

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1090>

## **Síndrome de burnout y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada: análisis de su relación**

*Burnout syndrome and job satisfaction in workers of a private company:  
Analysis of their relationship*

**Génesis María Castro Castro**

<https://orcid.org/0000-0002-8016-5600>

[mariagenesis05@gmail.com](mailto:mariagenesis05@gmail.com)

Universidad Técnica de Ambato  
Ambato– Ecuador

**Mayra Lucía Rodríguez Pérez**

<https://orcid.org/0000-0003-0383-998X>

[ml.rodriguez@uta.edu.ec](mailto:ml.rodriguez@uta.edu.ec)

Universidad Técnica de Ambato  
Ambato – Ecuador

*Artículo recibido: 10 abril 2025 - Aceptado para publicación: 20 mayo 2025  
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar*

### **RESUMEN**

El síndrome de burnout constituye una respuesta psicológica al estrés laboral crónico, caracterizada por altos niveles de cansancio emocional, cinismo y una disminución en la percepción de logro personal, como resultado de condiciones laborales adversas sostenidas en el tiempo. En contraste, la satisfacción laboral hace referencia a la evaluación subjetiva que realiza el trabajador sobre su experiencia en el entorno laboral, abarcando aspectos intrínsecos como extrínsecos. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada. Con este propósito, se empleó un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 105 participantes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se aplicaron el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) y la Escala General de Satisfacción (NTP 394). Los resultados indicaron que todas las dimensiones del síndrome de burnout presentaron niveles predominantemente bajos. Asimismo, los niveles de satisfacción extrínseca reportados por los trabajadores fueron superiores a los de satisfacción intrínseca. No se encontraron diferencias significativas en las dimensiones del síndrome de burnout en función del sexo. Finalmente, se identificó una correlación negativa entre las dimensiones de cansancio emocional y cinismo con la satisfacción laboral, mientras que la eficacia profesional mostró una correlación positiva baja con dicha satisfacción.

*Palabras clave:* síndrome de burnout, satisfacción laboral, trabajadores

## ABSTRACT

Burnout syndrome is a psychological response to chronic work stress, characterized by high levels of emotional exhaustion, cynicism and a decrease in the perception of personal achievement, as a result of adverse working conditions sustained over time. In contrast, job satisfaction refers to the employee's subjective evaluation of his or her experience in the work environment, encompassing both intrinsic and extrinsic aspects. The aim of the present study was to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in workers of a private company. For this purpose, a non-experimental design was used, with a quantitative, descriptive-correlational and cross-sectional approach. The sample consisted of 105 participants selected by non-probabilistic convenience sampling. The Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) and the General Satisfaction Scale (NTP 394) were used for data collection. The results indicated that all dimensions of burnout syndrome presented predominantly low levels. Also, the levels of extrinsic satisfaction reported by the workers were higher than those of intrinsic satisfaction. No significant differences were found in the dimensions of burnout syndrome according to sex. Finally, a negative correlation was identified between the dimensions of emotional exhaustion and cynicism with job satisfaction, while professional efficacy showed a low positive correlation with job satisfaction.

*Keywords:* burnout syndrome, job satisfaction, workers

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout se está convirtiendo en uno de los mayores problemas de salud mental a nivel global, afectando la calidad de vida y productividad de los trabajadores, sus familias, instituciones y países (Yslado Méndez et al., 2019 ; Llorca et al., 2021). Por esta razón, se ha visto la necesidad de realizar una investigación en empresas industriales privadas para analizar los niveles de síndrome de burnout y satisfacción laboral en trabajadores.

A nivel mundial, el 41% de trabajadores percibe mucho estrés en su trabajo, de acuerdo al Informe de Estado Mundial de Trabajo 2024 realizado en 160 países (Clifton, 2024). En América Latina, en una encuesta realizada por el portal de empleos Bumeran sobre el agotamiento laboral se ha encontrado que el 53% de trabajadores presentan cansancio, el 38% cinismo y el 21% una baja eficacia profesional, indicando de esta manera considerables niveles de burnout en la región (Melo, 2024). De acuerdo con el estudio de la Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo en seis países latinoamericanos, Ecuador es el segundo país con mayor incidencia en la región con un 54 % de trabajadores afectados con mayor nivel de estrés laboral (García et al., 2019).

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral que se compone por tres dimensiones: cansancio emocional, que se manifiesta como una sensación de fatiga intensa y sobrecarga frente a las demandas del trabajo; eficacia profesional entendida como la percepción de ineficacia y fracaso en el desempeño de las tareas laborales; y cinismo, que consiste en una actitud negativa, distante o despersonalizada hacia los demás, particularmente hacia compañeros de trabajo o usuarios del servicio, esto puede darse por influencia de las condiciones del entorno laboral (Maslach & Jackson, 1986); este síndrome se puede manifestar mediante síntomas físicos, emocionales, conductuales y sociales ante una gran demanda energética de la persona (Freudenberger, 1974). Además, el burnout se define como una respuesta de los trabajadores ante las demandas del ambiente laboral actual, donde se buscan mejores resultados en menor tiempo y con recursos limitados (Martínez, 2010).

