Polo del Conocimiento

Pol. Con. (Edición núm. 112) Vol. 10, No 11
Noviembre 2025, pp. 965-984
ISSN: 2550 - 682X
DOI: https://doi.org/10.23857/pc.v10i11.10682

CC BY NC SA

Riesgos psicosociales relacionados con el Síndrome de Burnout en una empresa de suplementos alimenticios al norte de Quito

Psychosocial risks related to Burnout Syndrome in a food supplement company north of Quito

Riscos psicossociais relacionados à síndrome de burnout em uma empresa de suplementos alimentares ao norte de Quito

Ramiro Marcelo Núñez-Ribadeneyra [I]
ramiro.nunez@ueb.edu.ec
https://orcid.org/0009-0004-5953-002X

María José Fierro-Bósquez [II]
mfierro@ueb.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-1545-2224

Correspondencia: ramiro.nunez@ueb.edu.ec

Ciencias de la Salud
Artículo de Investigación

*** Recibido:** 10 septiembre de 2025 ***Aceptado:** 02 de octubre de 2025 *** Publicado:** 13 de noviembre de 2025

I. Médico General, Maestrante de la Maestría en Salud Pública, Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda, Ecuador.
II. Licenciada en Psicología, Magíster en Neuropsicología Clínica y Rehabilitación Neuropsicológica, Docente de la Maestría en Salud Pública, Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda, Ecuador.

Resumen

Los riesgos psicosociales en el trabajo pueden afectar la salud mental y física y favorecer el síndrome de burnout. En una empresa de suplementos alimenticios al norte de Quito se evaluó cómo condiciones laborales, desarrollo y participación, clima/relaciones y salud/bienestar se asocian con el agotamiento y el desapego laboral medidos con OLBI. Por tanto, el objetivo de esta investigación fue identificar los riesgos psicosociales más relevantes asociados con la aparición del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa de suplementos alimenticios al norte de Quito. Se aplicó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo-correlacional, en dónde la población censal: 27 colaboradores. Periodo de recolección: julio–septiembre de 2025. Instrumentos: Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales y Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). Se aplicó consentimiento informado y se garantizó anonimato y confidencialidad. Como resultados se obtuvo que, el agotamiento se relaciona más con el clima/relaciones y la salud/bienestar, mientras que el desapego se vincula sobre todo con desarrollo/participación y condiciones organizacionales. Se concluye que la empresa presenta un riesgo prevenible de burnout con niveles moderados de agotamiento y desapego. Para reducir el agotamiento, se recomienda fortalecer el liderazgo cercano**,** el apoyo social**,** la gestión de cargas y las pausas activas**.** Para prevenir el desapego**,** se priorizan rutas de carrera**,** reconocimiento**,** retroalimentación y participación en decisiones.

Palabras claves: Agotamiento profesional; factores psicosociales; salud ocupacional; ambiente de trabajo; inventario de Burnout de Oldenburg.

Abstract

Psychosocial risks in the workplace can affect mental and physical health and contribute to burnout. In a food supplement company in northern Quito, the relationship between working conditions, development and participation, climate/relationships, and health/well-being and burnout and job disengagement, as measured by the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), was evaluated. Therefore, the objective of this research was to identify the most relevant psychosocial risks associated with the development of burnout in employees of a food supplement company in northern Quito. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational study was conducted with a census population of 27 employees. Data collection period: July–September

2025. Instruments: Guide for the Implementation of the Psychosocial Risk Prevention Program and the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). Informed consent was obtained, and anonymity and confidentiality were guaranteed. The results showed that exhaustion is more closely related to climate/relationships and health/well-being, while disengagement is primarily linked to development/participation and organizational conditions. It is concluded that the company presents a preventable risk of burnout with moderate levels of exhaustion and disengagement. To reduce exhaustion, it is recommended to strengthen close leadership, social support, workload management, and active breaks. To prevent disengagement, career paths, recognition, feedback, and participation in decision-making are prioritized.

Keywords: Professional burnout; psychosocial factors; occupational health; work environment; Oldenburg Burnout Inventory.

Resumo

Os riscos psicossociais no ambiente de trabalho podem afetar a saúde mental e física e contribuir para a síndrome de burnout. Em uma empresa de suplementos alimentares na zona norte de Quito, avaliou-se a relação entre condições de trabalho, desenvolvimento e participação, clima/relacionamentos e saúde/bem-estar e a síndrome de burnout e o desengajamento no trabalho, medidos pelo Inventário de Burnout de Oldenburg (OLBI). Portanto, o objetivo desta pesquisa foi identificar os riscos psicossociais mais relevantes associados ao desenvolvimento da síndrome de burnout em funcionários de uma empresa de suplementos alimentares na zona norte de Quito. Realizou-se um estudo quantitativo, não experimental, transversal, descritivo-correlacional, com uma população censitária de 27 funcionários. Período de coleta de dados: julho a setembro de 2025. Instrumentos: Guia para Implementação do Programa de Prevenção de Riscos Psicossociais e Inventário de Burnout de Oldenburg (OLBI). O consentimento livre e esclarecido foi obtido, e o anonimato e a confidencialidade foram garantidos. Os resultados mostraram que a exaustão está mais intimamente relacionada ao clima/relacionamentos e à saúde/bem-estar, enquanto o desengajamento está primariamente ligado ao desenvolvimento/participação e às condições organizacionais. Conclui-se que a empresa apresenta um risco evitável de burnout com níveis moderados de exaustão e desengajamento. Para reduzir a exaustão, recomenda-se fortalecer a liderança próxima, o apoio social, a gestão da carga de trabalho e as pausas ativas. Para prevenir o

desengajamento, priorizam-se planos de carreira, reconhecimento, feedback e participação na tomada de decisões.

Palavras-chave: Burnout profissional; fatores psicossociais; saúde ocupacional; ambiente de trabalho; Inventário de Burnout de Oldenburg.

