








Síndrome de Burnout en el entorno laboral de los trabajadores de una empresa de la ciudad de Riobamba, Ecuador

Burnout syndrome in the work environment of workers in a company in the city of Riobamba, Ecuador

Karina A. Álvarez Basantes^{1*} , Doris N. Gallegos Santillan¹ , Verónica A. Carrasco Salazar¹ ,
Cristopher C. Balcázar Vivanco¹ , Jeovanna V. Tacuri Castro¹ 

¹Universidad Nacional de Chimborazo. Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas. Riobamba, Ecuador.

*Autor para la correspondencia: kalvarez@unach.edu.ec

Cómo citar este artículo

Álvarez Basantes KA, Gallegos Santillan DN, Carrasco Salazar VA, Balcázar Vivanco CC, Tacuri Castro JV: Síndrome de Burnout en el entorno laboral de los trabajadores de una empresa de la ciudad de Riobamba, Ecuador. Rev haban cienc méd [Internet]. 2024 [citado]; Disponible en: <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/5848>

Recibido: 28 de marzo de 2024
Aprobado: 13 de octubre de 2024

RESUMEN

Introducción: El Síndrome de Burnout se define como el agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo, caracterizado por 3 dimensiones fundamentales: cansancio físico, despersonalización y la realización personal. En la Unión Cementera Nacional, Ecuador, se han identificado rasgos del Síndrome en sus trabajadores.

Objetivo: Identificar los factores determinantes sociodemográficos y laborales que afectan al desarrollo del síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa Unión Cementera Nacional.

Material y métodos: Se realizó un estudio observacional descriptivo en los trabajadores de la empresa durante 2023. Se incluyeron en el estudio un total de 160 trabajadores (143 hombres y 17 mujeres), donde se encuentra el personal administrativo y de apoyo junto con los obreros que realizaban actividades de extracción y procesamiento de la materia prima. Para la medición del SB en sus tres dimensiones, se empleó el test de *Maslach Burnout Inventory*. Para la posible asociación entre cada una de las dimensiones de la variable dependiente y las variables independientes se utilizó el modelo probit.

Resultados: Existe un bajo nivel dentro de la dimensión cansancio emocional, por lo que no cumple con la existencia de Síndrome Burnout. Tampoco se evidencia dentro de la dimensión despersonalización la existencia mayoritaria del síndrome. Se determina que sí existe la presencia de síndrome Burnout en la dimensión realización personal en la mayor parte de los encuestados de acuerdo con la calificación teórica establecida.

Conclusiones: Los resultados destacan la baja presencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores encuestados, siendo detectado solo en una de las tres dimensiones evaluadas.

Palabras Claves:

Síndrome de Burnout, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

Introduction: Burnout syndrome is defined as the mental, emotional and physical exhaustion caused by work, characterized by 3 fundamental dimensions: physical fatigue, depersonalization, and personal fulfilment. In workers of the *Unión Cementera Nacional*, Ecuador, traits of the syndrome have been identified.

Objective: To identify the sociodemographic and work-related determining factors that affect the development of Burnout syndrome in the workers of the *Unión Cementera Nacional company*.

Material and Methods: A descriptive observational study was carried out on the company's workers during 2023. A total of 160 workers (143 men and 17 women) were included in the study, which included administrative and support staff along with workers who carried out raw material extraction and processing activities. To measure BS in its three dimensions, the *Maslach Burnout Inventory* test was used. The probit model was used for the possible association between each of the dimensions of the dependent variable and the independent variables.

Results: There is a low level within the emotional exhaustion dimension, so it does not comply with the existence of Burnout syndrome. Nor is there evidence of the predominant existence of the syndrome within the depersonalization dimension. It is determined that there is the presence of Burnout syndrome in the personal achievement dimension in most of the respondents according to the established theoretical qualification.

Conclusions: The results highlight the low presence of Burnout syndrome in the surveyed workers, being identified only in one of the three dimensions evaluated.

Keywords:

Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal achievement.



INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud recientemente declaró el Síndrome de Burnout (SB) como una enfermedad de los trabajadores, en un informe donde refirió que 50 % de las personas en el mundo son trabajadores dependientes, de ellos, 650 millones pertenecen a América Latina y el Caribe, en la cual alrededor de la mitad pueden estar expuestos a desarrollar el Síndrome de Burnout.⁽¹⁾ El informe define el SB como “el agotamiento mental, emocional y físico causado por el trabajo”, caracterizado por 3 dimensiones fundamentales: cansancio físico, despersonalización y realización personal, por lo que este síndrome puede traer consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.⁽¹⁾

El contexto global actual, caracterizado por una creciente presión profesional, la competitividad desenfrenada y la constante conectividad digital, ha contribuido al aumento significativo en los niveles de estrés laboral. Esto, sumado a la reciente pandemia de la COVID-19, ha agravado la situación, principalmente por el impacto psicológico que dejó en la población, además de aspectos como la transición de un trabajo físico a uno remoto, que genera desafíos adicionales en los individuos como la falta de separación entre el hogar y la oficina, la sensación de aislamiento y la presión para mantener altos niveles de productividad.⁽²⁾

A nivel general, el SB es un fenómeno progresivo y transaccional que se desarrolla a través de distintas fases que se pueden identificar a lo largo del proceso. Estas son: Fase de entusiasmo: cuando se comienza a trabajar, se percibe inicialmente como algo motivador y los conflictos se interpretan como situaciones temporales a las que no se les da mucha relevancia; Fase de estancamiento: surgimiento de dudas con respecto al trabajo, el esfuerzo invertido y si realmente merece la pena continuar en esa situación; Fase de frustración: en esta fase, tanto las herramientas proporcionadas por la organización como las personales pueden ser determinantes para encontrar una solución positiva a la situación o iniciar una nueva etapa en la que los problemas psicosomáticos se vuelven crónicos; Fase apatía: en esta etapa se experimenta resignación y se renuncia a cambiar las circunstancias o se entra en una fase en la que resulta difícil negarse, mostrando cinismo hacia los clientes internos y surgiendo un desinterés laboral.⁽³⁾

El SB puede producir un cambio en el comportamiento del trabajador, quien padecerá de malestares que harán que pierda la concentración en el trabajo y afectará directamente su salud y su desempeño y rendimiento laboral.^(4,5) Este síndrome se caracteriza por actitudes negativas tanto hacia los compañeros de trabajo como hacia la propia labor, manifestando pesimismo, apatía, poca motivación, baja implicación en el trabajo, irritabilidad hacia quienes se destina el trabajo, preocupación excesiva por el confort y bienestar laboral, así como una tendencia a culpar de los fracasos a otras personas del entorno.⁽⁶⁾

Dentro del ámbito institucional, este síndrome tiene graves consecuencias. Al respecto Aspinall⁽⁷⁾ menciona, que influye en la inteligencia competitiva y esta es la que permite analizar el entorno para guiar la adopción de estrategias, planes y tácticas que tienen impacto sobre la productividad. También se considera que los elementos psicosociales inciden en la calidad y productividad de las empresas.⁽⁸⁾ Por lo tanto, el SB es una condición crónica de agotamiento mental, físico y emocional, a menudo asociado con períodos prolongados de altos niveles de estrés laboral.

La Unión Cementera Nacional (UCEM) es una entidad privada situada en Riobamba, Ecuador, donde se han identificado rasgos del SB en sus trabajadores. Esta entidad presenta un número grande de empleados, por lo que la pregunta de esta investigación es: ¿Cuáles son los determinantes sociodemográficos y laborales que aportan para que el Síndrome de Burnout se desarrolle en los trabajadores de la empresa Unión Cementera Nacional en la ciudad de Riobamba?

El **objetivo** de esta investigación es identificar los factores determinantes sociodemográficos y laborales que afectan al desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa Unión Cementera Nacional.

MATERIAL Y MÉTODOS

Se realizó un estudio observacional descriptivo en los trabajadores de la empresa Unión Cementera Nacional de la ciudad de Riobamba en Ecuador, durante 2023.

Se incluyeron en el estudio un total de 160 trabajadores (143 hombres y 17 mujeres), donde se encuentra el personal administrativo y de apoyo junto con los obreros que realizaban actividades de extracción y procesamiento de la materia prima.

Para la medición del SB en sus tres dimensiones, se empleó el test de Maslach Burnout Inventory (MBI),⁽¹⁰⁾ que contiene un total de 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes que tiene el profesional frente a su trabajo midiendo el desgaste profesional para constatar si hay o no la presencia del síndrome. Adicionalmente, se añadieron preguntas generales sobre las características sociodemográficas y laborales de los trabajadores. Este cuestionario contiene respuestas de carácter categórico que van desde nunca haber experimentado la afirmación propuesta hasta que se ha habituado todos los días, evaluando las actitudes que el personal de trabajo de una empresa presenta ante las actividades que realiza dentro de su área, a partir de la implicación o compromiso inicial hasta que llega a la fase del SB. La evaluación del SB se realizó de la siguiente manera:

Cansancio emocional: Preguntas 1 - 2 - 3 - 6 - 8 - 13 - 14 - 16 – 20. Indicios del SB: más de 26 puntos.

