se obtuvo, identificando las áreas de mejora en el desempeño.

En el caso del test Maslach Burnout Inventory (MBI), los resultados se también fueron representados en forma de gráficos de barras, lo que permitió interpretar de una manera visual y más entendible la distribución de variables asociadas al síndrome de burnout. Estos gráficos facilitaron la identificación de tendencias clave en los niveles de agotamiento dentro de la población analizada.

Por último, la combinación de estos recursos visuales intervino efectivamente a los resultados de la interpretación, permitiendo identificar las relaciones entre el síndrome de Burnout y el clima laboral.

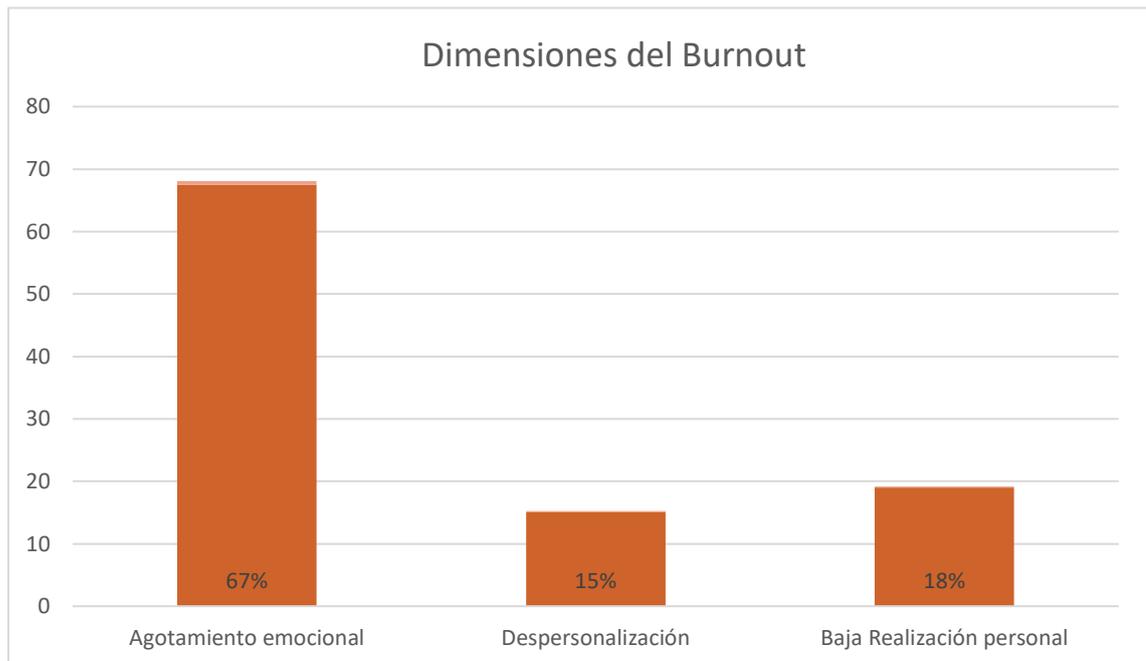
VIII. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