Introducción

En la última década, la relevancia de los riesgos psicosociales ha crecido significativamente, entendiéndose a estos como las condiciones propias del entorno laboral que afectan la salud física, mental y social (Morillo Cano et al., 2024). A nivel mundial los riesgos psicosociales se han intensificado como consecuencia de los constantes cambios en el mundo laboral, lo que ha obligado a centrar la atención en sus repercusiones sobre la salud física y mental de los colaboradores (Di Tecco et al., 2023). Se estima que cada año se pierden 12000 millones de jornadas de trabajo por depresión y ansiedad, lo que representa un costo aproximado de $1 billón de dólares en productividad (Organización Mundial de la Salud, 2025). Cabe mencionar, que el 64% de los países carecen de evaluación y prevención obligatoria de dichos riesgos dentro de la legislación sobre seguridad laboral, generando así protección desigual para la fuerza laboral (Chirico et al., 2019). Posterior a la pandemia del COVID-19 se evidenciaron múltiples problemáticas vinculadas con la salud mental y factores psicosociales, lo que reafirma a la salud ocupacional como un pilar estratégico en la inversión de política sanitaria y programas que apoyen a cada uno de los colaboradores (Kirsten, 2024). América Latina enfrenta desafíos puesto que solo 12 de 34 países han ratificado el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo y 6 el Convenio 187, la armonización de sistemas nacionales del convenio 187 sigue siendo un importante obstáculo (Muñoz, 2024). En Ecuador, el análisis de la salud laboral entre 1990 y 2022 evidenció 269.696 lesiones de trabajo y 5.352 muertes; sin embargo, pese a los esfuerzos normativos, la tasa de morbilidad general permaneció estable, mientras que la tasa de mortalidad mostró una tendencia decreciente, lo que refleja una eficacia limitada de las políticas existentes (García et al., 2025).

La salud ocupacional se refiere a la salud física y mental de los trabajadores y comprende el estudio de métodos, condiciones y factores que en el medio ambiente de trabajo pueden causar enfermedades o lesiones (Organización internacional del trabajo, 2025). Un entorno laboral saludable contribuye a la moral y la calidad de vida de los empleados (Massimo Garriboli & Liangxing Jiang, 2023). En este sentido las instituciones que cumplen e invierten en las

obligaciones de salud laboral registran menores costes derivados de la rotación de personal, absentismo y gastos sanitarios (Tosca Vidal & García Vázquez, 2023). Asimismo, los cambios organizacionales como la reestructuración o reducción de personal se han asociado con un incremento en la presión por el tiempo y la exigencia de cumplir múltiples tareas (Backhaus et al., 2024). Entre los factores críticos destaca la exigencia emocional y la carga de trabajo los cuales impactan directamente en la productividad y el bienestar personal (Gil et al., 2023). Condiciones adversas como el acoso y el escaso apoyo organizativo contribuye en el aumento de niveles de riesgo en cada colaborador (Mancero Córdova et al., 2023). En particular, el agotamiento emocional se relaciona con la monotonía en el trabajo, la ambigüedad de funciones y ausencia de reconocimiento (Ikrame EL-Abbadi & Imad-dine Bazine, 2024). El agotamiento emocional constituye una problemática extendida que afecta tanto al colaborador como a los resultados de la organización. Esta dimensión se caracteriza por la sensación de sobrecarga emocional y agotamiento de recursos emocionales, dado que está influenciado por características individuales, vínculos interpersonales y exigencias del puesto (Yang, 2023).

Los riesgos psicosociales actúan como predictores del síndrome de burnout al generar interacciones desfavorables entre el contenido del trabajo, la organización laboral, la gestión y las condiciones de los colaboradores, lo que puede derivar en percepciones negativas y manifestarse en agotamiento físico, emocional y mental (Kovacs et al., 2022). La presencia de estos riesgos se asocia con mayores niveles de cinismo y fatiga, impactando negativamente al bienestar laboral por lo cual es necesario mitigar el desgaste ocupacional (Lara-Moreno et al., 2025). Otros predictores del síndrome de burnout incluyen comorbilidades, sobrecarga de tareas, actividades monótonas, falta de pausas activas, falta de apoyo los cuales contribuyen al deterioro tanto en la salud mental como física (Saik et al., 2024). Además, la carencia de apoyo social, los conflictos de rol, la baja autonomía y la presencia de liderazgo disfuncional se reconocen como elementos que disminuyen la satisfacción laboral (Khammissa et al., 2022). El síndrome de Burnout está incluido en la undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional, aunque no se considera como una condición médica (World Health Organization, 2019). Dicho síndrome se conceptualiza como el resultado del estrés laboral crónico que no ha sido gestionado de manera adecuada. Se caracteriza por tres dimensiones; sentimientos de agotamiento o pérdida de energía, mayor distancia mental con respecto al propio trabajo o sentimiento de negativismo, eficacia profesional reducida (World Health Organization, 2019). Es necesario

resaltar que su aplicación se limita al contexto ocupacional, lo que señala que no se debería emplear para describir experiencias en otros ámbitos de la vida cotidiana. La comprensión de la relación entre riesgos psicosociales y síndrome de burnout resulta esencial para la implementación de medidas preventivas puesto que la exposición crónica a factores de estrés psicosocial contribuyen directamente al agotamiento emocional, cinismo y la disminución del desempeño (Demerouti, 2024).

Los riesgos psicosociales surgen de la interacción entre colaboradores y la organización de la empresa como también entre los colaboradores y su entorno social (Sierra, 2021). Esta problemática ha sido investigada por varios autores, encontrándose estudios tanto en empresas como en instituciones públicas. En el ámbito institucional, Manrique, Avendaño, Bertha, Galvis y Ferro (2021) analizaron la relación entre síndrome de burnout y riesgos psicosociales en profesionales sociales; Barral y Albán (2021) abordaron su impacto en la satisfacción laboral del personal administrativo del sector salud; y Amaguaña (2021) estudió al personal operativo del ECU 911, evidenciando en todos los casos asociaciones significativas entre los factores de riesgo psicosocial y el desgaste emocional. En el ámbito empresarial, Proaño, Álvarez, Martínez, Flores y Landeta (2022). Evaluaron la influencia de los riesgos psicosociales en el desarrollo de burnout en el personal de emergencias del Hospital General Docente Calderón, mientras que Reyes, García, Barrientos y Estrada (2024) identificaron una alta prevalencia de riesgos psicosociales en empresas manufactureras de Fresnillo, Zacatecas. En síntesis, se evidencia un interés sostenido por comprender cómo los riesgos psicosociales afectan la salud mental y el bienestar laboral en distintos contextos organizacionales. Sus consecuencias negativas incluyen el absentismo y la disminución del rendimiento, lo que evidencia la necesidad de programas integrales de prevención y gestión (Zubco, 2024). En Ecuador, dada la importancia de la problemática, en 2023 se conformó un equipo de trabajo para implementar un Programa de Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral (Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, 2024). La prevención de los riesgos psicosociales resulta fundamental para reducir el agotamiento, especialmente en entornos con niveles altos de estrés. Las estrategias más eficaces contemplan la evaluación de las condiciones del lugar de trabajo, el fortalecimiento del apoyo a los empleados, la implementación de intervenciones específicas que promuevan entornos saludables, estrategias como el mindfulness y la desconexión psicológica han demostrado reducir sus efectos negativos, adaptadas a la realidad de cada institución. Cada vez más organizaciones desarrollan programas destinados a prevenir el

