UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE HUMANIDADES

SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE UNA HACIENDA GANADERA EN MANABÍ-ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL GRADO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

REALIZADO POR:

SEBASTIAN ANDRES CEVALLOS ESPINAR

TUTOR:

PER HENNING THULIN JORGENSEN

SAMBORONDÓN, DICIEMBRE 2025

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a mi familia, por su apoyo constante, comprensión y motivación a lo largo de mi formación académica, los cuales fueron fundamentales para la culminación de este trabajo de investigación.

De igual manera, expreso mi sincero agradecimiento a los trabajadores de la hacienda ganadera que participaron en este estudio, por su disposición, colaboración y confianza, sin las cuales no habría sido posible la realización de la presente investigación.

Resumen

El síndrome de burnout constituye un problema relevante de salud ocupacional debido a sus efectos sobre el bienestar psicológico de los trabajadores y el desempeño laboral. El presente estudio tuvo como objetivo analizar el síndrome de burnout en trabajadores de una hacienda ganadera ubicada en la provincia de Manabí, Ecuador, considerando los factores estresores propios del entorno laboral ganadero. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, descriptivo y de alcance exploratorio. La muestra estuvo conformada por 13 trabajadores hombres, con edades entre 24 y 53 años. Se aplicó el Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) y el Cuestionario de Factores Estresores del Entorno Ganadero (CFEEG). Los resultados evidenciaron un nivel moderado de burnout, caracterizado por agotamiento emocional medio, bajo cinismo y eficacia profesional preservada. Los principales factores estresores se relacionaron con la carga física y la extensión de las jornadas laborales, mientras que los factores organizacionales mostraron una percepción mayormente positiva, actuando como elementos protectores. Se concluye que el burnout en trabajadores ganaderos está asociado al equilibrio entre demandas laborales y recursos organizacionales.

Palabras claves: burnout, estrés laboral, sector ganadero, salud ocupacional, riesgos psicosociales.

Abstract:

Burnout syndrome represents a relevant occupational health issue due to its impact on workers' psychological well-being and job performance. The aim of this study was to analyze burnout syndrome among workers of a livestock farm located in the province of Manabí, Ecuador, considering stressors specific to the livestock work environment. The study followed a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, descriptive, and exploratory design. The sample consisted of 13 male workers aged between 24 and 53 years. Data were collected using the Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) and the Livestock Work Environment Stressors Questionnaire (CFEEG). Results indicated a moderate level of burnout, characterized by medium emotional exhaustion, low cynicism, and preserved professional efficacy. Main stressors were related to physical workload and long working hours, whereas organizational factors showed a generally positive perception, acting as protective

resources. The findings suggest that burnout among livestock workers is influenced by the balance between job demands and organizational resources.

Keywords: burnout, occupational stress, livestock sector, occupational health, psychosocial risk

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout se ha consolidado como uno de los fenómenos psicológicos más estudiados debido a su impacto negativo tanto en el bienestar de los trabajadores como en el funcionamiento de las organizaciones. El burnout ha sido definido como un síndrome resultante del estrés laboral crónico que no ha sido gestionado adecuadamente, manifestándose principalmente a través de agotamiento emocional, cinismo o despersonalización, y una reducción de la eficacia profesional (Maslach & Leiter, 2016).

El incremento de los riesgos psicosociales en el trabajo constituye una preocupación creciente a nivel mundial. Diversos estudios han señalado que las condiciones laborales caracterizadas por altas demandas físicas y psicológicas se asocian significativamente con mayores niveles de estrés laboral crónico y burnout (Aronsson et al., 2017). Desde un enfoque teórico, el modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands–Resources, JD-R) explica que este riesgo se intensifica cuando dichas demandas no se ven compensadas por recursos organizacionales adecuados, como apoyo social, autonomía y oportunidades de desarrollo (Bakker & Demerouti, 2017).

El reconocimiento institucional del burnout por parte de la Organización Mundial de la Salud, al incluirlo en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional, marcó un hito en la comprensión del problema y en la necesidad de abordarlo desde políticas de salud laboral (World Health Organization, 2019). Este reconocimiento implica que el burnout no debe entenderse como una patología individual, sino como una consecuencia directa de condiciones laborales inadecuadas.

Diversas investigaciones han evidenciado que el burnout se asocia con múltiples consecuencias negativas, entre las que se incluyen deterioro de la salud mental, síntomas depresivos, ansiedad, trastornos del sueño y afectaciones a la salud física (Salvagioni et al., 2017), así como síntomas depresivos y ansiedad (Koutsimani et al., 2019). Asimismo, a nivel organizacional, el burnout se relaciona con disminución del rendimiento laboral, incremento del ausentismo, rotación de personal y reducción del compromiso organizacional (Maslach et al., 2001).

Además de las consecuencias inmediatas sobre la salud mental y el desempeño, la literatura ha señalado que el burnout se asocia con un deterioro progresivo del funcionamiento laboral a largo plazo. Estudios longitudinales han evidenciado que los trabajadores con altos niveles de burnout presentan una menor capacidad de recuperación frente a las demandas laborales y un incremento en la intención de abandonar el trabajo o la profesión (Schaufeli et al., 2009; Leiter & Maslach, 2014).

Desde una perspectiva económica y social, estas consecuencias representan un problema significativo, ya que afectan la productividad laboral y generan costos adicionales tanto para las organizaciones como para los sistemas de salud. En este contexto, organismos internacionales han subrayado la necesidad de implementar estrategias preventivas orientadas a mejorar las condiciones laborales y proteger la salud mental de los trabajadores, integrando la gestión de los riesgos psicosociales en las políticas de seguridad y salud ocupacional (World Health Organization & International Labour Organization, 2022).

