

## **Síndrome de burnout y clima laboral en el GAD Municipal del cantón San José de Chimbo, en el año 2026**

*Burnout syndrome and work climate in the Municipal GAD of San José de Chimbo, the in year 2026*

**Ing. María Paola Aguilar Lema**  
Universidad Estatal de Bolívar  
[mariap.aguilar@ueb.edu.ec](mailto:mariap.aguilar@ueb.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0005-8667-0607>  
Bolívar – Ecuador

**Lcda. Fátima del Rocio Nuñez Aguiar, Msc.**  
Universidad Estatal de Bolívar  
[fnunez@ueb.edu.ec](mailto:fnunez@ueb.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0005-5757-785x>  
Bolívar – Ecuador

### **Formato de citación APA**

Aguilar, M. & Nuñez, F. (2026). *Síndrome de burnout y clima laboral en el GAD Municipal del cantón San José de Chimbo, en el año 2026*. Revista REG, Vol. 5 (Nº. 2), p. 613 – 629.

### **INTELIGENCIA COLECTIVA**

**Vol. 5 (Nº. 2). abril – junio 2026.**

**ISSN: 3073-1259**

Fecha de recepción: 13-04-2025

Fecha de aceptación :23-04-2026

Fecha de publicación:30-06-2026



## RESUMEN

El síndrome de burnout es uno de los principales riesgos psicosociales en entornos laborales caracterizados por demandas sostenidas, particularmente en el sector público, donde las condiciones organizacionales repercuten directamente en el bienestar del talento humano. El presente estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en el GAD Municipal de San José de Chimbo en el año 2026. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal. La población estuvo integrada por 45 trabajadores del área administrativa, mediante muestreo censal. Los datos se recogieron mediante el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y un cuestionario de clima laboral con escala tipo Likert de cinco puntos. Los resultados muestran niveles moderados de agotamiento emocional, poca despersonalización y alta realización personal, además de una percepción mayoritariamente favorable del clima laboral. El análisis inferencial reveló una correlación negativa significativa entre ambas variables ( $r = -0.62$ ;  $p < 0.01$ ), lo que sugiere que condiciones organizacionales más óptimas se relacionan con menores niveles de desgaste laboral. Se deduce que el clima laboral desempeña un papel modulador sobre el síndrome de burnout, sin eliminar por completo el efecto de las exigencias del trabajo. Los hallazgos entregan evidencia relevante para la gestión del talento humano en el ámbito municipal.

**PALABRAS CLAVE:** Burnout; clima laboral; sector público; talento humano; bienestar laboral



---

**ABSTRACT**

Burnout syndrome is a significant psychosocial risk in workplaces with persistent demands, especially in the public sector, where organizational conditions directly impact employee well-being. This study sought to examine the correlation between burnout syndrome and workplace environment within the Municipal GAD of San José de Chimbo in 2026. A quantitative methodology was employed, characterized by a non-experimental, correlational, and cross-sectional framework. Using a census sampling method, the population was made up of 45 administrative staff members. The Maslach Burnout Inventory (MBI) and a work climate questionnaire based on a five-point Likert scale were used to collect data. The results indicate moderate emotional exhaustion, low depersonalization, and high personal accomplishment, alongside a generally positive perception of the work environment. Inferential analysis demonstrated a significant negative correlation between the two variables ( $r = -0.62$ ;  $p < 0.01$ ), suggesting that improved organizational conditions correlate with reduced levels of burnout. The research finds that work climate influences burnout, but it does not fully mitigate the effects of job demands. These results offer pertinent evidence for the management of human talent within the municipal sector.