Despersonalización: Preguntas 5 - 10 - 11 - 15 – 22. Indicios del SB: más de 9 puntos.

Realización personal: Preguntas 4 - 7 - 9 - 12 - 17 - 18 - 19 – 21. Indicios del SB: menos de 34.

El análisis del método que se utiliza contrasta que, altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones y baja en la tercera definen la presencia del Síndrome de Burnout. Hay que examinar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el grado del SB, que puede ser más o menos severo dependiendo 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 de este síndrome. Las escalas se presentan en dependencia de la suma de las puntuaciones en las afirmaciones que corresponden a cada una de ellas, de la siguiente manera:

Cansancio emocional: Bajo: 0-18; Medio: 19-26; Alto: 27-54.

Despersonalización: Bajo: 0-5; Medio: 6-9; Alto: 10-30.

Realización personal: Bajo: 0-33; Medio: 34-39; Alto: 40-56.

Se estudiaron las siguientes variables dependientes, correspondientes a las tres dimensiones que componen el SB.

Cansancio emocional: Padece; No padece.

Despersonalización: Padece; No padece.

Realización personal: Padece; No padece.

También se estudiaron las siguientes variables independientes:

Edad: Grupos de edades (< 29 años; 30-39 años; 40-49 años; 50-59 años; 60 años en adelante)

Género: (Masculino; Femenino)

Estado civil: (Soltero; Casado; Divorciado; Unión libre)

Hijos: (Sí; No)

Antigüedad laboral: Tiempo de trabajo en la empresa (< 12 meses; 13-24 meses; 25-36 meses; 37-48 meses; 49 meses en adelante)

Horario laboral: Tipo de horario administrativo o rotativo que cumple (Administrativo; rotativo)

Tipo de trabajo: (Actividad intelectual; Actividad manual)

Nivel educativo: (Primaria; Secundaria; Universidad; Posgrado)

Se diseñó una base de datos para la recogida de información.

Como parte del análisis de los datos se utilizaron medidas de frecuencia, las cuales se presentaron en tablas estadísticas. Para la posible asociación entre cada una de las dimensiones de la variable dependiente y las variables independientes se utilizó el modelo probit,⁽¹¹⁾ que consiste en la obtención de estimaciones de la probabilidad de un evento que ayuda a identificar los factores que decretan las probabilidades. En este modelo se asume que la relación entre las variables explicativas y la variable explicada tendrá un comportamiento lineal.

Se protegió la identidad de todos los trabajadores, codificando los datos recolectados y presentando los resultados de manera agregada para evitar la identificación individual. Previamente a su participación, se proporcionó información detallada sobre los objetivos, procedimientos, riesgos y beneficios de la investigación; se obtuvo el consentimiento informado por escrito de cada participante, quienes fueron tratados con respeto y dignidad. Los investigadores actuaron con imparcialidad y aseguraron la objetividad en la recolección y análisis de los datos.

RESULTADOS

La Tabla 1 muestra la distribución de las variables de estudio según la muestra seleccionada.

Tabla 1: Distribución de la muestra según las variables de estudio		
Variable	No.	%
Género		
Masculino	142	89
Femenino	18	11
Edad (años)		
18 - 29	10	6
29 – 38	67	42
39 – 48	50	31
49 - 58	28	18
59 - 69	5	3
Estado civil		
Soltero	24	15
Casado	106	66
Divorciado	19	12
Unión libre	11	7
Hijos		
Sí	138	86
No	22	14
Antigüedad laboral (meses de trabajo)		
Menos de 12	10	6
13 - 24	16	10
25 - 36	10	6
37 - 48	16	10
49 y más	108	68
Horario laboral		
Administrativo	78	49
Rotativo	82	51
Tipo de trabajo		
Intelectual	51	32
Manual	109	68
Nivel educativo		
Primaria	2	1
Secundaria	70	44
Tercer nivel	62	39
Posgrado	26	16

La Tabla 2 muestra los niveles de cansancio emocional y los resultados de los efectos marginales del modelo probit para esta primera dimensión en las personas encuestadas. Se aprecia que 87 % presenta un bajo índice de cansancio emocional, mientras que 1 % presencian un nivel medio y finalmente, 12 % tienen un nivel alto. Existe un bajo nivel dentro de esta dimensión.

