REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

INFORME DE INVESTIGACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGÍSTER EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TEMA:

BURNOUT COMO RIESGO PSICOSOCIAL: UN ANÁLISIS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ECUADOR

AUTORES:

DENISSE ESTEFANÍA OCHOA FONSECA

PABLO DAVID PESANTEZ ROMÁN

TUTOR:

ERICK MANUEL CANTOS SANTANA

MILAGRO, 2026

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de

Milagro Presente.

*Yo, **Denisse Estefanía Ochoa Fonseca,** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizado como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, como aporte a la Línea de Investigación **SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR HUMANO INTEGRAL – POSGRADO Sub Línea: DESARROLLO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.*

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 13 de octubre del 2026

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
DENISSE ESTEFANIA
OCHOA FONSECA

Denisse Estefanía Ochoa Fonseca

C.I.: 1716894900

Derechos de Autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de

Milagro Presente.

*Yo, **Pablo David Pesantez Román,** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizado como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**, como aporte a la Línea de Investigación **SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR HUMANO INTEGRAL – POSGRADO Sub Línea: DESARROLLO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.*

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 13 de octubre del 2026

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
PABLO DAVID
PESANTEZ ROMAN

Pablo David Pesantez Román

C.I.: 0104830633

Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación

*Yo, **Erick Manuel Cantos Santana**, en mi calidad de tutor del trabajo de titulación, elaborado por **Denisse Estefanía Ochoa Fonseca y Pablo David Pesantez Román**, cuyo tema es **BURNOUT COMO RIESGO PSICOSOCIAL: UN ANÁLISIS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ECUADOR**, que aporta a la Línea de Investigación **SALUD PÚBLICA Y BIENESTAR HUMANO INTEGRAL – POSGRADO Sub Línea: DESARROLLO PSICOSOCIAL Y CALIDAD DE VIDA**, previo a la obtención del Grado **Magíster en Seguridad y Salud en el Trabajo**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.*

Milagro, 13 de octubre de 2026



Erick Manuel Cantos Santana

C.I.: 1312045956

UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los veintiún días del mes de septiembre del año dos mil veintiseis., siendo las 09:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, ING. OCHOA FONSECA DENISSE ESTEFANIA, a defender el Trabajo de Titulación denominado **" BURNOUT COMO RIESGO PSICOSOCIAL: UN ANÁLISIS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ECUADOR"**, ante el Tribunal de Calificación integrado por: HIDALGO SANTOS NEYLA MARIA, Presidente(a), Mpr IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO en calidad de Vocal; y, Magister SOLORZANO REZABALA DAMARIS KASSANDRA que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	**54.97**
DEFENSA ORAL	**37.37**
PROMEDIO	**92.33**
EQUIVALENTE	**MUY BUENO**

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 10:00 horas.

Firmado electrónicamente por:
NEYLA MARIA
HIDALGO SANTOS

HIDALGO SANTOS NEYLA MARIA

PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
DANIEL ROLANDO
IZQUIERDO CEVALLOS

MPR IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO

VOCAL

Firmado electrónicamente por:
DAMARIS KASSANDRA
SOLORZANO REZABAL

MAGISTER SOLORZANO REZABALA DAMARIS KASSANDRA

SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
DENISSE ESTEFANIA
OCHOA FONSECA

OCHOA FONSECA DENISSE ESTEFANIA

MAESTRANTE

UNEMI
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los veintiún días del mes de septiembre del año dos mil veintiseis., siendo las 09:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, ING. PESANTEZ ROMAN PABLO DAVID, a defender el Trabajo de Titulación denominado **" BURNOUT COMO RIESGO PSICOSOCIAL: UN ANÁLISIS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ECUADOR"**, ante el Tribunal de Calificación integrado por: HIDALGO SANTOS NEYLA MARIA, Presidente(a), Mpr IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO en calidad de Vocal; y, Magister SOLORZANO REZABALA DAMARIS KASSANDRA que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	**54.97**
DEFENSA ORAL	**37.82**
PROMEDIO	**92.79**
EQUIVALENTE	**MUY BUENO**

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 10:00 horas.

Firmado electrónicamente por:
NEYLA MARIA
HIDALGO SANTOS

HIDALGO SANTOS NEYLA MARIA

PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
DANIEL ROLANDO
IZQUIERDO CEVALLOS

MPR IZQUIERDO CEVALLOS DANIEL ROLANDO

VOCAL

Firmado electrónicamente por:
DAMARIS KASSANDRA
SOLORZANO REZABAL

MAGISTER SOLORZANO REZABALA DAMARIS KASSANDRA

SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

Firmado electrónicamente por:
PABLO DAVID
PESANTEZ ROMAN

PESANTEZ ROMAN PABLO DAVID

MAESTRANTE

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres, Ibis y Vicente, ellos con su ejemplo han sabido guiarme y darme pautas a lo largo de mi vida para llegar a cumplir muchas de mis metas. Además, han sido mi principal apoyo en los momentos difíciles. A mi hermano Paúl, quien a pesar de su corta edad ha sabido inspirarme y apoyarme siempre.

— **Denisse Estefanía Ochoa Fonseca**

Dedicatoria

A mis padres, quienes con su amor incondicional, esfuerzo constante y sabiduría sembraron en mí el deseo de superación y me enseñaron que la constancia y la disciplina son las únicas llaves para alcanzar cualquier meta tanto en lo profesional como en lo personal, siendo siempre mi mayor inspiración y el pilar fundamental de mi vida.

A mi familia y seres queridos, por ser mi refugio incondicional, mi soporte en los momentos de mayor exigencia y la fuerza motriz detrás de cada desvelo a lo largo de este trayecto de posgrado.

Con infinito amor y gratitud, les dedico este peldaño alcanzado.

— **Pablo David Pesantez Román**

Agradecimientos

Un especial agradecimiento al Dr. Erick Cantos, quien con su conocimiento ha sabido guiamos durante el desarrollo de nuestro trabajo. Sus aportes y observaciones han sido muy oportunos en la culminación de este proceso.

También agradezco a la Universidad Estatal de Milagro, lugar donde realizamos nuestros estudios; así como a sus docentes, quienes han sabido comunicar sus conocimientos y experiencias, las cuales serán valiosas para nuestra vida profesional.

Finalmente, expreso mi gratitud a mi familia. Su apoyo y aliento para enfrentar nuevos retos siempre ha sido incondicional.

— **Denisse Estefanía Ochoa Fonseca**

Agradecimientos

Agradezco en primera instancia a Dios y a la vida, por darme la salud y la fortaleza necesarias para asumir y culminar este importante desafío académico.

A la Universidad Estatal de Milagro, por abrirme sus puertas y permitirme culminar con éxito este programa de maestría, brindándome las herramientas cognitivas necesarias para mi crecimiento profesional.

A los docentes que formaron parte del programa de posgrado, cuyo compromiso con la excelencia científica amplió mis horizontes dentro de la gestión de riesgos ocupacionales.

A mi tutor de tesis, por su valiosa guía, paciencia y criterio metodológico a lo largo de cada etapa de esta investigación. Su dirección fue fundamental para llevar a buen término este proyecto.

A mis compañeros de maestría, con quienes compartí debates, desvelos y un enriquecedor intercambio de experiencias profesionales que hicieron de este proceso un camino de aprendizaje colaborativo.

Finalmente, rindo un sincero agradecimiento a mi familia. Su confianza inquebrantable en mis capacidades y su respaldo silencioso en el hogar constituyeron el recurso más valioso para alcanzar esta meta.

— **Pablo David Pesantez Román**

Resumen

Este estudio trata de una investigación sintetizada de tipo teórico – documental sobre el síndrome de burnout tomando en cuenta sus definiciones tanto en estudios internacionales como en organizaciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El estudio tiene como objetivo realizar una revisión documental y jurídica sobre el tratamiento del síndrome de burnout y contrastarlo con lo que expresan las normativas ecuatorianas que están vigentes en el país en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El síndrome de burnout consiste en un proceso crónico de desgaste psicológico que se estructura en tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

En el ámbito internacional, modelos teóricos como los de Maslach, Karasek y Theorell, entre otros, demuestran que el síndrome de burnout no se trata de una incapacidad individual del trabajador, sino que es una consecuencia de factores propios del lugar de trabajo como la sobrecarga laboral y un bajo o nulo control de las tareas.