Diversos estudios en América Latina y España han evidenciado la presencia significativa del síndrome de burnout en distintos sectores laborales. En Ecuador, una investigación en trabajadores de la industria petrolera reportó una prevalencia del 36.07 % del síndrome (Nájera Guevara, 2022). De manera similar, en una muestra de 563 trabajadores del sector empresarial peruano, el 62 % presentó estrés relacionado con la percepción de baja eficacia profesional, siendo esta la dimensión más afectada (Pacheco et al., 2023). Por su parte, un estudio en trabajadores de una empresa ecuatoriana de maquinaria geotécnica encontró que el 72.9 % presentaba un nivel medio de burnout, el 25.4 % un nivel bajo y solo el 1.7 % un nivel alto (Estrella & Enríquez, 2021).

En México, un estudio con trabajadores de la industria textil identificó altos niveles de cansancio emocional y eficacia profesional, junto con bajos niveles de cinismo. Se observó, además, que los trabajadores con mayor antigüedad presentaban una mayor prevalencia del síndrome (Ruiz et al., 2025). En la misma línea, una investigación con empleados de la industria maquiladora reportó niveles medios en las tres dimensiones del burnout, con una mayor afectación en la dimensión de cansancio emocional en personas casadas (Hernández et al., 2021).

En el sector salud, el síndrome de burnout también ha sido ampliamente documentado. Por ejemplo, en un hospital público de Perú, el 77 % del personal presentó niveles altos de burnout, el 21 % niveles moderados y solo el 2 % niveles bajos (Castillo et al., 2022). En Ecuador, un estudio con personal hospitalario encontró una prevalencia del 15 % de sintomatología asociada al síndrome, particularmente en personas divorciadas (Jurado et al., 2022). En el contexto europeo, una investigación realizada en centros sociosanitarios en España reveló niveles elevados en las dimensiones de cansancio emocional (29.9 %) y cinismo (64.4 %), mientras que la eficacia profesional se presentó en un nivel bajo en el 26.6 % de los participantes (Teijón, 2021).

Una vez analizado el síndrome de burnout, sus características y su impacto en diversos contextos laborales, resulta fundamental profundizar en el papel que desempeña la satisfacción laboral, misma que se interpreta como una actitud central que desarrolla la persona de acuerdo a las experiencias que tenga en su trabajo, se compone de factores intrínsecos, como el reconocimiento laboral, la responsabilidad y expectativas de promoción, así como factores extrínsecos como el horario, la remuneración y el ambiente físico (Navarro & Silla, 1989 : Warr et al., 1979). Además, la satisfacción laboral se puede relacionar con el estado emocional resultante de la percepción que tiene el individuo sobre las condiciones, oportunidades e interacciones que le proporciona su entorno laboral (Canabilla et al., 2022).

Es fundamental considerar investigaciones realizadas en contextos organizacionales e industriales para comprender a mayor profundidad la satisfacción laboral en distintos entornos. Como en el estudio de Davila et al. (2021), realizado con una muestra de 316 trabajadores del sector industrial en Perú, reveló que el 80.70 % presentan un nivel regular de satisfacción laboral. Así también en Ecuador, se ha realizado un estudio en empleados del sector empresarial de Guayaquil, donde, el 46% muestra baja satisfacción con su ambiente laboral mientras que el 38% expresó insatisfacción con la relación con sus compañeros de trabajo (Cabanilla et al., 2022).

Asimismo, se evidencian distintas prevalencias de la satisfacción laboral según el contexto ocupacional y sociodemográfico. En México, una investigación realizada por Saldaña et al., (2021) en trabajadores de pequeñas empresas reportó un nivel alto de satisfacción laboral en aspectos como las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad, no obstante, se observa una satisfacción moderada respecto a las políticas administrativas y baja en lo concerniente al salario. También, Vasquez & Gaitán, (2023), en un estudio con trabajadores del servicio doméstico en Colombia, señalaron una alta satisfacción

laboral entre personas de 30 a 40 años, mientras que aquellas de 40 a 50 años mostraron niveles moderados de satisfacción, destacando dificultades vinculadas al ambiente físico de trabajo. Así también, está un estudio con trabajadores del sector deportivo, se encontró una prevalencia moderada de satisfacción laboral, con diferencias entre el sexo (González Bravo et al., 2022).

Por su parte, Andrade & Guaraca, (2023), estudian funcionarios bancarios de Ecuador, indica que un 88.8% de trabajadores presenta una alta satisfacción laboral, lo que se ve reforzado por su sentido de pertenencia a la organización. En el caso de trabajadores del sector hotelero en México, Contreras-Félix et al., (2024) evidencian que los niveles de satisfacción intrínseca son moderadamente positivos, sin embargo, en cuanto a la satisfacción extrínseca, se observa un bajo nivel de satisfacción, especialmente en lo relacionado con las prestaciones laborales. De forma complementaria, Lira, (2022) hace un estudio realizado con personal de enfermería en España, indica que el 75 % de los participantes se sienten satisfechos, especialmente en lo relacionado con la motivación para desempeñar su labor. No obstante, el 63 % manifiesta insatisfacción respecto a las remuneraciones económicas percibidas.