Al aplicar la metodología del modelo probit para la asociación de la presencia de SB en la dimensión cansancio emocional con el resto de las variables independientes se encontró que, para la edad, si se mantienen constantes las demás variables independientes, la probabilidad de padecer SB disminuye en 6,22 % a medida que los años de vida del trabajador aumenten. En el caso de la antigüedad laboral, si se mantienen constantes las demás variables independientes, la probabilidad de padecer SB aumenta en 5,16 % a medida que los años de servicio del trabajador aumenten; y en el caso del horario laboral, si se mantienen constantes las demás variables independientes, la probabilidad de padecer SB aumenta en 12,69 %, si el trabajador se ubica en un horario rotativo.

Tabla 2: Resultados de los niveles y del modelo probit para la dimensión de cansancio emocional		
Evaluación	No.	%
Bajo	139	87
Medio	2	1
Alto	19	12
Total	160	100
Variables	Coefficientes	Error estándar
Edad	-0,0622	(0,0307) **
Estado civil	0,0475	(0,0299)
Antigüedad laboral	0,0516	(0,0309) *
Horario laboral	0,1269	(0,0629) **
Tipo de trabajo	0,0721	(0,0636)

Nivel de significancia: (*)- $p < 0,1$; (**)- $p < 0,05$

La Tabla 3 presenta los niveles de evaluación, y los efectos marginales del modelo probit para la segunda dimensión del SB (despersonalización). El 69 % tiene un bajo nivel, 18 % tiene un nivel medio y 14 % de los trabajadores presenta un nivel alto. Dentro de esta dimensión no se refleja la existencia mayoritaria de SB.

Al buscar la posible asociación de esta variable con el resto de las variables independientes a través del modelo probit, se encontró en el género, que si se mantienen constantes las demás variables independientes, la probabilidad de padecer SB disminuye en 51,72 % si el género del trabajador es femenino; en el caso del estado civil, si se mantienen constantes las demás variables independientes, la probabilidad de padecer SB aumenta en 7,80 % si el estado civil del trabajador cambia; y para la antigüedad laboral, si se mantienen constantes las demás variables independientes, la probabilidad de padecer SB aumenta en 5,25 %, si el trabajador lleva prestando una cantidad mayor de tiempo de servicio en la empresa.

Tabla 3: Resultados de la evaluación y del modelo probit para la dimensión de despersonalización		
Evaluación	No.	%
Bajo	110	69
Medio	28	18
Alto	22	14
Total	160	100
Variables	Coefficientes	Error estándar
Género	-0,5172	(0,0773) ***
Estado civil	0,0780	(0,0352) ***
Hijos	-0,1435	(0,0887)
Antigüedad laboral	0,0525	(0,0269) **

Nivel de significancia: (**)- $p < 0,05$; (***)- $p < 0,01$

La Tabla 4 muestra los niveles de evaluación y los efectos marginales del modelo probit para la tercera dimensión del SB (realización personal), que señalan que 54 % presenta un nivel bajo, 21 % tienen nivel medio y finalmente 26 % tienen alto nivel. Se determina que sí existe la presencia de SB en la mayor parte de los encuestados de acuerdo con la calificación teórica establecida.

En esta dimensión, al buscar la posible asociación de esta variable con el resto de las variables independientes a través del modelo probit, se encontró que en el género, si se mantienen constantes las demás variables independientes, la probabilidad de padecer SB aumenta en 67,38 % si el género del trabajador es femenino; en cuanto al horario laboral, si se mantienen constantes las demás variables independientes, la probabilidad de padecer SB aumenta en 13,47 % si el trabajador labora en horario rotativo; y en relación con nivel educativo, si se mantienen constantes las demás variables independientes, la probabilidad de padecer SB disminuye en 9,94 %, a medida que el nivel educativo del trabajador aumente.