Este estudio concluye con una preocupante brecha entre los conceptos y parámetros internacionales y el tratamiento del síndrome de burnout, partiendo desde su completa ausencia en el listado oficial de enfermedades del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Palabras claves: Síndrome de burnout; agotamiento emocional; riesgos psicosociales; seguridad y salud en el trabajo; normativa ecuatoriana.

Abstract

This study constitutes a synthesized theoretical-documentary research on burnout syndrome, considering its definitions in both international literature and global bodies such as the World Health Organization (WHO) and the International Labour Organization (ILO).

The objective of this research is to conduct a comprehensive literature and legal review regarding the management of burnout syndrome, contrasting international benchmarks against the current Ecuadorian regulatory framework in the field of Occupational Safety and Health (OSH).

Burnout syndrome consists of a chronic process of psychological wear and tear structured in three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment.

Internationally, seminal theoretical models—including those developed by Maslach, Karasek, and Theorell—demonstrate that burnout syndrome does not stem from an individual employee's incapacity; instead, it is a direct consequence of workplace-specific factors, such as work overload and minimal to non-existent task control.

The study concludes by exposing a concerning gap between international conceptual standards and the domestic treatment of burnout syndrome, underscored by its absolute omission from the official list of occupational diseases maintained by the Ecuadorian Social Security Institute (IESS).

Keywords: Burnout syndrome; psychosocial risks; emotional exhaustion; occupational health and safety; Ecuadorian legislation.

Lista de Figuras

Figura 1. Dimensiones del síndrome de burnout de Maslach 18

Figura 2. Proceso ordenado de prevención de los factores de riesgo psicosocial ... 22

Figura 3. Método SALSA para procesar la información 34

Figura 4. Fases para procesar la información 35

Lista de Tablas

Tabla 1. *Declaración de las variables* 9

Tabla 2. Relación entre los modelos teóricos y el síndrome de burnout..... 21

Tabla 3. Principales factores de riesgo psicosocial vinculados con el síndrome de burnout 23

Tabla 4. Relación entre la normativa ecuatoriana y el síndrome de burnout..... 27

Tabla 5. Anexo 1. Fuentes de revisión de literatura según método SALSA..... 52

Tabla 6. Anexo 2. Sinterización de normativa aplicada al estudio según método SALSA 56

Índice / Sumario

Derechos de Autor II

Aprobación del Tutor del Trabajo de Titulación III

Acta de Calificación IV

Dedicatoria VI

Dedicatoria VII

Agradecimientos VIII

Resumen X

Abstract XI

Lista de Figuras XII

Lista de Tablas XIII

Índice / Sumario XIV

Introducción 1

1. CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación 4

1.1. Planteamiento del problema 4

1.2. Delimitación del problema 6

1.3. Formulación del problema 6

1.4. Preguntas de investigación 6

1.5. Objetivos 7

1.5.1. Objetivo general 7

1.5.2. Objetivos específicos 7

1.6. Hipótesis....8

1.7. Justificación....8

1.8. Declaración de las variables (Operacionalización)....9

2. CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial....11

2.1. Antecedentes Referenciales....11

2.2. Marco Conceptual....11

2.2.1. Seguridad y Salud en el Trabajo....11

2.2.2. Salud mental laboral....13

2.2.3. Factores de riesgo psicosocial laboral....14

2.2.4. Síndrome de burnout como fenómeno ocupacional....14

2.2.5. Manifestaciones del síndrome de burnout....15

2.2.6. Diferencias entre síndrome de burnout y estrés laboral....16

2.3. Marco Teórico....17

2.3.1. Modelo tridimensional del síndrome de burnout de Maslach....18

2.3.2. Modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell...19

2.3.3. Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist....20

2.3.4. Modelo demandas-recursos laborales....20

2.3.5. Enfoque preventivo de la Seguridad y Salud en el Trabajo....22

2.3.6. Instrumentos internacionales sobre riesgos psicosociales y salud mental laboral 25

2.3.7. Normativa y políticas públicas ecuatorianas aplicables a la prevención de riesgos psicosociales y desgaste ocupacional....26

3. CAPÍTULO III: Diseño Metodológico 30
3.1. Tipo y diseño de investigación 30
3.2. La población y la muestra 30
Criterios de inclusión 31
Criterios de exclusión 31
3.3. Los métodos y las técnicas 32
3.4. Procesamiento estadístico de la información 35
4. CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados 37
4.1. Análisis e Interpretación de Resultados 37
5. CAPÍTULO V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones 39
5.1. Discusión 39
5.2. Conclusiones 41
5.3. Recomendaciones 43
6. Referencias Bibliográficas 45
7. Anexos 52

Introducción

A nivel mundial, la Seguridad y Salud en el Trabajo ha expandido su campo de acción hacia una visión más integral del bienestar del trabajador. En la actualidad, no se limita únicamente a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales asociadas a riesgos físicos, químicos, biológicos o ergonómicos, ya que incluye también la protección de la salud mental y social en los espacios laborales. Los cambios sociales, económicos y el desarrollo tecnológico han influido en la forma en que se organiza y dirige una empresa, generando nuevas condiciones que pueden afectar el bienestar psicológico de los trabajadores. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (2022) señala que los riesgos psicosociales pueden originarse en entornos de trabajo inseguros y constituirse en factores que inciden directamente en la salud mental.

Desde esta perspectiva, el síndrome de burnout adquiere relevancia dentro del estudio de los riesgos psicosociales, al ser reconocido en la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-11 como un fenómeno ocupacional. Sus principales manifestaciones se relacionan con el agotamiento emocional, el distanciamiento mental o actitudes negativas frente al trabajo y la disminución de la eficacia profesional. Por ello, el síndrome de burnout debe analizarse como un fenómeno que puede estar asociado a condiciones laborales presentes en las organizaciones y no solo como una afectación individual.

En el caso de Latinoamérica, se evidencian cambios importantes en las modalidades de empleo disponibles. Entre las formas actuales se encuentran: el teletrabajo, el trabajo remoto y la modalidad híbrida, las cuales, si bien ofrecen facilidades al trabajador, también pueden dificultar el establecimiento de límites

claros entre la vida personal y laboral. Esta situación se refleja en estudios regionales sobre percepción de agotamiento laboral. La revista Ekos Negocios (2023) señala en su publicación que el 52% de trabajadores consultados afirma haber sentido cansancio extremo y que, según el país de origen, entre el 77% y el 94% se perciben con síntomas relacionados al síndrome de burnout.

En Ecuador, durante los últimos años, la normativa laboral ha incorporado disposiciones orientadas a fortalecer la prevención de riesgos psicosociales. Entre ellos se encuentran los Acuerdos Ministeriales MDT-2025-093 y el MDT- 2025-102, los cuales establecen la obligatoriedad de implementar programas de prevención de riesgos psicosociales en empresas e instituciones con más de diez trabajadores en el sector público y privado respectivamente. De igual manera, la Resolución C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016) regula aspectos relacionados con enfermedades profesionales derivadas de la exposición a factores de riesgo laboral. Estos instrumentos representan avances en el reconocimiento institucional de esta problemática.

No obstante, la existencia de disposiciones no garantiza por sí sola una gestión efectiva del síndrome de burnout en el contexto laboral ecuatoriano. Este panorama se vuelve más complejo si se considera la estructura empresarial del país, donde las microempresas representan el 92,2% del total de empresas activas y concentran el 22,1% de plazas de empleo, según el Registro Estadístico de Empresas del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el 2025. Esta realidad evidencia que la aplicación de medidas preventivas puede presentar limitaciones, especialmente en organizaciones con menor capacidad técnica, económica o administrativa para desarrollar procesos de identificación, evaluación, intervención, seguimiento y mejora continua.