**KEYWORDS:** Burnout; work climate; public sector; human talent; occupational well-being

## INTRODUCCIÓN

El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo ha venido ganando cada vez más protagonismo en las últimas décadas, muy especialmente en contextos organizacionales marcados por exigencias laborales sostenidas, presión institucional y limitaciones estructurales. En este ámbito, el síndrome de burnout se ha erigido como uno de los fenómenos más estudiados, en virtud de sus efectos sobre la salud mental de los trabajadores y el rendimiento organizacional. Su concepción lo plantea como una respuesta prolongada ante la crónica tensión laboral que se manifiesta mediante el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución en la realización personal, dimensiones que hacen comprensible la complejidad del desgaste profesional en diversos escenarios laborales (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

El análisis del burnout ha evolucionado a enfoques que incorporan variables organizacionales como elementos centrales para explicar el fenómeno. Dentro de estos enfoques, el modelo de demandas y recursos laborales plantea que el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles determina el nivel de desgaste o compromiso del trabajador. Las exigencias laborales, tales como la sobrecarga de trabajo, la presión del tiempo y las funciones complejas pueden producir agotamiento emocional cuando no son compensadas con recursos organizacionales adecuados, tales como el apoyo institucional, una comunicación eficaz y condiciones laborales favorables (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). Esta perspectiva permite entender el burnout como un proceso dinámico en el que interactúan factores tanto individuales como estructurales.

El contexto del sector público es especialmente relevante para analizar el síndrome de burnout, por las características propias del funcionamiento institucional. La rigidez administrativa, el cumplimiento normativo, la presión para garantizar servicios a la ciudadanía y la escasez de recursos configuran entornos laborales con elevadas demandas psicosociales. Varios estudios han demostrado que los trabajadores del sector público muestran niveles moderados y altos de burnout, especialmente en puestos administrativos donde la carga laboral y la responsabilidad institucional son constantes (Juárez-García et al., 2014; Aldrete et al., 2015; Alarcon, 2011). Estas condiciones aumentan la vulnerabilidad del personal frente al desgaste laboral.

La evidencia acumulada en la literatura científica ha permitido establecer que el burnout no se presenta de forma aislada, sino que está estrechamente vinculado con el clima laboral. Las percepciones que los trabajadores tienen de su entorno laboral, las relaciones interpersonales, la comunicación organizacional y los estilos de liderazgo afectan directamente la forma en que se viven las exigencias laborales. Los entornos organizacionales desfavorables aumentan la probabilidad de

desarrollar síntomas de burnout, mientras que los climas laborales positivos actúan como factores protectores que favorecen el bienestar laboral y el compromiso institucional (Salanova & Llorens, 2008; Schaufeli & Taris, 2014).

En el caso ecuatoriano, los gobiernos autónomos descentralizados constituyen espacios organizacionales donde confluyen varias exigencias administrativas relacionadas con la gestión territorial y la prestación de servicios públicos. El GAD Municipal del cantón San José de Chimbo es un caso representativo de estas dinámicas, principalmente en el ámbito administrativo, donde se concentran las funciones relacionadas con la planificación, la ejecución y el control de los procesos institucionales. El carácter de estas actividades conlleva una exposición permanente a exigencias organizacionales que pueden repercutir directamente en el bienestar laboral de las personas.

La revisión de la literatura muestra que es limitada la producción científica que aborda el análisis del síndrome de burnout y el clima laboral en gobiernos locales de menor escala territorial. Esta falta de estudios empíricos dificulta la comprensión de las condiciones psicosociales del trabajo en contextos municipales específicos y dificulta la formulación de estrategias de intervención ajustadas a la realidad institucional. La razón para producir evidencia en este campo es tanto una demanda académica como una necesidad práctica de reforzar la gestión del talento humano en el sector público.

El análisis conjunto del burnout y del clima laboral permite abordar el bienestar laboral desde una perspectiva integral, considerando tanto las condiciones estructurales del entorno organizacional como las percepciones individuales de los trabajadores. Esta interacción entre las variables no se da según una relación lineal, sino que obedece a una compleja dinámica donde factores de riesgo y elementos protectores pueden convivir. En ciertos contextos es posible apreciar niveles moderados de agotamiento emocional en presencia de percepciones positivas del entorno laboral, lo cual sugiere la existencia de mecanismos de compensación organizacional.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en el personal administrativo del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo en el año 2026, utilizando un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. El estudio tiene como objetivo identificar asociaciones significativas entre ambas variables, aportando evidencia empírica que permita comprender cómo influyen las condiciones organizacionales en el bienestar laboral, dentro de un contexto institucional específico.