a) Análisis de cuestionario aplicados

1. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Figura 1.-

Análisis de dimensiones del síndrome de burnout

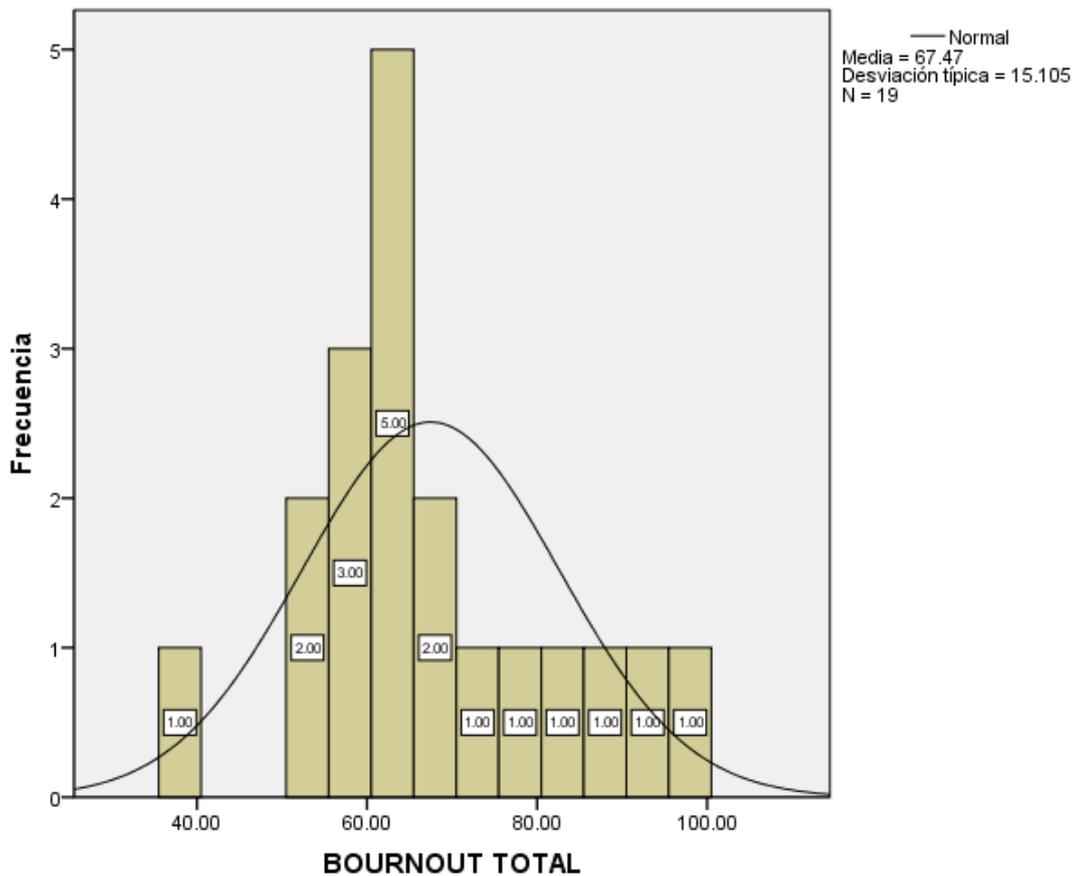


Nota: Datos de una empresa privada. Elaboración propia

Como se describe en el gráfico 1, el agotamiento emocional es la dimensión mas alta representando el 67% del total, lo que indica que los participantes experimentan una sensación de agotamiento en su trabajo, el otro 15% refleja la despersonalización, indicando una menor tendencia de desarrollar actitudes distantes hacia sus compañeros y por ultimo el 18% de realización personal, indica que los trabajadores tienen percepciones moderadas de la eficacia.

Figura 2

Análisis global del síndrome de burnout



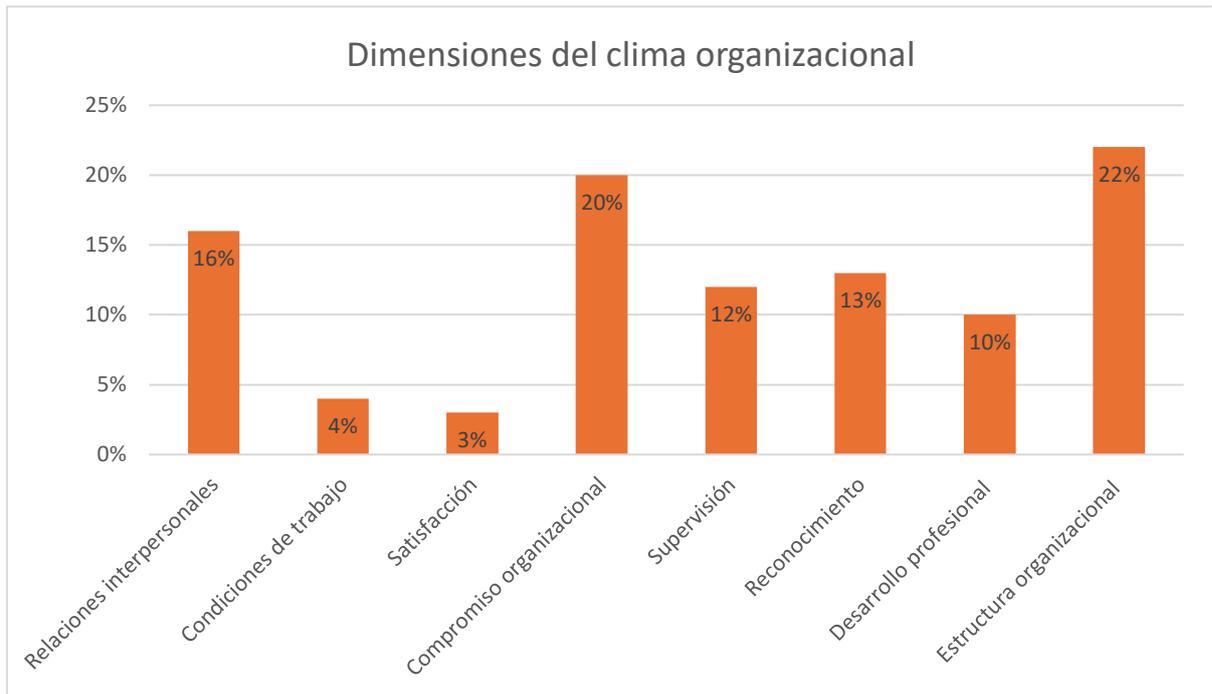
Nota: Datos de una empresa privada. Elaboración propia

El histograma muestra la distribución de los niveles de agotamiento entre los participantes, con una curva de distribución normal para facilitar la interpretación. La media es 67.47, con una desviación estándar de 15.105 y una muestra de 19 participantes. El rango más común es de 60.00 a 70.00 y 5 personas indican que la mayoría tiene niveles cercanos al promedio. Los intervalos adyacentes tienen frecuencias de 3 y 2 participantes, mostrando una ligera dispersión. En los extremos, sólo un participante se encuentra en los valores más bajos y más altos. La distribución sugiere un ligero sesgo hacia valores más bajos y más altos. La distribución sugiere un ligero sesgo hacia valores más altos, lo que indica algunos casos con niveles altos que pueden requerir atención especial.