Por lo expuesto, la presente investigación analiza el tratamiento teórico y jurídico del síndrome de burnout como fenómeno ocupacional asociado a factores de riesgo psicosocial en la normativa ecuatoriana de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, se revisan las bases conceptuales del síndrome de burnout, los modelos teóricos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, la normativa ecuatoriana aplicable y las políticas públicas orientadas a la prevención del desgaste ocupacional. La importancia del estudio radica en aportar elementos de análisis que permitan comprender el síndrome de burnout dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo, desde una perspectiva preventiva, jurídica y organizacional.

CAPÍTULO I: El Problema de la Investigación

1.1. Planteamiento del problema

El síndrome de burnout no constituye un evento aislado, sino un proceso progresivo de desgaste a nivel psicológico conectado al entorno laboral. Este se manifiesta a través de tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal y profesional. En el contexto ecuatoriano, este síndrome adquiere relevancia para la Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a su impacto en el bienestar integral del trabajador, el desempeño laboral y la sostenibilidad organizacional.

Desde la perspectiva jurídica, la problemática adquiere mayor complejidad debido a que el síndrome de burnout no se encuentra reconocido de manera explícita en la normativa ecuatoriana como una enfermedad profesional. Sin embargo, la Resolución C.D. 513 del Instituto de Seguridad Social (2016), en su numeral 2.4.2, abre la posibilidad de reconocer otros trastornos mentales o del comportamiento que no son mencionados anteriormente, siempre que se establezca mediante métodos adecuados a las prácticas y condiciones del país, un vínculo directo entre el trastorno adquirido por el trabajador y la exposición derivada de las actividades laborales. En este sentido, se evidencia que el problema no radica en una ausencia total de normativa, más bien en la dificultad de identificar, evaluar y demostrar el nexo entre los factores de riesgo psicosocial presentes en el trabajo y el desarrollo del síndrome de burnout.

El reconocimiento de una afectación psicológica relacionada con el trabajo requiere una evaluación especializada que considere distintos factores, como: la carga laboral, organización de tareas, los conflictos de rol y la presión por

resultados. La falta de criterios específicos para valorar el síndrome de burnout en relación con los factores de riesgo psicosocial puede generar una carga probatoria compleja y limitar la aplicación efectiva de medidas preventivas dentro de las organizaciones.

En el Ecuador esta problemática debe analizarse considerando la estructura del tejido empresarial. Según el INEC (2025), cerca del 99% de las empresas del país corresponden a micro, pequeñas y medianas empresas (MIP y MES). Esta realidad incide en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que muchas unidades productivas cuentan con estructuras organizacionales simples y recursos limitados. En este contexto, la concentración de funciones, la ausencia de procedimientos internos, la falta de roles definidos y la limitada aplicación de programas preventivos pueden incrementar la probabilidad de condiciones laborales desfavorables para la salud mental.

Finalmente, las nuevas formas de organización laboral, especialmente aquellas relacionadas con la hiperconectividad, el teletrabajo y la disponibilidad permanente, plantean nuevos retos para la prevención del desgaste ocupacional. Estas condiciones pueden dificultar la separación de la vida personal y laboral, favoreciendo la normalización de la sobreexigencia dentro del trabajo. En este escenario, el síndrome de burnout puede ser tratado como una incapacidad individual, cuando también puede evidenciar fallas estructurales en la organización del trabajo.

Con base en lo expuesto, el problema de investigación se centra en determinar si la normativa ecuatoriana vigente y los recursos bibliográficos disponibles permiten

identificar, evaluar e interpretar de manera suficiente el síndrome de burnout como fenómeno ocupacional como consecuencia de factores de riesgo psicosocial.

1.2. Delimitación del problema

La presente investigación analiza el síndrome de burnout como fenómeno ocupacional relacionado a factores de riesgo psicosocial, desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. El estudio se desarrolla mediante una revisión bibliográfica y documental de fuentes académicas, normativas e institucionales.

El tema se vincula con los cambios en la organización del trabajo actuales, como la digitalización, la expansión del teletrabajo, la carga mental, la presión por resultados y la pérdida de límites claros entre la vida laboral y personal. Su finalidad es determinar si la normativa ecuatoriana vigente permite identificar, evaluar e interpretar de manera suficiente el síndrome de burnout dentro de la gestión preventiva de los factores de riesgo psicosocial.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo se conceptualiza y regula el síndrome de burnout como fenómeno ocupacional asociado a factores de riesgo psicosocial en la normativa ecuatoriana de Seguridad y Salud en el Trabajo para su identificación, evaluación e interpretación dentro de la gestión preventiva laboral?

1.4. Preguntas de investigación

¿Cuáles son las bases teóricas que sustentan el síndrome de burnout como fenómeno ocupacional asociado a factores de riesgo psicosocial laboral y cómo se diferencia de otros fenómenos relacionados con la salud mental en el trabajo?

¿Qué instrumentos internacionales y normas ecuatorianas regulan la prevención de los factores de riesgo psicosocial en relación con el síndrome de burnout y cómo se consolidan dentro de la jerarquía de la normativa nacional?

¿En qué medida las políticas públicas ecuatorianas actuales contribuyen a la prevención del desgaste ocupacional relacionado con el síndrome de burnout dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar la conceptualización y regulación del síndrome de burnout como fenómeno ocupacional asociado a factores de riesgo psicosocial, mediante una revisión bibliográfica y documental del estado del arte y el marco normativo legal vigente en el Ecuador.

1.5.2. Objetivos específicos

Describir las bases teóricas que sustentan el síndrome de burnout como fenómeno ocupacional relacionado a factores de riesgo psicosocial laboral, mediante la revisión de literatura académica especializada.

Examinar los instrumentos internacionales y la normativa ecuatoriana aplicable a la prevención de los factores de riesgo psicosocial conectados al síndrome de burnout, a través del análisis documental del marco jurídico vigente.

Analizar el alcance de las políticas públicas ecuatorianas en la prevención del desgaste profesional relacionado con el síndrome de burnout, mediante la revisión bibliográfica y documental de fuentes normativas, institucionales y académicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.6. Hipótesis

En el país, la prevención de los factores de riesgo psicosocial se encuentra reconocida dentro de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, en el caso particular del síndrome de burnout no se cuenta con un protocolo específico que permita orientar de forma clara su identificación, evaluación e interpretación como fenómeno ocupacional. Es por esto que se plantea que los instrumentos normativos e institucionales actuales pueden resultar insuficientes para su abordaje preventivo y de protección laboral.

1.7. Justificación

La presente investigación se justifica desde los ámbitos social, económico y jurídico. Desde el ámbito social, el trabajo se constituye como un derecho fundamental reconocido en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el que se lo define como un derecho, un deber social y una fuente de realización personal. En este sentido, la protección de la salud del trabajador dentro de los espacios laborales no está limitada a una dimensión física, ya que debe incluirse la salud mental. El síndrome de burnout adquiere relevancia porque puede afectar el bienestar del empleado, su entorno familiar, social y su desempeño en la organización.

Desde la perspectiva económica, el desgaste ocupacional puede generar consecuencias para las organizaciones y el sistema productivo, debido a su relación con el ausentismo, el presentismo, la disminución de rendimiento y la rotación laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2026) estima que los problemas de salud mental relacionados con el trabajo pueden representar hasta el 3% del Producto Interno Bruto de un país. Esto evidencia la importancia de

fortalecer medidas preventivas que permitan reducir costos laborales indirectos y mejorar la productividad organizacional.

Desde el ámbito jurídico, este estudio se justifica por la necesidad de analizar si la legislación nacional responde de manera suficiente al abordaje del síndrome de burnout. Aunque existen disposiciones para la prevención de riesgos psicosociales, el síndrome de burnout no está reconocido de forma expresa como enfermedad profesional específica. Por lo cual resulta pertinente revisar el alcance de instrumentos como la resolución C.D. 513 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el Código del Trabajo el Acuerdo Ministerial MDT-2025-093 y el MDT – 2025-102, con el fin de identificar las brechas entre la evidencia científica y la normativa vigente.

