



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA

SALESIANA SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**IMPACTO DEL BURNOUT EN EL PERSONAL DE SELECCIÓN EN UNA EMPRESA
PRIVADA DE GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Licenciada en Psicología

AUTORA:

BANCHON PALMA ARICA ARIANNA

TUTOR:

LCDO. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES MSC.

Guayaquil-Ecuador

2025

I. Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la universidad politécnica salesiana

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

Yo, **Arica Arianna Banchon Palma** con documento de identificación N° **0932032105**, 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 autora de la **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de guayaquil**", 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 los 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.

Guayaquil, 21 de febrero del año 2025

Atentamente,



Arica Arianna Banchon Palma

0932032105

II. Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Arica Banchon Palma** con documento de identificación N° **0932032105** manifiesto que;

Soy la autora y responsable del siguiente 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.

Guayaquil, 21 de febrero del año 2025

Atentamente,

Arica Banchon

Arica Arianna Banchon Palma

0932032105

III. Certificado de dirección de trabajo de titulación

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272** docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS: IMPACTO DEL BURNOUT EN EL PERSONAL DE SELECCIÓN EN UNA EMPRESA PRIVADA DE GUAYAQUIL**, realizado por **Arica Arianna Banchon Palma**, con documento de identificación N° **0932032105**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 21 de febrero del año 2025

Atentamente,



Lcdo. Washington Fabricio Escorza
Flores Mgtr.
0602898272

III. Dedicatoria y agradecimiento

Con todo mi cariño, dedico este trabajo a mi padre, Jhonny Banchón, cuyo esfuerzo, amor y dedicación han sido fundamentales para que hoy pueda culminar esta etapa tan significativa de mi vida, la cual ha representado un gran desafío para mí.

Agradezco profundamente a mi madre y a mis hermanas por su apoyo incondicional, su confianza en mí y por ser mi mayor motivación para seguir adelante. De manera especial, quiero expresar mi gratitud a mi novio por su amor, paciencia y sabios consejos, que me han acompañado en cada momento de este proceso.

Jhonny, Arica, Britney, Emma y Marlon, ustedes son mi mayor tesoro. Gracias por su compañía, su amor y su apoyo inquebrantable en esta etapa tan importante para mí. Los amo con todo mi corazón. Es por y para ustedes esta sistematización.

Finalmente quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Lcdo. Fabricio Escorza por su valiosa tutoría y orientación, cuyo apoyo ha sido fundamental para el éxito en el desarrollo de esta sistematización.

Arica Arianna Banchon Palma

IV. Resumen

La finalidad del presente trabajo fue el análisis del fenómeno de burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil. La metodología que se empleó fue un diseño cualitativo descriptivo, complementada con la aplicación del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), la muestra que se consideró para la presente sistematización fue de 6 individuos siendo 4 de género femenino y 2 de género masculino. Los resultados revelaron que el equipo de selección posee un nivel medio de burnout. Finalmente se recomienda que la empresa implemente programas a favor del bienestar emocional, con el propósito de reducir los niveles de burnout existentes dentro de la organización.

Palabras claves: Burnout, personal de selección, empresa privada de Guayaquil.

V. Abstract

The purpose of this study was to analyze the burnout phenomenon in the selection personnel of a private company in Guayaquil. The methodology used was a descriptive qualitative design, complemented with the application of the Maslach Burnout Inventory Questionnaire (MBI), the sample considered for the present systematization was of 6 individuals, 4 of which were female and 2 male. The results revealed that the selection team has a medium level of burnout. Finally, it is recommended that the company implement programs in support of emotional well-being, with the purpose of reducing the levels of burnout existing within the organization.

Key words: Burnout, selection personnel, private company of Guayaquil.

Contenido

I. Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la universidad politécnica salesiana	I
II. Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación	II
III. Certificado de dirección de trabajo de titulación	III
III. Dedicatoria y agradecimiento.....	IV
IV. Resumen	V
V. Abstract	VI
VI. Primera Parte	1
I. Datos informativos del proyecto	1
II. Objetivo	2
III. Eje de la intervención o investigación	2
IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación	5
V. Metodología.....	5
VI. Preguntas Claves.....	6
VII. Organización y Procesamiento de la información	8
VIII. Análisis de la información	9
VII. Segunda Parte	11
IX. Justificación	11
X. Caracterización de los beneficiarios	12
XI. Interpretación.....	13
XII. Principales logros de aprendizaje	14
XIII. Conclusiones y recomendaciones	16
XIV. Bibliografía.....	17

XV. ANEXOS 20

VI. Primera Parte

I. Datos informativos del proyecto

Nombre de la práctica de intervención o investigación

Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil.

Nombre de la institución o grupo de investigación

La presente sistematización de experiencias se realizó en una Empresa privada de Guayaquil.

Tema que aborda la experiencia (categoría psicosocial u objeto de conocimiento)

El tema de la sistematización a tratar es el impacto del burnout del personal de selección de una empresa privada de Guayaquil el cual se sitúa dentro del área del conocimiento de la psicología organizacional.

La psicología organizacional es una rama de la psicología que se centra en el estudio del comportamiento de los trabajadores dentro de una organización, así como en la integración de los colaboradores en la institución donde laboran. (Rucci, 2008, como citado en Rondón, et al. 2019)

Localización

Esta sistematización fue realizada en una empresa privada de Guayaquil ubicada en la Av. Del Bombero, noreste de la ciudad.

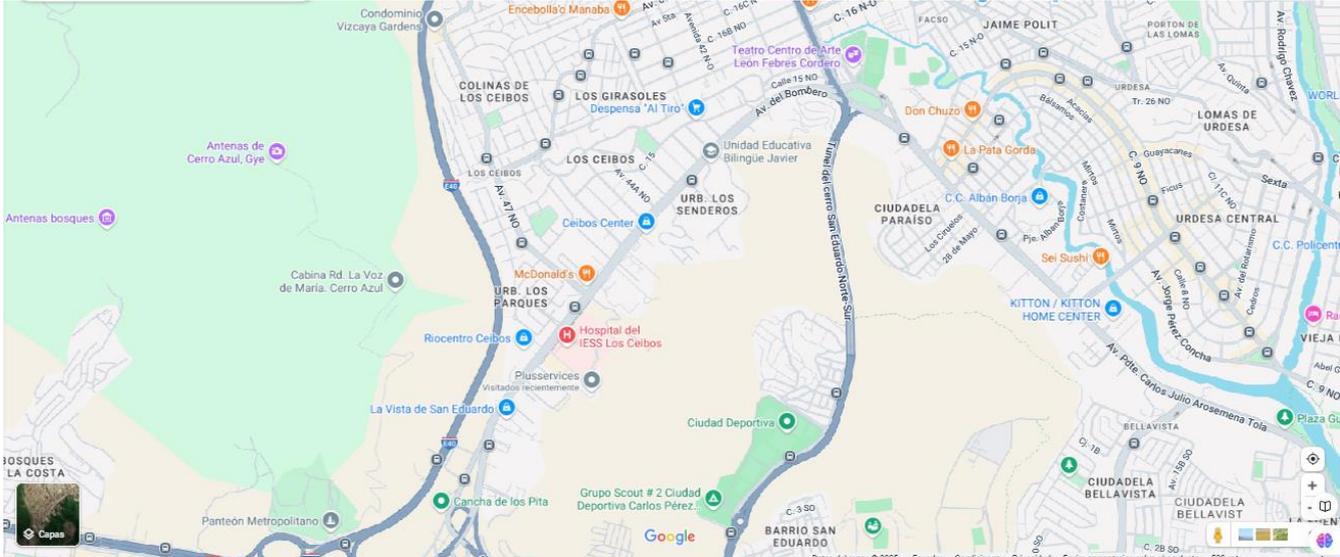


Figura 1

Fuente: Google Maps (2024)

II. Objetivo

La empresa seleccionada para la ejecución del proyecto es un contact center que presta servicios a instituciones bancarias, empresas de retail y consumo masivo, y cuenta con más de 1.000 colaboradores.