A pesar del amplio volumen de estudios sobre burnout, gran parte de la investigación se ha concentrado en profesiones del sector servicios, como la salud y la educación. Sin embargo, estudios recientes han demostrado que el burnout también está presente de manera significativa en sectores productivos, donde las demandas laborales suelen ser elevadas y los recursos organizacionales limitados. En este sentido, los trabajadores del sector ganadero enfrentan condiciones laborales particulares que los hacen especialmente vulnerables al estrés laboral

crónico. Estas condiciones incluyen jornadas extensas, trabajo físico intenso, exposición a factores climáticos adversos, presión económica y responsabilidad constante sobre el cuidado de los animales. Investigaciones empíricas han evidenciado que estos factores se asocian con niveles elevados de agotamiento emocional y estrés laboral en contextos agrícolas y ganaderos (Hagen et al., 2019).

A pesar de estas condiciones, el burnout en trabajadores ganaderos ha sido escasamente investigado en Latinoamérica, especialmente en Ecuador. La literatura sobre salud ocupacional en la región muestra que la investigación en riesgos psicosociales y salud mental laboral se ha concentrado principalmente en sectores formales y de servicios, mientras que los contextos productivos rurales han recibido una atención limitada (Benavides et al., 2018; Gómez-García et al., 2019). Esta ausencia de estudios dificulta la identificación de factores de riesgo específicos y limita el desarrollo de estrategias de intervención orientadas a la prevención del desgaste laboral en el sector ganadero.

El propósito de este estudio es analizar el síndrome de burnout en trabajadores de una hacienda ganadera en Manabí-Ecuador: identificando los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, y considerando los factores laborales que inciden en su aparición y sus posibles repercusiones sobre el bienestar psicológico y desempeño laboral.

Desde una perspectiva teórica, la presente investigación contribuye a ampliar el conocimiento sobre el síndrome de burnout en sectores productivos rurales, integrando modelos contemporáneos del estrés laboral y aportando evidencia empírica en un contexto poco explorado. Desde el punto de vista práctico, los resultados permitirán identificar factores laborales asociados al burnout, lo que facilitará el diseño de intervenciones orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y promover el bienestar psicológico de los trabajadores ganaderos. Finalmente, a nivel social, el estudio busca visibilizar la importancia de la salud mental en contextos rurales, promoviendo una visión integral del bienestar laboral que trascienda los entornos urbanos e industrializados.

MARCO TEÓRICO

El síndrome de burnout ha sido conceptualizado dentro de la psicología organizacional como un proceso de desgaste psicológico progresivo asociado a la exposición prolongada a estresores laborales crónicos. A diferencia de respuestas adaptativas transitorias al estrés, el burnout implica una alteración sostenida del equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas, lo que repercute negativamente en el bienestar psicológico y el desempeño laboral del trabajador (Maslach et al., 2001).

Desde esta perspectiva, el burnout se entiende como un fenómeno intrínsecamente vinculado al contexto laboral, cuya aparición depende en gran medida de las condiciones estructurales del trabajo. Esta concepción ha sido reforzada por la Organización Mundial de la Salud al incluir el burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional, subrayando su relación directa con el entorno laboral y descartando su consideración como un trastorno clínico independiente (World Health Organization, 2019). Esta delimitación conceptual resulta clave para orientar tanto su evaluación como las estrategias de prevención e intervención.

El modelo tridimensional del burnout propuesto por Maslach y colaboradores constituye el marco teórico más consolidado para comprender la estructura interna del síndrome. Este modelo plantea que el burnout se manifiesta a través de tres dimensiones interrelacionadas: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo, y disminución de la realización personal o eficacia profesional (Maslach et al., 2001).

- El agotamiento emocional representa el componente central del burnout y refleja la experiencia subjetiva de sentirse emocionalmente exhausto y carente de recursos para afrontar las demandas del trabajo. Esta dimensión emerge como consecuencia directa de una sobrecarga sostenida de exigencias laborales, tanto físicas como emocionales, y suele constituir la primera manifestación del proceso de desgaste (Salvagioni et al., 2017).

- La despersonalización o cinismo se caracteriza por el desarrollo de actitudes negativas, distantes o indiferentes hacia el trabajo y hacia las personas relacionadas con este. Desde una perspectiva funcional, esta dimensión puede interpretarse como un mecanismo defensivo frente al agotamiento prolongado, mediante el cual el trabajador reduce su implicación emocional con la actividad laboral. Sin embargo, este distanciamiento suele deteriorar la calidad del desempeño y las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo (Maslach & Leiter, 2016).
- La disminución de la realización personal o eficacia profesional se manifiesta como una percepción de incompetencia, falta de logros y baja productividad. Esta dimensión implica una erosión del sentido de eficacia y del valor atribuido al propio trabajo, lo que contribuye a la desmotivación y refuerza el ciclo de desgaste psicológico característico del burnout (Maslach et al., 2001).

Estas dimensiones no se desarrollan de manera uniforme ni simultánea, sino que pueden emerger de forma progresiva en función de las características del entorno laboral y de los recursos disponibles, configurando trayectorias diferenciadas del burnout (Maslach & Leiter, 2016).

El modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands–Resources, JD-R) constituye uno de los marcos teóricos más robustos para explicar el desarrollo del burnout en distintos contextos ocupacionales. Este modelo propone que las características del trabajo pueden agruparse en demandas laborales y recursos laborales, cuya interacción determina los procesos de deterioro de la salud y de motivación laboral (Bakker & Demerouti, 2017).

- Las demandas laborales se definen como aquellos aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo físico o psicológico sostenido y que se asocian con costos fisiológicos y psicológicos. Entre estas demandas se incluyen la sobrecarga de trabajo, la presión temporal, las exigencias físicas y el estrés emocional. Cuando estas demandas son

elevadas y persistentes, activan un proceso de desgaste que incrementa el riesgo de burnout (Bakker & Demerouti, 2017).

- Los recursos laborales, por su parte, comprenden aquellos aspectos del trabajo que permiten reducir el impacto de las demandas, favorecer el crecimiento personal y facilitar el logro de objetivos laborales. El apoyo social, la autonomía, la claridad de roles y las oportunidades de desarrollo profesional actúan como factores protectores, amortiguando el impacto negativo de las demandas y promoviendo el bienestar psicológico (Schaufeli, 2017).