2. Escala del clima organizacional EDCO

Figura 3

Resultado de las dimensiones del clima organizacional



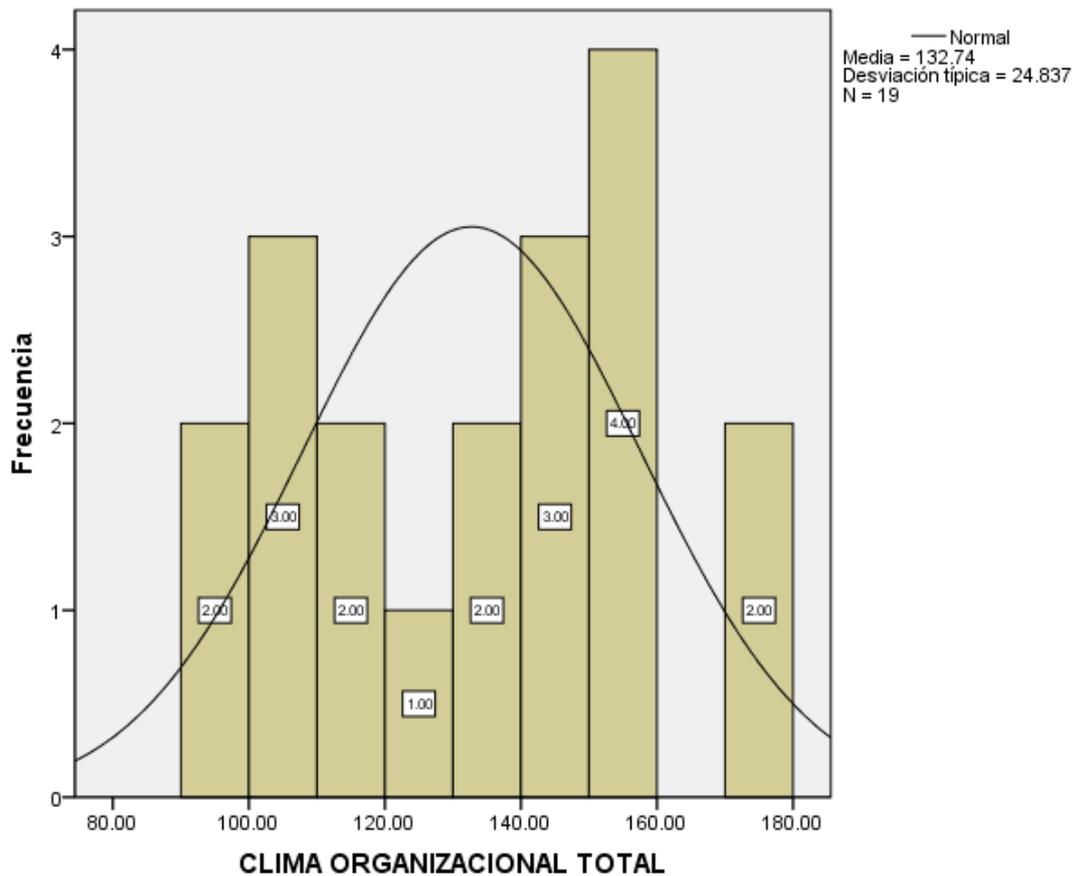
Nota: Datos de una empresa privada. Elaboración propia

Como se indica en el gráfico Estructura organizacional (22%) y compromiso organizacional (20%) son las dimensiones con puntajes más altos, lo que indica que los empleados perciben cierta estabilidad y claridad en los procesos, así como un compromiso moderado con la empresa.

Las condiciones de trabajo (4%) y la satisfacción (3%) tienen los valores más bajos, lo que podría sugerir que las condiciones de trabajo y nivel de satisfacción con la organización requieren especial atención para mejorar la percepción general del clima.

Figura 4

Resultados del nivel del clima organizacional



Nota: Datos de una empresa privada. Elaboración propia

Como se muestra en la figura 4, la media del clima organizacional en la muestra es 123.74, con una desviación estándar de 24.837, lo que indica una dispersión moderada. La muestra estuvo compuesta por 19 participantes, y el rango mas frecuente, de 160.00 y 170.00, agrupa a 4 personas, sugiriendo percepciones altas del clima organizacional. Los rangos de 100.00 a 110.00 y 140.00 a 150.00 tienen cada uno 3 participaciones, lo que muestra una distribución relativamente uniforme alrededor de la media. En los extremos, los rangos de 80.00 a 90.00 y de 170.00 a 180.00 presentan solo 2 participaciones, lo que refleja percepciones muy bajas o muy altas.

3. Tabla de sistematización

Tabla 1

Matriz de ordenamiento y Reconstrucción

Categoría	Descripción	Datos Relevantes	Análisis
Problema identificado	Presencia de síndrome de burnout entre empleados de una empresa privada de Quito y su influencia en el ambiente laboral.	La despersonalización y el agotamiento emocional tienen un impacto negativo en las relaciones laborales.	Implementar programas de bienestar en el lugar de trabajo y promover el equilibrio entre la vida personal y laboral.
Objetivos de la investigación	Analizar la influencia del burnout en el ambiente laboral e identificar niveles de burnout entre los empleados.	La metodología cuantitativa ha demostrado ser eficaz para medir el agotamiento y el entorno laboral.	Realice evaluaciones periódicas con herramientas validadas como pruebas MBI y EDCO.
Metodología utilizada	Enfoque cuantitativo con	La combinación de	Mantener el uso de metodologías

	<p>aplicación de cuestionarios estandarizados (MBI y EDCO) y análisis estadísticos en IBM SPSS.</p>	<p>herramientas cuantitativas facilitó la identificación de áreas críticas.</p>	<p>as cuantitativas integradas con análisis cualitativos.</p>
<p>Principal es hallazgos</p>	<p>Se identificó una correlación negativa (-0.404) entre el clima organizacional y el burnout, sugiriendo que un ambiente laboral positivo podría reducir el agotamiento emocional, aunque no fue estadísticamente significativo.</p>	<p>El burnout tiene un impacto directo en el ambiente laboral y el desempeño de los empleados.</p>	<p>Diseñar programas de apoyo psicológico y fortalecer el entorno empático.</p>