El objetivo de la presente sistematización es analizar los niveles de burnout en el personal encargado de los procesos de selección masivos de una empresa de la ciudad de Guayaquil.

III. Eje de la intervención o investigación

El concepto de burnout apareció por primera vez en la literatura científica en 1974, introducido por el Dr. Freudenberger a través de un estudio exploratorio en clínicas públicas

de Estados Unidos. Se planteó si este fenómeno era exclusivo de trabajadores sociales y psicoterapeutas que atendían regularmente a pacientes en crisis, o si también se manifestaba en colaboradores asalariados y voluntarios. (Baldeon y otros, 2023)

Por otro lado, el término burnout también fue presentado en 1977, cuando la doctora Maslach lo introdujo en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, lo definió como un agotamiento profesional que afecta principalmente a trabajadores de sectores de servicios humanos, como el personal de salud y los docentes, quienes mantienen contacto directo con usuarios o clientes. (Martinez Perez, 2010)

Existen tres fases antes de la aparición del síndrome de burnout, ya que en la fase de alerta el cuerpo libera adrenalina para aumentar la vigilancia y dirigir energía a órganos vitales; sin embargo, si el estrés persiste, la fase de defensa activa la secreción de cortisol, lo que mantiene la glucosa en sangre y evita el agotamiento energético; no obstante, cuando la exposición al estrés se prolonga, la fase de agotamiento provoca alteraciones hormonales, reduciendo la eficacia de las hormonas y generando síntomas físicos y psicológicos, lo que a su vez puede derivar en consecuencias perjudiciales para la salud. (Duval, González y Rabia, 2010, citado en Lovo et al. 2021).

Por otra parte, el estrés continuo conlleva a que se presente el síndrome de burnout en un individuo, principalmente manifestando agotamiento emocional, síntomas físicos, despersonalización, sensación de ineficacia y la pérdida de habilidades para la comunicación (Valdiviezo, 2021, citado en Garcia Torres et al. 2021).

Maslach y Jackson (1981) identifican tres dimensiones del burnout que están interconectadas y se relacionan con aspectos emocionales, actitudinales y cognitivos (Foronda y otros, 2018).

El agotamiento emocional refleja el cansancio extremo por la carga laboral, la despersonalización implica una actitud negativa y distante hacia el trabajo y las personas, y la falta de realización personal se manifiesta en una percepción negativa de sí mismo, afectando la autoestima y la confianza en la propia productividad. (Barrascout & Betancur, 2023)

Según Baldeón y otros (2023), el cansancio emocional surge como consecuencia del exceso de trabajo y los conflictos en el entorno laboral; por otro lado, la despersonalización se vuelve crítica cuando el trabajador desarrolla una actitud negativa hacia la empresa y sus compañeros, lo que afecta su desempeño y finalmente, la falta de realización personal puede originarse por la escasez de recursos laborales, la falta de apoyo colectivo o la ausencia de oportunidades de crecimiento profesional.

En un estudio realizado sobre niveles de burnout al personal médico en un hospital de Ecuador los resultados reflejaron que el 44.2% presenta niveles altos de despersonalización y en cuanto al 51.0% se encuentra en nivel bajo de agotamiento emocional aquí se destaca que el 80.0% de hombres muestra una baja realización personal frente al 64.4% de las mujeres; es importante mencionar que el grupo que mas destaca con un porcentaje de 72.4% en baja realización personal fue los trabajadores de enfermería (Fajardo y otros, 2021).

Por otra parte, en un estudio realizado con trabajadores de una clínica en Perú, se reveló que el 88.6 % presenta síndrome de burnout, destacándose un nivel alto de agotamiento

emocional e insatisfacción en el logro; estas variables demuestran la presencia del síndrome, siendo los hombres los más afectados, con un 57.9 % (Rengifo, 2022).

Un estudio con personal de seguridad de una empresa privada en Colombia reveló que la mayoría presenta altos niveles de eficacia profesional (78,8 % muy altos y 9,7 % altos), respecto al agotamiento emocional y despersonalización, los resultados se ubican en un rango medio (42,5 % y 38,1 % en agotamiento; 39,8 % en despersonalización); esto indica que, aunque hay un buen autocontrol y desempeño laboral eficiente, también existen niveles moderados de indiferencia, apatía y agotamiento emocional (Cruz & Puentes, 2017).

IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación

El presente proyecto busca analizar el impacto del burnout de un equipo de selección de una empresa privada de Guayaquil a través del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) en el período de noviembre 2024 a enero 2025; el cuestionario se lo ejecutará al personal de selección en un plazo de una semana, en la cual se realizará de 2 a 3 visitas con una duración de 40 minutos cada uno. Es importante recalcar que se tomará en cuenta la disponibilidad de las personas a evaluar.

V. Metodología

Tipo de estudio

En la presente sistematización se va a realizar un estudio de tipo cualitativo descriptivo, según Ramos (2020) el enfoque cualitativo de naturaleza descriptiva se centra en realizar estudios fenomenológicos o narrativos constructivistas, con la finalidad de explicar las percepciones individuales que se presentan en un grupo humano en relación a un fenómeno específico.

Tipo de diseño

En este trabajo se va a utilizar el diseño fenomenológico, este centra en el proceso de la experiencia y no en la naturaleza intrínseca de las cosas, es decir, se enfoca en cómo los individuos experimentan y perciben las cosas desde su propia perspectiva (Castillo, 2020).

Muestra

La muestra seleccionada para esta sistematización de experiencias es de tipo no probabilístico, según Almaguer y Cossio (2022), este tipo de muestreo se caracteriza por la elección de los sujetos de estudio en función de criterios definidos por el investigador, quien determina su idoneidad según la naturaleza de la experimentación.

La muestra integra colaboradores de Selección de Personal de una empresa privada de Guayaquil, el tamaño de esta será de 6 personas de género masculino y femenino de edades entre 20 y 30 años.

Instrumentos de medición

Para la presente sistematización se va a realizar el análisis del síndrome de burnout a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory versión en español. Este cuestionario sirve para medir o evaluar los niveles del síndrome de burnout, el cual contiene 22 ítems donde miden 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, utilizando una escala de 7 puntos que va desde “nunca” a “todos los días” (Maslach y Jackson, 1986; Maslach, 2003, citado en Jarrin y otros, 2022).

VI. Preguntas Claves

a. Preguntas de inicio

1. ¿Existe un alto nivel de burnout en el personal de selección de la empresa privada de Guayaquil?
2. ¿Los procesos de selección masivos pueden ocasionar estrés y agotamiento en el personal de selección de la empresa privada de Guayaquil?
3. ¿Qué tanto puede afectar el burnout en la autoestima en el personal de selección de la empresa privada de Guayaquil?

6.2 Preguntas interpretativas

1. ¿El personal de selección de la empresa privada de Guayaquil demuestran disposición a reconocer si existe burnout en el equipo?
2. ¿Los niveles de burnout prevalecen más en las mujeres en el personal de selección de la empresa privada de Guayaquil?
3. ¿La empresa privada de Guayaquil se preocupa por el crecimiento profesional de sus colaboradores de selección?

6.3 Preguntas de cierre

1. ¿Qué recomendaciones se pueden proponer a la empresa privada de Guayaquil en base a los resultados obtenidos?
2. ¿Qué elementos facilitaron al análisis de los niveles de burnout en el personal de selección de la empresa privada de Guayaquil?
3. ¿Qué dificultades existieron para realizar el análisis del burnout en el personal de selección de la empresa privada de Guayaquil?