Diversos autores han estudiado la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, como en el caso de Jaramillo et al. (2022), encontraron una relación inversa baja entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes ecuatorianos, con mayor propensión en hombres, se describe también que las dimensiones del síndrome de burnout son factores predictores para la insatisfacción laboral, sin embargo, se considera que existen otros factores externos que pueden llegar a influir en la satisfacción en el entorno laboral. De manera similar, en un estudio con trabajadores del sector financiero en Chile, Salazar-Botello et al., (2021) encuentran una relación inversa entre las dimensiones de cansancio emocional y cinismo con la satisfacción laboral, además, identifica una relación positiva entre la satisfacción laboral y la dimensión de realización profesional, menciona también que estos valores se ven resaltados ya que la investigación fue realizada post pandemia COVID-19. Por su parte, Guía, (2022), representa en su investigación en trabajadores de la salud en Lima una correlación positiva del cansancio emocional y la satisfacción laboral, además, una relación inversa entre el cinismo y realización profesional con la satisfacción laboral, considerando que los niveles de satisfacción laboral fueron menores a los del burnout. En el mismo contexto, Reyes & Reluz, (2023), identifica en su estudio una correlación positiva baja entre todas las dimensiones del síndrome de burnout con la satisfacción laboral.

El análisis del síndrome de burnout y la satisfacción laboral resulta esencial en los trabajadores de una empresa de servicios petroleros ubicada en la zona amazónica del Ecuador, dado que se trata de un tema escasamente abordado en la literatura nacional. Según Nájera, (2022), entre el 32 % y el 36 % de los trabajadores en el país presentan síntomas de burnout, lo que evidencia la relevancia de profundizar en esta problemática, especialmente en contextos laborales exigentes. En particular, el personal operativo enfrenta condiciones laborales adversas,

tales como jornadas extensas, aislamiento geográfico, alta carga mental y física, autonomía limitada y baja motivación. Estos factores han sido identificados como riesgos psicosociales que pueden afectar significativamente la salud mental de los trabajadores (Andhavarapu et al., 2022; Gavilanes et al., 2024). En este contexto, el objetivo del presente estudio es determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada del sector petrolero. Se plantea como hipótesis una relación inversa entre ambas variables.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación fue realizada mediante un diseño no experimental, cuantitativo, descriptivo correlacional mediante un corte transversal (Zúñiga et al., 2023), con una población de 105 trabajadores de la empresa PCA Company, ubicada en la ciudad Coca, Orellana; realizada en el periodo académico marzo – julio 2025, quienes cumplieron con los criterios de selección:

- Ser personas mayores de edad.
- Tener un contrato laboral en la empresa.

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo de forma virtual mediante la plataforma Google Forms, la cual facilitó tanto la recolección como la sistematización de los datos. Los cuestionarios utilizados fueron:

El inventario Maslach Burnout Inventory (MBI-GS), propuesto por Cristina Maslach, Susan E. Jackson y Michael Leiter en 1997, para esta investigación, se utilizó la adaptación española de Moreno en el año 2001. Este consta de 16 ítems que evalúan tres dimensiones que indican la presencia de estrés laboral: cansancio emocional con 5 ítems, eficacia profesional con 6 ítems y cinismo con 5 ítems que se responden mediante la escala tipo Likert de 7 opciones de respuestas: 0 nunca, 1 muy raras veces, 2 en algunas ocasiones, 3 en bastantes ocasiones, 4 frecuentemente, 5 casi cada día y 6 cada día. Este instrumento tiene un Alpha de Cronbach entre 0.84 a 0.89.

La Escala General de Satisfacción (NTP 394) fue desarrollada originalmente por Warr, Cook y Wall (1979) y, para el presente estudio, se utilizó la adaptación española realizada por Pérez y Fidalgo (1995). Esta escala está compuesta por 15 ítems distribuidos en dos dimensiones: satisfacción intrínseca, evaluada mediante 7 afirmaciones con una puntuación total que oscila entre 7 y 49 puntos, y satisfacción extrínseca, evaluada a través de 8 afirmaciones, con puntuaciones posibles entre 8 y 56 puntos, las cuales se responden mediante la escala Likert de 7 opciones de respuestas: 1 muy insatisfactorio, 2 insatisfactorio, 3 moderadamente insatisfactorio, 4 indiferente, 5 moderadamente satisfactorio, 6 satisfactorio y 7 muy satisfactorio. Este instrumento ha demostrado una alta fiabilidad, presentando un coeficiente alfa de Cronbach que varía entre 0.85 y 0.88, lo que indica una consistencia interna adecuada para estudios en el ámbito organizacional y laboral.

El presente estudio fue desarrollado conforme a los principios éticos, metodológicos y científicos que rigen la investigación con seres humanos. En primera instancia, se obtuvo la autorización institucional correspondiente por parte de la Dirección de Talento Humano, lo que aseguró el cumplimiento de los estándares éticos establecidos en la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013).