estrés general y laboral con el objetivo de gestionar de manera eficaz los riesgos presentes disminuyendo la probabilidad de agotamiento en el trabajo (Kovacs et al., 2022). La prevención se articula en distintos niveles de intervención; primaria, secundaria y terciaria, mismo que se centran en la creación de clima seguro y psicosocialmente saludable, sustentado en la investigación activa de cada entidad. Comprender la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout resulta esencial para diseñar programas de intervención efectivos. Una vez identificados los riesgos se pueden implementar estrategias promoviendo en última instancia el bienestar laboral (Lara-Moreno et al., 2025). En este marco, la gestión eficaz del estrés laboral funciona como un factor de protección clave, facilitando la implementación de medidas preventivas orientadas a promover la salud mental en los lugares de trabajo (Gaspar et al., 2024). Ante este panorama, el objetivo del presente estudio fue identificar los riesgos psicosociales más relevantes que se asocian con la aparición del síndrome de Burnout en una empresa de suplementos alimenticios al norte de Quito.

Metodología

El estudio correspondió a un artículo original con un diseño cuantitativo, de tipo no experimental y de corte transversal descriptivo correlacional. La elección de este enfoque metodológico se fundamentó en el objetivo e hipótesis de investigación, orientados a identificar y analizar los riesgos psicosociales que se asociaron con la aparición del síndrome de *burnout* en los trabajadores de una empresa de suplementos alimenticios al norte de Quito. Este diseño fue pertinente al no manipular variables, sino observar la realidad laboral en su contexto natural; el corte transversal permitió obtener datos en un único momento y la modalidad descriptiva facilitó caracterizar los factores de riesgo y su relación con el síndrome.

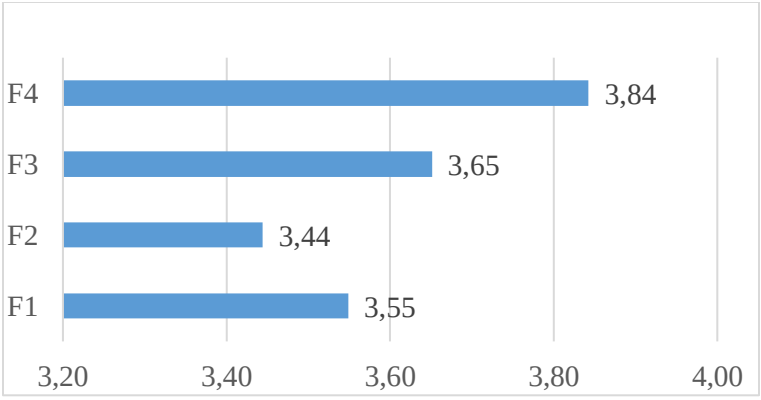
El grupo de estudio estuvo constituido por la totalidad de la población laboral de la empresa de suplementos alimenticios al norte de Quito, conformada en ese momento por 27 colaboradores. Esto garantizó la representatividad completa de los hallazgos y eliminó posibles sesgos derivados de la selección parcial de sujetos. La recolección de datos se realizó en el periodo julio-septiembre del 2025 a través de instrumentos de investigación validados como lo fueron la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales y el Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). Se establecieron los siguientes criterios de inclusión: personas trabajadoras con contrato vigente, con al menos tres meses de antigüedad en el puesto, mayores de 18 años, pertenecientes a cualquier área de la empresa (administrativa, operativa o comercial) y que

aceptaron participar voluntariamente mediante la firma del consentimiento informado. Los criterios de exclusión contemplaron a los trabajadores con ausencias prolongadas (superiores a 15 días) por vacaciones, licencias médicas o permisos, así como a personas externas a la organización (contratistas o visitantes). También se excluyeron individuos con barreras idiomáticas o limitaciones cognitivas que impidieran la adecuada comprensión de los cuestionarios. Finalmente, se definió como criterio de eliminación la falta de respuesta completa a los instrumentos aplicados, con el fin de asegurar la validez de los datos obtenidos.

Para el procedimiento, se aplicaron de manera conjunta la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales y el cuestionario Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), cuyos resultados fueron procesados y analizados mediante el software "R". Previamente, se obtuvo el consentimiento informado de cada participante, garantizando la voluntariedad de su participación. El análisis de los datos se efectuó respetando los principios éticos de anonimato y confidencialidad, asegurando que la información recolectada se utilizara exclusivamente con fines investigativos.