La evidencia empírica ha demostrado que la combinación de altas demandas laborales y recursos insuficientes se asocia significativamente con mayores niveles de burnout, particularmente en contextos caracterizados por una elevada exigencia y un bajo apoyo organizacional (Bakker et al., 2005; Aronsson et al., 2017).

En la presente investigación, el modelo JD-R se utiliza como marco teórico explicativo para la comprensión del burnout, sin que sus componentes sean evaluados de forma directa mediante instrumentos específicos.

La conceptualización teórica del burnout ha dado lugar al desarrollo de instrumentos psicométricos destinados a su evaluación empírica. El instrumento más utilizado históricamente es el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual evalúa las tres dimensiones clásicas del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Maslach et al., 2001; Maslach et al., 2018). Este instrumento ha sido ampliamente empleado en investigaciones internacionales y ha demostrado adecuados niveles de fiabilidad y validez en distintos contextos ocupacionales.

En años recientes se han desarrollado instrumentos alternativos que buscan ampliar la conceptualización del burnout y alinearla con modelos contemporáneos de estrés laboral. Entre ellos destaca el Burnout Assessment Tool (BAT), el cual conceptualiza el burnout como un estado de agotamiento relacionado con el trabajo, integrando dimensiones como agotamiento, distanciamiento mental y deterioro cognitivo y emocional (Schaufeli et al., 2020). No obstante, en la presente investigación se adopta la conceptualización tridimensional del burnout propuesta por Maslach y colaboradores, la cual se operacionaliza mediante el Maslach Burnout Inventory, en coherencia con los objetivos del estudio. El MBI continúa siendo ampliamente empleado debido a su solidez teórica y a su uso extensivo en la literatura científica, lo que facilita la comparación de resultados entre estudios. En este sentido, su utilización resulta pertinente para investigaciones orientadas a describir los niveles de burnout y sus dimensiones en poblaciones laborales específicas.

Si bien el burnout comparte ciertas características con otros constructos psicológicos, como el estrés laboral y la depresión, la literatura científica enfatiza la importancia de diferenciarlos conceptualmente. El estrés laboral se concibe como una respuesta adaptativa ante demandas percibidas como excesivas, que puede ser transitoria y reversible. En contraste, el burnout representa el resultado de una exposición prolongada a dichas demandas cuando los recursos para afrontarlas resultan insuficientes, lo que le confiere un carácter crónico y específicamente vinculado al trabajo (Schaufeli, 2017).

Por su parte, la depresión constituye un trastorno clínico que puede manifestarse en múltiples ámbitos de la vida y no se limita necesariamente al contexto laboral. No obstante, revisiones teóricas han señalado la existencia de solapamientos sintomáticos entre burnout y depresión, especialmente en dimensiones como el agotamiento emocional y la anhedonia, lo que ha generado debates sobre su delimitación conceptual (Bianchi et al., 2015). A pesar de este solapamiento, la evidencia empírica indica que burnout, ansiedad y depresión son constructos diferenciables, lo cual resulta fundamental para el diseño de abordajes adecuados (Koutsimani et al., 2019).

Si bien la investigación sobre el síndrome de burnout se ha desarrollado principalmente en sectores de servicios, en los últimos años han surgido estudios que evidencian la presencia de altos niveles de estrés laboral y desgaste psicológico en trabajadores del sector ganadero. A diferencia de otros contextos laborales, la actividad ganadera combina exigencias físicas intensas, alta responsabilidad productiva y una fuerte dependencia de factores externos, lo que configura un entorno particularmente propenso al estrés laboral crónico.

Diversos estudios realizados en contextos rurales han señalado que los trabajadores ganaderos enfrentan jornadas laborales extensas, trabajo físico continuo, escaso control sobre los horarios y una responsabilidad permanente sobre el bienestar y la supervivencia de los animales. Estas características diferencian al trabajo ganadero de otras actividades productivas, ya que la labor no se limita a horarios fijos ni puede ser interrumpida sin consecuencias directas sobre la producción y el bienestar animal (Fraser et al., 2005).

Investigaciones empíricas desarrolladas en poblaciones agrícolas y ganaderas han identificado que la presión económica, la volatilidad de los mercados, la incertidumbre climática y el endeudamiento constituyen estresores centrales en este sector. En particular, estudios cualitativos y cuantitativos han mostrado que los ganaderos reportan elevados niveles de agotamiento emocional, síntomas de ansiedad y fatiga persistente, asociados a la percepción de falta de apoyo institucional y a la escasa disponibilidad de recursos organizacionales (Hagen et al., 2019).

El trabajo ganadero presenta además características psicosociales específicas que pueden intensificar el impacto del estrés laboral crónico. Investigaciones en contextos rurales han señalado que la fuerte identificación personal con la actividad productiva, la transmisión intergeneracional del trabajo agrícola y la limitada separación entre el ámbito laboral y la vida personal constituyen factores que dificultan la desconexión psicológica del trabajo (Perceval & Cottrell, 2020; Logan & Murphy, 2018). Esta falta de límites claros entre trabajo y vida privada

puede favorecer la acumulación de demandas emocionales y físicas, incrementando la vulnerabilidad al agotamiento emocional y al desgaste psicológico en trabajadores ganaderos.

Hagen et al. (2019), en su revisión sistemática sobre salud mental en poblaciones agrícolas, documentan que los trabajadores dedicados a la producción ganadera presentan un perfil de riesgo específico caracterizado por demandas físicas elevadas, aislamiento social y una fuerte carga de responsabilidad individual. Los autores destacan que, a diferencia de otros sectores, el trabajo ganadero implica una vinculación emocional y moral con los animales, lo que intensifica el impacto psicológico del fracaso productivo, las enfermedades del ganado o las pérdidas económicas.