VII. Organización y Procesamiento de la información

Etapas 1: Preparación y Planificación

En esta primera etapa, se organizó la aplicación del cuestionario, comenzando con la solicitud de permiso a la Gerente de Recursos Humanos para coordinar y agendar los días de visita, esta reunión se realizó el 10 de enero del 2025. Durante esta reunión, se explicó la finalidad de la sistematización y se resolvieron dudas sobre el cuestionario de Maslach. De igual forma, se llevaron a cabo primeras reuniones con el personal de selección para explicarles el cuestionario, motivarlos a participar y brindarles seguridad respecto a la confidencialidad de la información proporcionada. Antes de proceder, a cada participante se le entregó y explicó el consentimiento informado. Esta segunda reunión se llevó a cabo el 13 de enero del 2025. (Ver anexo A)

Etapas 2: Implementación de la intervención

La intervención se llevó a cabo durante una semana, comenzando con una breve retroalimentación sobre el concepto de burnout y el cuestionario de Maslach, los participantes son el equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil conformado por cuatro mujeres y dos hombres. La aplicación del cuestionario se realizó en dos días, ya que, debido a la carga laboral, no todos podían ausentarse de sus actividades al mismo tiempo. Se los dividió en dos grupos, al primero se tomó el cuestionario el 21 de enero del 2025 y al segundo el 23 de enero del 2025. Es importante destacar que, durante el proceso, se tomaron fotografías como registro. La participación de los colaboradores fue satisfactoria, pues, a pesar de su carga de trabajo, mostraron disposición e interés en la actividad. (Ver anexo A)

Etapas 3: Evaluación y Análisis

Se realizó el traspaso de la información a digital con la herramienta Excel, puesto que a los participantes se les entregó el cuestionario en físico, así implementado un análisis descriptivo a los puntajes finales de cada individuo. De igual forma, se asoció los resultados con el equipo, dando un feedback y agradeciendo su participación en el proceso.

VIII. Análisis de la información

La finalidad de la presente sistematización recopilar y estructurar la información obtenida. Los resultados se organizaron en función a los 3 elementos principales que evalúa el cuestionario de Maslach; el agotamiento emocional refleja puntajes en 3 escalas bajo (0 -18), medio (19-26) y alto (27-54), en la despersonalización se califica desde bajo (0-5), medio (6-9) y alto (10-30); finalmente está la realización personal donde se puntúa bajo (0-33), medio de (34-39) y alto de (40-56).

La primera participante obtuvo una puntuación total de 72, lo que indica una presencia moderada de agotamiento. De acuerdo con sus resultados, muestra un alto nivel de fatiga emocional, con una calificación de 28, en cuanto a la despersonalización, consiguió un puntaje de 4, siendo bajo; finalmente, en lo que abarca a la satisfacción personal, manifiesta un alto puntaje de 40. (Ver anexo C)

En la segunda participante arrojó una puntuación general de 62, reflejando un nivel medio de burnout; según sus resultados, en la variable de agotamiento emocional presenta un bajo nivel con puntaje de 6, en cuanto a la variable de despersonalización muestra un nivel medio de 9; finalmente en realización personal hay un alto nivel con un puntaje de 47. (Ver anexo C)

En el tercer participante con un puntaje general de 52 donde refleja una presencia media de burnout, de acuerdo a sus resultados, presenta un nivel medio de agotamiento emocional con un puntaje de 19, en despersonalización muestra un alto nivel con una puntuación de 12; finalmente en el aspecto de realización personal existe un bajo nivel con un puntaje de 21. (Ver anexo C)

La cuarta participante logró un puntaje total de 75 el cual se considera un nivel medio de burnout; respecto a los resultados de las subescalas, en Agotamiento emocional alcanzó una puntuación media de 22, respecto a la variable de despersonalización reflejó un puntaje alto de 14 y finalmente en Realización obtuvo una calificación de 39 significando un nivel medio. (Ver anexo C)

En la quinta participante alcanzó un puntaje general de 56 donde se refleja posee un nivel medio de burnout; en cuanto a las subescalas, en Agotamiento emocional obtuvo una puntuación media de 21, respecto a la despersonalización reflejó un puntaje de nivel alto de 16; por último, en la variable de Realización adquirió un puntaje alto de 16. (Ver anexo C)

El sexto participante consiguió un puntaje total de 66, lo que indica un nivel medio de burnout; en relación con las subescalas, en agotamiento emocional alcanzó una puntuación de nivel medio de 19; en la variable de Despersonalización reflejó un puntaje de nivel alto de 12; finalmente, en la dimensión de realización personal obtuvo una calificación de nivel bajo de 21. (Ver anexo C)

Finalmente se concluye que hay una presencia media de burnout en el equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil, respecto a las dimensiones las que obtuvieron mayores puntajes fue Agotamiento emocional y Despersonalización el cual puede denotar que

el grupo padece un cansancio ante sus actividades laborales y una falta de acercamiento hacia sus compañeros.

VII. Segunda Parte

IX. Justificación

La razón del presente estudio es indagar cada experiencia de cada colaborador que integra el equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil, evaluando las diferentes dimensiones del burnout mediante el cuestionario de Maslach; Esto posibilitará interpretar de manera colectiva los resultados y corroborar en que medida esta problemática impacta al equipo.

El fenómeno de burnout ha sido estudiado desde diferentes profesiones, enfoques y sectores por la creciente relevancia actualmente; en distintas circunstancias, la presencia de esta problemática en las empresas no es identificada a tiempo, afectando negativamente en el bienestar emocional y la motivación de los colaboradores, de igual forma en el rendimiento organizacional (Ramos y otros, 2022).

En un estudio realizado a trabajadores de una empresa de seguros en la ciudad de Lima, reflejó que el 39.2% de estos colaboradores padecían de altos niveles de agotamiento emocional producido por cansancio y frustración frente a sus cargos laborales arrastrando también estrés por trabajar con demás personas y exceso de tiempo de labores (Martinez & Mamani, 2024).

La importancia del presente trabajo se basa en una mejor y profunda comprensión del fenómeno de burnout con relación a la dinámica y la carga laboral que caracteriza a un Contac center. Este giro negocio presenta una alta rotación de personal, por las exigencias y

demandas que requiere el servicio al cliente. Analizar el impacto ayudará a reconocer esos puntos que se puede mejorar como organización y así los colaboradores reduzcan los niveles de burnout.

X. Caracterización de los beneficiarios

Los 6 participantes pertenecen al equipo de Selección de la empresa privada de Guayaquil, al momento de la toma del cuestionario mostraron una actitud positiva y disposición. A continuación, se realizará una breve descripción de cada uno en función a su género, cargo y años de relación laboral en la empresa.

- El participante 1 es de género femenino con 30 años, actualmente posee el cargo de Analista de Selección laborando una jornada de 8 horas, tiene una antigüedad en la empresa de 4 años, inició como Pasante y finalmente ascendió como Analista.
- El participante 2 es de género femenino con 28 años, cuenta con el cargo de Asistente de Selección donde labora 8 horas diarias. En cuanto a su tiempo de labores en la empresa, es de 2 años.
- El participante 3 es de género masculino con 27 años y posee el cargo de Asistente de Selección laborando 8 horas diarias. De los asistentes, es quien tiene menos tiempo en la empresa, cuenta con 6 meses laborando.
- El participante 4 es de género femenino con 24 años de edad, cuenta con el puesto de Asistente de Selección, de igual forma labora 8 horas. Respecto a su tiempo de labores en la empresa, es de 1 año.

- El participante 5 es de género femenino con 22 años, labora como Pasante y cuenta con una jornada de 6 horas. Actualmente tiene 3 meses realizando sus pasantías en la empresa.
- El participante 6 es de género masculino con 26 años, tiene el cargo de Pasante y labora 6 horas diarias. Indica que tiene 5 meses realizando las pasantías en la empresa.