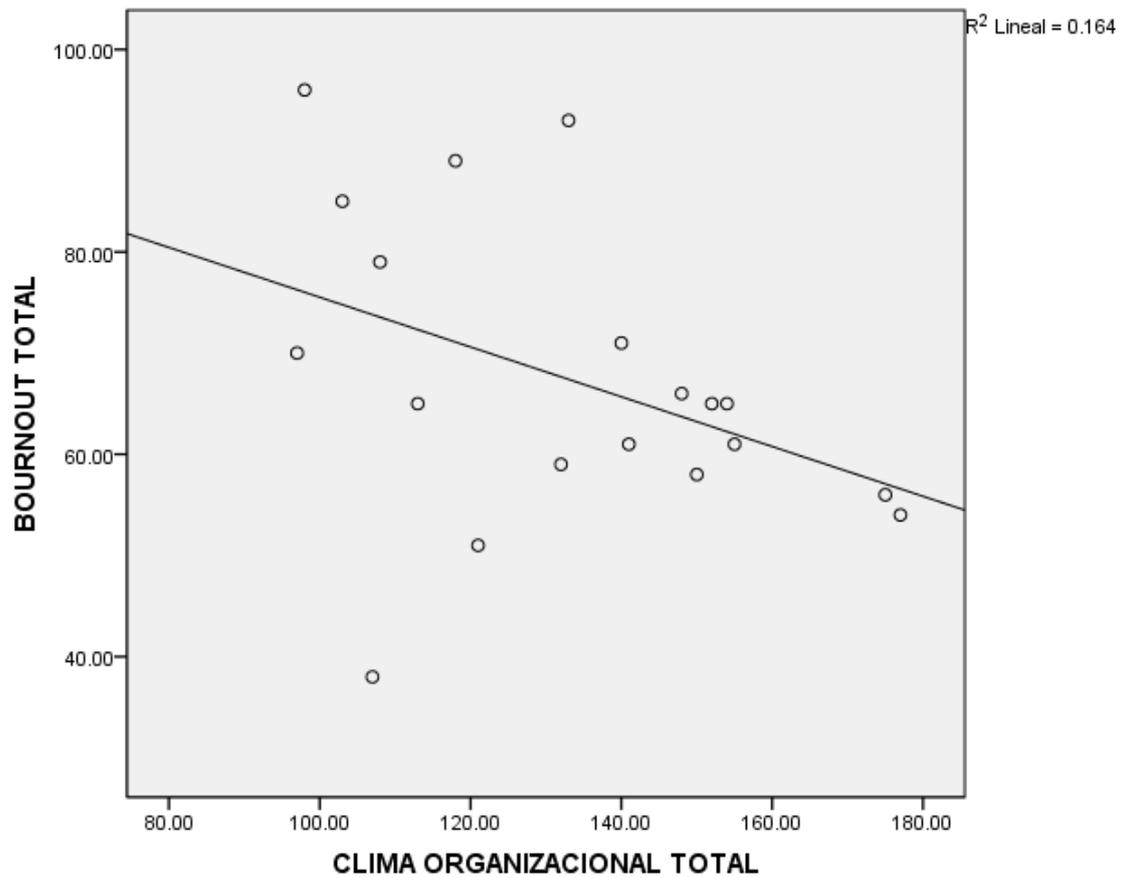
	ente significativa .		
Género, edad y cargo	El 73,68% de los participantes fueron mujeres y el 26,32% hombres. La mayoría tiene entre 25 y 30 años y ocupa puestos de analista.	Los factores demográficos influyen en la percepción del entorno laboral y en el desarrollo del burnout.	Implementar estrategias personalizadas basadas en género, edad y puesto para prevenir el burnout.
Limitaciones del estudio	Baja participación de ciertos colaboradores y posibles distorsiones en las respuestas.	La participación activa es esencial para lograr resultados representativos.	Mejorar la comunicación interna para fomentar la participación en futuras investigaciones.
Impacto en la organización	El burnout afecta negativamente a la satisfacción y motivación	Un ambiente de trabajo positivo reduce el riesgo de agotamiento.	Implementar estrategias para mejorar la comunicación, el liderazgo y

	laboral, deteriorand o así el ambiente laboral.		las condiciones laborales.
Estrategi as de mejora	Programas de bienestar, liderazgo empático, evaluacione s periódicas de clima laboral y conciliación .	Combinar estrategias organizaciona les mejora el bienestar de los empleados.	Diseñar intervencio nes integrales para la prevención y gestión del burnout.

b) Correlaciones

Figura 5

Correlación



Nota: Datos de correlación entre burnout y clima laboral

En la figura 5 se muestra una correlación negativa entre las variables de síndrome de burnout y clima laboral.

Tabla 2

Correlación del síndrome de burnout y clima organizacional

Correlaciones		
		CLIMA ORGANIZACIONAL TOTAL
BOURNOUT TOTAL	Correlación de Pearson	-0.404
	Sig. (bilateral)	0.086
	N	19

El diagrama de dispersión muestra una relación negativa entre el síndrome de burnout y el clima laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.404. Esto sugiere que un mejor clima laboral tiende asociarse con menores niveles de burnout. Sin embargo, el nivel de significancia estadística es

de 0.086, lo que indica que la relación no es concluyente bajo el estándar de $p < 0.05$. Aunque la tendencia es visible, la dispersión de los puntos sugiere que la relación no es completamente lineal.