Asimismo, estudios previos han señalado que la cultura del trabajo rural y ganadero tiende a normalizar el sobreesfuerzo y a minimizar la expresión del malestar psicológico, lo que contribuye a la cronificación del estrés laboral y dificulta la detección temprana del burnout. Esta normalización del desgaste, sumada a la limitada disponibilidad de servicios de salud mental en zonas rurales, incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores ganaderos frente a problemas de salud mental relacionados con el trabajo (Fraser et al., 2005; Hagen et al., 2019).

Desde el enfoque del modelo de Demandas y Recursos Laborales, el sector ganadero se caracteriza por una combinación especialmente desfavorable de altas demandas laborales y recursos limitados. Las demandas físicas y emocionales suelen ser elevadas, mientras que los recursos organizacionales —como apoyo social estructurado, autonomía real en la toma de decisiones o acceso a programas de bienestar laboral— suelen ser escasos o inexistentes. Esta configuración coincide con los patrones identificados en la literatura como de alto riesgo para el desarrollo del burnout (Bakker & Demerouti, 2017).

En conjunto, la evidencia disponible sugiere que el burnout en trabajadores ganaderos constituye un fenómeno relevante y subestudiado, particularmente en contextos

latinoamericanos, donde las condiciones laborales rurales presentan características propias. La escasez de estudios empíricos específicos en este sector refuerza la necesidad de investigaciones que permitan comprender la magnitud del problema y sus manifestaciones particulares, aportando evidencia que sirva de base para el diseño de estrategias preventivas adaptadas a la realidad del trabajo ganadero.

La prevención del burnout constituye una prioridad en el ámbito de la salud ocupacional, debido a sus consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para las organizaciones. La literatura distingue entre estrategias de prevención individual y organizacional, siendo estas últimas consideradas las más efectivas a largo plazo (Maslach & Leiter, 2016).

Las estrategias individuales incluyen intervenciones orientadas al desarrollo de habilidades de afrontamiento, manejo del estrés y regulación emocional. No obstante, la evidencia sugiere que estas estrategias resultan limitadas cuando no se acompañan de cambios estructurales en el entorno laboral (Salvagioni et al., 2017).

Por su parte, las estrategias organizacionales se centran en la modificación de las condiciones de trabajo que generan el desgaste, tales como la redistribución de cargas laborales, el fortalecimiento del apoyo social, el aumento de la autonomía y la mejora de la claridad de roles. Organismos internacionales han enfatizado la necesidad de integrar la prevención de riesgos psicosociales en las políticas de seguridad y salud ocupacional, promoviendo entornos laborales que protejan la salud mental de los trabajadores (World Health Organization & International Labour Organization, 2022).

METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo, de alcance exploratorio. Este diseño se considera

adecuado debido a que el objetivo del estudio es describir los niveles de burnout y los factores estresores del entorno ganadero, sin manipular variables ni establecer relaciones causales.

El carácter transversal implica que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, permitiendo obtener una descripción del estado actual del burnout y de los estresores laborales percibidos por los trabajadores. El alcance exploratorio se justifica por la escasez de estudios previos sobre burnout en trabajadores ganaderos en el contexto ecuatoriano.

El estudio se llevó a cabo en una hacienda ganadera ubicada en la provincia de Manabí, Ecuador, dedicada a actividades de producción pecuaria. El trabajo ganadero en este contexto se caracteriza por demandas físicas, exposición a riesgos laborales, responsabilidad constante sobre el manejo y bienestar de los animales, así como por condiciones organizacionales propias del medio rural.

Con el fin de preservar la confidencialidad de la organización participante y cumplir con principios éticos de investigación, no se especifica la localización exacta ni se incluyen datos que puedan conducir a la identificación de la unidad productiva.

La muestra estuvo conformada por 13 trabajadores de la hacienda ganadera, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Todos los participantes fueron hombres, con edades comprendidas entre 24 y 53 años, y desempeñaban funciones operativas directamente relacionadas con el manejo del ganado y las tareas productivas.

Instrumentos de recolección de datos:

Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)

El síndrome de burnout fue evaluado mediante el Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), instrumento diseñado para evaluar el burnout en una amplia variedad de ocupaciones. El MBI-GS evalúa tres dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Cinismo
- Eficacia profesional

Los ítems se responden en una escala de frecuencia de 0 (nunca) a 6 (todos los días). El instrumento cuenta con amplio respaldo teórico y psicométrico y fue utilizado con fines descriptivos.

Cuestionario de Factores Estresores del Entorno Ganadero

Se utilizó el Cuestionario de Factores Estresores del Entorno Ganadero (CFEEG), un instrumento ad hoc diseñado para identificar estresores específicos del trabajo ganadero. El cuestionario se estructura en cuatro secciones, cada una con un propósito evaluativo diferenciado.

Sección A: Factores Estresores Laborales Intrínsecos (Carga y Condiciones)

- Evalúa estresores directamente relacionados con la carga física, la duración de la jornada, la peligrosidad del trabajo y las condiciones climáticas y de infraestructura. Incluye ítems sobre esfuerzo físico, manejo de maquinaria, riesgo de accidentes, exposición climática y ausencia de instalaciones adecuadas.

Sección B: Factores Estresores del Manejo (Animales y Tareas Críticas)

- Evalúa estresores asociados al manejo directo de animales, la toma de decisiones en situaciones críticas, el riesgo de agresiones y el impacto emocional de la pérdida de animales, así como la exigencia de trabajar en horarios irregulares.

Sección C: Factores Estresores Extrínsecos (Contexto y Vida Personal)

- Evalúa estresores vinculados al contexto económico, el aislamiento social, la percepción de reconocimiento social y las dificultades para la conciliación entre la

vida laboral y familiar, incluyendo la disponibilidad permanente fuera del horario habitual.

Las Secciones A, B y C se responden mediante una escala tipo Likert de 1 (no me estresa en absoluto) a 5 (me estresa extremadamente).

Sección D: Factores Estresores Organizacionales

- Evalúa aspectos organizacionales mediante respuestas dicotómicas (Sí/No), tales como la claridad en la comunicación, el nivel de autonomía, el apoyo social entre compañeros, la capacitación para situaciones de riesgo y la postergación de la atención de la salud personal debido al trabajo.