XI. Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos por la evaluación que se realizó al equipo selección, de manera general existe una presencia de nivel medio de burnout. Respecto a las dimensiones de Agotamiento emocional y Despersonalización, se halló que el mayor puntaje lo contiene el agotamiento emocional, lo que podría indicar que el equipo posee fatiga en cuanto a sus responsabilidades laborales; respecto a la escala de despersonalización, a pesar de tener puntajes medios no tan altos se puede interpretar que existe una mínima desconexión hacia los demás o al puesto de trabajo.

Con los resultados dados en este estudio podemos observar una similitud con un estudio realizado en Guatemala con un grupo de trabajadores de servicios tercerizados del área de producción de una empresa de alimentos donde obtuvieron niveles moderados de agotamiento emocional y despersonalización (Marroquín & Sotz, 2024). En otro estudio los resultados de la presente sistematización podemos compararlo con un estudio que realizaron al personal gerencial de PYMES en México, el cual arrojó nivel medio de burnout en 35 propietarios, 10 gerentes, 3 gerentes de departamento y 3 supervisores (Molina y otros, 2023). Así también en otro estudio realizado con el personal operativo de un centro de salud en la ciudad de Riobamba obtuvieron un nivel medio-alto, donde se sugería que se realice primeros

auxilios psicológicos ya que, si no se acciona a tiempo, puede traer consecuencias negativas como depresión o ansiedad donde puede ocasionar la muerte del individuo (Haro & Mayorga, 2024). Este estudio se puede comparar en cuanto al puntaje medio de agotamiento emocional que presenta el equipo de selección, ya que también se necesitaría ayuda psicológica para evitar que llegue a un nivel alto y afecte al bienestar emocional de los colaboradores de manera grave.

XII. Principales logros de aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Aprendí que es mejor realizar las cosas a tiempo, para así poder tener el alcance necesario para realizar de manera eficaz un proyecto.

¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o la práctica?

Lo que se aprendió realizando este trabajo fue que a veces el exceso de trabajar bajo presión puede afectar gravemente el bienestar emocional de un sujeto, además que la excesiva carga laboral no deja separar la vida privada con el trabajo. Es importante cuidar nuestra salud mental como física porque solo el estar sano nos dejará ser productivos y esta es importante para realizar de la mejor manera nuestro trabajo.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención?

Mi formación académica aportó en la ejecución de este proyecto al momento de comprender a los demás, ser paciente y tener empatía porque cada persona tiene su estilo de

vida y sus tiempos. Lo único negativo que destacaría fue el corto tiempo que hubo lo cual no se pudo investigar con mayor profundidad.

¿Qué se haría igual? ¿Qué se cambiaría?

Sin duda alguna, volvería a escoger trabajar con un equipo de Recursos Humanos, ya que no hay lo suficientes estudios enfocados en esta área muy importante dentro de las organizaciones. Lo único que cambiaría es de pronto la modalidad de intervención, en vez de un test o cuestionario podría realizar entrevistas al personal y así tener mayor alcance en cuanto a las opiniones de cada colaborador.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de la investigación?

Esta práctica me motivó a realizar más investigaciones futuras en cuanto a las dinámicas o problemáticas dentro del área de Recursos Humanos y así aportar con mis conocimientos y experiencias.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Lo principal planteado si se logró que fue el análisis del burnout en el equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil, arrojando resultados de presencia media de burnout. Y un objetivo que no se cumplió fue el indagar a profundidad sobre las razones que hacen que exista esta problemática en el grupo de selección.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Considero que lo más innovador fue el haber escogido al grupo de estudio, ya que al momento de buscar fuentes bibliográficas no se encontró tantos estudios sobre el burnout en equipos de recursos humanos, por lo cual haber realizado este estudio con el equipo de selección abre las puertas para que se indague a mayor profundidad sobre la problemática del burnout en Recursos Humanos.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

El impacto es positivo, más que todo porque se reconoce a Recursos Humanos fundamentales dentro de una organización y sus dinámicas o problemáticas pueden afectar gravemente a la productividad de la empresa, por lo cual es importante continuar estudiando a este departamento.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

El principal impacto que se observó en el grupo de selección fue reconocer que existen burnout en el equipo, a pesar de que su presencia sea media. Fue importante reconocerlo a tiempo para que puedan trabajar en bajar los niveles hasta que no exista en el equipo.

XIII. Conclusiones y recomendaciones

Se concluye que en el equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil existe un nivel medio de burnout, específicamente donde hubo mayor puntaje fue la dimensión de agotamiento emocional a diferencia de la escala de despersonalización; esto probablemente ocurra por la carga laboral. Finalmente, en la dimensión de Crecimiento profesional se obtuvo

un puntaje alto de manera general, a pesar de esto, no implica que exista un nivel de burnout, más que todo es un resultado esperanzador ya que indica que el personal de selección se siente aún en crecimiento y aceptan los desafíos que presente su puesto de trabajo, para esta dimensión es importante considerar que estos colaboradores poseen poco tiempo laborando para la misma.

Se recomienda que la empresa implemente programas o talleres para alentar a los colaboradores al cuidado del bienestar emocional y en cuanto a la gerente de Recursos Humanos se recomienda que realice un análisis de la carga laboral que tiene el equipo y optar por cambios para equilibrar las responsabilidades. También es importante que se implemente reuniones recreativas fuera de la jornada laboral para alentar la unión y compañerismo en el grupo.

XIV. Bibliografía

- Almaguer, B., & Cossio, E. (2022). Métodos de muestreo para la optimización de diseño de experimentos. *Academia Journals*, 14, 39-44.
<https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1020/644>
- Baldeon, M., Janampa, L., Rivera, J., & Santivañez, L. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Barrascout, D., & Betancur, J. (2023). Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. *Ciencia, Tecnología y Salud*, 10, 6-18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36829/63CTS.v10i1.971>
- Bocanegra, V., & Leyton, W. (2020). Síndrome de Burnout en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología*. Trujillo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54980/Bocanegra_QVN-Leyton_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, N. (2020). Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 77-18.

http://www.relmis.com.ar/ojs/index.php/relmis/article/view/fenomenologia_como_metodo

- Cruz, D., & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guías de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20, 286-281.
<https://doi.org/http://doi.org/10.17081/psico.20.38.2548>
- Fajardo, J., Mesa, I., Ramirez, A., & Rodriguez, F. (2021). Professional Burnout syndrome in health professionals. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 40(3).
<https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.5038655>
- Foronda, D., Ciro, D., & Berrio, N. (2018). Síndrome de Burnout en personal de la salud latinoamericano. *Revista de Psicología Universidad de Antioquía*, 157-181.
<https://doi.org/10.17533/udea.rp.v10n2a07>
- García Torres, M., Aguilar Castro, A. d., & García Méndez, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología*, 14(2), 96-106.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v14i2.13618>
- Haro, S., & Mayorga, P. (2024). Análisis del síndrome de burnout en el personal operativo del centro de salud tipo c Espoch - Lizarzaburu de la ciudad de Riobamba. *Technology Rain Journal*, 3(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.55204/trj.v3i2.e54>
- Jarrin, G., Patiño, M., Moya, I., Barandica, A., & Bravo, V. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación. *Polo del conocimiento*, 7(2), 183-197. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3579>
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: un problema moderno. *Revista Entorno*, 70, 110 - 120.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Marroquín, J., & Sotz, L. (Septiembre de 2024). "Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de servicios tercerizados" Estudio realizado en el área de producción de una empresa de alimentos. Guatemala.
<http://www.repositorio.usac.edu.gt/19815/1/13%20T%283548%29.pdf>
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 42-80.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Martínez, D., & Mamani, F. (2024). *Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguros de Lima metropolitana, 2023*. Lima.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/27f274fa-d7ca-45c3-91c5-129dd6f1ba51/content>
- Molina, E., Valles, I., Palafox, M., & Mata, H. (2023). Síndrome de Burnout en el personal gerencial, de las pequeñas empresas en la región de delicias, del estado de Chihuahua,

- Mexico. *Ciencia Latina Internacional*, 7(6), 5367-5390.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9087
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos, G., Sanchez, W., Flores, A., & Contreras, E. (2022). Prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de escritorio en una empresa industrial - Mexico, año 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 82-856.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3146
- Rengifo, K. (2022). El síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope, 2022. *Revista de investigación Valor Agregado*, 9, 28-42.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v9i1.1879>
- Rondon, E. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Scientific*, 101-119.
[https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154006/html/#:~:text=La%20Psicolog%C3%A Da%20Organizacional%20en%20bas%C3%A9,del%20comportamiento%20humano%E2%80%9D%20\(p%C3%A1g.](https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154006/html/#:~:text=La%20Psicolog%C3%A Da%20Organizacional%20en%20bas%C3%A9,del%20comportamiento%20humano%E2%80%9D%20(p%C3%A1g.)