IX. JUSTIFICACIÓN

El propósito de esta investigación es analizar los niveles de burnout y como esto influye en el clima laboral en una empresa privada ubicada en la ciudad de Quito. Este estudio surgió ante la ausencia de antecedentes relacionados con el bienestar psicológicos y del clima laboral dentro de la organización, lo que resalta la importancia de examinar los comportamientos y percepciones de los colaboradores. Los resultados que pudimos obtener contribuirán significativamente en el campo de la salud mental organizacional. Además, este análisis pretende contribuir el conocimiento científico y práctico para la prevención de burnout en posibles aplicaciones en contextos clínicos, educativos, organizacionales, sociales y comunitarios.

Esta investigación se ejecuto con el fin de analizar el síndrome de burnout y la influencia que tenía este en el clima laboral. Este problema surge por la preocupación del bienestar psicológico de los empleados y el impacto negativo que algunos presentaban en el entorno laboral.

En Ecuador el síndrome de burnout se ha convertido en un problema creciente que afecta significativamente en el clima laboral. Según datos recientes, el 79% de los empleados reporta altos niveles de burnout extremo, lo que pone de relieve una situación preocupante en el entorno laboral del país (Ecuavisa, 2024). Además, estudios han encontrado que el 54% de los trabajadores han sufrido burnout y el 50,2% presenta sobrecarga laboral, factores que deterioran el clima laboral y afectan la productividad (El comercio, 2024).

Estas cifras reflejan la urgente necesidad de estudiar como el agotamiento afecta el clima laboral e implementar estrategias que promuevan ambientes laborales saludables. Esta investigación contribuirá al campo de la salud mental organizacional proporcionando información clave para desarrollar políticas de prevención e intervención que mejore el bienestar emocional de los empleados (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

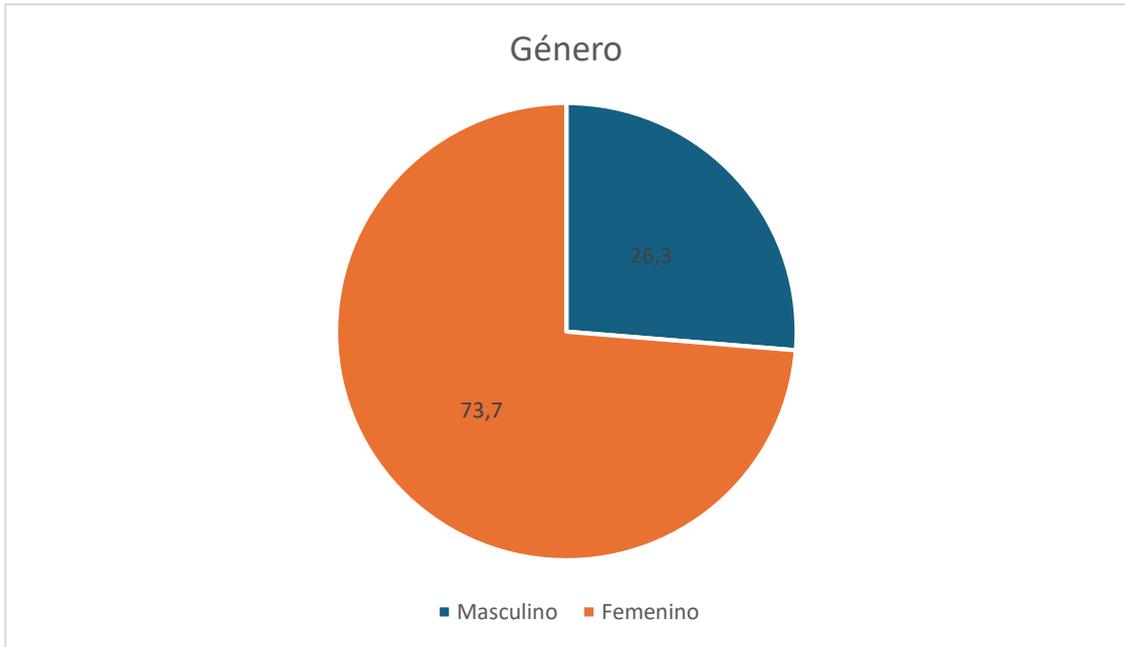
X. CARACTERIZACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

Esta investigación estuvo dirigida a 19 empleados en una empresa privada ubicada en Quito. La selección de esta población se realizó según un criterio de muestreo intencional, y que pudieran brindar información relevante sobre su bienestar emocional en el clima organizacional. Entre el total de participantes predominó el género femenino con un 73,7%, mientras que el género masculino representó un 23,3%. Los colaboradores tenían edades comprendidas entre los 25 hasta los 42 años y eran en su mayoría asistentes de operaciones dentro de la empresa.

Durante la ejecución del proyecto, los participantes demostraron altos niveles de participación, cooperación y compromiso en las actividades propuestas. La aplicación en las sesiones de evaluación fue constante, y reflejaban el interés por comprender y mejorar su bienestar en el trabajo.