1.8. Declaración de las variables (Operacionalización)

Tabla 1.

Declaración de las variables

Tipo de variable	Variable	Dimensiones	Indicadores
Independiente	**Normativa ecuatoriana de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicable a riesgos psicosociales**	Marco normativo laboral	Constitución de la República del Ecuador y Código del Trabajo
		Prevención de riesgos psicosociales	Acuerdo Ministerial MDT-2025-093 y MDT - 2025-102, programas de prevención y evaluación psicosocial en el sector público y privado respectivamente
		Enfermedades ocupacionales y nexo causal	Resolución C.D.513, reconocimiento de enfermedades profesionales, trastornos mentales relacionados con el trabajo y

Tipo de variable	Variable	Dimensiones	Indicadores
			vínculo entre exposición laboral y afectación
		Lineamientos institucionales	Guías del Ministerio del Trabajo, aplicación de cuestionario de riesgo psicosocial, acciones de prevención y seguimiento
Dependiente	**Síndrome de burnout como fenómeno ocupacional asociado a factores de riesgo psicosocial**	Manifestaciones del síndrome de burnout	Agotamiento emocional, despersonalización o distanciamiento mental, y disminución de la eficacia profesional
		Conceptualización teórica	Definición del síndrome de burnout, diferencia con estrés laboral, fatiga ocupacional y otros fenómenos relacionados
		Tratamiento jurídico-preventivo	Reconocimiento normativo, determinación del nexo causal, prevención y protección laboral

CAPÍTULO II: Marco Teórico Referencial

2.1. Antecedentes Referenciales

El síndrome de burnout ha trascendido desde una perspectiva psicológica hacia el ámbito laboral, la Organización Mundial de la Salud (2019) lo incluyó en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) y lo definió como un fenómeno que resulta del estrés crónico en el lugar de trabajo y que no ha sido gestionado de forma adecuada.

Investigaciones a nivel de América Latina han demostrado una creciente preocupación del síndrome de burnout en diferentes sectores laborales, la Organización internacional del Trabajo (2022), expresa que la transición hacia la digitalización, la redistribución del trabajo y las nuevas formas de empleo, sumado a la precarización laboral pueden incrementar la exposición a factores de riesgo psicosocial.

En el Ecuador, varios estudios han señalado que la implementación de programas preventivos muchas veces está limitados al cumplimiento administrativo de los requerimientos del Ministerio del Trabajo (MDT, 2017), pero que carecen de intervenciones profundas dentro de una empresa. Con lo cual se identifica posibles brechas entre la normativa y su aplicación de forma efectiva con medidas de prevención.

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Seguridad y Salud en el Trabajo

Para entender de mejor manera lo que es la Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe comprender de lo que tratan cada uno de sus componentes, por lo que se enfoca en dos conceptos: la Salud en el Trabajo y la seguridad.

Por una parte, si se aplica la definición que maneja la OMS, donde se plantea que la salud laboral tiene el propósito de buscar el mayor bienestar posible en el lugar de trabajo, tanto en la ejecución como en las consecuencias de éste, en todos los aspectos ya sea físico, mental o social. Las ramas profesionales que se encargan de que esta tarea se ejecute a cabalidad son: la ingeniería, la medicina, la psicología, la sociología, la enfermería y la ergonomía. No obstante, independientemente de las profesiones mencionadas, la salud laboral es responsabilidad de las personas que están directamente involucradas en el entorno laboral, es decir, los empleados y los empleadores.

Existen también otros factores, externos al entorno laboral, que pueden influir en la salud de los trabajadores como niveles de desempleo, el transporte desde y hacia el lugar de trabajo, el acceso a la educación y a la salud, entre otros. Por otra parte, la seguridad consiste en el uso de técnicas que permitan reducir o eliminar el riesgo de sufrir una lesión o daños en materiales, máquinas, herramientas y el lugar de trabajo. Uno de los principios fundamentales en materia de seguridad destaca el aseo y el orden dentro del lugar de trabajo debido a que gran parte de los accidentes laborales pueden evitarse al mantener áreas limpias, sin obstáculos ni acumulaciones de material, contando con la señalización adecuada, contando con espacios que permitan el desplazamiento de las personas sin tropezar con otros trabajadores o con maquinarias, herramientas o incluso con elementos propios de la infraestructura del lugar de trabajo. (Parra, 2003)

Para comprender de mejor forma lo que significa o de lo que trata la Seguridad y Salud en el Trabajo, es necesario tener en cuenta varias definiciones importantes en materia legal.

En el ámbito legal, el Ministerio de Trabajo mediante el Decreto Ejecutivo N°255, en su artículo 3 estipula que la Gestión de seguridad y salud en el trabajo "Es el proceso integral destinado a la prevención y mitigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que permite cumplir las políticas y objetivos organizacionales, enmarcados en la normativa vigente". (Presidencia de la República del Ecuador, 2024).

Así mismo, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 326, dice que "Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar", (Asamblea Constituyente, 2008).

2.2.2. Salud mental laboral

Según la OMS (2024), para el 2019 alrededor del 15% de los adultos que cuentan con edad suficiente para trabajar presentaban un trastorno mental, también estipula que a nivel mundial cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a síndromes como la depresión y la ansiedad, lo cual repercute directamente en una pérdida significativa de productividad.

Cantillo (2025), en su artículo titulado "Importancia de la salud mental en el ámbito laboral" dice que, según varios estudios, aproximadamente el 65% de los trabajadores americanos afirma que sus lugares de trabajo representan una fuente de estrés, por otra parte, estudios similares afirman que, en Colombia, el 57% de los empleados afirma padecer estrés laboral, lo cual se hace evidente en el desempeño de los trabajadores y la falta de motivación de los mismos.

2.2.3. Factores de riesgo psicosocial laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), los factores psicosociales en el ámbito laboral son complejos debido a que representan un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, lo cual abarca muchos aspectos, de los cuales, varios hacen referencia al trabajador mientras que otros están ligados a factores como las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

La OIT (1984), dice que existen factores individuales del trabajador que pueden repercutir en la satisfacción de sus necesidades y de sus expectativas como las capacidades y las limitaciones que presenta, relacionadas con las exigencias propias del lugar de trabajo, las capacidades y las limitaciones del trabajador

Los factores psicosociales en el trabajo por una parte constan de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones propias de la organización, por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del lugar de trabajo, factores que pueden llegar a influir de manera negativa en la salud mental, el rendimiento laboral y la satisfacción en el lugar de trabajo. (Organizacion Internacional del Trabajo, 1984)

2.2.4. Síndrome de burnout como fenómeno ocupacional

Según Montero (2016), el síndrome de burnout es un trastorno psicosocial, que se manifiesta a causa de condiciones de trabajo estresantes y que consiste en una respuesta del trabajador para adaptarse o protegerse de un estrés crónico.

La Organización Mundial de la Salud (2019) cataloga el síndrome de burnout como un fenómeno ocupacional que se origina debido al estrés crónico en el lugar de trabajo, diferenciándolo de una enfermedad médica siendo un factor de riesgo

laboral y que se caracteriza por tres dimensiones principales, las cuales son: el agotamiento emocional, el distanciamiento mental y una baja realización personal

El síndrome de burnout suele desencadenarse por factores como: culturas laborales tóxicas, la sobrecarga de trabajo, la falta de control en las decisiones, un escaso reconocimiento o exigencias de productividad poco realistas. Asimismo, este fenómeno puede traer consigo problemas graves en la salud tanto mental como física del trabajador, desencadenando enfermedades mentales como la ansiedad, depresión, insomnio y fatiga crónica, lo cual puede traer consigo consecuencias como el ausentismo en el lugar de trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 2019)

2.2.5. Manifestaciones del síndrome de burnout

Montero (2016) establece que el síndrome de burnout es un trastorno de origen psicosocial cuyas manifestaciones clínicas y conductuales dependen del perfil del trabajador y su nivel de dedicación y entrega con las tareas propias de sus funciones en el ámbito laboral en el que se desenvuelve.