Cada participante fue informado de manera clara y detallada acerca de los objetivos del estudio, los procedimientos a emplear, así como los posibles beneficios y riesgos asociados. La participación fue completamente voluntaria, y se formalizó mediante la firma del consentimiento informado. Se garantizó en todo momento el respeto por la autonomía, privacidad y anonimato de los participantes. Los datos recopilados fueron tratados con estricta confidencialidad y utilizados exclusivamente para fines investigativos, evitando el uso de cualquier método que pudiera representar un riesgo para la integridad física y/o psicológica de los individuos involucrados.

Los resultados del estudio fueron sistematizados mediante el programa estadístico Jamovi versión 2.3.26, el procesamiento de resultados se realizó mediante la aplicación de pruebas de estadística descriptiva (tablas de frecuencia), de estadística inferencial (prueba de comparación de U de Mann-Whitney) y la prueba de correlación (Spearman).

## RESULTADOS

Se presentan los resultados del estudio sobre el síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en adultos trabajadores dentro de una empresa privada. A continuación, se muestran los resultados obtenidos de manera detallada de acuerdo con cada uno de los objetivos de la investigación. Los datos obtenidos indican los niveles de las dimensiones del síndrome de burnout, y su relación con la satisfacción laboral dentro de la población detallada, de manera en la que se puedan identificar datos relevantes y posibles áreas de intervención dirigida a la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores.

**Tabla 1**

*Dimensiones de síndrome de burnout*

Niveles de cansancio emocional	Frecuencias	% del Total
BAJO	105	100.0 %
Niveles de eficacia profesional	Frecuencias	% del Total
BAJO	91	86.7 %
MODERADO	14	13.3 %
Niveles de cinismo	Frecuencias	% del Total
BAJO	105	100.0 %

En la tabla 1, se indican los resultados de las dimensiones del síndrome de burnout, en donde prevalece la dimensión cansancio emocional en nivel bajo con un 100%; de igual manera, la dimensión eficacia profesional predomina con una puntuación baja del 86.7%, seguida con el nivel moderado con un 13.3%; finalmente se identifica que la dimensión cinismo muestra un nivel bajo en el 100% de participantes.

**Tabla 2**  
*Medias de las dimensiones de satisfacción laboral*

Descriptivas		
	Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca
N	105	105
Perdidos	0	0
Media	29.9	34.6
Mediana	30	35
Desviación estándar	8.42	9.57
Mínimo	0	0
Máximo	46	53

En la Tabla 2, se presentan los promedios de las puntuaciones correspondientes a las dos dimensiones de la satisfacción laboral. Se observa una mayor predominancia de la dimensión de satisfacción extrínseca, con una media de  $M=34.6$ . Al ajustar esta puntuación, en relación con el máximo posible para dicha dimensión (56 puntos), se obtiene un valor porcentual de 61.79%. Por su parte, la dimensión de satisfacción intrínseca presenta una media de  $M=29.9$ , que, ajustada respecto a su valor máximo (49 puntos), equivale al 61.02%.

**Tabla 3**  
*Dimensiones del síndrome de burnout según el sexo*

	Grupo	N	Media
<b>Cansancio emocional</b>	Hombre	77	11.35
	Mujer	28	11.54
U de Mann-Whitney	1043		
Sig. Asintónica (bilateral)	0.802		
<b>Eficacia profesional</b>	Hombre	77	26.52
	Mujer	28	28.11
U de Mann-Whitney	1027		
Sig. Asintónica (bilateral)	0.711		
<b>Cinismo</b>	Hombre	77	9.43
	Mujer	28	8.64
U de Mann-Whitney	1029		
Sig. Asintónica (bilateral)	0.722		

En la Tabla 3, se presentan los resultados de la prueba U de Mann-Whitney, aplicada debido al incumplimiento de los supuestos de normalidad. Los análisis no evidenciaron

diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en las puntuaciones de las dimensiones del síndrome de burnout: cansancio emocional ( $U = 0.802, p > .05$ ), cinismo ( $U = 0.711, p > .05$ ) y eficacia profesional ( $U = 0.722, p > .05$ ), respectivamente.

**Tabla 4**

*Correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y satisfacción laboral*

Dimensiones del síndrome de burnout		Cansancio emocional	Eficacia profesional	Cinismo
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	-0.629	0.333	-0.599
	gl	103	103	103
	valor p	<.001	<.001	<.001

Finalmente, en la Tabla 4 se presentan los resultados del análisis de correlación. Dado que la prueba de Shapiro-Wilk indicó que las puntuaciones de las dimensiones del síndrome de burnout no siguen una distribución normal, se utilizó la correlación de Spearman. Los resultados revelaron una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa entre las dimensiones de cansancio emocional ( $Rho(105) = -0.629, p < 0.001$ ); cinismo ( $Rho(105) = -0.599, p < 0.001$ ) con la satisfacción laboral, con un nivel de confianza del 99%. Asimismo, se encontró una correlación positiva baja entre la eficacia profesional y la satisfacción laboral ( $Rho(105) = 0.333, p < 0.001$ ).