El CFEEG se utilizó con un enfoque exploratorio, con el objetivo de contextualizar los niveles de burnout identificados mediante el MBI-GS. Para la interpretación de los resultados del CFEEG, se calcularon promedios por sección y se clasificaron en niveles bajo, medio y alto de estrés percibido. Esta clasificación se realizó dividiendo la escala Likert (1–5) en tres rangos equivalentes, donde valores entre 1.00 y 2.33 correspondieron a un nivel bajo, valores entre 2.34 y 3.66 a un nivel medio y valores entre 3.67 y 5.00 a un nivel alto

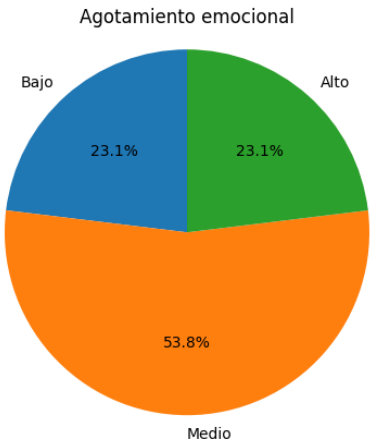
RESULTADOS

MBI-GS

- Agotamiento emocional

La Figura 1 presenta la distribución de los niveles de agotamiento emocional en los trabajadores evaluados. Se observa un predominio del nivel medio, lo que indica la presencia de cansancio emocional asociado a las demandas laborales, sin que este alcance niveles severos de manera generalizada en la muestra.

Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de agotamiento emocional.

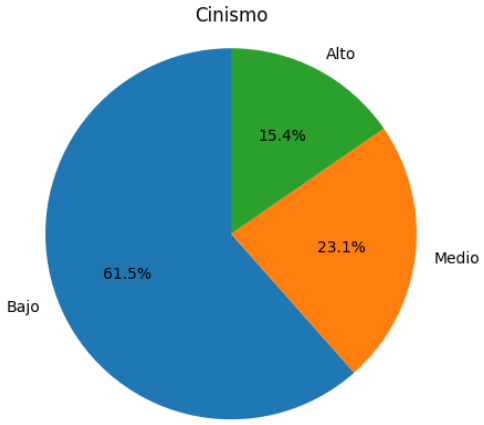


Nota: La figura muestra un predominio de niveles medios de agotamiento emocional en los trabajadores evaluados, con presencia de niveles bajos y altos en menor proporción.

- Cinismo

En la dimensión de cinismo, la Figura 2 evidencia que la mayoría de los trabajadores se ubican en el nivel bajo, lo que sugiere una baja desvinculación afectiva respecto al trabajo y una actitud relativamente comprometida con las actividades laborales.

Figura 2. Distribución porcentual de los niveles de cinismo.

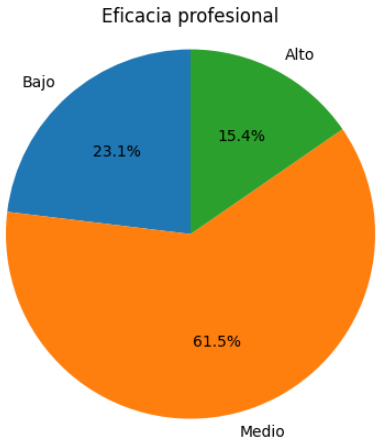


Nota: Se observa una mayor concentración de trabajadores en el nivel bajo de cinismo, lo que indica una baja desvinculación afectiva respecto al trabajo.

- Eficacia profesional

La Figura 3 muestra la distribución de los niveles de eficacia profesional. Predominan los niveles medios, lo que refleja una percepción conservada de competencia, logro y efectividad en el desempeño laboral por parte de la mayoría de los participantes.

Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de eficacia profesional.



Nota: La distribución evidencia principalmente niveles medios de eficacia profesional, lo que sugiere una percepción conservada de competencia laboral en la mayoría de los participantes.

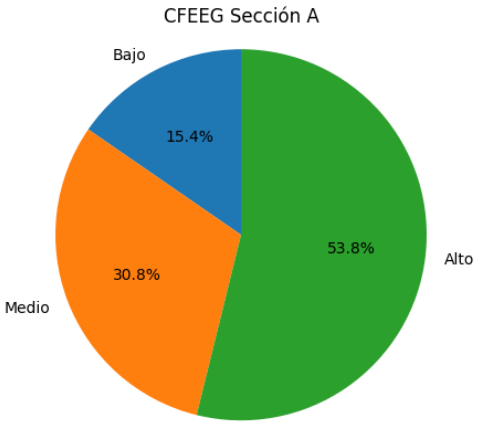
En conjunto, los resultados del MBI-GS corresponden a un perfil general de burnout de intensidad moderada, caracterizado por agotamiento emocional en nivel medio, bajos niveles de cinismo y una eficacia profesional relativamente preservada.

CFEEG

- Sección A: Factores Estresores Laborales Intrínsecos (Carga y condiciones)

La Figura 4 presenta los niveles de estrés percibido en los factores intrínsecos del trabajo ganadero. Se observa un predominio del nivel alto de estrés, explicado principalmente por la extensión de las jornadas laborales y la elevada carga física del trabajo, más que por la peligrosidad o las condiciones climáticas.

Figura 4. Distribución porcentual del nivel de estrés percibido en la Sección A del CFEEG.

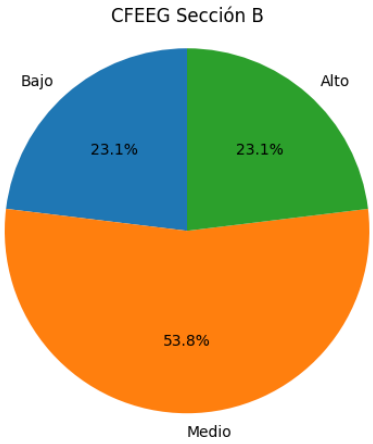


Nota: La figura refleja un predominio de niveles altos de estrés percibido en los factores intrínsecos del trabajo ganadero, especialmente asociados a la carga y organización del trabajo.