XV. ANEXOS

Anexo A. Diarios de campo

	OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.
DIARIO DE CAMPO	
Fecha:	27-10-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#1
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión virtual con el profesor Darwin Hidalgo para elección y aceptación del tema.
Lugar - Tiempo utilizado	Zoom – 1 hora
Para qué lo hice	Para tener en claro los parámetros del tema y título para una sistematización.
Personas que intervienen:	Psc. Cl. Darwin Hidalgo y Arica Banchón
Resultados	Establecer el tema y título ideal para poder realizar de manera eficiente la sistematización.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	18-10-2023
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#2
¿Qué hice hoy? - Actividad	Establecimiento de parámetros para realización de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado	Zoom – 1 hora y media
Para qué lo hice	Para tener en claro los parámetros respecto a la documentación y diligencias para la sistematización.
Personas que intervienen:	Psc. Cl. Darwin Hidalgo y estudiantes de octavo semestre nocturna.
Resultados	Se aclararon dudas sobre la documentación que se debe entregar para aceptación de la sistematización.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	28-10-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#3
¿Qué hice hoy? - Actividad	Presentación de anteproyecto a través de una reunión virtual con el profesor Darwin Hidalgo para revisión de anteproyecto.
Lugar - Tiempo utilizado	Zoom – 1 hora
Para qué lo hice	Se asistió a la sesión con la finalidad de revisión del anteproyecto y realizar las correcciones previas a la fecha de entrega.
Personas que intervienen:	Psc. Cl. Darwin Hidalgo y estudiantes de octavo semestre nocturna.
Resultados	Correcciones y esclarecimiento de dudas.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	11-11-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#4
¿Qué hice hoy? - Actividad	Asistir a primera reunión convocada por tutor asignado.
Lugar - Tiempo utilizado	Aulas universidad – 30 minutos
Para qué lo hice	Presentación y revisión del título de la sistematización junto al tutor para proceder con la sistematización.
Personas que intervienen:	Tutor: Fabricio Escorza y tutorados de octavo semestre nocturna
Resultados	Se mejoró el título con la finalidad de especificar el tema para ser mas breve en la ejecución de la sistematización.
Observaciones e impresiones	Se envió el tema cambiado a coordinador de sistematización (Darwin Hidalgo)



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	14-11-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#5
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión presencial con Psic. Cl. Darwin Hidalgo para entrega de anteproyecto y realizar la solicitud de aceptación de sistematización.
Lugar - Tiempo utilizado	Aulas de la universidad – 2 horas
Para qué lo hice	Ultimo filtro para poder empezar a realizar la sistematización.
Personas que intervienen:	Psic. Cl. Darwin Hidalgo y estudiantes de octavo semestre
Resultados	Ejecutar de manera eficiente el envío del anteproyecto y solicitud para aprobación de la sistematización.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	05-12-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#6
¿Qué hice hoy? - Actividad	Asistencia a segunda reunión con el tutor asignado para establecimiento de los parámetros para la elaboración de la sistematización.
Lugar - Tiempo utilizado	Presencial – 2 horas y meda
Para qué lo hice	Para tener en claro los parámetros que se debe considerar en el proceso de la sistematización y coordinar los días de revisión.
Personas que intervienen:	Tutor Fabricio Escorza y tutorados
Resultados	Comprender las instrucciones dadas por el tutor para poder realizar eficazmente los avances de la sistematización.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	17-12-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#7
¿Qué hice hoy? - Actividad	Asistencia a primera revisión de los avances realizados de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado	Aulas Universidad Politécnica Salesiana – 1 hora
Para qué lo hice	Se acude a la primera revisión con la finalidad de localizar errores y así realizar las correcciones indicadas.
Personas que intervienen:	Tutor: Fabricio Escorza y tutorados de octavo semestre nocturna
Resultados	Recibir con apertura los comentarios del tutor sobre el trabajo realizado con la finalidad
Observaciones e impresiones	



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	17-12-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#8
¿Qué hice hoy? - Actividad	Acudir a segunda reunión con tutor para revisión de avances de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado	Aulas Universidad Politécnica Salesiana
Para qué lo hice	Se asistió a esta reunión para realizar correcciones y poder avanzar con los siguientes puntos de la sistematización.
Personas que intervienen:	Tutor: Fabricio Escorza y tutorados de octavo semestre nocturna
Resultados	Se corrigió junto al tutor las citas en función a lo establecido de las normas APA séptima edición y mejorar la redacción de los párrafos.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	19-12-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#9
¿Qué hice hoy? - Actividad	Avanzar en la sistematización con los demás puntos
Lugar - Tiempo utilizado	Casa – 4 horas
Para qué lo hice	Avanzar en lo más que se pueda para poder culminar de manera satisfactoria el trabajo, también tener mas apertura a la lectura de artículos científicos.
Personas que intervienen:	Arica Banchon
Resultados	Mayor alcance de bibliografía
Observaciones e impresiones	Ninguna observación