El valor del estudio está en producir información pertinente para el manejo del talento humano en el ámbito municipal y en la posibilidad de orientar la elaboración de estrategias orientadas a mejorar el clima laboral, prevenir el agotamiento profesional y robustecer el desempeño

institucional. Comprender estas dinámicas es fundamental para construir entornos laborales saludables, que contribuyan a la calidad de los servicios públicos.

### **MÉTODOS MATERIALES**

El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, orientado a medir de manera objetiva variables y analizar estadísticamente la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral en un contexto organizacional específico. Este enfoque permite examinar fenómenos a partir de datos numéricos y establecer asociaciones entre variables a partir de procedimientos empíricos sistemáticos, y es pertinente para investigaciones de carácter correlacional en el ámbito de la psicología organizacional y la gestión del talento humano (Hernández-Sampieri, Fernández & Baptista, 2022).

La selección de los instrumentos validados y la aplicación de un diseño no experimental de tipo correlacional se corresponde con los estándares ampliamente utilizados en estudios sobre el burnout y el clima laboral, lo cual permite garantizar la comparabilidad con investigaciones previas desarrolladas en el ámbito organizacional (Schaufeli & Bakker, 2004; Halbesleben, 2006).

El diseño de la investigación fue no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas intencionalmente, sino observadas tal como se presentan en su entorno natural. La elección metodológica obedece a la necesidad de analizar condiciones reales de trabajo sin alterar la dinámica institucional, siendo especialmente relevante en estudios desarrollados en organizaciones públicas. El alcance del estudio fue correlacional, ya que se pretendió determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y el clima laboral, sin establecer relaciones de causalidad directa, de acuerdo a los objetivos planteados.

El estudio se realizó con un diseño transversal, lo que permitió recopilar los datos en un solo momento durante el período de 2026, facilitando así la caracterización de las variables en un contexto temporal específico. Este diseño resulta adecuado cuando se quiere analizar la situación actual de una población en relación con determinadas variables, optimizando el tiempo de recolección, garantizando la viabilidad del estudio.

El área de estudio fue el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San José de Chimbo, Provincia de Bolívar, Ecuador. La institución pública tiene funciones de gestión administrativa, operativa y de prestación de servicios municipales. El análisis se centró en el personal administrativo, debido a su participación en procesos de gestión, planificación y control institucional, así como a la exposición constante a demandas organizacionales que pueden incidir en su bienestar psicológico.

La población estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo, alcanzando un total de 45 participantes, lo que permitió aplicar un muestreo censal. Este tipo de muestreo resulta adecuado en contextos organizacionales donde las poblaciones son finitas y accesibles, ya que permite incluir a todos los individuos que cumplen con los criterios de inclusión establecidos, reduciendo el error muestral y aumentando la representatividad de los resultados.

Los criterios de inclusión tuvieron en cuenta a los trabajadores con vínculo laboral activo dentro del área administrativa durante el período de estudio y que manifestaron su consentimiento informado para participar en la investigación. Se excluyeron los servidores que no completaron los instrumentos de recolección de datos o que se encontraban en situaciones laborales que impedían su participación, como licencias prolongadas o comisiones externas.

Los datos se recogieron mediante la aplicación de un instrumento estructurado constituido por dos secciones fundamentales. La primera sección se orientó a la medición del síndrome de burnout y se basó en el Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado al contexto organizacional del estudio. El presente instrumento evalúa tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, que permiten identificar en qué medida los participantes presentan signos de desgaste profesional.