Figura 6

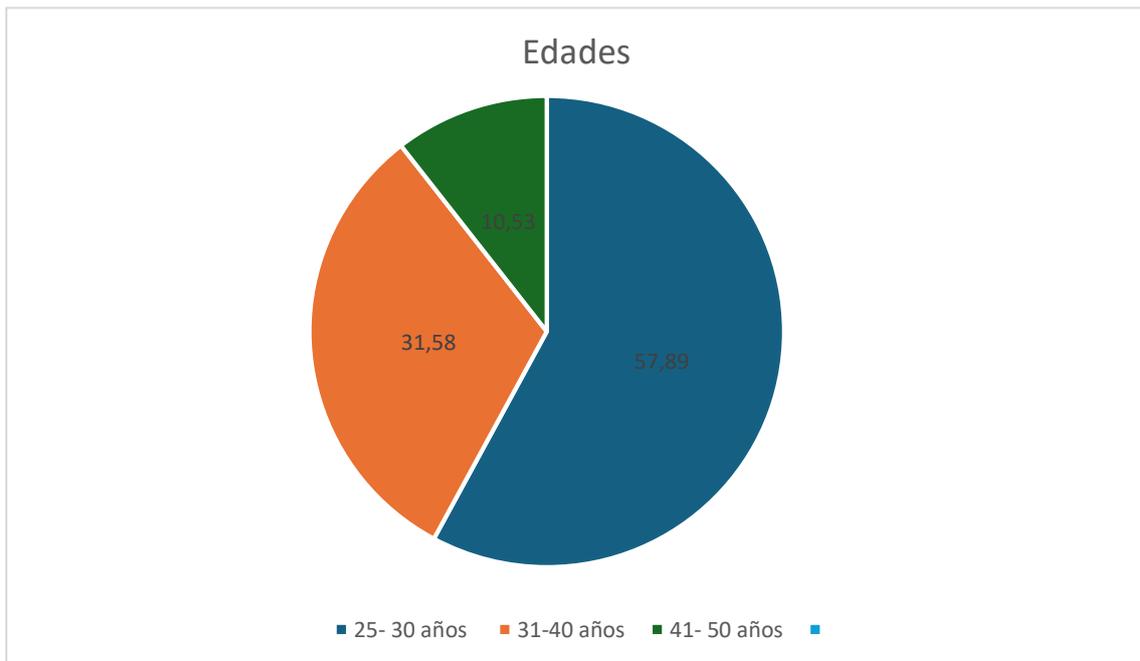
Género



Nota: Datos de una empresa privada- Elaboración propia

Figura 7

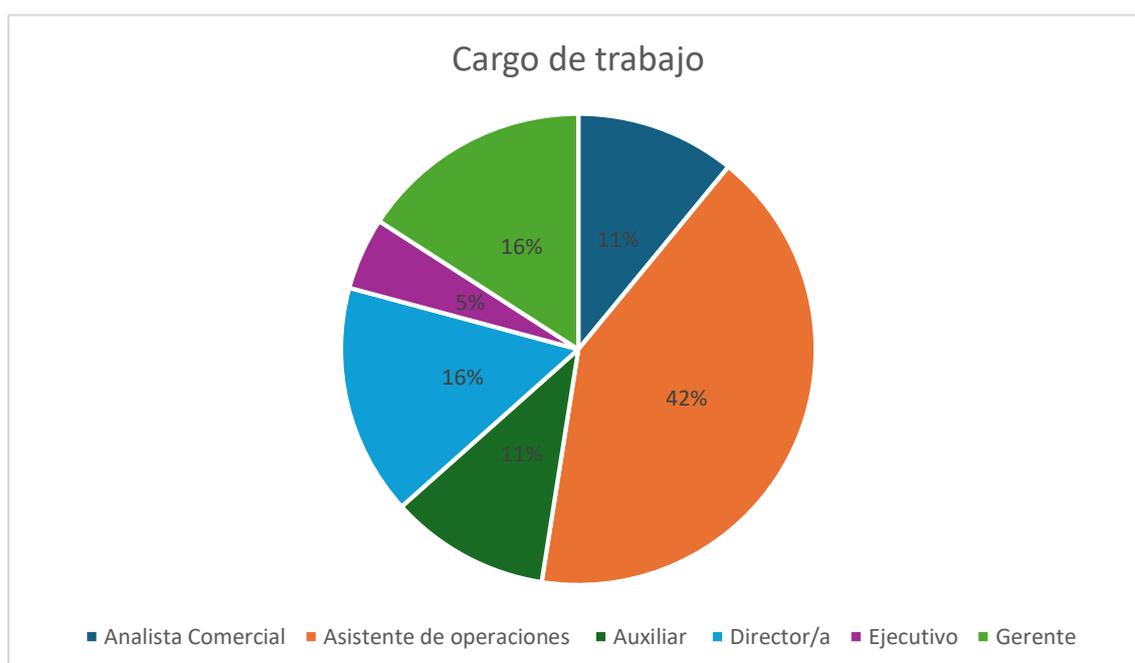
Edades



Nota: Datos de una empresa privada- Elaboración propia

Figura 8

Cargo de trabajo



Nota: Datos de una empresa privada- Elaboración propia

Teniendo en cuenta esos datos se lugar a la recolección de datos tomando en cuenta el género, la edad y el puesto de trabajo en el que se encuentran. Estos datos sociodemográficos permitieron delimitar el universo de estudio y centrarse en un análisis mas preciso de como este síndrome del burnout influye en el clima laboral dentro de la empresa.

La muestra seleccionada para esta investigación fue no probabilística por conveniencia, ya que se eligieron a los colaboradores que estaban mas expuestos a factores de riesgo relacionados con el síndrome de burnout dentro de la organización. Este tipo de muestra se basa en la facilidad de acceso de los participantes y la relevancia de su experiencia directa con las variables estudiadas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014)

XI. INTERPRETACIÓN

La experiencia de intervención nos permitió observar como el síndrome de burnout afecta directamente el ambiente laboral de empresa privada ubicada en Quito. Desde una perspectiva Histórica- Dialéctica, se ha descubierto que las condiciones de trabajo, las estructuras jerárquicas y la cultura organizacional influyen significativamente en el bienestar de los empleados. La empresa brindó un apoyo significativo al permitir que las encuestas se realizaran en sus instalaciones, facilitando así la participación de todos los empleados en un solo día. El recurso de planificación fue esencial para poder asegurar la uniformidad en la aplicación de las herramientas y la validez que tienen los resultados. Asimismo, este respaldo refleja un interés institucional por conocer y mejorar el bienestar psicológico de sus empleados.