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	21-12-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#10
¿Qué hice hoy? - Actividad	Investigación de instrumentos de medición para sistematización
Lugar - Tiempo utilizado	Casa - 2 horas
Para qué lo hice	Indagar a profundidad sobre los instrumentos y así escoger el idóneo para el estudio.
Personas que intervienen:	Arica Banchon
Resultados	Elección del instrumento adecuado de según el enfoque de la sistematización.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	23-12-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#11
¿Qué hice hoy? - Actividad	Lectura de estudios similares al tema escogido en la presente sistematización.
Lugar - Tiempo utilizado	Casa – 2 horas
Para qué lo hice	Lograr un mayor alcance en cuanto a conocimiento sobre el tema, a su vez poder tener mas contenido para redactar en la sistematización.
Personas que intervienen:	Arica Banchón
Resultados	Obtener mayor información en cuanto al tema, así poder comparar con otros estudios similares.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	26-12-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#12
¿Qué hice hoy? - Actividad	Primer acercamiento con la empresa escogida para el estudio.
Lugar - Tiempo utilizado	Casa - 30 minutos
Para qué lo hice	Informar a la Gerente de Recursos Humanos de la empresa sobre el trabajo que se desea realizar.
Personas que intervienen:	Arica Banchon
Resultados	Respuesta por parte de la gerente mostrando interés en mi sistematización e indicando la disponibilidad para una primera reunión.
Observaciones e impresiones	Se acordó con la gerente de Recursos Humanos que la primera reunión sería en Enero.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	06-01-2025
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#13
¿Qué hice hoy? - Actividad	Primera reunión con la gerente de recursos humanos
Lugar - Tiempo utilizado	Av. Del Bombero – 1 hora
Para qué lo hice	Explicar la finalidad de la toma del cuestionario al equipo de selección y pedir autorización para la actividad.
Personas que intervienen:	Gerente de Recursos Humanos de la empresa privada de Guayaquil y Arica Banchon
Resultados	Unas horas antes enviaron un correo electrónico indicando que la reunión se cambiaba de fecha a 10 de enero.
Observaciones e impresiones	No se pudo realizar el encuentro por motivo de reuniones internas.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	10-01-2025
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#14
¿Qué hice hoy? - Actividad	Primera reunión con la gerente de recursos humanos
Lugar - Tiempo utilizado	Av. Del Bombero – 1 hora
Para qué lo hice	Explicar la finalidad de la toma del cuestionario al equipo de selección y pedir autorización para la actividad.
Personas que intervienen:	Gerente de Recursos Humanos de la empresa privada de Guayaquil y Arica Banchon
Resultados	La reunión se pudo realizar con éxito y se detallo todo lo que se va a realizar con el equipo de selección.
Observaciones e impresiones	La gerente de Recursos Humanos de la empresa privada de Guayaquil mostró compromiso e interés en la presente sistematización.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	12-01-2025
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#15
¿Qué hice hoy? - Actividad	Primera reunión con el equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil.
Lugar - Tiempo utilizado	Av. Del Bombero – 1 hora
Para qué lo hice	Explicar la finalidad de la toma del cuestionario de Maslach y a su vez despejar dudas ante este.
Personas que intervienen:	Equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil y Arica Banchon
Resultados	La reunión se pudo realizar con éxito y se detalló las actividades a realizar y los días de visita.
Observaciones e impresiones	El equipo de selección mostró compromiso e interés en cooperar para la ejecución de la presente sistematización.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	13-01-2025
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#16
¿Qué hice hoy? - Actividad	Segunda reunión con el equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil.
Lugar - Tiempo utilizado	Av. Del Bombero – 1 hora
Para qué lo hice	Entregar los consentimientos informados para la respectiva firma de cada uno.
Personas que intervienen:	Equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil y Arica Banchon
Resultados	La reunión se pudo realizar con éxito y se entregó a cada participante los consentimientos informados con la finalidad de ofrecer seguridad ante los datos que vayan a dar los participantes.
Observaciones e impresiones	El equipo de selección mostró compromiso e interés en cooperar para la ejecución de la presente sistematización.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	16-01-2025
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#17
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con tutor para revisión de la sistematización
Lugar - Tiempo utilizado	Aulas Universidad Politécnica – 1 hora
Para qué lo hice	Entregar la primera parte de la sistematización
Personas que intervienen:	Tutor: Fabricio Escorza y estudiantes del octavo semestre nocturna.
Resultados	Por motivos de tiempo, el tutor se tomó mas del tiempo establecido con una pareja.
Observaciones e impresiones	El presente día no se pudo realizar la revisión de la primera parte de la sistematización.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	21-01-2025
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#18
¿Qué hice hoy? - Actividad	Toma de cuestionario al equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil.
Lugar - Tiempo utilizado	Sala de conferencias de la empresa privada de Guayaquil – 1 hora
Para qué lo hice	Recolección de datos para poder realizar la indagación de los niveles de burnout en el personal de selección.
Personas que intervienen:	3 integrantes del equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil.
Resultados	Se logró que las 3 primeras personas que asistieron realicen el cuestionario, demostrando compromiso.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	21-01-2025
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#19
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con tutor para revisión de la sistematización.
Lugar - Tiempo utilizado	Aulas – Universidad Politécnica Salesiana
Para qué lo hice	Se acudió a la reunión con la finalidad de revisar la primera parte de la sistematización.
Personas que intervienen:	Tutor: Fabricio Escorza y Arica Banchon
Resultados	Corrección de los errores indicadas por el tutor y proceder con la segunda parte.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	23-01-2025
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#20
¿Qué hice hoy? - Actividad	Toma de cuestionario al equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil.
Lugar - Tiempo utilizado	Sala de conferencias de la empresa privada de Guayaquil – 1 hora
Para qué lo hice	Recolección de datos para poder realizar la indagación de los niveles de burnout en el personal de selección.
Personas que intervienen:	3 integrantes del equipo de selección de la empresa privada de Guayaquil y Arica Banchon
Resultados	Se logró que los 3 participantes faltantes realicen el cuestionario, demostrando compromiso.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	31-01-2025
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#21
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con tutor para revisión de sistematización
Lugar - Tiempo utilizado	Aulas Universidad Politécnica Salesiana – 1 hora
Para qué lo hice	Última revisión de la primera parte de la sistematización.
Personas que intervienen:	Tutor: Fabricio Escorza y Arica Banchon
Resultados	No pude asistir a la reunión por cita médica, se reprogramo la revisión para otro día.
Observaciones e impresiones	A pesar de no haber asistido a la reunión, realice investigaciones para el análisis de la información y la interpretación de resultados.



OPCIÓN DE TITULACIÓN: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN Y/O INTERVENCIÓN.

DIARIO DE CAMPO

Fecha:	23-01-2024
Nombres:	Arica Banchon
Nombre del proyecto	Impacto del burnout en el personal de selección en una empresa privada de Guayaquil
Numero de programa	#22
¿Qué hice hoy? - Actividad	Reunión con tutor para revisión de sistematización
Lugar - Tiempo utilizado	Aulas Universidad Politécnica Salesiana – 1 hora
Para qué lo hice	Última revisión de la primera parte de la sistematización.
Personas que intervienen:	Tutor: Fabricio Escorza y Arica Banchon
Resultados	Tomar los comentarios del tutor para realizar las respectivas correcciones y avanzar con el análisis de la información e interpretación de resultados.
Observaciones e impresiones	Ninguna observación.

Anexo B. Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986)

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicis de Burnout
Cansancio 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

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicis aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicis del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Anexo C. Cuestionario de Maslach realizado por los participantes

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	3
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	2
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	6
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	0
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	1
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	4
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	4
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	1
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	1
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	4
14	Creo que trabajo demasiado.	5
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	0
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	0
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	5
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	4
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	4
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	6
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	2

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	28	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	4	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	40	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 - 33	34 - 39	40 - 56

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados.

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	1
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	3
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	0
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	6
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	0
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	1
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	6
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	1
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	6
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	0
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	5
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	6
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	0
14	Creo que trabajo demasiado.	0
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	0
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	0
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	6
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	6
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	0
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	5
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	4

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	6	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	9	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	47	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 - 33	34 - 39	40 - 56

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 0= NUNCA.
- 1= POCAS VECES AL AÑO.
- 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3= UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4= UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	2
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	2
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	2
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	2
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	3
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	2
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	3
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	2
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	2
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	3
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	2
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	3
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	2
14	Creo que trabajo demasiado.	3
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	2
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	2
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	3
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	2
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	3
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	2
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	3
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	2

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	19	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	12	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	21	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 - 33	34 - 39	40 - 56

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	5
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	3
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	3
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	3
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	2
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	3
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	6
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	6
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	5
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	1
14	Creo que trabajo demasiado.	3
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	0
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	0
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	6
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	6
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	0
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	6
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	0

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	22	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	14	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	39	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 - 33	34 - 39	40 - 56

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	2
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	3
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	1
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	5
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	1
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	3
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	2
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	1
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	5
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	1
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	3
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	4
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	3
14	Creo que trabajo demasiado.	3
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	1
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	1
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	5
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	4
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	5
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	1
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	2
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	1

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	21	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	16	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	19	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 - 33	34 - 39	40 - 56

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	3
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	3
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	2
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	6
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	0
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	2
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	1
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	1
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	6
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	0
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	5
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	2
14	Creo que trabajo demasiado.	5
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	0
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	1
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	5
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	5
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	2
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	0
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	0

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.
2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.
3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	21	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	5	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	40	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