Resultados

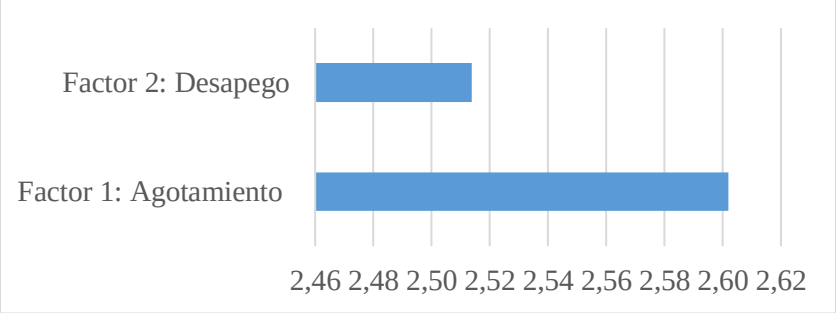
Figura 1: *Análisis de Valores Medios de los Factores de Riesgos Psicosociales*



El análisis de los valores medios de los factores de riesgos psicosociales revela percepciones generalmente positivas del entorno laboral, en la figura 1 se observa puntuaciones entre 3.44 y 3.84 en una escala tipo Likert (1 a 4). Todos los factores se ubican en el tercio superior, lo que sugiere un clima organizacional saludable, aunque con matices importantes. El Factor 4 (Salud y Bienestar)

obtiene la puntuación más alta (M = 3.84), reflejando que los empleados valoran favorablemente su equilibrio vida-trabajo, manejo del estrés y acceso a recursos de salud. Le sigue el Factor 3 (Clima y Relaciones Laborales) con 3.65, indicando relaciones interpersonales cooperativas y un ambiente de respeto, aunque con margen para mejorar la comunicación y el liderazgo. El Factor 1 (Condiciones Laborales y Organizacionales) alcanza 3.55, lo que denota condiciones estructurales aceptables, pero con oportunidades de mejora en recursos, carga laboral y claridad de roles. Por último, el Factor 2 (Desarrollo y Participación) registra la puntuación más baja (M = 3.44), señalando limitaciones en crecimiento profesional, reconocimiento y participación en decisiones, lo que podría afectar el compromiso y la retención del talento. Este patrón del bienestar individual al desarrollo organizacional sugiere que la organización ha priorizado con éxito la salud y el clima laboral, pero debe reforzar sus estrategias de gestión del talento. Aunque no hay riesgos críticos, se recomienda intervenir prioritariamente en desarrollo y participación, seguido de mejoras en condiciones laborales, mientras se mantiene la calidad en bienestar y relaciones.

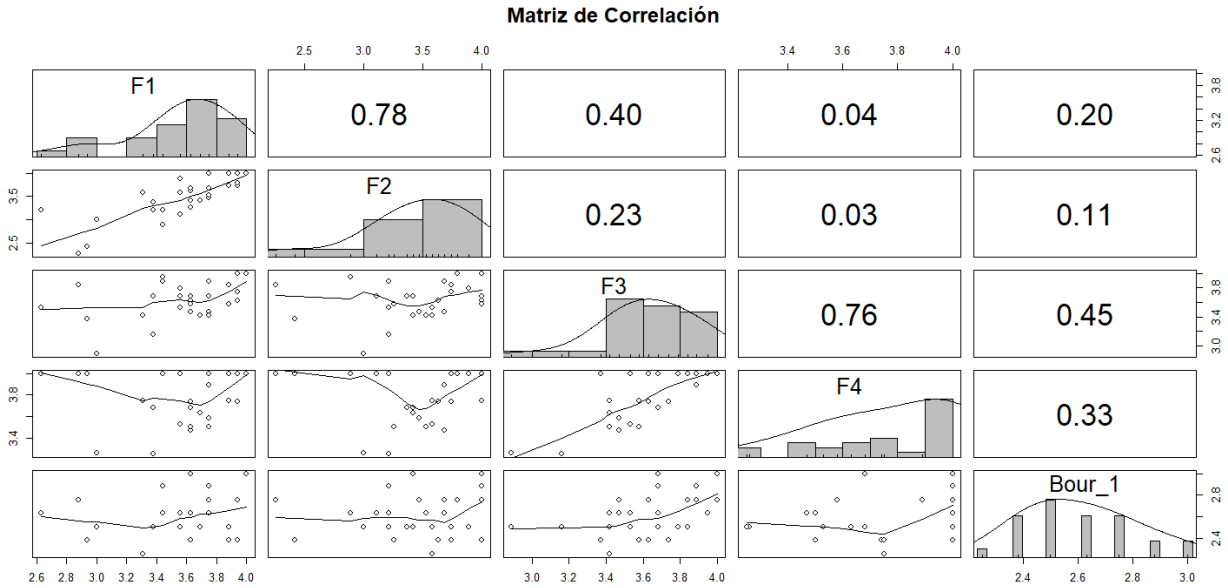
Figura 2: *Análisis de Valores Medios de las Dimensiones del Inventario de Burnout de Oldenburg*



Como se muestra en la figura 2, las puntuaciones medias de las dos dimensiones del Inventario de Burnout de Oldenburg (OLBI): Agotamiento (M = 2.60) y Desapego (M = 2.51). Ambos valores se ubican en el rango medio de la escala, lo que indica niveles moderados de Burnout en la población evaluada. La mínima diferencia entre ellos (0.09 puntos) sugiere un perfil equilibrado, donde el desgaste emocional y el distanciamiento actitudinal coexisten con intensidad similar. El Agotamiento, ligeramente más elevado, refleja fatiga emocional, mental y física derivada de demandas laborales sostenidas. Una media de 2.60 señala que muchos trabajadores experimentan cansancio persistente, sensación de recursos agotados y dificultad para recuperarse fuera del trabajo. Por su parte, el Desapego (2.51) evidencia una pérdida moderada de compromiso, con

actitudes cínicas, reducción del sentido del trabajo y desconexión emocional como mecanismo defensivo ante el estrés crónico. Este patrón con ambas dimensiones en niveles comparables es consistente con una fase intermedia del Burnout, donde el agotamiento inicial ha comenzado a generar respuestas de distanciamiento. Aunque no se observan síntomas severos, estas puntuaciones constituyen una "zona de alerta" que requiere intervención preventiva. Se recomienda un enfoque dual: por un lado, reducir fuentes de estrés (carga laboral, demandas emocionales); por otro, fortalecer factores motivacionales (reconocimiento, desarrollo profesional, participación). Un abordaje integral y el monitoreo continuo permitirían evitar la progresión del síndrome y preservar el bienestar y desempeño del personal.