Tabla 4: Resultados de la dimensión de realización personal		
Evaluación	No.	%
Bajo	86	54
Medio	33	21
Alto	41	26
Total	160	100
VARIABLES	COEFICIENTES	ERROR ESTÁNDAR
Género	0,6738	(0,1723) ***
Edad	-0,0343	(0,0401)
Horario laboral	0,1347	(0,0720) **
Nivel educativo	-0,0994	(0,0535) **

Nivel de significancia: (**)- $p < 0,05$; (***)- $p < 0,01$

DISCUSIÓN

La investigación demuestra la importancia de la medición del Síndrome de Burnout en las empresas, para lo cual se ejecutó un caso de estudio a la empresa Unión Cementera Nacional en la ciudad de Riobamba. De forma general se obtuvo una baja presencia del SB, debido a que solamente en una de las tres dimensiones evaluadas existe el síndrome.

En cuanto a los factores que influyen en el desarrollo del SB para la investigación, se consideraron los sociodemográficos como: género, edad, estado civil y el nivel educativo de los encuestados, y para los laborales tenemos la antigüedad laboral, tipo de horario ya que al ser una empresa que se encarga de extraer materia prima directa desde una mina, los trabajadores tienen dos tipos de horarios, el administrativo, que dura ocho horas al día de lunes a viernes, y el rotativo en el que se trabaja nueve días y se descansa tres. Esto conlleva a tener dos tipos de actividades generales que se efectúan, las manuales en las que la persona presta su esfuerzo físico y las intelectuales que conlleva a conocimientos dentro de áreas específicas.

En un análisis presentado por Loaiza,⁽¹²⁾ el autor menciona que las variables tanto sociodemográficas como laborales varían de acuerdo con el entorno en el que la empresa ejecuta sus operaciones. Con esto se argumenta que no solo estas variables son las que influyen en el desarrollo del SB, sino que se pueden considerar otras, como por ejemplo, el progreso y la incorporación de nuevas tecnologías dentro de la institución, así como la estructura y el clima organizacional. Este tipo de variables suelen ser más complejas de medir, pero suelen tener relevancia en el momento de identificarlas.

En el caso particular de la empresa a la cual se le ejecutó el estudio, se considera que para que se desarrolle el SB en cada una de las dimensiones, es necesario varíen de una a otra, es decir, que las probabilidades de que los trabajadores padezcan del síndrome bajo la dimensión cansancio emocional, los factores que influyen positivamente son la antigüedad laboral y la antigüedad laboral, y negativamente al incrementarse los años de los trabajadores evita el apareamiento del SB. En relación con la dimensión despersonalización, los factores que aumentan la probabilidad para que aparezca el síndrome son el estado civil y el incremento de la antigüedad laboral, y negativamente el género femenino. Finalmente, en la dimensión baja realización personal, la probabilidad de que aparezca el SB influye positivamente en las mujeres si laboran en horario rotativo, y de manera negativa si el nivel educativo del trabajador aumenta, la probabilidad de que aparezca el síndrome tiende a disminuir.

Según Maslach,⁽¹³⁾ el Síndrome de Burnout no se clasifica como un tipo de estrés, sino como el resultado de un estrés crónico que ya no puede ser gestionado por la persona afectada. En otras palabras, es un síndrome que se desarrolla como consecuencia de agotarse por las demandas laborales y como expresiones de este fenómeno, se manifiestan el cansancio emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

Esta problemática de salud ha sido objeto de muchas investigaciones a nivel mundial. En países europeos se clasifica como una enfermedad profesional, no obstante, dentro del Ecuador aún no se reconoce como tal y existe poca evidencia científica al respecto. A pesar de ello, su prevalencia indica una condición de trastorno psicológico, pero según el caso de estudio presentado su presencia es mínima.

La relación entre la economía y el SB es multifacética y comprende diversos elementos. En contextos económicos desafiantes, como crisis o recesiones, los empleados pueden enfrentar mayores tensiones financieras y laborales, lo que incrementa la probabilidad de desarrollar Burnout. La inseguridad en el empleo, una carga de trabajo excesiva y la naturaleza estresante de ciertas ocupaciones pueden contribuir a este fenómeno. Asimismo, políticas laborales sólidas y una cultura organizacional que priorice el bienestar actúan como factores de protección. La capacidad de adaptación a cambios económicos y la resiliencia también afectan la susceptibilidad al Burnout.

Según Apiquian⁽¹⁴⁾ resaltar la importancia de estrategias de apoyo a la salud mental en el entorno laboral, sin importar las condiciones económicas, resulta crucial para prevenir y abordar este síndrome.