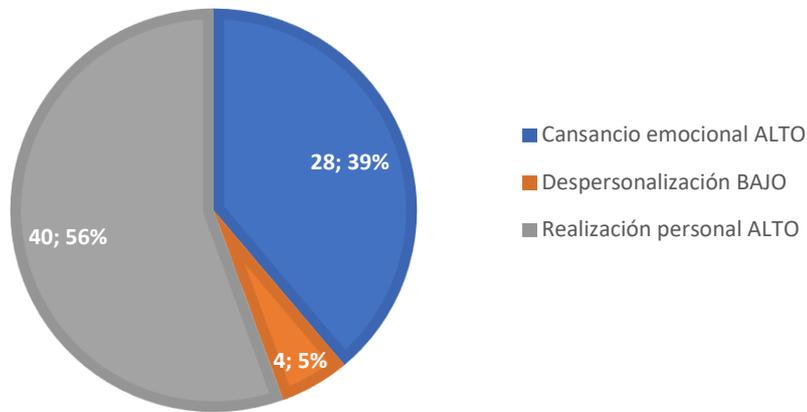
Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

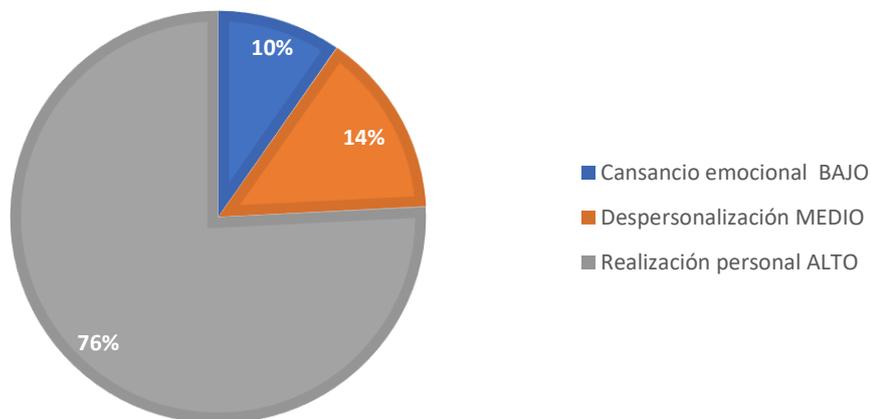
	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 - 18	19 - 26	27 - 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 - 5	6 - 9	10 - 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 - 33	34 - 39	40 - 56

Anexo D. Gráficos de resultados individuales (Realizados por la autora)

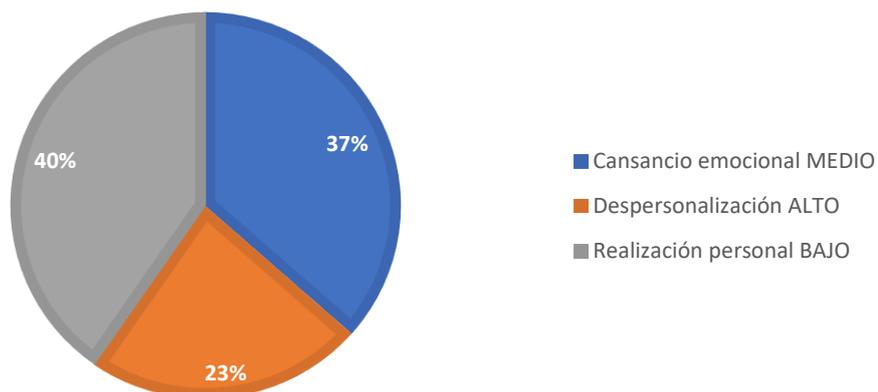
PARTICIPANTE 1: ANALISTA DE SELECCION , 30 AÑOS



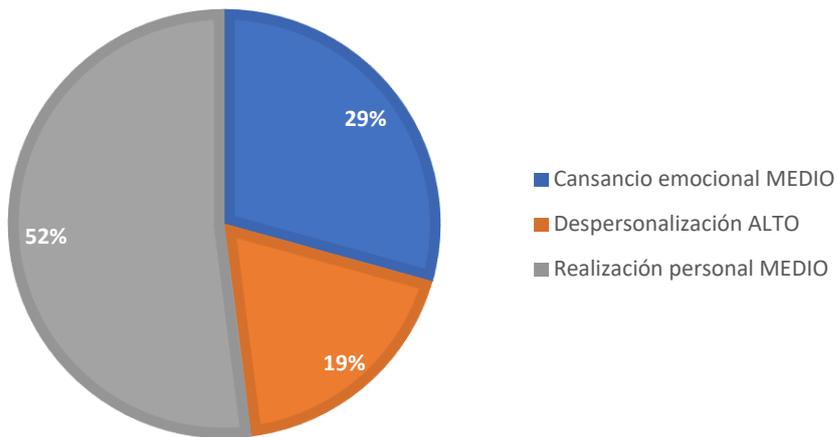
PARTICIPANTE 2: ASISTENTE DE SELECCIÓN, 28 AÑOS



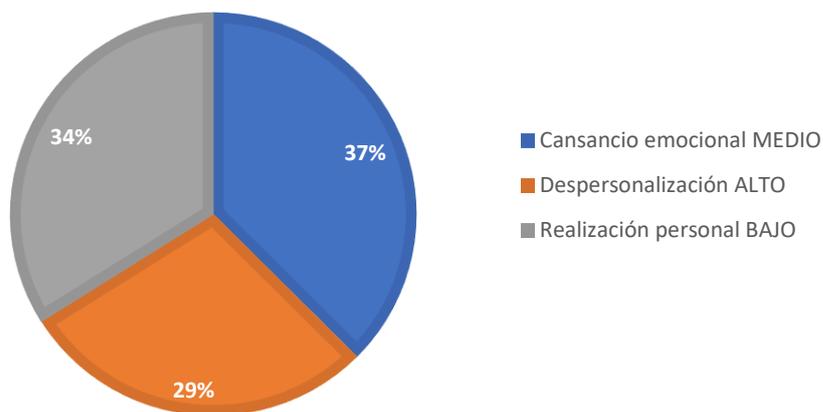
PARTICIPANTE, 3: ASISTENTE DE SELECCION, 27 AÑOS



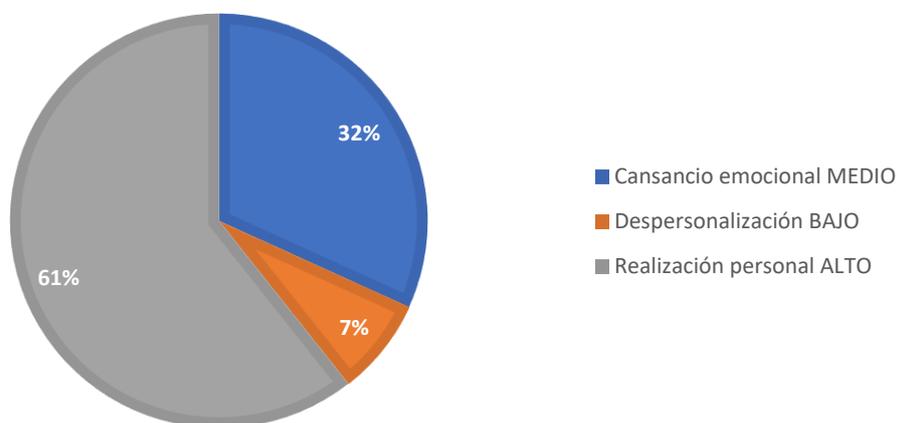
PARTICIPANTE 4: ASISTENTE DE SELECCIÓN, 24 AÑOS