Figura 3: *Matriz de correlación de los factores vs Burnout 1*



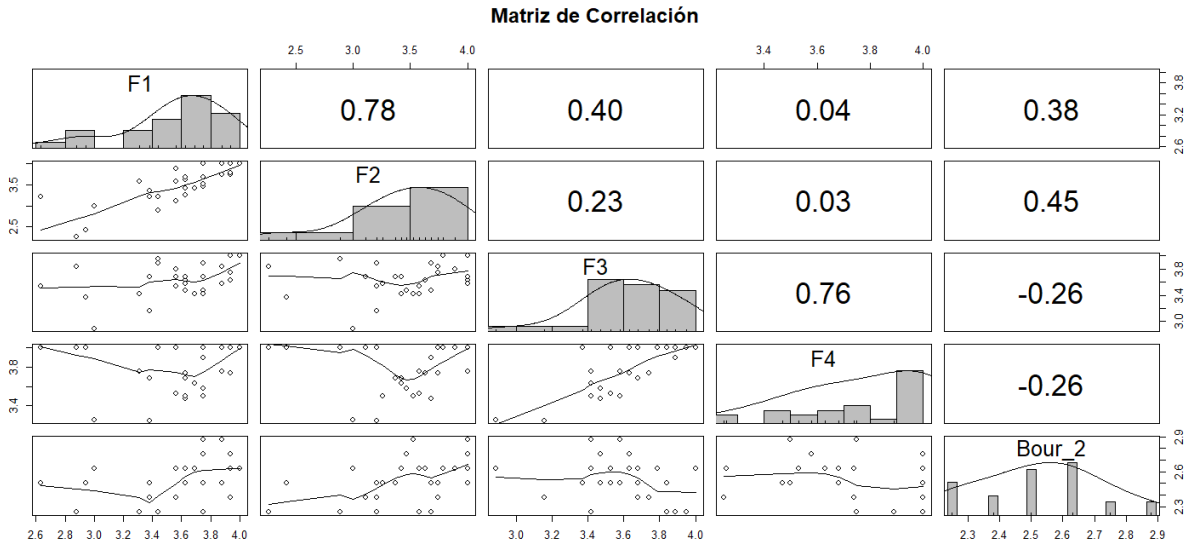
Análisis de la Matriz de Correlación: Dimensión Agotamiento del Inventario de Oldenburg

El análisis de la matriz de correlación explora las relaciones entre cuatro dimensiones del entorno laboral Condiciones Laborales y Organizacionales (F1), Desarrollo y Participación (F2), Clima y Relaciones Laborales (F3), y Salud y Bienestar (F4) y la subdimensión de Agotamiento (Bour_1) del Inventario de Burnout de Oldenburg. Los coeficientes de Pearson oscilan entre 0.11 y 0.45, revelando asociaciones predominantemente débiles a moderadas, notablemente inferiores a las intercorrelaciones observadas entre los propios factores organizacionales. La dimensión con mayor

Pol. Con. (Edición núm. 112) Vol. 10, No 11, Noviembre 2025, pp. 965-984, ISSN: 2550 - 682X

vínculo al agotamiento es F3 (Clima y Relaciones Laborales), con una correlación moderada (r = 0.45), explicando alrededor del 20% de su varianza. Este hallazgo subraya que la calidad de las interacciones interpersonales y el ambiente socioemocional en el trabajo son factores clave en la experiencia de agotamiento emocional. En contraste, F2 (Desarrollo y Participación) muestra una relación casi nula (r = 0.11), sugiriendo que las oportunidades de crecimiento profesional no protegen significativamente contra el agotamiento, lo que podría indicar que esta dimensión se vincula más con otras facetas del burnout, como el desapego. F1 (Condiciones Laborales y Organizacionales) presenta una correlación débil (r = 0.20), lo que implica que aspectos estructurales del empleo como carga horaria o recursos tienen un impacto limitado cuando se analizan aisladamente. Esto contrasta con hallazgos previos en la literatura, y podría explicarse si dichas condiciones influyen indirectamente en el agotamiento a través del clima relacional. Por su parte, F4 (Salud y Bienestar) se asocia moderadamente (r = 0.33), reflejando una relación bidireccional: el agotamiento deteriora la salud, y una salud comprometida aumenta la vulnerabilidad al agotamiento. Las intercorrelaciones entre factores organizacionales confirman que F1 y F2 están estrechamente vinculados (r = 0.78), al igual que F3 y F4 (r = 0.76), mientras que F4 muestra independencia casi total respecto a F1 y F2. La distribución bimodal del agotamiento sugiere dos perfiles diferenciados entre los participantes: uno con niveles bajos-moderados y otro con agotamiento más pronunciado. En conjunto, estos resultados indican que el agotamiento emocional responde de forma selectiva al entorno laboral: es más sensible a la calidad de las relaciones interpersonales que a las condiciones estructurales o al desarrollo profesional. Esto tiene implicaciones prácticas: las estrategias de intervención deben priorizar la mejora del clima organizacional y el apoyo social, más que centrarse exclusivamente en ajustes organizacionales o formativos.

Figura 4: *Matriz de correlación de los factores vs Burnout 2*

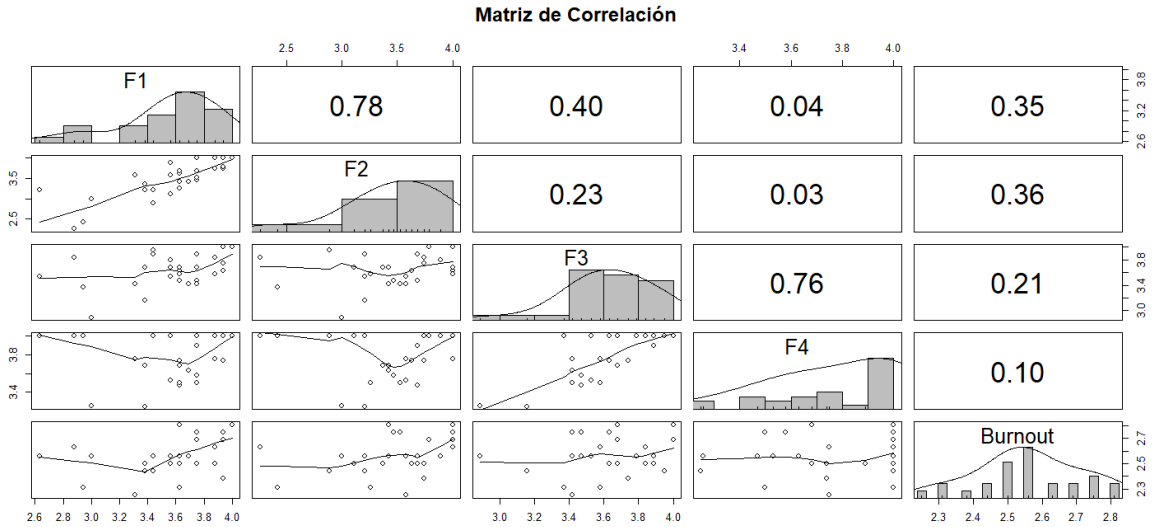


Análisis de la Matriz de Correlación: Dimensión Desapego del Inventario de Oldenburg