La segunda parte del instrumento se elaboró con el fin de evaluar el clima laboral, incluyendo dimensiones como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales y la organización del trabajo. Los ítems se estructuraron en una escala tipo Likert de cinco puntos, con opciones de respuesta que van desde “Nunca” a “Siempre”, lo que permite cuantificar las percepciones de los participantes sobre su entorno laboral.

El instrumento también incluyó una sección de preguntas abiertas, con el fin de obtener información cualitativa complementaria sobre factores que influyen en el bienestar laboral y posibles sugerencias para mejorarlo. Esta parte hizo posible profundizar el análisis de los resultados, comprendiendo mejor las dinámicas organizacionales desde la mirada de los trabajadores.

El instrumento se aplicó bajo condiciones que preservaron la confidencialidad y el anonimato de los participantes, lo que facilitó la obtención de respuestas sinceras y disminuyó posibles sesgos de deseabilidad social. Antes de iniciar la recolección de datos, se gestionaron las autorizaciones institucionales pertinentes, y se informó a los participantes acerca de los objetivos del estudio y del uso académico de los datos obtenidos.

Los datos obtenidos fueron codificados y fichados en una base de datos para su procesamiento mediante software estadístico. Se usaron técnicas de estadística descriptiva para describir las variables de estudio, incluyendo frecuencias y distribuciones de respuesta. A continuación, se realizaron análisis de inferencia estadística para examinar la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral, de acuerdo al diseño correlacional del estudio.

El análisis de la información se completó con la revisión de las respuestas abiertas, lo cual permitió la identificación de patrones cualitativos relacionados con la percepción del trabajo, las condiciones organizacionales y las necesidades del personal administrativo. El aporte de datos cuantitativos y cualitativos contribuye a una interpretación más integral del fenómeno estudiado, lo que fortalece la validez de los resultados.

El estudio se basó en consideraciones éticas que tenían como fundamento el respeto por la dignidad, la autonomía y los derechos de los participantes. La participación fue voluntaria y se basó en el consentimiento informado, garantizando el derecho de los trabajadores a retirarse en cualquier momento sin consecuencias. La información recolectada se utilizó únicamente con fines académicos, cuidando la confidencialidad de los datos y evitando la identificación individual de los participantes.

La validez interna y la fiabilidad de los resultados se aseguran a través de la coherencia entre el enfoque, el diseño, los instrumentos utilizados y los procedimientos de análisis, lo cual constituye la base de la rigurosidad metodológica del estudio. El empleo de instrumentos validados, el muestreo censal y la aplicación de técnicas estadísticas adecuadas, refuerzan la calidad del proceso investigativo y su aporte al campo de estudio del burnout y el clima laboral en contextos institucionales.

### ANÁLISIS DE RESULTADOS

La caracterización del síndrome de burnout en el personal administrativo del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo, muestra un comportamiento diferenciado en sus dimensiones constitutivas, lo cual permite identificar patrones específicos de desgaste laboral en el contexto institucional analizado. El análisis de los datos obtenidos mediante el instrumento aplicado muestra una tendencia predominante a niveles moderados de agotamiento emocional, acompañados de bajos niveles de despersonalización y altos niveles de realización personal, conformando un perfil mixto de riesgo y protección en la población estudiada.

**Tabla 1.** Distribución del síndrome de burnout por dimensiones

Dimensión	Evaluación predominante	Interpretación
-----------	-------------------------	----------------

Agotamiento emocional	Moderado	Fatiga laboral sostenida
Despersonalización	Bajo	Relaciones interpersonales estables
Realización personal	Alto	Alta satisfacción laboral

**Fuente:** Autor

Los resultados para el agotamiento emocional indican que una proporción importante de los trabajadores admite sentirse cansado al término de la jornada laboral y experimentar una pérdida progresiva de energía durante el desarrollo de sus funciones. Esta tendencia se manifiesta en la acumulación de respuestas en las categorías intermedias de la escala Likert, lo que indica la existencia de un deterioro sostenido, aunque no extremo. Este nivel de agotamiento se mantiene porque hay demandas laborales constantes, que no llegan a ser críticas, pero que pueden llegar a ser más intensas si no hay mecanismos adecuados de regulación organizacional.