- Sección B: Factores Estresores del Manejo (Animales y tareas críticas)

En la Figura 5 se observa que los factores relacionados con el manejo de animales y las tareas críticas presentan, en su mayoría, un nivel medio de estrés percibido. Esto indica que, aunque estas actividades implican exigencias y riesgos, no constituyen una fuente de estrés extremo para la mayoría de los trabajadores evaluados.

Figura 5. Distribución porcentual del nivel de estrés percibido en la Sección B del CFEEG.

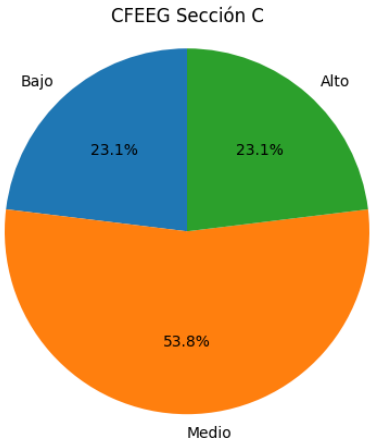


Nota: Se observa una distribución mayoritaria en el nivel medio de estrés percibido en los factores relacionados con el manejo de animales y las tareas críticas.

- Sección C: Factores Estresores Extrínsecos (Contexto y vida personal)

La Figura 6 muestra la distribución de los niveles de estrés percibido en los factores extrínsecos del trabajo ganadero. Predomina el nivel medio de estrés, particularmente en aspectos vinculados a la incertidumbre económica y a la conciliación entre la vida laboral y personal.

Figura 6. Distribución porcentual del nivel de estrés percibido en la Sección C del CFEEG.



Nota: La figura muestra que los factores extrínsecos del trabajo ganadero presentan, en general, niveles medios de estrés percibido entre los trabajadores.

- Sección D: Factores Estresores Organizacionales

Tabla 1. Frecuencia de respuestas afirmativas y negativas en la Sección D del CFEEG

Item	Sí	No
Comunicación clara	9 (69,2 %)	4 (30,8 %)
Autonomía en el trabajo	8 (61,5 %)	5 (38,5 %)
Apoyo social	10 (76,9 %)	3 (23,1 %)
Capacitación adecuada	8 (61,5 %)	5 (38,5 %)
Postergación de atención médica	4 (30,8 %)	9 (69,2 %)

Nota: Los resultados correspondientes a la Sección D del CFEEG evidencian una percepción organizacional mayormente positiva, con predominio de respuestas afirmativas en los ítems relacionados con la comunicación, el apoyo social, la autonomía y la capacitación. Asimismo, la mayoría de los trabajadores indicó no haber postergado la atención de su salud personal debido a la carga laboral.

En conjunto, los resultados del CFEEG sugieren que el estrés laboral en el entorno ganadero se asocia principalmente a la organización del tiempo de trabajo y a la exigencia física, mientras que los factores organizacionales parecen desempeñar un rol amortiguador frente al desgaste psicológico.

DISCUSIÓN

6.1 Interpretación general de los resultados

El objetivo del presente estudio fue analizar el síndrome de burnout en trabajadores de una hacienda ganadera en Manabí, Ecuador, considerando los factores estresores propios del entorno laboral ganadero. Los resultados evidencian un perfil de burnout de intensidad moderada, caracterizado principalmente por agotamiento emocional en nivel medio, bajo cinismo y eficacia profesional preservada. Este patrón sugiere la presencia de un proceso de desgaste psicológico incipiente, más asociado al cansancio emocional sostenido que a una ruptura del vínculo con el trabajo o a una pérdida significativa del sentido de competencia laboral.

El agotamiento emocional en nivel medio identificado en la muestra puede interpretarse a la luz de los resultados obtenidos en la Sección A del CFEEG, donde se observó un alto nivel de estrés asociado a las jornadas laborales extensas y a la carga física del trabajo. Este hallazgo resulta coherente con el modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), el cual postula que las demandas laborales sostenidas, especialmente aquellas de carácter físico y temporal, activan un proceso de desgaste que se expresa principalmente en el agotamiento emocional (Bakker &

Demerouti, 2017). En el contexto ganadero, la extensión de las jornadas y el esfuerzo físico intenso forman parte estructural del trabajo diario, lo que puede generar cansancio acumulativo incluso cuando otras condiciones no son percibidas como altamente estresantes.

La Sección B del CFEEG, relativa al manejo de animales y tareas críticas, presentó un nivel medio de estrés. Este resultado sugiere que, si bien el manejo de animales implica exigencias físicas, riesgos y presión en situaciones específicas, los trabajadores podrían haber desarrollado estrategias de afrontamiento funcionales basadas en la experiencia y la habituación. Desde una perspectiva teórica, este hallazgo puede interpretarse como una adaptación progresiva a demandas específicas del trabajo ganadero, donde la exposición reiterada a situaciones críticas reduce la percepción subjetiva de estrés, aun cuando las demandas objetivas se mantengan elevadas. Esta adaptación puede contribuir a que el cinismo se mantenga en niveles bajos y a que la eficacia profesional no se vea significativamente afectada.

Los resultados de la Sección C, correspondientes a factores extrínsecos como la incertidumbre económica, el aislamiento social y la conciliación familiar, mostraron un nivel medio de estrés. Esto indica que estos factores están presentes y generan tensión, pero no alcanzan una intensidad extrema en la mayoría de los trabajadores. Este hallazgo resulta relevante, ya que la literatura ha señalado que la incertidumbre económica y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar suelen constituir estresores centrales en contextos rurales y productivos. En este caso, el nivel medio sugiere una percepción de tensión controlada, posiblemente asociada a la estabilidad relativa del empleo o a expectativas laborales ajustadas a la realidad del sector.