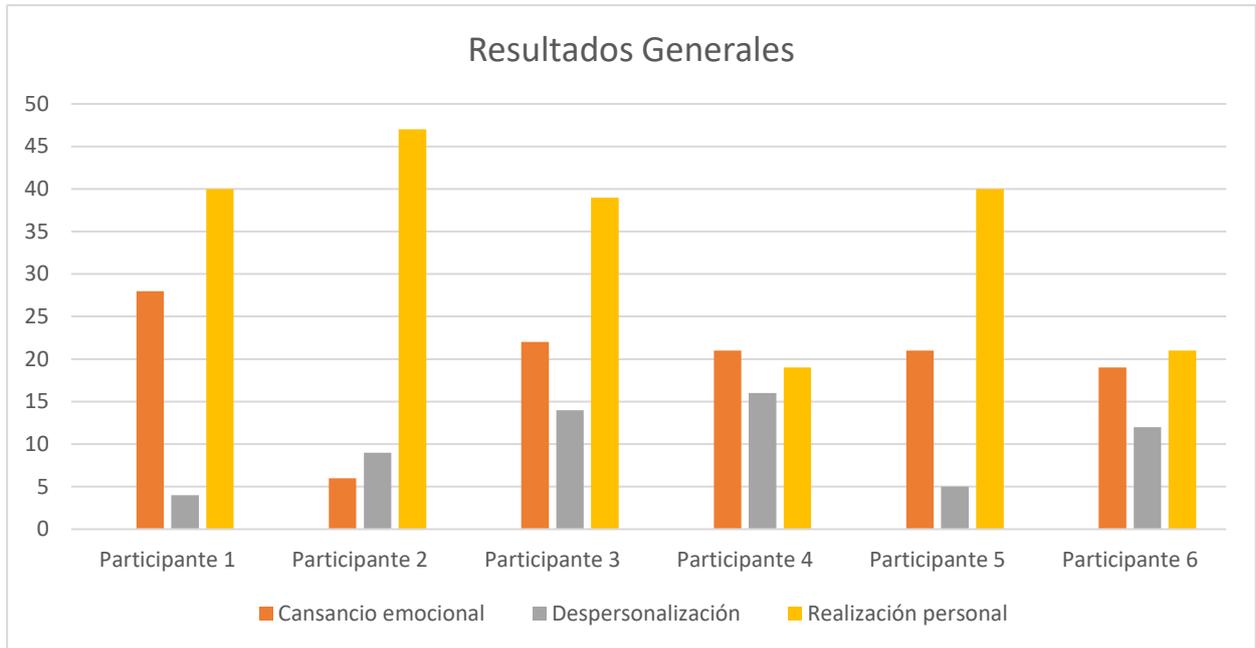
PARTICIPANTE 5: PASANTE DE SELECCIÓN, 22 AÑOS



PARTICIPANTE 6: PASANTE DE SELECCIÓN, 26 AÑOS



Anexo E. Gráfico de resultados generales



Anexo F. Consentimientos informados

Consentimiento Informado

Título del Proyecto: Impacto del burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil

Investigador Principal: Arica Banchón Palma

Institución: Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Propósito del Estudio: El propósito de este estudio es analizar los niveles de burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil. La información proporcionada por los participantes será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Procedimiento: Se les pedirá a los participantes que completen el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory)

Confidencialidad: Toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará únicamente para fines académicos y de investigación. Los datos serán almacenados de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a ellos. Este estudio está amparado por el Código de Ética para investigación del Ecuador y las leyes vigentes.

Voluntariedad: La participación en este estudio es completamente voluntaria. Los participantes pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión negativa.

Consentimiento: Al firmar este documento, usted acepta participar en este estudio y permite que la información proporcionada sea utilizada para los fines descritos anteriormente.

Nidia González P.

NOMBRES Y C.I

C.I. 0951266907.



FIRMA

Consentimiento Informado

Título del Proyecto: Impacto del burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil

Investigador Principal: Arica Banchón Palma

Institución: Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Propósito del Estudio: El propósito de este estudio es analizar los niveles de burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil. La información proporcionada por los participantes será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Procedimiento: Se les pedirá a los participantes que completen el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory)

Confidencialidad: Toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará únicamente para fines académicos y de investigación. Los datos serán almacenados de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a ellos. Este estudio está amparado por el Código de Ética para investigación del Ecuador y las leyes vigentes.

Voluntariedad: La participación en este estudio es completamente voluntaria. Los participantes pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión negativa.

Consentimiento: Al firmar este documento, usted acepta participar en este estudio y permite que la información proporcionada sea utilizada para los fines descritos anteriormente.

Lady Jiménez Tona
NOMBRES Y C.I
0950074641


FIRMA



Consentimiento Informado

Título del Proyecto: Impacto del burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil

Investigador Principal: Arica Banchon

Institución: Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Propósito del Estudio: El propósito de este estudio es analizar los niveles de burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil. La información proporcionada por los participantes será utilizada exclusivamente con fines académicos e investigativos.

Confidencialidad: Toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará únicamente para fines académicos y de investigación. Los datos serán almacenados de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a ellos. Este estudio está amparado por el Código de Ética para investigación del Ecuador y las leyes vigentes.

Voluntariedad: La participación en este estudio es completamente voluntaria. Los participantes pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión negativa.

Consentimiento: Al firmar este documento, usted acepta participar en este estudio y permite que la información proporcionada sea utilizada para los fines descritos anteriormente.

Daniella Zambrano

NOMBRES Y C.I

Daniella Zambrano

Firma

Consentimiento Informado

Título del Proyecto: Impacto del burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil

Investigador Principal: Arica Banchon

Institución: Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Propósito del Estudio: El propósito de este estudio es analizar los niveles de burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil. La información proporcionada por los participantes será utilizada exclusivamente con fines académicos e investigativos.

Confidencialidad: Toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará únicamente para fines académicos y de investigación. Los datos serán almacenados de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a ellos. Este estudio está amparado por el Código de Ética para investigación del Ecuador y las leyes vigentes.

Voluntariedad: La participación en este estudio es completamente voluntaria. Los participantes pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión negativa.

Consentimiento: Al firmar este documento, usted acepta participar en este estudio y permite que la información proporcionada sea utilizada para los fines descritos anteriormente.

Arica Banchon

NOMBRES Y C.I

0930295761

Arica Banchon

Firma

Consentimiento Informado

Título del Proyecto: Impacto del burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil

Investigador Principal: Arica Banchon

Institución: Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Propósito del Estudio: El propósito de este estudio es analizar los niveles de burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil. La información proporcionada por los participantes será utilizada exclusivamente con fines académicos e investigativos.

Confidencialidad: Toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará únicamente para fines académicos y de investigación. Los datos serán almacenados de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a ellos. Este estudio está amparado por el Código de Ética para investigación del Ecuador y las leyes vigentes.

Voluntariedad: La participación en este estudio es completamente voluntaria. Los participantes pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión negativa.

Consentimiento: Al firmar este documento, usted acepta participar en este estudio y permite que la información proporcionada sea utilizada para los fines descritos anteriormente.

Cynthia Zambrano
NOMBRES Y C.I

Cynthia ZR
Firma

Consentimiento Informado

Título del Proyecto: Impacto del burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil

Investigador Principal: Arica Banchón Palma

Institución: Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil

Propósito del Estudio: El propósito de este estudio es analizar los niveles de burnout en el personal de selección de una empresa privada de Guayaquil. La información proporcionada por los participantes será utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Procedimiento: Se les pedirá a los participantes que completen el cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory)

Confidencialidad: Toda la información recopilada será tratada con estricta confidencialidad y se utilizará únicamente para fines académicos y de investigación. Los datos serán almacenados de manera segura y solo el equipo de investigación tendrá acceso a ellos. Este estudio está amparado por el Código de Ética para investigación del Ecuador y las leyes vigentes.

Voluntariedad: La participación en este estudio es completamente voluntaria. Los participantes pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión negativa.

Consentimiento: Al firmar este documento, usted acepta participar en este estudio y permite que la información proporcionada sea utilizada para los fines descritos anteriormente.

Luis Gallo 0952 969229

NOMBRES Y C.I

Luis Gallo

FIRMA