El análisis de la despersonalización muestra un comportamiento diferente, con una frecuencia baja de respuestas en niveles altos. La mayoría de los participantes afirma mantener actitudes de respeto, empatía y compromiso en sus interacciones laborales, lo que indica que el desgaste emocional no se ha traducido en un alejamiento significativo del trabajo o de las personas. La situación muestra que en el entorno organizacional existen elementos protectores relacionados con la cultura institucional y las dinámicas interpersonales.

En cuanto a la realización personal, los resultados muestran una tendencia positiva, con altos niveles de satisfacción con respecto al desempeño laboral, percepción de logro y sentido de utilidad en el trabajo. La mayor parte de los empleados cree que sus tareas son importantes y se sienten competentes para realizarlas. Esta dimensión tiene un carácter de factor compensatorio del agotamiento emocional, lo cual indica un cierto equilibrio parcial entre las demandas del trabajo y la sensación de realizarlo.

El análisis del clima laboral brinda una mayor comprensión de estos resultados, al mostrar una percepción mayoritariamente positiva del entorno organizacional en dimensiones clave como la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales. Los datos muestran que los trabajadores valoran positivamente la claridad de la información transmitida, el apoyo recibido por sus superiores y el respeto entre compañeros, configurando un entorno laboral favorable para la cohesión y el trabajo en equipo.

**Tabla 2. Evaluación del clima laboral por dimensiones**

Dimensión	Evaluación predominante	Interpretación
Comunicación	Alta	Flujo informativo adecuado

Liderazgo	Moderado–alto	Presencia de apoyo institucional
Relaciones interpersonales	Alta	Buen clima de convivencia
Organización del trabajo	Moderado	Presión y carga laboral presentes

**Fuente:** Autor

En cuanto a la dimensión de organización del trabajo se observa una valoración más equilibrada, con presencia de respuestas en niveles intermedios que reflejan percepciones relativas a la carga laboral, la distribución de funciones y la estructura organizativa. Esa vertiente está directamente relacionada con los niveles de agotamiento emocional detectados, lo que apunta a que la intensidad del trabajo es uno de los factores fundamentales que están vinculados al desgaste laboral.

El análisis cualitativo de las respuestas abiertas permite identificar elementos críticos que aportan a la interpretación de los datos cuantitativos. Entre los factores más recurrentes se encuentran la sobrecarga laboral, las deficiencias en la comunicación interna, la percepción de desigualdad en el trato laboral y la falta de reconocimiento institucional. Estas percepciones añaden una dimensión más al análisis, al mostrar tensiones organizacionales que no siempre aparecen explícitamente en escalas estructuradas.

**Tabla 3. Factores cualitativos identificados**

Factor identificado	Frecuencia	Interpretación
Sobrecarga laboral	Alta	Principal fuente de desgaste
Comunicación deficiente	Moderada	Genera incertidumbre organizacional
Falta de reconocimiento	Moderada	Afecta motivación
Desigualdad percibida	Baja–moderada	Impacta clima laboral

**Fuente:** Autor

La integración de los resultados cuantitativos y cualitativos permite identificar una relación significativa entre el síndrome de burnout y el clima laboral en el contexto analizado. El análisis inferencial evidenció una correlación negativa significativa entre ambas variables ( $r = -0.62$ ;  $p < 0.01$ ), lo que indica que mejores condiciones de clima laboral se asocian con menores niveles de burnout en el personal administrativo.

La distribución observada en las dimensiones del síndrome de burnout resulta consistente con patrones reportados en estudios internacionales, donde el agotamiento emocional suele presentarse como la dimensión predominante, seguido de niveles variables en despersonalización y realización personal (Maslach et al., 2001; Alarcon, 2011).