Desde su conceptualización, el síndrome de burnout ha sido estudiado en profesionales de diferentes ramas y sus síntomas están ligados a factores como el tipo de profesión, la demanda que el trabajo ejerce en el trabajador, la percepción que el trabajador pueda tener sobre su propia realización personal, entre otras variables que influyen en la aparición del síndrome de burnout en los trabajadores, (Lovo, 2020).

Si bien, el síndrome de burnout se clasifica mediante tres dimensiones que son el agotamiento, que se entiende como la incapacidad mental y física de dar más de sí tras una prolongada exposición a altas exigencias, el cinismo, que se caracteriza por presentar una actitud distante, fría e indiferente hacia las tareas, los

compañeros de trabajo o incluso con los clientes y la ineficacia, la cual se manifiesta como un sentimiento de incompetencia y falta de logros, Montero (2016) menciona una subclasificación en tres perfiles que permiten una mejor comprensión sobre este síndrome, los cuales se describen a continuación:

Perfil frenético, el cual muestra un patrón de alta implicación, ambición desmedida y sobrecarga. Donde el empleado trabaja más duro, poniendo en riesgo su salud y su vida personal con la finalidad de conseguir éxito, desencadenando una tensión grave, fatiga y sentimientos de culpa frente a la posibilidad de no lograr alcanzar sus metas.

Perfil sin desafíos, el cual se manifiesta mediante la indiferencia, el aburrimiento crónico y una profunda falta de desarrollo personal, el cual se presenta con más frecuencia en puestos de trabajo con tareas monótonas o mecánicas, donde el trabajador adopta un estilo de afrontamiento escapista.

Perfil desgastado, el cual presenta manifestaciones más severas de abandono, las cuales se expresan a través de sentimientos de desesperanza, una percepción de ineficacia y la desatención total de sus obligaciones como respuesta a una falta de control de los resultados y al poco o nulo reconocimiento.

Montero (2016) concluye que las manifestaciones del síndrome de burnout representan una erosión paulatina pasando del entusiasmo desbordado al cinismo defensivo y desencadenando en la apatía, la negligencia y el abandono total de la conducta.

2.2.6. Diferencias entre síndrome de burnout y estrés laboral.

Síndrome de burnout, en términos simples, es una respuesta a una situación de estrés laboral crónico, prolongado en el tiempo y que se caracteriza por

situaciones como la despersonalización de las tareas, el desgaste tanto emocional como físico, un bajo rendimiento por parte del trabajador y se estima que afecta al 10% de los trabajadores y que entre el 2% y el 5% de los casos pueden ser graves (Galiani, 2019).

Rodríguez y de Rivas (2011) estipulan qué la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo define el estrés laboral como las reacciones físicas y emocionales causadas por una desigualdad entre las exigencias del trabajo y las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.

El estrés laboral puede llegar a causar angustia, irritabilidad, cansancio, tristeza, falta de motivación e incluso desencadenar en el síndrome de burnout, teniendo como consecuencia el ausentismo, bajo rendimiento, quejas de los clientes y un deterioro en la imagen de la empresa. (Galiani, 2019)

2.3. Marco Teórico

En coherencia con el tema de investigación propuesto, titulado Burnout como riesgo psicosocial: un análisis desde la Seguridad y Salud en el Trabajo, el término riesgo psicosocial se emplea como categoría general de análisis para posicionarlo dentro del campo de la Seguridad y Salud ocupacional. No obstante, desde una precisión conceptual, se aborda el síndrome de burnout como un fenómeno ocupacional asociado a factores de riesgo psicosocial, debido a que la exposición permanente a determinadas condiciones laborales puede favorecer su aparición o agravamiento. Esta aclaración permite mantener coherencia con el título y al mismo tiempo desarrollar el análisis con rigor teórico.

Los modelos seleccionados permiten abordar el síndrome de burnout desde dos dimensiones complementarias. Desde un primer enfoque, el modelo Maslach

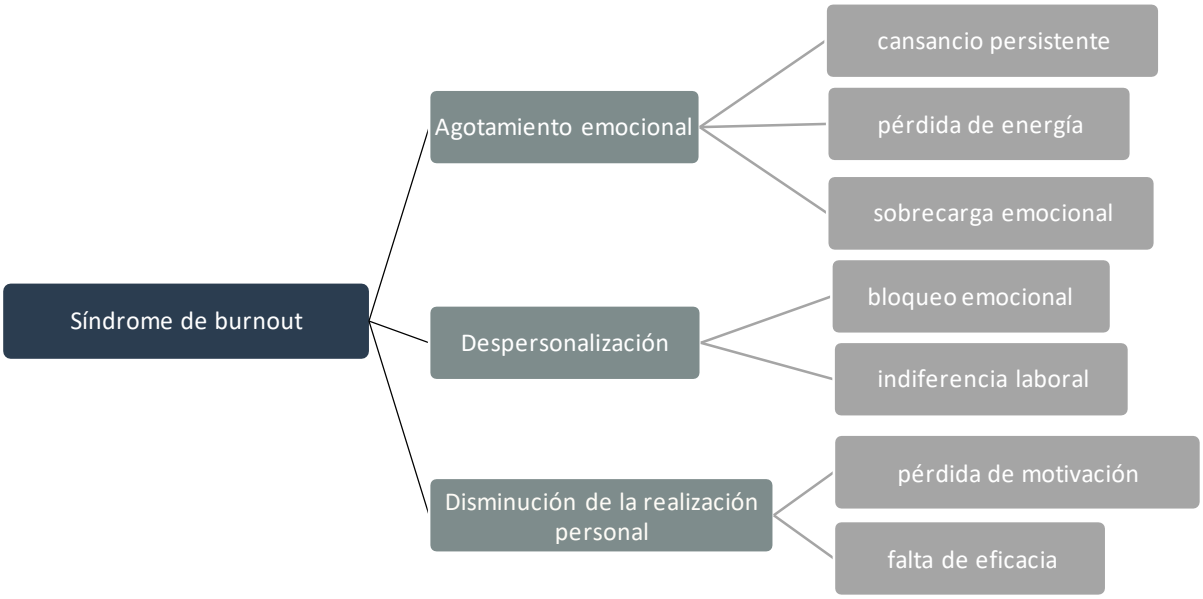
ayuda a comprender sus manifestaciones principales. Por su parte Karasek y Theorell, Siegrist y el modelo demandas-recursos laborales explican cómo ciertas condiciones laborales pueden actuar como factores de riesgo psicosocial relacionados al desgaste ocupacional. Con esta selección se responde al enfoque del estudio orientado a analizar este síndrome en el contexto ecuatoriano.

2.3.1. Modelo tridimensional del síndrome de burnout de Maslach

Este modelo de medición y comprensión tridimensional se consolidó en la década de 1980 a partir de la publicación de Maslach y Jackson (1981), quienes desarrollaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) como instrumento para medir el síndrome de burnout en trabajadores vinculados con servicios humanos. En la actualidad se continúa utilizando para analizar el desgaste ocupacional en distintos contextos laborales.

Figura 1.

Dimensiones del síndrome de burnout de Maslach



Nota. La figura resume el modelo tridimensional del síndrome de burnout. El agotamiento emocional relacionado con la pérdida de energía y el cansancio persistente frente a exigencias laborales. La despersonalización se expresa a través del bloqueo emocional, indiferencia laboral reflejado en el trato con las personas con quienes se interactúa. Finalmente, la disminución de la realización personal que hace referencia a la percepción de bajo logro personal y disminución de eficacia. Adaptado de Maslach y Jackson (1981)

Este modelo resulta útil porque por sus dimensiones permite estudiar el síndrome de burnout como fenómeno ocupacional asociado a condiciones laborales sostenidas en el tiempo y no como una afectación individual del trabajador. Además, permite diferenciarlo de otros fenómenos como el estrés laboral general o la fatiga ocupacional.