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio corresponde a la Sección D del CFEEG, donde se evidenció una percepción organizacional mayormente positiva, con altos porcentajes de respuestas afirmativas en comunicación, apoyo social, autonomía y capacitación. Desde el enfoque del modelo JD-R, estos resultados adquieren especial importancia, ya que los recursos laborales cumplen una función amortiguadora frente a las demandas laborales elevadas. La

presencia de apoyo social, claridad en la comunicación y percepción de autonomía puede explicar por qué, a pesar de las jornadas extensas y la alta carga física, el agotamiento emocional se mantiene en niveles medios y el cinismo en niveles bajos. Asimismo, la menor frecuencia de postergación de la atención médica sugiere que, en este contexto, las condiciones organizacionales permiten cierto equilibrio entre las exigencias laborales y el cuidado personal, lo cual constituye un factor protector frente al desgaste psicológico crónico.

La síntesis de los resultados del MBI-GS y del CFEEG permite interpretar el burnout observado como el resultado de una combinación específica de altas demandas físicas y temporales, moderadas demandas emocionales y recursos organizacionales relativamente sólidos. Este equilibrio parcial entre demandas y recursos es consistente con un perfil de burnout moderado, en el cual el cansancio emocional está presente, pero no ha evolucionado hacia una despersonalización marcada ni hacia una pérdida significativa de la eficacia profesional. En este sentido, los resultados refuerzan la utilidad del modelo JD-R para comprender el burnout en contextos productivos rurales, como el sector ganadero.

En resumen, los resultados del estudio indican que los trabajadores ganaderos evaluados presentan un burnout de intensidad moderada, explicado principalmente por la carga física y la extensión de las jornadas laborales, mientras que el manejo de animales y los factores extrínsecos generan niveles de estrés controlados. La percepción positiva de los factores organizacionales emerge como un elemento clave para comprender la ausencia de niveles elevados de cinismo y la preservación de la eficacia profesional.

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el síndrome de burnout en trabajadores de una hacienda ganadera ubicada en la provincia de Manabí, Ecuador, considerando los factores estresores propios del entorno laboral ganadero. A partir de los resultados obtenidos mediante el

Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) y el Cuestionario de Factores Estresores del Entorno Ganadero (CFEEG), se formulan las siguientes conclusiones.

En primer lugar, los trabajadores evaluados presentan un nivel moderado de burnout, caracterizado principalmente por agotamiento emocional en nivel medio, bajos niveles de cinismo y una eficacia profesional relativamente conservada. Este perfil indica la presencia de desgaste psicológico asociado al trabajo, sin que se evidencie una desvinculación significativa de la actividad laboral ni una pérdida marcada del sentido de competencia profesional.

En segundo lugar, los resultados del CFEEG permiten concluir que los principales factores estresores del entorno ganadero se relacionan con la organización del tiempo de trabajo y la carga física, especialmente en lo referente a la extensión de las jornadas laborales y al esfuerzo físico sostenido. Estos factores emergen como elementos centrales en la explicación del agotamiento emocional observado, más allá de la peligrosidad o de las condiciones climáticas, las cuales fueron percibidas en niveles moderados.

Asimismo, los factores asociados al manejo de animales y a las tareas críticas fueron percibidos en un nivel medio de estrés, lo que sugiere que, aunque estas actividades implican exigencias y riesgos, los trabajadores han desarrollado estrategias de afrontamiento que les permiten manejar estas demandas sin que se conviertan en una fuente predominante de desgaste psicológico.

Por otro lado, los factores extrínsecos, vinculados al contexto económico, al aislamiento social y a la conciliación entre la vida laboral y personal, también se ubicaron mayoritariamente en un nivel medio de estrés. Esto indica la presencia de tensiones propias del trabajo ganadero, aunque sin alcanzar una intensidad extrema en la muestra estudiada.

Un hallazgo relevante del estudio es la percepción mayormente positiva de los factores organizacionales, tales como la comunicación, el apoyo social, la autonomía y la capacitación. Estos elementos parecen desempeñar un rol protector frente al desarrollo de burnout, contribuyendo a que el agotamiento emocional se mantenga en niveles moderados y a que el cinismo sea bajo, a pesar de la presencia de demandas laborales elevadas.

En conjunto, los resultados sugieren que el burnout en trabajadores ganaderos no depende exclusivamente de la intensidad de las demandas físicas o del manejo de animales, sino del equilibrio entre demandas laborales y recursos organizacionales, lo cual refuerza la pertinencia de modelos teóricos como el de Demandas y Recursos Laborales para la comprensión del desgaste psicológico en contextos rurales y productivos.

Finalmente, el estudio aporta evidencia empírica en un sector poco investigado en el contexto ecuatoriano, contribuyendo a visibilizar la importancia de la salud mental en el trabajo ganadero y sentando las bases para futuras investigaciones e intervenciones orientadas a la prevención del burnout.

RECOMENDACIONES

A nivel organizacional, se recomienda revisar la organización de las jornadas laborales, promoviendo una distribución más equilibrada del tiempo de trabajo y descansos adecuados, con el fin de reducir el impacto del esfuerzo físico y del cansancio acumulativo. Asimismo, resulta pertinente fortalecer las estrategias de rotación de tareas, especialmente aquellas que implican mayor carga física. Se sugiere mantener y reforzar los recursos organizacionales existentes, tales como la comunicación clara, el apoyo social entre compañeros y la autonomía en la ejecución de las tareas, dado su efecto protector frente al desgaste psicológico. Del mismo modo, se recomienda continuar y ampliar los programas de capacitación, especialmente en el manejo seguro del ganado y en la prevención de riesgos laborales.

A nivel preventivo, se recomienda incorporar la evaluación periódica de los riesgos psicosociales como parte de las políticas de seguridad y salud ocupacional en el sector ganadero, incluyendo la detección temprana de signos de agotamiento emocional y estrés laboral.