El patrón identificado sugiere que el clima laboral actúa como un elemento modulador del burnout, mitigando sus efectos en dimensiones como la despersonalización y la realización personal, aunque sin eliminar completamente el impacto de las demandas laborales. Esta dinámica refleja la complejidad del fenómeno y evidencia la necesidad de abordar el bienestar laboral desde una perspectiva integral que considere tanto las condiciones organizacionales como las experiencias individuales de los trabajadores.

## DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos permiten comprender el síndrome de burnout en el contexto del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo como un fenómeno de carácter multidimensional donde se coexisten niveles moderados de agotamiento emocional, bajos niveles de despersonalización y altos niveles de realización personal. Esta configuración muestra que el desgaste laboral no ocurre como un proceso homogéneo o progresivo, sino como una dinámica compleja donde los factores de riesgo y los elementos protectores del entorno organizacional interactúan al mismo tiempo.

El hecho de que la dimensión más afectada sea el agotamiento emocional concuerda con lo que plantearon Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), quienes lo consideran el componente central del burnout, especialmente en contextos laborales donde existen demandas continuas. Los niveles moderados en esta dimensión sugieren que el personal administrativo está expuesto a cargas de trabajo continuas, asociadas a la gestión institucional, al cumplimiento de responsabilidades y a la presión organizacional. Esta tendencia coincide con estudios desarrollados en el sector público donde el agotamiento emocional emerge como una respuesta directa a las exigencias administrativas y a la continuidad de las funciones laborales (Aldrete et al., 2015; Alarcon, 2011).

Destaca el bajo nivel de despersonalización, lo que indica que el desgaste emocional no se ha transformado en actitudes de distanciamiento o deshumanización en las relaciones laborales. El sostenimiento de interacciones basadas en el respeto, la empatía y el compromiso institucional hace suponer la existencia de un entorno organizacional que propicia la cohesión social y la estabilidad en las relaciones interpersonales. Este resultado coincide con los hallazgos de Gil-Monte (2012), quien sostiene que la despersonalización tiende a permanecer en niveles bajos cuando hay vínculos laborales sólidos y una cultura organizacional basada en la cooperación.

Esto se ve reforzado por la alta percepción de realización personal, ya que se dan altos niveles de satisfacción laboral, sentido de logro y percepción de eficacia en el desempeño. Esta dimensión sirve como un factor protector ante el riesgo de padecer burnout, y permite que los trabajadores

mantengan niveles adecuados de motivación y compromiso, incluso en contextos de exigencia laboral. Desde el modelo de demandas y recursos laborales, los hallazgos pueden interpretarse como la existencia de recursos organizacionales que compensan parcialmente las demandas del trabajo, disminuyendo el impacto negativo del agotamiento profesional (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001).

El estudio del clima laboral aporta elementos clave para comprender esta dinámica, ya que revela que en dimensiones como la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales las percepciones son mayoritariamente favorables. La valoración positiva de estos factores sugiere la existencia de un clima organizacional que favorece la cooperación, el apoyo institucional y la interacción eficaz entre los miembros de la organización. Estos resultados coinciden con los de Salanova y Llorens (2008) que señalaron que un clima laboral positivo actúa como factor protector frente al burnout al fortalecer los recursos psicosociales de que disponen los trabajadores.

La combinación de un buen clima laboral con niveles moderados de agotamiento emocional muestra lo compleja que es la relación entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que las condiciones organizacionales pueden ayudar a reducir los efectos del desgaste laboral, pero no son suficientes para eliminar por completo el impacto de las demandas laborales cuando estas son constantes. Esta dinámica ha sido descrita en la literatura como una relación no lineal entre condiciones organizacionales y bienestar laboral, donde los recursos disponibles actúan como amortiguadores del estrés, pero no como elementos resolutivos absolutos (Schaufeli & Taris, 2014; Halbesleben, 2006).