Como **limitación** del estudio podemos mencionar que existen otras más variables que se pudieron incluir como es la remuneración y los incentivos económicos, pero para el estudio no consideramos esas variables debido al grado de sensibilidad que representa responder al encuestado.

CONCLUSIONES

El estudio destaca la baja presencia del Síndrome de Burnout en el caso de estudio, siendo detectado solo en una de las tres dimensiones evaluadas.

RECOMENDACIONES

Se sugiere a todas las entidades dar un seguimiento continuo para detectar problemas psicosociales relacionados con el SB, y así evitar los factores que conducen a una situación negativa para el desarrollo económico y social para la empresa, lo que podría provocar efectos dañinos en el ámbito laboral y empresarial, de manera que pueda percibir un decrecimiento gradual de la satisfacción laboral, mayores índices de ausentismo, fluctuación y la pérdida gradual de los niveles óptimos de desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Afectaciones del Síndrome de Burnout [Internet]. Genova: OMS; 2020 [Citado 02/06/2023]. Disponible en: <https://www.who.int/eS>
2. Montes B, Fernández E. El efecto de la pandemia en la salud y Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de UCI [Internet]. España: Universidad de Jaén; 2022 [Citado 02/06/2023]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.483261>
3. González M, Lacasta M, Ordóñez A. El Síndrome de Agotamiento Profesional de Oncología. España: Editorial Medica panamericana; 2008.
4. Bracho-Paz DC. Síndrome de Burnout y fatiga laboral. Cienciamatria [Internet]. 2020 [Citado 02/06/2023];VI(1):264-94 [Citado 02/06/2023]. Disponible en: <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/307>
5. García-Pizarro MA, Novo Muñoz MM, Rodríguez-Novo YM, Cuéllar-Pompa L, Pérez-Raya F, Rodríguez-Gómez JA. Relaciones entre el empoderamiento estructural y psicológico y el Síndrome de Burnout. revisión bibliográfica (2010-2020). Revista Ene de enfermería [Internet]. 2023 [Citado 02/06/2023];17(1):3-29. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2023000100005
6. Lizcano S, Contreras D. Factores psicosociales, sociodemográficos y laborales asociados a los niveles del Síndrome de Burnout. Revista gestión y desarrollo libre [Internet]. 2023 [Citado 02/06/2023];8(15):1-18. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/10102
7. Aspinall Y. Competitive intelligence in the biopharmaceutical industry: The key elements. Business Information Review [Internet]. 2011 [Citado 02/06/2023]; 28(2):101-4. Disponible en: <http://doi.org/10.1177/0266382111411070>
8. Navarro L. ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias. El acoso moral desde la óptica social [Internet]. España: Acoso Moral; 2006 [Citado 02/06/2023]. Disponible en: <http://acosomoral.org/pdf/sevilla06/0303.pdf>
9. Murray R, Larry J. Estadística. 4 ed. London: McGraw-Hill; 2009.
10. Maslach C, Jackson SE. Burnout in organizational settings. In S. Oskamp. Applied Social Psychology Annual. Applications in Organizational Settings. 1982; 5: 133-53.
11. Moscote Rincón W. Modelo Logit y Probit: Un caso de aplicación. Comunicaciones en Estadística. 2012;5(2):123-33.
12. Loaiza B, Peña A. Niveles de estrés y Síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos. Actualidad Contable Caras. 2013;16(26):27-44.
13. Maslach C. Burnout: a multidimensional perspective. En: Schaufeli W, Maslach C, Marek T, eds. Professional Burnout: Recent developments in theory and research. United States of America: Taylor y Francis;1993. pp.19-32.
14. Apiquian A. El síndrome de Burnout en las empresas. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. México: Universidad Anáhuac [Internet]. México: UCM; 2007 [Citado 02/06/2023]. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

Financiación

Los autores declaran no tener ninguna fuente de financiamiento para el desarrollo de esta investigación.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses relacionados con esta investigación.

Contribución de autoría

Karina Álvarez. Conceptualización, análisis formal, investigación, administración de proyecto, recursos, validación, redacción - borrador original.

Doris Gallegos. Conceptualización, análisis formal, investigación, recursos, validación, redacción - borrador original, redacción - borrador original.

Verónica Carrasco. Investigación, recursos, validación, redacción-borrador original.

Cristopher Balcázar. Curación de datos, investigación, recursos; software, validación.

Jeovanna Tacuri. Discusión de los resultados.

Todos los autores participamos en la discusión de los resultados y hemos leído, revisado y aprobado el texto final.