## DISCUSIÓN

En relación con el síndrome de burnout, los resultados muestran que todas sus dimensiones presentan niveles bajos: cansancio emocional (100%), eficacia profesional (86.7%) y cinismo (100%). Estos hallazgos sugieren que los individuos estudiados mantienen estabilidad en su entorno laboral, evidenciando alta motivación y baja percepción de estrés frente a sus responsabilidades dentro de la empresa. Sin embargo, es importante señalar que, aunque la mayoría de los participantes manifiestan bienestar laboral, se observa una leve percepción de falta de competencia en el desempeño de sus tareas, lo que podría indicar áreas específicas de mejora de su autopercepción profesional.

Estos resultados son consistentes con los datos de Beltrán et al., (2023), quienes, al utilizar la versión MBI-HSS para evaluar el síndrome de burnout en trabajadores mexicanos, también encontraron niveles bajos en todas sus dimensiones: cansancio emocional (61.2%), eficacia profesional (53.6%) y cinismo (83.3%). De manera similar, la investigación de Martínez et al., (2022), realizada en Perú con empleados municipales, identificaron la prevalencia de niveles bajos en cansancio emocional (19%), eficacia profesional (34%) y cinismo (50%).

Sin embargo, estos resultados contrastan con los reportados por Vega, (2022), en su estudio peruano con trabajadores de la salud, donde se observaron niveles altos en todas las dimensiones

del burnout: cansancio emocional (93.7%), eficacia profesional (89.7%) y cinismo (90.7%). En el mismo contexto, Muñoz et al., (2022), encontraron niveles altos en cansancio emocional (95.2%) y cinismo (96.6%), mientras que la eficacia profesional mostró un nivel bajo (71.4%). Estos contrastes ponen de manifiesto que, aunque en algunos contextos laborales los individuos no experimentan desgaste emocional significativo, en otros, especialmente en el ámbito de la salud, el riesgo de burnout sigue siendo alto, lo que resalta la necesidad de abordar estrategias específicas de prevención y apoyo en estos sectores.

En cuanto a la satisfacción laboral, se evaluaron las medias de las dos dimensiones: satisfacción extrínseca (61.79%) y satisfacción intrínseca (61.02%). Los resultados indican que, en su mayoría, los individuos se sienten conformes con las recompensas y el reconocimiento otorgados por la empresa, mientras que la satisfacción personal derivada del desempeño laboral representa un aspecto a mejorar.

Estos hallazgos coinciden con los resultados reportados por Holguin & Contreras, (2020), quienes realizaron un estudio en Perú con una muestra de 40 trabajadores hospitalarios, encontrando una mayor prevalencia de la satisfacción extrínseca sobre la intrínseca. De manera similar, Ibarra et al., (2025), llevaron a cabo un análisis en empleados de un hospital privado de México, observando también un predominio de la satisfacción extrínseca frente a la intrínseca.

No obstante, algunos estudios muestran una tendencia contraria. Por ejemplo, Ballesta & Santana, (2023), en su investigación realizada con técnicos deportivos españoles, encontraron puntuaciones más altas en la dimensión de satisfacción intrínseca que en la extrínseca. De igual manera, Lara et al., (2024), en su estudio con trabajadores del ámbito deportivo, observaron que la media de la satisfacción intrínseca fue ligeramente superior a la de la extrínseca, con una diferencia de 0.14 puntos, lo que sugiere que en el contexto deportivo, los individuos pueden experimentar un mayor sentido de logro al desarrollar sus actividades laborales.

En cuanto a la comparación de las dimensiones del síndrome de burnout según el sexo, los resultados no evidencian diferencias significativas. Esto sugiere que, tanto hombres como mujeres perciben el estrés de manera similar en los contextos laborales de la empresa, a pesar de las diferencias biológicas. Es relevante destacar que la percepción del estrés puede estar influenciada, en mayor medida, por características psicológicas y estrategias de afrontamiento individuales, independientemente del sexo, tal como lo señalan Espinosa et al., (2022), en su estudio realizado con adultos peruanos, quienes afirman que la percepción del estrés está más asociada a los estilos de afrontamiento personales que a factores como el sexo o la edad. De manera similar, Brady et al., (2021) realizaron un estudio en especialistas médicos de Estados Unidos y observaron que cada una de las dimensiones del burnout presentaba una prevalencia casi idéntica entre hombres y mujeres.

Por el contrario, Vega, (2022), en su estudio con trabajadores médicos y administrativos de una clínica peruana, identificó diferencias significativas entre sexos en los niveles del síndrome

de burnout, destacándose que los hombres presentaron niveles medios más predominantes en todas las dimensiones en comparación con las mujeres. Estos resultados indican que, aunque en algunos contextos laborales la percepción del burnout no varía significativamente entre sexos, en ciertos sectores específicos, como en el campo de la salud pueden observarse diferencias relevantes que merecen ser exploradas con mayor profundidad.