La comparación de los perfiles correlacionales de las dos dimensiones del Burnout Agotamiento y Desapego revela una clara especificidad en sus orígenes, lo que sugiere mecanismos etiológicos diferenciados. El Agotamiento emocional se vincula principalmente con factores relacionales e interpersonales (F3: Clima y Relaciones Laborales), mostrando una correlación moderada (r = 0.45), y en menor medida con la percepción de Salud y Bienestar (F4), lo que apunta a que su génesis radica en las demandas emocionales del entorno laboral y en el deterioro psicofisiológico asociado. En contraste, el Desapego entendido como distanciamiento cognitivo y afectivo hacia el trabajo se asocia más fuertemente con factores estructurales y motivacionales: presenta correlaciones moderadas con Condiciones Laborales y Organizacionales (F1, r = 0.38) y, especialmente, con Desarrollo y Participación (F2, r = 0.45). Esto indica que el desapego surge principalmente de la frustración ante la falta de oportunidades de crecimiento profesional, escasa participación en decisiones y deficiencias en la estructura organizacional del trabajo. Esta disociación funcional entre ambas dimensiones tiene implicaciones prácticas relevantes. No basta con aplicar estrategias genéricas para prevenir o mitigar el Burnout; se requieren intervenciones específicas y focalizadas según la dimensión que se pretenda abordar. Para reducir el Agotamiento, es fundamental fortalecer el clima laboral, promover relaciones interpersonales saludables y gestionar adecuadamente las exigencias emocionales del puesto. Por otro lado, para prevenir el

Desapego, las organizaciones deben priorizar la mejora de las condiciones estructurales del trabajo y, sobre todo, garantizar rutas claras de desarrollo profesional, reconocimiento y participación activa de los empleados en la vida organizacional. En conjunto, estos hallazgos subrayan que el Burnout no es un fenómeno monolítico, sino un síndrome multifacético cuyas manifestaciones responden a fuentes distintas en el entorno laboral. Reconocer esta complejidad permite diseñar políticas de bienestar laboral más precisas, eficaces y alineadas con las necesidades reales de los trabajadores.

Figura 5: *Matriz de correlación de los factores vs Burnout total*



Análisis de la Matriz de Correlación

La matriz de correlación presentada exhibe las relaciones bivariadas entre cuatro factores del ambiente laboral (F1: Condiciones Laborales y Organizacionales, F2: Desarrollo y Participación, F3: Clima y Relaciones Laborales, F4: Salud y Bienestar) y la puntuación total del Inventario de Burnout de Oldenburg. Los coeficientes de correlación de Pearson oscilan entre 0.03 y 0.78, revelando un patrón heterogéneo de asociaciones con magnitudes que varían desde prácticamente nulas hasta fuertes.

El Factor 1 (Condiciones Laborales y Organizacionales) muestra una correlación moderada-alta con el síndrome de Burnout (r = 0.35). Esta magnitud de asociación sugiere que aproximadamente el 12.25% de la varianza en los niveles de agotamiento profesional puede atribuirse a las condiciones del entorno laboral y los aspectos organizacionales. La distribución univariada de F1

presenta una configuración aproximadamente normal con ligera asimetría positiva, mientras que la relación bivariada con Burnout exhibe una tendencia lineal negativa decreciente, indicando que el deterioro en las condiciones laborales se asocia con incrementos en la sintomatología de desgaste profesional.

El Factor 2 (Desarrollo y Participación) evidencia la asociación más robusta con el Burnout (r = 0.36), superando marginalmente la magnitud observada con F1. Esta correlación moderada-alta implica que el 12.96% de la variabilidad en el agotamiento laboral covaría con las oportunidades de desarrollo profesional y los mecanismos de participación organizacional. La nube de puntos correspondiente revela una dispersión considerable, aunque la tendencia lineal negativa permanece evidente. La distribución de F2 muestra una concentración hacia valores superiores del rango con asimetría negativa pronunciada, sugiriendo que la mayoría de los participantes perciben niveles relativamente favorables de desarrollo y participación.

El Factor 3 (Clima y Relaciones Laborales) presenta una correlación moderada con Burnout (r = 0.21), representando la asociación más débil entre los cuatro factores evaluados. Únicamente el 4.41% de la varianza en el síndrome de desgaste profesional se explica por las dinámicas del clima organizacional y las relaciones interpersonales laborales. Esta magnitud modesta sugiere que, aunque estadísticamente significativa, la calidad de las relaciones laborales ejerce un efecto limitado sobre el agotamiento cuando se considera de manera aislada. La distribución bivariada muestra dispersión amplia con múltiples observaciones desviándose sustancialmente de la línea de tendencia central.

El Factor 4 (Salud y Bienestar) exhibe la correlación más débil con el Burnout (r = 0.10), indicando una asociación prácticamente marginal donde apenas el 1% de la variabilidad del agotamiento profesional se relaciona con las percepciones de salud y bienestar general. Este coeficiente cercano a cero sugiere independencia relativa entre ambas variables o la presencia de relaciones no lineales no capturadas por el análisis correlacional de Pearson. La distribución de F4 muestra asimetría positiva con concentración en el extremo superior, mientras que la nube de puntos con Burnout revela dispersión considerable sin patrón lineal claramente definido.