2.3.2. Modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell

Este modelo fue propuesto inicialmente por Robert Karasek (1979), quien señaló que las afectaciones en la salud laboral pueden incrementarse cuando el trabajador enfrenta altas demandas psicológicas y posee bajo control de sus tareas.

Más adelante, en 1990 Karasek y Theorell ampliaron este enfoque al incorporar el apoyo social como una dimensión relevante debido a que el respaldo de supervisores, compañeros y de la organización puede actuar como un factor protector.

Desde este enfoque, el desgaste ocupacional no depende únicamente de la cantidad de trabajo asignado, sino también del nivel de autonomía y del apoyo que recibe el colaborador por parte de la organización. Un cargo con alto volumen de

trabajo, pero baja capacidad de decisión y con poco apoyo de la institución puede ser un detonante de condiciones poco favorables para la salud mental.

Vinculado con el síndrome de burnout, este modelo permite explicar cómo la sobrecarga laboral, la presión por resultados, la falta de autonomía, la delimitación poco clara de roles y el escaso apoyo organizacional pueden contribuir al desgaste profesional cuando se mantiene constante en el tiempo.

2.3.3. Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist

(Tirado, y otros, 2022) indica que el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, propuesto por Siegrist, explica el malestar laboral que se da cuando el esfuerzo realizado por el trabajador no se corresponde con las recompensas recibidas. Estas compensaciones no se refieren únicamente a un valor monetario, ya que incluyen también: reconocimiento, estabilidad, oportunidades de desarrollo, trato justo y valoración del desempeño.

Para este estudio, el modelo descrito permite analizar factores psicosociales que en muchas ocasiones no resultan visibles de forma inmediata, pero que pueden repercutir en el desgaste ocupacional y la salud mental. Desde esta perspectiva, la percepción de desequilibrio entre exigencias y recompensas puede afectar la motivación, el compromiso y la eficacia profesional.

2.3.4. Modelo demandas-recursos laborales

Propuesto principalmente por Evangelia Demerouti y Arnold B. Bakker en el año 2001, plantea que todo trabajo contiene demandas y recursos. Se entiende por demandas aquellos aspectos que exigen esfuerzo sostenido, como: la sobrecarga laboral, la presión por resultados, la alta demanda emocional y la ambigüedad de

funciones. Por su parte, los recursos son los elementos o medios que ayudan al trabajador a enfrentar dichas demandas.

Bakker (2023), señala que esta teoría explica cómo las demandas y los recursos influyen en el rendimiento laboral a través del bienestar del trabajador. Bajo esta perspectiva, el desgaste profesional puede identificarse como resultado del desequilibrio entre los recursos proporcionados por la organización y las exigencias del puesto de trabajo.

Este modelo resulta pertinente para una revisión bibliográfica en Seguridad y Salud en el Trabajo porque integra en un mismo análisis diferentes factores de riesgo psicosocial. Incluso, refuerza la idea de no limitar la prevención a la reducción de exigencias y se enfoca en fortalecer los recursos laborales y organizacionales.

Tabla 2.

Relación entre los modelos teóricos y el síndrome de burnout

Modelo	Aporte principal	Vinculación con el síndrome de burnout
Modelo tridimensional del síndrome de burnout de Maslach	Explica el síndrome de burnout mediante tres dimensiones.	Identifica las principales manifestaciones del síndrome de burnout y permite diferenciarlo de otros fenómenos ocupacionales
Modelo demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell	Relaciona las altas demandas laborales con el bajo control sobre las tareas y el apoyo de la organización	Ayuda a comprender como ciertas condiciones laborales pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout

Modelo	Aporte principal	Vinculación con el síndrome de burnout
Modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist	Explica el malestar laboral a partir del desequilibrio entre esfuerzo y recompensas	Relaciona los factores psicosociales con la perdida de motivación y eficacia profesional.
Modelo demandas-recursos laborales	Plantea que el desgaste puede aparecer cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles	Integra el análisis del síndrome de burnout desde la perspectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo

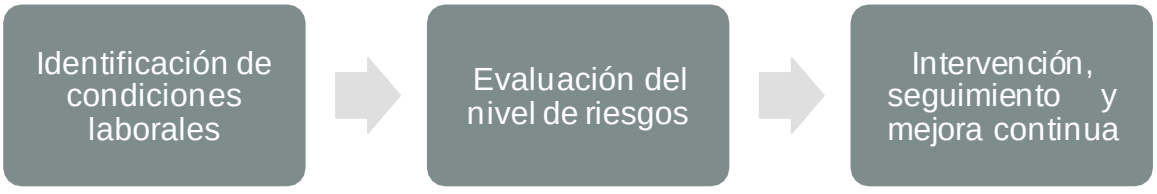
Nota. Como se observa en la tabla, los modelos seleccionados no se presentan como enfoques aislados, más bien son perspectivas complementarias. Adaptación propia de Maslach (1981), Karasek (1979), Bakker (2023) y Tirado (2022)

2.3.5. Enfoque preventivo de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La gestión preventiva constituye un componente indispensable dentro de los sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional, debido a que permite anticipar condiciones laborales que pueden afectar la salud mental del trabajador. Esta perspectiva busca la intervención institucional con el fin de evaluar los riesgos psicosociales, con el fin de evaluarlos, mitigarlos, modificarlos o eliminarlos según corresponda, tal como lo plantea la Organización Mundial de la Salud (2024) en su publicación acerca de la salud mental en el trabajo.

Figura 2.

Proceso ordenado de prevención de los factores de riesgo psicosocial



Nota. La figura sintetiza las etapas básicas de la gestión preventiva de los factores de riesgo psicosocial. Este proceso permite abordar el síndrome del burnout desde una perspectiva preventiva, actuando sobre las condiciones laborales antes de que generen afectaciones en la salud mental del trabajador. Adaptación de Directrices básicas de los riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022).

Con relación al síndrome de burnout, la gestión preventiva analiza este fenómeno más allá de sus manifestaciones individuales, ya que incluye los factores laborales que pueden favorecer su desarrollo. Por esto, su abordaje implica verificar si las organizaciones cuentan con procesos suficientes para abordar los factores de riesgo psicosocial. En esta línea, la Organización Internacional de Estandarización (2021) en la norma ISO 45003:2021 aporta pautas para la gestión de riesgos psicosociales y la promoción del bienestar psicológico dentro de los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para esta investigación, se consideran aquellos factores de riesgo psicosocial que presentan mayor relación teórica con las dimensiones del síndrome de burnout planteadas en el modelo tridimensional del burnout de Maslach.

Tabla 3.

Principales factores de riesgo psicosocial vinculados con el síndrome de burnout

Factor de riesgo psicosocial	Manifestación en el entorno laboral	Posible incidencia en el síndrome de burnout
Sobrecarga laboral	Exceso de tareas, jornadas prolongadas, presión constante por cumplimiento de metas	Favorece el agotamiento emocional y la pérdida de energía

Factor de riesgo psicosocial	Manifestación en el entorno laboral	Posible incidencia en el síndrome de burnout
Falta de autonomía	Escasa capacidad para tomar decisiones sobre la organización o ejecución del trabajo	Incrementa la sensación de frustración, bajo control y desgaste
Ambigüedad en los roles	Responsabilidades superpuestas, funciones poco claras o instrucciones contradictorias	Genera tensión, inseguridad y desgaste mental progresivo
Escaso apoyo organizacional	Falta de respaldo por parte de superiores, compañeros o de la organización	Incentiva la despersonalización, el bloqueo emocional y la indiferencia laboral
Desequilibrio esfuerzo vs recompensa	Alto esfuerzo laboral con bajo reconocimiento, inestabilidad o falta de oportunidades	Disminuye la motivación y la realización personal
Alta demanda emocional	Exposición constante a situaciones laborales exigentes a nivel emocional	Genera cansancio psicológico y el desgaste profesional
Inseguridad laboral y precariedad	Condiciones labores desfavorables, inestabilidad contractual	Incrementa la exposición al estrés continuo y la vulnerabilidad al desgaste ocupacional
Deficiencia en la gestión preventiva	Ausencia de evaluación psicosocial, falta de medidas preventivas, enfoque reactivo	Mantiene condiciones laborales que promueven el desgaste ocupacional

Nota. Los factores expuestos no representan la totalidad de riesgos psicosociales laborales, ya que estos deben identificarse según el tipo de trabajo, actividad económica y características de cada organización. Elaboración propia a partir de Organización Internacional de Estandarización (2021), la Organización Mundial de la Salud (2024) y el modelo tridimensional de Maslach.