A nivel investigativo, se recomienda ampliar futuras investigaciones con muestras más grandes y diversas, incluyendo haciendas de distintas regiones del país, así como incorporar diseños longitudinales que permitan analizar la evolución del burnout a lo largo del tiempo. Asimismo, sería pertinente profundizar en la validación psicométrica del CFEEG y en la exploración de su relación con otros indicadores de salud ocupacional.

Referencias

Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health, 17*(1), 264. https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170

Benavides, F. G., Delclòs, J., Serra, C., & Plana, M. (2018). Occupational health research in Latin America: A review. *American Journal of Industrial Medicine, 61*(5), 373–381.

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review, 36*, 28–41. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004

Fraser, C. E., Smith, K. B., Judd, F., Humphreys, J. S., Fragar, L. J., & Henderson, A. (2005). Farming and mental health problems and mental illness. *International Journal of Social Psychiatry, 51*(4), 340–349. https://doi.org/10.1177/0020764005060844

Gómez-García, R., Alonso-Sangregorio, M., & Llamazares-Sánchez, M. L. (2019). Burnout in Latin America: A systematic review. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35*(2), 123–135.

Hagen, B. N. M., Albright, A., Sargeant, J., Winder, C. B., Harper, S. L., O'Sullivan, T. L., & Jones-Bitton, A. (2019). Research trends in farmers' mental health: A systematic review of mental health outcomes and interventions among farming populations worldwide. *BMC Public Health, 19*, 1608.

Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology, 10*, 284. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2018). *Maslach Burnout Inventory manual* (4th ed.). Mind Garden.

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

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2014). Interventions to prevent burnout and improve work engagement. *Journal of Applied Psychology*, *99*(5), 823–840.

Logan, R. A., & Murphy, D. J. (2018). Occupational stress in the farming sector. *Journal of Agromedicine, 23*(2), 161–170.

Perceval, M., & Cottrell, A. (2020). Mental health and wellbeing of farmers: A systematic review. *Journal of Rural Studies, 74*, 104–114.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout. *PLOS ONE, 12*(10), e0185781. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*(3), 204–220. https://doi.org/10.1108/13620430910966406

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands–resources model. *Organizational Dynamics, 46*(2), 120–132. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT): Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9495. https://doi.org/10.3390/ijerph17249495

World Health Organization. (2019). *Burn-out*. In *International classification of diseases for mortality and morbidity statistics (11th ed.)*. https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281

World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944

ANEXOS

Cuestionario de Factores Estresores del Entorno Ganadero (CFEEG)

Instrucciones: Por favor, lea atentamente cada afirmación e indique **cuánto le estresa** o le preocupa en su trabajo diario o en su vida en relación con su trabajo.
Escala de Intensidad:

- **1:** No me estresa en absoluto.
- **2:** Me estresa un poco.
- **3:** Me estresa moderadamente.
- **4:** Me estresa mucho.
- **5:** Me estresa extremadamente.

Sección A: Factores Estresores Laborales Intrínsecos (Carga y Condiciones)

Ítem	Factor	Pregunta	Intensidad (1-5)
A1	**Carga Física**	El esfuerzo físico intenso y repetitivo requerido en mis tareas diarias.	
A2	**Jornadas**	La longitud de mi jornada laboral (horas trabajadas por día).	
A3	**Carga Física**	El manejo de herramientas o maquinaria pesada/peligrosa.	
A4	**Peligrosidad**	El riesgo de accidentes o lesiones graves en el trabajo.	
A5	**Clima/Condiciones**	Trabajar expuesto(a) a condiciones climáticas adversas (calor extremo, lluvia, frío).	
A6	**Clima/Condiciones**	La falta de instalaciones adecuadas (sombra, refugio, descanso) durante el trabajo.	

Sección B: Factores Estresores del Manejo (Animales y Tareas Críticas)

Ítem	Factor	Pregunta	Intensidad (1-5)
B1	**Manejo de Animales**	Luchar o forcejear con animales grandes o difíciles de manejar.	
B2	**Manejo de Animales**	El riesgo de patadas, cornadas u otras agresiones por parte del ganado.	
B3	**Peligrosidad**	La presión por tomar decisiones rápidas en situaciones de emergencia (ej. enfermedad grave de un animal, parto complicado).	
B4	**Manejo de Animales**	El estrés asociado a la muerte o pérdida de animales.	

B5	**Jornadas**	Tener que trabajar en horarios irregulares, fines de semana o días festivos debido a la naturaleza del ganado.	

Sección C: Factores Estresores Extrínsecos (Contexto y Vida Personal)

Ítem	Factor	Pregunta	Intensidad (1-5)
C1	**Incertidumbre Económica**	La preocupación por la estabilidad de mi empleo o el futuro económico de la hacienda.	
C2	**Incertidumbre Económica**	Sentir que mi salario o remuneración no corresponde al esfuerzo y riesgo de mi trabajo.	
C3	**Aislamiento**	Sentirme aislado(a) o con pocas oportunidades de interacción social fuera del trabajo.	
C4	**Aislamiento**	La sensación de que mi trabajo es poco valorado o reconocido fuera de la hacienda.	
C5	**Conciliación Familiar**	La dificultad para dedicar tiempo de calidad a mi familia debido a las demandas laborales.	
C6	**Conciliación Familiar**	El tener que estar "de guardia" o disponible fuera de mi horario habitual.	

Sección D: Factores Estresores Organizacionales
Instrucciones: Responda marcando **Sí** o **No**.

Ítem	Factor	Pregunta	Respuesta (Sí/No)
D1	**Ambiente Laboral**	¿Cree que hay una **comunicación clara** de las expectativas por parte del dueño/administrador?	
D2	**Autonomía**	¿Siente que tiene **suficiente control** sobre cómo realizar sus tareas diarias?	
D3	**Apoyo Social**	¿Siente que recibe **suficiente apoyo** de sus compañeros de trabajo cuando lo necesita?	
D4	**Capacitación**	¿Ha recibido **entrenamiento adecuado** para manejar las situaciones de riesgo o de emergencia?	
D5	**Salud**	¿Ha pospuesto o cancelado una cita médica o personal debido a la carga de trabajo?	