Las intercorrelaciones entre factores revelan patrones estructurales relevantes. F1 y F2 presentan correlación sustancial (r = 0.78), sugiriendo que las condiciones laborales-organizacionales y el desarrollo-participación constituyen dimensiones estrechamente vinculadas del ambiente laboral, posiblemente compartiendo constructos subyacentes comunes. F1 y F3 muestran asociación

moderada (r = 0.40), mientras que F2 y F3 exhiben correlación débil (r = 0.23), indicando que el clima laboral mantiene relativa independencia respecto al desarrollo profesional. F3 y F4 presentan la incorrelación más elevada después de F1-F2 (r = 0.76), evidenciando que el clima relacional y la salud-bienestar constituyen dimensiones fuertemente interrelacionadas. Las correlaciones entre F1-F4 (r = 0.04) y F2-F4 (r = 0.03) son prácticamente nulas, sugiriendo ortogonalidad entre los aspectos organizacionales-desarrollo y la dimensión de salud-bienestar.

La distribución del Burnout muestra concentración modal alrededor de 2.5-2.6 con dispersión moderada y ligera asimetría positiva, indicando que la mayoría de la muestra experimenta niveles medios-bajos de agotamiento profesional, con una cola extendida hacia valores superiores representando casos de desgaste severo. La configuración general de las correlaciones sugiere que los factores F1 y F2 operan como predictores primarios del síndrome de Burnout con magnitudes comparables, mientras que F3 representa un predictor secundario con efecto moderado y F4 muestra asociación mínima. Esta jerarquía de asociaciones implica que las intervenciones orientadas a mejorar las condiciones organizacionales y las oportunidades de desarrollo profesional podrían ejercer mayor impacto preventivo sobre el agotamiento laboral comparativamente con intervenciones centradas exclusivamente en el clima relacional o la promoción de salud general.

Discusión

Los resultados del presente estudio muestran asociaciones significativas entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout medido con el OLBI. En la dimensión agotamiento, el clima y las relaciones laborales (F3) presentó la mayor correlación (r =0.45), seguida de salud y bienestar (F4) (r = 0.33), condiciones laborales y organizacionales (F1) (r = .20) y una relación menor con desarrollo y participación (F2) (r = 0.11). Respecto al desapego, las asociaciones más fuertes se observaron con F2 (r = 0.45) y F1 (r = 0.38). Para el Burnout total, F2 (r = 0.36) y F1 (r = 0.35) mostraron relaciones moderadas, mientras que F3 (r = 0.21) y F4 (r = 0.10) tuvieron asociaciones menores. Estos patrones sugieren fuentes parcialmente diferenciadas del síndrome, el agotamiento parece más sensible a la calidad del clima interpersonal y al estado de salud, mientras que el desapego se vincula más con condiciones estructurales y oportunidades de desarrollo y participación. En profesionales del área social, las demandas de trabajo se asociaron significativamente con agotamiento (r = 0.47) y desapego (r = 0.50), mientras que el control sobre el trabajo se relacionó con menor desgaste emocional (r = 0.54) y las recompensas con desgaste

emocional (r = 0.47) (Manrique et al., 2021). En personal sanitario del IESS en Cuenca, carga y ritmo de trabajo mostraron correlaciones altas con agotamiento (r = 0.70) y desapego (r = 0.60) e inversas con realización personal (r = −0.45); además, agotamiento y desapego se asociaron entre sí (r = 0.65), desarrollo y participación actuó como factor protector (Quiroga & Jerves, 2025). El patrón direccional coincide con el presente estudio reflejando que a mayores demandas mayor índice de burnout y a mayor cantidad de recursos disminuye el burnout.

El gradiente protector de recursos también es consistente con evidencia reciente, en una muestra laboral diversa, vigor y dedicación se relacionaron negativamente con agotamiento, mientras que apoyo y control se asociaron con menor agotamiento y mayor bienestar (Moreno et al., 2025). Los datos obtenidos sostienen que F2 (desarrollo/participación) muestra la vinculación más alta con el desapego, y F3 (clima/relaciones) con el agotamiento, sugiriendo que recursos motivacionales y psicosociales actúan sobre facetas distintas del síndrome y que las intervenciones deben ser dimensiones específicas. En trabajadores del sector deportivo, se evidenció una fuerte convergencia interna del burnout, aunque sin correlaciones directas informadas entre riesgos psicosociales y subescalas de burnout (Gallardo & Pelaez, 2025). Esta coherencia interna del constructo respalda que en el estudio las intercorrelaciones entre factores organizacionales (F1–F2 r = 0.78; F3–F4 r = 0.76) coexistan con vínculos selectivos hacia dimensiones específicas del OLBI, lo que es usual de síndromes multifacéticos.

En una empresa industrial, un análisis de regresión múltiple mostró que condiciones laborales y organizacionales, clima y relaciones laborales predicen menos agotamiento, más realización y menos desapego (Djokic, 2024). Su patrón predictivo concuerda con los hallazgos de la presente investigación: mejor condiciones laborales y organizacionales se vinculan con menor agotamiento y mayor claridad o desarrollo con menor desapego.

Alcance y limitaciones

El estudio aporta evidencia local en una empresa de suplementos alimenticios, utilizando instrumentos validados (OLBI y guía de riesgos psicosociales) y un análisis correlacional que permite jerarquizar predictores prácticos (F1–F4). No obstante, el diseño transversal limita la precisión de los coeficientes y la inferencia causal; además, las comparaciones con la literatura implican heterogeneidad de contextos e instrumentos, lo que puede explicar diferencias en magnitudes. Futuras investigaciones deberían replicar con empresas con población mayor, incorporar modelos multivariados y recursos individuales para refinar los mecanismos observados.

Conclusiones

En la empresa analizada existe riesgo de burnout en nivel prevenible: el patrón observado combina agotamiento y desapego en parte del personal, lo que exige acciones tempranas. Los factores de riesgos psicosocial tienen diferente correlación respecto a burnout de mayor a menor se evidenció: Desarrollo y Participación (F2), Condiciones Laborales y Organizacionales (F1), Clima y Relaciones Laborales (F3), Salud y Bienestar (F4). El desapego se asocia sobre todo con factores de Desarrollo y participación (F2) y Condiciones laborales y organizacionales (F1): falta de rutas de crecimiento, bajo reconocimiento, participación limitada en decisiones, y brechas en claridad de rol/recursos. El agotamiento se relaciona principalmente con Clima y relaciones laborales (F3) y, en menor medida, con Salud y bienestar (F4): calidad del liderazgo cercano, apoyo entre pares, gestión de carga y pausas activas. A pesar de que la valoración psicosocial global es mayormente favorable, se detectan brechas concretas (desarrollo profesional, participación, claridad de rol y carga) que podrían empujar el burnout si no se corrigen.