En la presente investigación se identificó una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral. En particular, se evidenció una correlación negativa baja entre el cansancio emocional y el cinismo con la satisfacción laboral, lo cual indica que, a mayor nivel de cansancio emocional y actitud cínica hacia el trabajo, menor es la percepción de satisfacción en el entorno laboral. Este hallazgo sugiere que el incremento del desgaste emocional y la despersonalización afectan negativamente la valoración subjetiva del trabajo. Por otro lado, se observó una correlación positiva baja entre la eficacia profesional y la satisfacción laboral. Este resultado sugiere que una mayor percepción de competencia y realización personal en el ámbito laboral se asocia con niveles más altos de satisfacción, posiblemente debido a un fortalecimiento de la autoestima profesional y una actitud más favorable hacia las propias tareas.

Estos hallazgos son consistentes con el estudio de Salazar-Botello et al., (2021), que investigaron la relación entre burnout y satisfacción laboral en trabajadores de una institución financiera de Chile, encontrando una correlación negativa entre la satisfacción laboral y tanto el cansancio emocional como el cinismo, mientras que la eficacia profesional mostró una relación positiva. Asimismo, Reyes & Reluz, (2023), encontraron resultados similares al estudiar a profesionales de la salud de Perú, reportando una relación significativa inversa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en general. Cortez et al., (2021), quienes, al analizar a docentes durante la pandemia de COVID-19, identificaron una correlación inversa entre la satisfacción laboral y todas las dimensiones del síndrome de burnout.

En contraste, el estudio de Guia, (2022), realizado con personal de emergencia de Lima, presentaron resultados distintos, por que encontraron una relación positiva entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral, lo que sugiere que, en ciertos contextos laborales específicos, el impacto del burnout sobre la satisfacción puede variar significativamente.

Estos resultados indican que la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral pueden ser dependientes del contexto y situación en las cuales las variables son investigadas, así también, como las características propias de cada trabajador y las particularidades externas de su ambiente laboral.

Este estudio aporta información relevante sobre la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en adultos trabajadores de una empresa privada. Es importante continuar con la investigación de las variables analizadas en contextos laborales ecuatorianos, con especial atención a las diferencias entre el sector público y el privado. Las características contextuales

propias de cada tipo de organización podrían incidir en la manifestación del síndrome de burnout y en los niveles de satisfacción laboral. Profundizar en estas comparaciones permitiría generar conocimiento contextualizado y favorecer el diseño de intervenciones más efectivas orientadas al bienestar de los trabajadores. De igual forma, se considera pertinente explorar el impacto del síndrome de burnout en la productividad laboral, ya que una mejor comprensión de esta relación podría respaldar la formulación de estrategias empresariales orientadas a la mejora del desempeño organizacional.

Entre las principales limitaciones del presente estudio se encuentra el tamaño de la muestra, lo cual restringe la generalización de los hallazgos. También se considera importante ampliar la muestra en futuras investigaciones permitiría obtener estimaciones más robustas y representativas. Asimismo, se identificó como área de mejora el procedimiento de aplicación de los cuestionarios, ya que la modalidad utilizada (aplicación virtual) podría haber generado sesgos en las respuestas, tanto por la naturaleza de los ítems como por el contexto institucional en que se desarrolló la recolección de datos.

## CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en el presente estudio indican que los niveles reportados en cada una de las dimensiones del síndrome de burnout: cansancio emocional, eficacia profesional y cinismo, fueron significativamente bajos en la muestra analizada. Este hallazgo sugiere que los participantes presentan un buen desempeño frente a las demandas y adversidades del entorno laboral, así como estabilidad emocional, motivación, empatía y percepción de apoyo organizacional. No obstante, se evidenció una leve deficiencia en la autovaloración y en la percepción de eficacia personal en relación con el propio desempeño y los logros alcanzados en el ámbito laboral. En función de ello, se recomienda que futuras intervenciones organizacionales, como talleres empresariales, integren estrategias orientadas al fortalecimiento del autorreconocimiento y la autoestima. En este sentido, el uso de técnicas derivadas de la terapia cognitivo-conductual podría constituir una herramienta efectiva para promover el bienestar psicológico y el desarrollo personal en contextos laborales.

En relación con la satisfacción laboral, los resultados del presente estudio evidencian una mayor prevalencia de la satisfacción extrínseca en comparación con la satisfacción intrínseca. Este hallazgo sugiere que la población evaluada manifiesta conformidad respecto a las recompensas externas proporcionadas por la organización, tales como el salario y el reconocimiento por el desempeño. No obstante, se observa una limitada experiencia de disfrute y realización personal en la ejecución de las tareas laborales, lo cual podría afectar negativamente el compromiso, la autonomía y la motivación interna de los trabajadores. Ante esta situación, se considera pertinente la implementación de intervenciones orientadas al fortalecimiento de la autodeterminación y la motivación intrínseca, tales como talleres psicoeducativos y estrategias de

desarrollo personal. Estas acciones podrían contribuir a fomentar una implicación laboral más profunda y una mayor satisfacción subjetiva en el entorno organizacional.