Los trabajadores manifestaron que esta aplicación de las encuestas repetirse con más frecuencia, ya que es de suma importancia para la salud mental en el entorno laboral. Esta retroalimentación resalta una creciente conciencia sobre el impacto que se tiene en el bienestar psicológico, en el desempeño y la calidad de vida. Además, su percepción positiva del proceso de evaluación, que se caracteriza por la disponibilidad y colaboración, demostrando un clima organizacional abierto a iniciativas de mejora.

Al analizar los resultados, podemos observar que la mayoría de los participantes tienen una edad entre 25 y 30 años (57,89%), lo que esto nos indica que podría influir de cierta forma en su percepción sobre el síndrome de burnout y el clima laboral, ya que este grupo de edad suele enfrentar desafíos que están relacionados con el crecimiento profesional y el progreso de una estabilidad laboral. De igual forma el predominio del género femenino (73,68%) también

puede influir en la percepción y experiencia de este síndrome, considerando posibles diferencias de género en la gestión emocional y en el manejo del estrés.

La correlación negativa que se obtuvo entre el burnout y el clima laboral, sugiere que un ambiente laboral más positivo podría estar relacionado con niveles más bajos de agotamiento emocional. Este hallazgo coincide con investigaciones anteriores que subrayan la importancia del clima laboral en la salud mental. De todos modos, se sugiere ampliar la muestra para fortalecer su relación.

Se puede analizar sobre los resultados, ya que nos permite comparar los datos se obtuvieron con estudios previos sobre el síndrome del burnout y el clima laboral. De acuerdo con las tendencias observadas, es similar a las investigaciones que ya han demostrado que un entorno laboral favorable puede reducir el impacto sobre el burnout. Por otro lado, la falta significativa de estadística en la correlación encontrada indica la necesidad de poder estudiar factores más específicos del contexto organizacional que podrían influir en estos resultados.

Dado que los participantes y en su mayoría los que ocupan puestos operativos como asistente de operaciones (42,11%), pueden estar más expuestos a estresores laborales, la intervención se personalizara para implementar estrategias de intervención específicas. La percepción positiva que se obtuvo en el proceso de evaluación y la propuesta a incrementar estas medidas destacan la importancia de integrar programas de evaluación continua y apoyo psicológico en la empresa.

Por último, la experiencia de este estudio ofrece elementos clave para futuras intervenciones: aportar recursos dentro de la empresa, el interés de los

empleados por cuidar de su salud mental y la identificación de factores que mejoran o limitan el bienestar organizacional. Estos aspectos son fundamentales para poder diseñar estrategias efectivas que fomenten un ambiente de trabajo saludable y productivo.

XII. PRINCIPALES LOGROS DE APRENDIZAJE

Considerando el contexto experimental, se establece que la metodología utilizada en esta investigación se basó en datos cuantitativos. Por lo tanto, se confirma que los datos e información recolectados provienen de situaciones reales realizadas en una empresa privada ubicada en Quito, en particular por colaboradores definidos como la población estudiantil. Así es como se obtuvo los siguientes logros de aprendizaje:

- Uno de los principales aprendizajes que se obtuvo mediante el desarrollo de proyecto fue poder comprender el procedimiento de aplicación y análisis de encuestas que se relacionaban con el síndrome de burnout y clima laboral. Esta experiencia nos permitió observar como el burnout impacta directamente en el clima laboral, facilitando información valiosa para el desarrollo profesional. Para futuros procesos similares se mantendría el rigor en la aplicación de las herramientas, pero se mejoraría la organización del calendario para optimizar la participación.
- En el transcurso del proyecto se pudieron identificar posibles riesgos que están relacionados con la baja participación de algunos de los colaboradores con respecto a la realización de las encuestas, lo que esto pudo haber afectado de cierta forma a los resultados. Además, se evidenció situaciones de estrés en el lugar de trabajo posiblemente por la presión de la evaluación.

- Con las herramientas innovadoras que utilizamos, obtuvimos un impacto positivo ya que se facilitó una evaluación detallada y equitativa de la salud mental de los colaboradores, ayudando a distinguir áreas críticas que pueden estar afectando su bienestar no solamente de una forma individual, sino también grupal al clima laboral.
- Con el proyecto se evidenció que el síndrome de burnout tiene una influencia directa en el área de la salud mental de los colaboradores, fomentando un agotamiento emocional y despersonalización, lo que esto podría llevar a una disminución de la satisfacción y motivación laboral. En el transcurso de esta intervención se observaron posibles áreas en las que se debería mejorar para poder prevenir el burnout y poder contribuir de esta forma a un clima laboral más saludable y promoviendo la salud mental a nivel organizacional.

XIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

a) Conclusiones

- 1) La investigación ha identificado que el síndrome de burnout constituye un problema serio dentro de la organización, ya que impacta el bienestar psicológico y emocional de los empleados junto con el rendimiento organizacional. Estos altos niveles de despersonalización y agotamiento emocional revelan el ambiente laboral que necesita un cambio mayor en la estructura y la gestión para evitar este síndrome.
- 2) En su mayoría, la percepción sobre el clima laboral de esta empresa es promedio, lo que sugiere que, aunque el clima laboral tiene particularidades favorables, hay algunas deficiencias en la estabilidad

laboral, la comunicación y la pertenencia. Estos aspectos son clave para mejorar el compromiso y la satisfacción del personal.