Referencias

1. Backhaus, I., Haislah, A. L., Burr, H., Nielsen, K., Di Tecco, C., & Dragano, N. (2024). Organizational change: Challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. BMC Public Health, 24(1), 2477. https://doi.org/10.1186/s12889-024-19815-w
2. Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2019). Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(14), 2470. https://doi.org/10.3390/ijerph16142470
3. Demerouti, E. (2024). Burnout: A comprehensive review. Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft, 78(4), 492-504. https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3
4. Di Tecco, C., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2023). Psychosocial Risks in the Changing World of Work: Moving from the Risk Assessment Culture to the Management of Opportunities. La Medicina del Lavoro, 114(2), e2023013. https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362

5. García, A. R., Gómez, Chica, M. L., Vega, & Yturralde, J. G. (2025). A 32-Year Analysis of Occupational Safety and Health in Ecuador: Regulatory Impact on Workplace Morbidity and Mortality. Journal of Ecohumanism, 4(1). https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.6144
6. Gaspar, T., Gaspar, T., Carvalho, M., & Matos, M. (2024). Burnout as a multidimensional phenomenon: How can workplaces be healthy environments? European Journal of Public Health, 34(Supplement_3), ckae144.1850. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckae144.1850
7. Gil, E. J. G., Ordoñez, C. C. O., Rodríguez, L. Y., Acevedo, J. C., & Rodríguez, M. L. (2023). Identificación de factores psicosociales en empresas del sector salud. Gestión de la seguridad y la Salud en el Trabajo, 5(2), 42-49. https://doi.org/10.15765/gsst.v5i2.3708
8. Ikrame EL-Abbadi & Imad-dine Bazine. (2024). Emotional Exhaustion in Morocco: Quantitative Analysis of Influencing Factors among Executives. Journal of Electrical Systems, 20(4s), 922-929. https://doi.org/10.52783/jes.2133
9. Khammissa, R. A., Nemutandani, S., Shangase, S. L., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). The burnout construct with reference to healthcare providers: A narrative review. SAGE Open Medicine, 10, 20503121221083080. https://doi.org/10.1177/20503121221083080
10. Kirsten, W. (2024). The Evolution from Occupational Health to Healthy Workplaces. American Journal of Lifestyle Medicine, 18(1), 64-74. https://doi.org/10.1177/15598276221113509
11. Kovacs, I., Nicolescu, C., Gaman, A.-G., Ilie, C., & Irimia, A. (2022a). ORGANIZATIONAL STRESSORS IN THE CONTEXT OF INTERVENTION AND RESCUE ACTIVITIES. 321-330. https://doi.org/10.5593/sgem2022/1.1/s03.037
12. Kovacs, I., Nicolescu, C., Gaman, A.-G., Ilie, C., & Irimia, A. (2022b). ORGANIZATIONAL STRESSORS IN THE CONTEXT OF INTERVENTION AND RESCUE ACTIVITIES. 321-330. https://doi.org/10.5593/sgem2022/1.1/s03.037
13. Lara-Moreno, R., Guzmán, N., Vázquez Pérez, M. L., & Ogallar-Blanco, A. I. (2025). The Exhaustion Triangle: How Psychosocial Risks, Engagement, and Burnout Impact Workplace Well-Being. Social Sciences. https://doi.org/10.20944/preprints202501.0994.v1
14. Mancero Córdova, A. D., Suárez Pérez, J. C., & Espinoza Guano, M. (2023). Psychosocial Risk in the Operative Personnel of Public Companies: Galapagos Case. 2023 IEEE Seventh

Ecuador Technical Chapters Meeting (ECTM), 1-6. https://doi.org/10.1109/ETCM58927.2023.10309035

15. Massimo Garriboli & Liangxing Jiang. (2023). Workplace health. En Encyclopedia of Mental Health (pp. 629-639). Elsevier. https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91497-0.00033-3
16. Moreno, R. L., Guzmán, N., Pérez, L. V., & Blanco, A. I. O. (2025). The Exhaustion Triangle: How Psychosocial Risks, Engagement, and Burnout Impact Workplace Well-Being. Social Sciences. https://doi.org/10.20944/preprints202501.0994.v1
17. Morillo Cano, J. R., Navarrete Medina, A. D., Noroña Salcedo, D. R., & Navarrete Arboleda, E. D. (2024). Influence of exposure to psychosocial risks on occupational stress among telemedicine agents in Quito. Data and Metadata, 3. https://doi.org/10.56294/dm2024.240
18. Muñoz, M. (2024). SS06-03 RATIFICATION OF ILO FUNDAMENTAL OSH CONVENTIONS IN LATIN AMERICAN AND THE CARIBBEAN REGION: STATE OF THE ART AND CURRENT CHALLENGES FOR OH SERVICES. Occupational Medicine, 74(Supplement_1), 0-0. https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0074
19. Organización internacional del trabajo. (2025). Salud en el trabajo | OIT/Cinterfor. https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3482
20. Organización Mundial de la Salud. (2025). La salud mental en el trabajo [Https://www.who.int]. La salud mental en el trabajo. Recuperado 16 de septiembre de 2025, de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work
21. Saik, P., Tsopa, V., Cheberyachko, S., Deryugin, O., Sokurenko, S., Suima, I., & Lozynskyi, V. (2024). Improving the Process of Managing Psychosocial Risks in Organizations. Risk Management and Healthcare Policy, Volume 17, 2997-3016. https://doi.org/10.2147/RMHP.S488263
22. Vidal, C. M. T., & Vázquez, M. D. R. G. (2023). Aportaciones de la salud ocupacional para las empresas y los trabajadores. Publicaciones e Investigación, 17(2). https://doi.org/10.22490/25394088.7243
23. World Health Organization. (2019, mayo 28). Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases. https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

24. Yang, N. (2023). The Causes, Effects, and Interventions of Workplace Emotional Exhaustion. Lecture Notes in Education Psychology and Public Media, 6(1), 516-520. https://doi.org/10.54254/2753-7048/6/20220459

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).