2.3.6. Instrumentos internacionales sobre riesgos psicosociales y salud mental laboral

Los instrumentos internacionales sobre Seguridad y Salud en el Trabajo constituyen una base referencial para comprender la protección de la salud mental en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud (2024) reconoce que esta puede favorecerse cuando se desarrolla en ambientes óptimos, pero también puede verse afectada cuando existen condiciones laborales que generan malestar en el trabajador.

De igual forma, la Organización Internacional del Trabajo (2022) indica que el bienestar mental en el trabajo forma parte de la protección laboral y debe ser abordado a través de acciones institucionales orientadas a la prevención. Este planteamiento resulta relevante porque permite analizar el síndrome de burnout dentro de un marco ocupacional que está relacionado con la organización del trabajo y no como una afectación individual.

A nivel regional, la Comunidad Andina (2004) emite el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual proporciona criterios generales para la protección de la salud de empleados en los países miembros. La Decisión 584 define la salud como un derecho fundamental que incluye elementos y factores que pueden afectar de forma negativa el estado físico y mental del trabajador cuando se relaciona con el ambiente laboral.

De manera complementaria, en el 2005 la Comunidad Andina emitió la Resolución 957, que desarrolla elementos relacionados con la gestión administrativa, técnica, del talento humano y los procesos operativos básicos dentro de los sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional. Su aporte permite ubicar la

salud mental dentro de una gestión organizada, en la que el empleador es responsable de la protección integral del trabajador.

En conjunto, los instrumentos internacionales y regionales permiten afirmar que la salud mental forma parte del resguardo de la salud ocupacional. Esto aporta una base para analizar si el abordaje del síndrome de burnout en el Ecuador se relaciona con estos estándares y aporta al fortalecimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.3.7. Normativa y políticas públicas ecuatorianas aplicables a la prevención de riesgos psicosociales y desgaste ocupacional

En el país, la prevención de riesgos psicosociales está vinculada al marco general de protección laboral. En este sentido, el Ministerio del Trabajo (2017), mediante los Acuerdos Ministeriales MDT-2025-093 y MDT – 2025-102, establece de forma obligatoria la implementación de programas de prevención de riesgos psicosociales en empresas del sector público que cuenten con cincuenta trabajadores o más y en empresas del sector privado que cuenten con más de diez trabajadores. Esta disposición constituye una pauta importante porque incorpora formalmente la prevención psicosocial dentro de la gestión laboral.

Como complemento, el Ministerio del Trabajo emite en el 2024 la Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales, con el objetivo de orientar el desarrollo de acciones de prevención, promoción, educación y evaluación. Este instrumento busca que la prevención no se limite al cumplimiento documental, más bien que se refleje en acciones enfocadas a proteger la salud mental mediante el mejoramiento de las condiciones del trabajo.

También, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016) presenta la Resolución C.D. 513 que regula las enfermedades ocupacionales derivadas de la exposición a factores de riesgo laboral. Si bien el síndrome de burnout no se encuentra reconocido como enfermedad profesional de forma específica, el numeral 2.4. 2 permite considerar otros trastornos mentales o del comportamiento cuando se valida la relación directa entre la exposición derivada de las actividades laborales y las afectaciones presentadas por el trabajador.

Tabla 4.

Relación entre la normativa ecuatoriana y el síndrome de burnout

Norma o Instrumento	Alcance	Relación con los riesgos psicosociales	Relación con el síndrome de burnout
Constitución de la República del Ecuador	Reconoce el trabajo como derecho, deber social y fuente de realización personal.	Sustenta la obligación de garantizar condiciones laborales dignas, seguras y saludables.	Fundamenta la protección de la salud mental laboral como parte del bienestar del trabajador.
Decisión 584 de la Comunidad Andina	Establece el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Posiciona la salud del trabajador dentro de un marco regional de prevención de riesgos laborales.	Relaciona el síndrome de burnout con estándares regionales de protección de la salud en el trabajo.
Resolución 957 de la Comunidad Andina	Reglamenta el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	Establece elementos de gestión administrativa, técnica y de talento humano.	Ayuda a comprender la prevención psicosocial como parte de una gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Código del Trabajo	Regula las relaciones laborales.	Analizan la gestión de prevención y protección dentro de un vínculo laboral.	Permiten contrastar las condiciones del trabajo con el desgaste ocupacional
Acuerdo Ministerial MDT-2025-093 y MDT-2025-102	Establecen la obligación de implementar	Incorporan formalmente la prevención psicosocial	Exigen intervenir sobre los factores laborales que pueden

Norma o Instrumento	Alcance	Relación con los riesgos psicosociales	Relación con el síndrome de burnout
	programas de riesgos psicosociales en empresas públicas con más de cincuenta trabajadores y privadas con más de diez trabajadores.	dentro de la gestión laboral	generar desgaste ocupacional.
Resolución C.D.513 del IESS	Regula las enfermedades ocupacionales	Reconoce la posibilidad de considerar trastornos mentales cuando exista una relación directa con el entorno laboral.	Permite analizar el síndrome de burnout si se demuestra su relación con las condiciones laborales.
Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales	Orienta acciones de identificación y prevención de riesgos psicosociales.	Facilita la aplicación práctica del programa de prevención dentro de las organizaciones	Aporta herramientas para prevenir condiciones laborales asociadas al síndrome del burnout
Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	Brinda la metodología para la evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones	Facilita la identificación de condiciones laborales que pueden afectar la salud mental	Puede ayudar a detectar factores asociados al síndrome de burnout, aunque no lo evalúa de forma exclusiva

Nota. Como se observa en la tabla, el problema no radica en una ausencia de normativa, sino en la dificultad de articular los instrumentos existentes con criterios claros para el abordaje del síndrome de burnout dentro de la gestión de los factores de riesgo psicosocial. Elaboración propia a partir de la Constitución de la República del Ecuador (2008), Código del Trabajo (2005), Ministerio del Trabajo (2017, 2024) e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016).

El análisis normativo no debe centrarse únicamente en la existencia de disposiciones legales dejando de lado su capacidad de aplicación real, si se considera la estructura empresarial ecuatoriana y las limitaciones técnicas, económicas u organizacionales que pueden presentarse en cierto tipo de unidades productivas.

3. CAPÍTULO III: Diseño Metodológico

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio emplea una investigación de tipo bibliográfica-documental porque se recupera, analiza e interpreta la información proveniente de fuentes académicas, normas nacionales, guías técnicas y documentos institucionales (Arias, 2023), relacionados con el síndrome de burnout como fenómeno ocupacional asociado a factores de riesgo psicosocial con un abordaje dentro del marco ecuatoriano de Seguridad y Salud Ocupacional.

Además, tiene un alcance descriptivo y analítico. Es descriptivo debido a que permite identificar y describir las bases teóricas del síndrome de burnout, los factores de riesgo asociados y los instrumentos normativos y preventivos a partir de fuentes documentales. También es analítico ya que compara la evidencia científica con la normativa nacional con el fin de identificar las brechas existentes entre la parte académica y su aplicación en el contexto ecuatoriano. (Universidad Nacional Autónoma de México, 2025)

3.2. La población y la muestra

Al tratarse de una revisión bibliográfica y documental, la población de estudio está conformada por documentos académicos, normas nacionales, guías técnicas y documentos oficiales relacionadas con el tema de estudio.