- 3) La gran cantidad de mujeres participantes y el elevado número de empleados jóvenes en posiciones de operaciones indican que hay necesidad de crear estrategias de intervención particularizadas por género, edad y puesto de trabajo. Estas poblaciones tienen un gran riesgo, por lo que las organizaciones deben implementarles mayores herramientas de soporte emocional y profesional.
- 4) Las observaciones realizadas por los empleados muestran preocupación por el clima laboral, así como por la calidad del trabajo realizado y las evaluaciones recurrentes. Crear e implementar medidas que se espera produzcan resultados positivos a partir de estas evaluaciones. En cuanto a su interés activo en evaluaciones futuras, está claro que estos empleados aprovechan la oportunidad para expresar preocupaciones y apoyar cambios positivos en el entorno laboral.
- 5) La investigación demostró que el síndrome de burnout ocupacional necesita ser gestionado como un desafío organizacional, porque tiene repercusiones más allá del empleado individual e impacta en el negocio. Los hallazgos mostraron que la alta agotamiento emocional y la despersonalización no solo empeoran el estado mental del personal, sino que también disminuyen la productividad, el rendimiento y la calidad del trabajo. Además, se observa que la prevalencia del síndrome de burnout impacta negativamente en el trabajo en equipo, aumenta las disputas interpersonales y aumenta la tasa de rotación de empleados, lo que a su vez reduce la estabilidad y obstaculiza el crecimiento organizacional.

b) Recomendaciones

1. Crear y llevar a cabo programas de bienestar ocupacional con historias de inteligencia emocional, gestión del tiempo, mindfulness y estrategias de planificación y gestión ambiental para su prevención y control.
2. Fomentar un estilo de liderazgo de apoyo que valore la participación activa de los empleados en la continuación del diálogo abierto y el intercambio de ideas para mejorar el ambiente laboral.
3. Implementar estrategias de conciliación entre el trabajo y la familia, como el trabajo remoto con horas reducidas para aliviar el estrés emocional.
4. Realizar evaluaciones periódicas del clima organizacional con la prueba EDCO u otras herramientas, que ayudarían a identificar cambios y serían útiles para realizar los cambios necesarios en las estrategias de intervención.
5. Fomentar la cohesión del equipo a través de actividades relacionadas con el trabajo que sirvan para fortalecer las relaciones interpersonales y reducir la despersonalización.
6. Fomentar la participación de los empleados en estudios futuros como resultado de la buena comunicación con ellos que revela las ventajas de la participación y asegura su anonimato.
7. Desarrollar propuestas para estudios posteriores que se centren más en aspectos específicos del ambiente laboral, como el liderazgo y la carga de trabajo, que contribuyan a la recuperación del agotamiento emocional.

XIV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beatón, M. (2018). *La sistematización de experiencias y el enfoque histórico-dialéctico*. Editorial XYZ.
- Ecuavisa. (2024). El síndrome de burnout en Ecuador: Un problema creciente en el clima laboral. *Ecuavisa*. <https://www.ecuavisa.com>
- El comercio. (2024). El impacto del burnout en la productividad laboral en Ecuador. *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com>
- Fernández, R., & López, M. (2021). *El síndrome de burnout: Dimensiones y su impacto en el entorno laboral*. *Revista de Psicología Organizacional*, 20(3), 55-65.
- Freudenberger, HJ (1974). *Staff Burn-Out*. *Revista de Asuntos Sociales*, 30(1), 159-165.
- Gómez, J., & Pérez, L. (2021). *Burnout y trabajo: Una perspectiva crítica*. *Revista Internacional de Psicología Social*, 35(4), 203-218.
- Gómez, L., & Ramírez, P. (2022). *Evaluación del clima laboral: Instrumentos y aplicaciones*. *Revista de Psicología Organizacional*, 21(2), 85-95.
- Gómez, L., & Torres, F. (2022). *El síndrome de burnout: Factores asociados y estrategias de intervención en el ámbito laboral*. *Revista de Psicología y Bienestar*, 20(1), 89-97.
- Gómez, L., & Torres, M. (2022). *El impacto del clima laboral en la productividad empresarial: Un análisis con el test EDCO*. *Revista de Psicología Organizacional*, 21(1), 85-95.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2022). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- López, R., & Martínez, C. (2020). *El impacto del síndrome de burnout en el rendimiento laboral: Análisis de factores asociados*. Revista de Psicología Laboral y Organizacional, 15(2), 40-50.
- López, R., & Martínez, C. (2021). *Impacto del síndrome de burnout en el entorno organizacional*. Revista de Psicología y Gestión Empresarial, 19(2), 40-50.
- Martínez, J., & Gómez, L. (2020). *El impacto del clima laboral en las organizaciones: Perspectiva histórica y contemporánea*. Revista de Gestión Empresarial, 18(2), 40-50.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, MP (2020). *La verdad sobre el síndrome de burnout: cómo las organizaciones provocan estrés personal y qué hacer al respecto*. Jossey-Bass.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). Informe sobre salud mental en el ámbito laboral. *Organización Mundial de la Salud*.
<https://www.who.int>
- Sánchez, F., & Ramírez, P. (2021). *El impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados*. Revista de Gestión y Comportamiento Organizacional, 12(2), 60-70.
- Sánchez, M., & Pérez, A. (2021). *Métodos y herramientas de análisis cualitativo en la investigación social*. Editorial Académica.

Vásquez, A., & García, M. (2022). *Evaluación del clima laboral en empresas de servicios*. *Revista de Psicología del Trabajo*, 18(3), 110-118.