El análisis inferencial corrobora esta interpretación al mostrar una correlación negativa significativa entre el síndrome de burnout y el clima laboral ( $r = -0.62$ ;  $p < 0.01$ ). Este resultado sugiere que las mejores condiciones de clima laboral se asocian con menores niveles de desgaste profesional, lo cual confirma empíricamente la relación entre ambas variables en el contexto estudiado. La magnitud de la correlación señala una relación moderada a fuerte, lo que coloca al clima laboral como un factor relevante para explicar el burnout en el ámbito administrativo.

Las respuestas cualitativas pueden complementar el análisis cuantitativo, al identificar problemáticas específicas que afectan la experiencia laboral de los trabajadores. El principal factor de desgaste es la sobrecarga laboral, seguido por deficiencias en la comunicación interna, la percepción de desigualdad y la falta de reconocimiento institucional. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas que han señalado la influencia de las condiciones organizacionales en el desarrollo del burnout, especialmente en contextos institucionales donde las exigencias laborales son continuas (Juárez-García et al., 2014; Alarcon, 2011).

La diferencia entre la evaluación global del clima laboral y las opiniones expresadas en las respuestas abiertas indica la existencia de tensiones organizacionales implícitas que no se reflejan completamente en los instrumentos estructurados. Este tipo de divergencia ha sido señalada por la literatura como un índice de climas laborales aparentemente funcionales, pero con potenciales problemas latentes que, de no ser atendidos de forma oportuna, pueden afectar progresivamente el bienestar de los trabajadores.

El análisis conjunto de los resultados permite afirmar que la relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral no responde a una lógica simple de causa efecto, sino a una interacción compleja donde unos y otros se influyen mutuamente. El clima laboral es, al mismo tiempo, un factor protector y un espacio donde se reflejan limitaciones organizacionales, lo cual muestra la necesidad de abordar el bienestar laboral de manera integral.

Los hallazgos obtenidos aportan elementos de relevancia para comprender el burnout en contextos municipales, particularmente en las áreas administrativas donde las demandas laborales están asociadas a la gestión institucional y al cumplimiento de las responsabilidades organizacionales. Identificar factores de riesgo y de protección, orienta la formulación de estrategias para mejorar la comunicación interna, fortalecer el reconocimiento institucional y optimizar la distribución de la carga laboral, contribuyendo al bienestar del personal y al fortalecimiento del desempeño organizacional.

### CONCLUSIONES

El análisis del síndrome de burnout y del clima laboral en el personal administrativo del GAD Municipal del cantón San José de Chimbo permite identificar un escenario organizacional caracterizado por la coexistencia de factores de desgaste y elementos protectores, configurando una dinámica compleja en términos de bienestar laboral. Los niveles moderados de agotamiento emocional evidencian que las demandas laborales tienen un impacto sostenido sobre el estado psicológico de los trabajadores, aunque no llegan a niveles críticos que comprometan de forma generalizada su desempeño.

Es importante destacar la baja manifestación de despersonalización, ya que esto indica que se mantienen buenas relaciones interpersonales y un nivel adecuado de compromiso con el trabajo. Esta condición indica que, aun con exigencias laborales, el entorno organizacional conserva características que propician la interacción social, el respeto mutuo y la cohesión entre los trabajadores, elementos fundamentales para la estabilidad del clima laboral.

Los elevados niveles de autorrealización que el estudio pone de relieve confirman que el personal administrativo considera que su trabajo tiene sentido y valor, lo cual ayuda a mantener una

motivación y un sentido de logro adecuados. Esta dimensión actúa como un factor compensatorio ante el desgaste emocional, lo cual permite sostener el compromiso laboral incluso en contextos de presión organizacional.

La evaluación del clima laboral muestra que, en su mayoría, la percepción es favorable en los aspectos relacionados con la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales, lo que evidencia la existencia de un entorno organizacional que, en términos generales, facilita el desarrollo del trabajo y promueve la colaboración entre los miembros de la institución. Sin embargo, la identificación de percepciones relacionadas con la sobrecarga laboral, deficiencias en la comunicación y falta de reconocimiento institucional pone de relieve la existencia de áreas de mejora que requieren atención.