En el análisis de la variable sexo, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones del síndrome de burnout. Este resultado indica que tanto hombres como mujeres, distribuidos en distintas áreas de trabajo, reportan niveles comparables de cansancio emocional, eficacia profesional y cinismo. No obstante, es importante considerar que factores individuales, como los rasgos de personalidad, los valores personales y las estrategias de afrontamiento, pueden desempeñar un papel más determinante en la percepción y gestión del estrés laboral que el sexo biológico. Además, debe señalarse que la muestra estuvo compuesta en su mayoría por hombres, lo cual representa una limitación metodológica que debe ser tomada en cuenta al interpretar los resultados y su posible generalización.

Finalmente, se identificó una correlación negativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Este hallazgo indica que, a medida que los trabajadores presentan síntomas como fatiga, cansancio emocional, cinismo y disminución de la motivación, tienden a experimentar una menor percepción de logro personal, un aumento en la valoración negativa del entorno laboral y una reducción en el sentido de pertenencia institucional. Ante esta situación, se recomienda la implementación y el fortalecimiento de estrategias preventivas centradas en la promoción de la salud mental, mediante programas psicoeducativos, charlas y talleres orientados al desarrollo de habilidades de afrontamiento, regulación emocional y autocuidado. Estas acciones podrían contribuir de manera significativa al bienestar psicológico de los trabajadores y a la mejora del clima organizacional.

## REFERENCIAS

- Andhavarapu, S., Yardi, I., Bzhilyanskaya, V., Lurie, T., Bhinder, M., Patel, P., Pourmand, A., & Tran, Q. K. (2022). Post-traumatic stress in healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Psychiatry Research*, *317*, 114890. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2022.114890>
- Andrade, W. F. G., & Guaraca, M. P. O. (2023). Satisfacción laboral: Caso de estudio en el banco Guayaquil. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, *7*(25), 98-110.
- Ballesta, A. A., & Santana, M. V. (2023). Perfil profesional y satisfacción laboral de técnicos deportivos. *Materiales para la Historia del Deporte*, *25*, Article 25. <https://doi.org/10.20868/mhd.2023.25.4779>
- Beltrán, C. A., Rodríguez, G. A., Núñez, T. F. E., Trespalacios, E. M. V., & Moreno, M. P. (2023). *Síndrome de Burnout y Morbilidad Autoreportada en los trabajadores de las tiendas de abarrotes del municipio de Zapopan, Jalisco, México*.
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., Valencia Chica, M. I., Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022a). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, *14*(3), 403-408.
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., Valencia Chica, M. I., Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022b). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, *14*(3), 403-408.
- Contreras-Félix, R. P., Pérez-Hernández, L., & Hinojosa-López, J. I. (2024). Análisis de la satisfacción laboral en el sector hotelero. *NovaRua*, *16*(29), Article 29. <https://doi.org/10.20983/novarua.2024.29.2>
- Cortez-Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, *9*(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

- Davila Moran, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(Extra 5), 663-677.
- Espinosa, E., Lelva, F., & Adriano, C. (2022). Estilos de afrontamiento al estrés y satisfacción con la vida en una muestra de adultos peruanos en el contexto del COVID-19. *ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(2), Article 2.
- Esquivel, D. Y. C., Ramírez, M. R. H. B., Grados, J. T. E., Grados, M. N. E., & Montenegro, F. C. S. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), Article 6. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3995](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995)
- Estrella Arias, X. O., & Enríquez Estrella, M. Á. (2021). Gestión de riesgos psicosociales para prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa Venrental Cía. Ltda. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(12 (DICIEMBRE 2021)), 510-533.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gallup. (2024, junio 12). *State of the Global Workplace*. Gallup.Com. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- García, D. L. C., Manzano, D. G. M., Ruiperez, D. C. M., Barbero, D. L. R., Conejo, D. I. S.-A., & Tarín, D. G. S. (2019). *Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica*. 28(3). [http://www.aeemt.com/Revista\\_AEEMT\\_NF/VOL\\_28\\_N03\\_2019\\_SEP/MDT%20VOL2\\_8\\_N3.pdf](http://www.aeemt.com/Revista_AEEMT_NF/VOL_28_N03_2019_SEP/MDT%20VOL2_8_N3.pdf)
- Gavilanes, V., Morales, J., Piedra-González, J., & Gutiérrez-Alvarez, R. (2024). Burnout Syndrome and Its Relationship to Working Schedule: A Cross-Sectional Study Among Oilfield Workers in the Ecuadorian Amazon Region. En G. F. Olmedo Cifuentes, D. G. Arcos Avilés, & H. V. Lara Padilla (Eds.), *Emerging Research in Intelligent Systems* (pp. 203-216). Springer Nature Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-52258-1\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-031-52258-1_15)

- González Bravo, J., Yanci Irigoyen, J., Cayero Alcorta, R., & Martínez, I. (2022). Análisis de la satisfacción laboral percibida por los trabajadores pertenecientes al sector deportivo: Una revisión sistemática. *riccafd: Revista Iberoamericana de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 11(2), 134-154.
- Guía Quintanilla, A. M. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de emergencia del Hospital de Vitarte en tiempos del COVID -19, 2021*.
- Hernández, O. D. A., Macias, A. A. M., Bustillos, M. A. B., Vargas, A. R., & López, Y. A. B. (2021). Estado civil y síndrome de burnout en gerentes medios y superiores de la industria manufacturera mexicana. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.29393/EID3-3Ecoa500023>
- Holguin Morales, Y., & Contreras Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Ibarra, P., Zamora, M., & Urbano, J. (2025). *Satisfacción laboral como motor de innovación en una organización del sector salud*. 18.
- Jaramillo-Galarza, K. A., Freire, V. A., Larrea, D. M., & Taruchaín, L. F. (2022). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Instituciones de Educación Superior del Ecuador. *Veritas & Research*, 4(1), Article 1.
- Lara-Bocanegra, A., García-Fernández, J., & Bohórquez, M. R. (2024). ¿Por qué tú no y yo sí? Análisis de los precursores de la intención intraemprendedora en organizaciones deportivas. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 13, 40-40. <https://doi.org/10.6018/sportk.538611>
- Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- Llorca-Pellicer, M., Soto-Rubio, A., & Gil-Monte, P. R. (2021). Development of Burnout Syndrome in Non-university Teachers: Influence of Demand and Resource Variables. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644025>

- Martínez Nole, I. V., Chinchay Villarreyes, S. S., Zavala Palacios, A., & Luján Vera, P. E. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de ciencias sociales*, 28(3), 272-282.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 42-80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). The Maslach Burnout Inventory Manual. *Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press*, 3. [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). (PDF) The Maslach Burnout Inventory Manual. En *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Meliá Navarro, J. L., & Peiró Silla, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en los contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Melo, M. (2024). *Agotamiento laboral*. Statista. <https://es.statista.com/grafico/31217/empleados-que-sintieron-agotamiento-laboral-por-pais-y-causas-posibles>
- Melo, V. C. J., Sáenz, V. P. G., Zurita, G. E. M., & Carrillo, J. M. R. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo. ¿Existe síndrome de burnout en un hospital de segundo nivel? *Mediciencias UTA*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v6i1.1561.2022>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R., & Redonda, E. E. (2001). *LA EVALUACION DEL BURNOUT PROFESIONAL FACTORIALIZACION DEL MBI-GS. UN ANALISIS PRELIMINAR*.
- Muñoz del-Carpio-Toia, A., Zevallos-Rodríguez, J. M., Arias-Gallegos, W. L., Jara-Terrazas, J., Chuquipalla-Zamalloa, M., Alarcón-Guzmán, X., Velazco, J., Salazar, M. M., Muñoz del-

Carpio-Toia, A., Zevallos-Rodríguez, J. M., Arias-Gallegos, W. L., Jara-Terrazas, J., Chuquipalla-Zamalloa, M., Alarcón-Guzmán, X., Velazco, J., & Salazar, M. M. (2022). Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú) durante la pandemia. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 60(3), 262-272. <https://doi.org/10.4067/s0717-92272022000300262>

Nájera Guevara, D. G. (2022). *Prevalencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera*. <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/4717>

Pacheco, G. R., Santillán, M. S. V., Barrera, L. R., & Puente, E. E. R. de la. (2023). Síndrome de burnout en trabajadores empresariales en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(3), Article 3. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40731>

Reyes, P. N. T., & Reluz, C. G. C. (2023). Satisfacción laboral y burnout en profesionales de la salud durante la pandemia por la COVID-19. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 6(16), Article 16. <https://doi.org/10.33996/repsi.v6i16.104>

Ruiz-Jurado, A.-C., Romero-Flores, E. A., & Díaz-Castellanos, E. E. (2025). Rotación y Burnout en la Industria Textil Mexicana: Recolección Digital de Encuestas y Análisis de Datos. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 71(278), Article 278. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2025000100002>

Salazar-Botello, C. M., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., Jara-Hernández, M. V., Salazar-Botello, C. M., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. V. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: El caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE4). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>

Saldaña, C. del P. L., Cárdenas, M. C. P., & Macías, A. G. C. (2021). Satisfacción laboral: Factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>

Teijón, M. H. (2021). El síndrome de burnout en trabajadores de centros sociosanitarios. *Metas de enfermería*, 24(1), 3.

- Vasquez, D. F. L., & Gaitán, D. G. R. (2023). Satisfacción laboral entre los trabajadores de servicio doméstico: Un análisis de factores clave. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 7(1), 1-17. <https://doi.org/10.36314/cunori.v7i1.204>
- Vega, K. M. R. (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(1), Article 1. <https://doi.org/10.17162/riva.v9i1.1879>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. *JAMA*, 310(20), 2191-2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>
- Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- Zúñiga, P. I. V., Cedeño, R. J. C., & Palacios, I. A. M. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), Article 4. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)