La relación entre el síndrome de burnout y el clima laboral se presenta como un proceso multidimensional, donde las condiciones organizacionales influyen de manera directa en la experiencia laboral de los trabajadores. El análisis inferencial realizado muestra que existe una correlación negativa significativa entre ambas variables, confirmando que mejores condiciones de clima laboral se asocian con menores niveles de desgaste profesional. En este sentido, el clima laboral actúa como elemento modulador que puede mitigar los efectos del burnout, si bien no elimina completamente el impacto de las demandas laborales cuando estas son persistentes.

Los resultados obtenidos nos permiten concluir que el bienestar laboral en el contexto estudiado depende de un equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos organizacionales disponibles. La existencia de factores protectores, como son las buenas relaciones interpersonales y la percepción de logro, contribuye a mantener niveles adecuados de funcionamiento organizacional, mientras que las condiciones de carga laboral y ciertas limitaciones estructurales generan presiones que pueden intensificarse con el tiempo.

Desde el punto de vista práctico, el estudio ofrece elementos que pueden ser aprovechados para el diseño de estrategias orientadas a la mejora del clima laboral y a la prevención del síndrome de burnout. La implementación de acciones orientadas a optimizar la distribución de la carga laboral, fortalecer la comunicación interna, promover el reconocimiento del desempeño y consolidar estilos de liderazgo participativos puede contribuir de manera significativa al bienestar del personal administrativo.

El fortalecimiento de la gestión del talento humano en el ámbito municipal, requiere incorporar de manera sistemática el análisis de los riesgos psicosociales como parte de la planificación institucional. La preocupación por el bienestar laboral no sólo responde a una necesidad

organizacional, sino que repercute de forma directa en la calidad de los servicios públicos y en la percepción ciudadana de la gestión local.

Los límites de nuestro trabajo están vinculados al diseño transversal, el cual no posibilita determinar relaciones de causa-efecto entre las variables estudiadas, y a la dimensión de la población, circunscrita a un contexto institucional específico. Sin embargo, los resultados constituyen una base sólida para futuras investigaciones que profundicen el análisis del burnout y el clima laboral en gobiernos locales y otros contextos del sector público.

Las investigaciones futuras podrían orientarse a la realización de estudios longitudinales que permitan analizar la evolución del síndrome de burnout en el tiempo, así como a la incorporación de metodologías mixtas que permitan integrar de manera más amplia las percepciones de los trabajadores. Además, extender el estudio a otras instituciones permitiría contrastar los resultados y fortalecer la generalización de los hallazgos.

En conclusión el estudio pone de relieve la importancia de abordar el bienestar laboral desde una perspectiva integral, reconociendo la interacción entre las condiciones organizacionales y las experiencias de cada individuo. Comprender esta relación es fundamental para la construcción de entornos laborales saludables y sostenibles en el ámbito de la gestión pública.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrete, M. G., Navarro, C., González, R., Contreras, M. I., & Pérez, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería en México. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(2), 97–104. [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(15\)30012-3](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(15)30012-3)
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241. <https://doi.org/10.1590/S1726-46342012000200012>
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (2009). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Síntesis.
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2022). *Metodología de la investigación* (7ª ed.). McGraw-Hill.
- Juárez-García, A., Idrovo, Á. J., Camacho-Ávila, A., & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37(2), 159–176. <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2014.019>

- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). McGraw-Hill.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331–339. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A multidimensional perspective*. Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315730080>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Montgomery, A., Panagopoulou, E., & Benos, A. (2006). Work-family interference as a mediator of the relationship between job demands and burnout. *Stress and Health*, 22(3), 203–212. <https://doi.org/10.1002/smi.1090>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59–67.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Work & Stress*, 28(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.891278>
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International classification of diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon>

**CONFLICTO DE INTERÉS:**

Los autores declaran que no existen conflicto de interés posibles

**FINANCIAMIENTO**

No existió asistencia de financiamiento de parte de pares externos al presente artículo.

**NOTA:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.