Las fuentes de información se obtuvieron al realizar una búsqueda de publicaciones en bases de datos científicas como Scielo, Google scholar, así como en páginas oficiales de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS) y se emplearon términos libres y términos MESH combinados mediante operadores booleanos como AND y

OR. Estas fuentes permiten analizar la problemática desde su conceptualización teórica y su tratamiento dentro de la normativa vigente en el Ecuador.

Criterios de inclusión

Los documentos que forman parte de esta investigación deben cumplir con los siguientes criterios:

1) Manuales, protocolos, guías, artículos científicos y normativa legal relacionada con el síndrome de burnout y riesgos psicosociales en el entorno laboral
2) Deben estar escritos en español y en inglés. Las palabras clave para la búsqueda fueron burnout, riesgo psicosocial (psychosocial risk), seguridad y salud en el trabajo (ocupational safety and health), riesgo psicosocial laboral (psychosocial ocupational risk)
3) Deben ser revistas indexadas u organizaciones internacionales de divulgación científica
4) Artículos publicados entre los años 2020 y 2026 y cuyos objetivos de investigación estén relacionados con los objetivos de este estudio
5) Se incluyen también teorías clásicas o de mayor antigüedad como los modelos de Maslach, Karasek, Theorell y Siegrist

Criterios de exclusión

De los documentos que se obtuvieron tras la búsqueda, fueron excluidos aquellos que cumplieron con los siguientes criterios:

1) Artículos con fecha de publicación anterior al 2020
2) Estudios con información insuficiente o que carecen de respaldo científico
3) Normativa legal que no está vigente o leyes que han sido derogadas

4) Documentos o estudios que tienen un enfoque clínico o que van encaminados hacia la medicina ocupacional
5) Documentos duplicados

Una vez que se realizó la búsqueda de la forma en la que se describe anteriormente y se aplicaran los criterios de inclusión y exclusión, las fuentes utilizadas para este estudio se encuentran detalladas en las tablas 5 y 6 en los anexos.

3.3. Los métodos y las técnicas

Los métodos utilizados son el analítico, sintético, inductivo, deductivo y documental. El método analítico permite descomponer la información revisada en categorías relacionadas con el síndrome de burnout y la normativa aplicable y la gestión preventiva con lo que se facilita examinar cada componente del problema y comprender su relación con el objeto de estudio.

El método sintético facilita la integración de los aportes de diferentes autores, normas e instituciones, para construir una interpretación coherente sobre el tratamiento del síndrome de burnout dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Este método resulta necesario para relacionar la evidencia científica, los instrumentos internacionales, la normativa ecuatoriana y la realidad empresarial del país. (Reyes, Guerra, Ciriaco, Urbina, & Corimayhua, 2022)

También se emplea el método inductivo, porque se parte de fuentes específicas para identificar tendencias generales sobre el abordaje del síndrome de burnout como fenómeno ocupacional. Adicionalmente, el método deductivo permite analizar el tema desde principios generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo hacia su aplicación en un contexto específico.

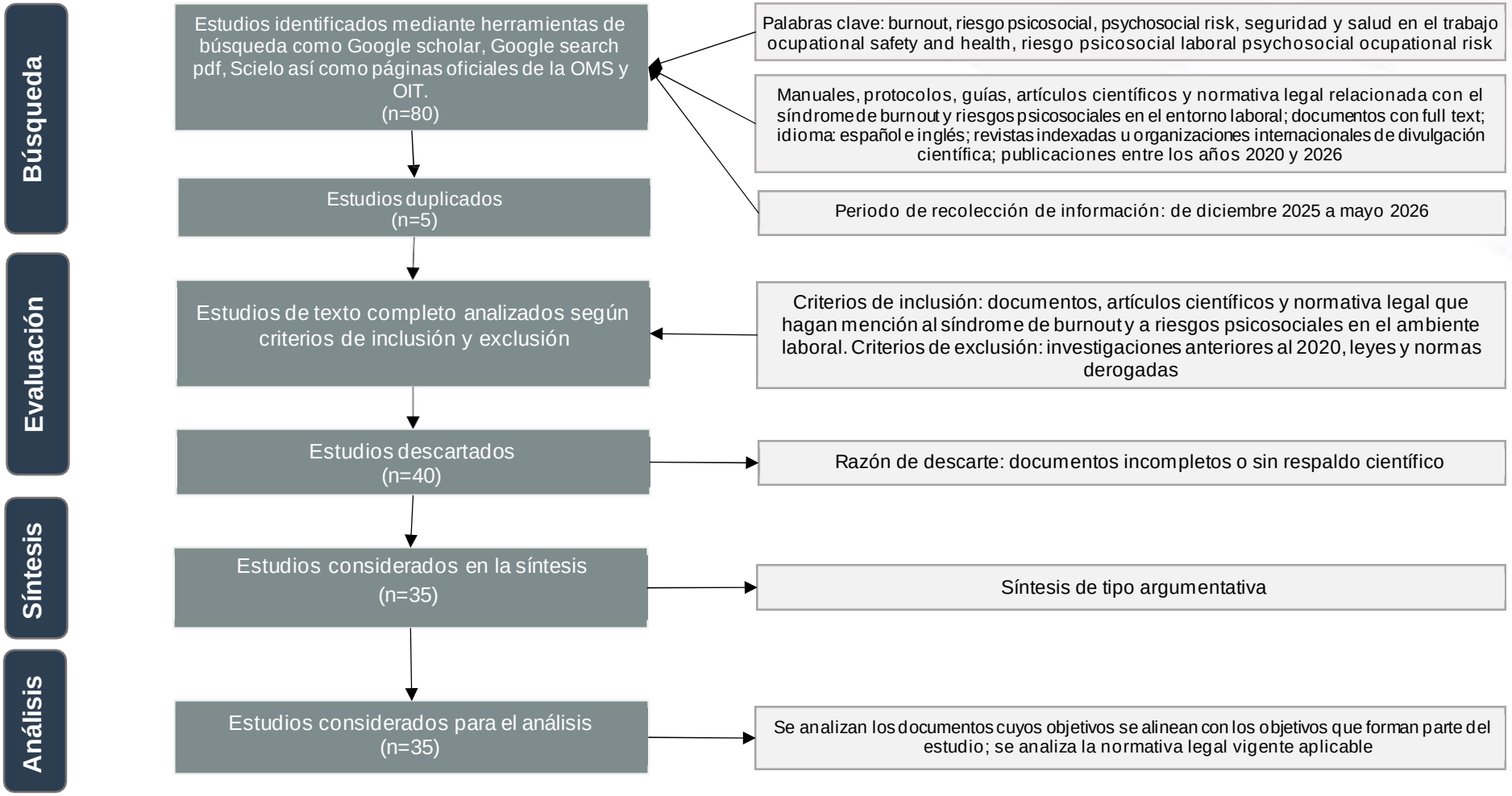
La técnica principal es la revisión bibliográfica y documental, mediante la cual se busca, selecciona, organiza y analiza las fuentes relacionadas con el síndrome de burnout y su prevención. El instrumento de apoyo es una matriz con la normativa vigente para clasificar los instrumentos legales e institucionales según su alcance, relación con los factores de riesgo psicosocial y vinculación con el síndrome de burnout. También una matriz con la literatura que permita relacionar las teorías existentes sobre el síndrome de burnout.

Con la finalidad de realizar un estudio y revisión más acertados, evitando sesgos de información, se aplicó el método denominado SALSA (Shashikant, 2025), acrónimo que responde a sus cuatro fases que son: “S” Search (búsqueda), “A” AppraisaL (evaluación), “S” Synthesis (síntesis) y “A” Analysis (análisis), este método se encuentra descrito en la Figura 3.

Al realzar la búsqueda de información de la forma que se describe en este capítulo, se obtuvieron 80 fuentes, de las cuales se descartaron 5 artículos duplicados, luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión descritos en este apartado, se cuentan con 35 fuentes válidas que forman parte de la población, motivo de esta investigación.

Figura 3.

Método SALSA para procesar la información



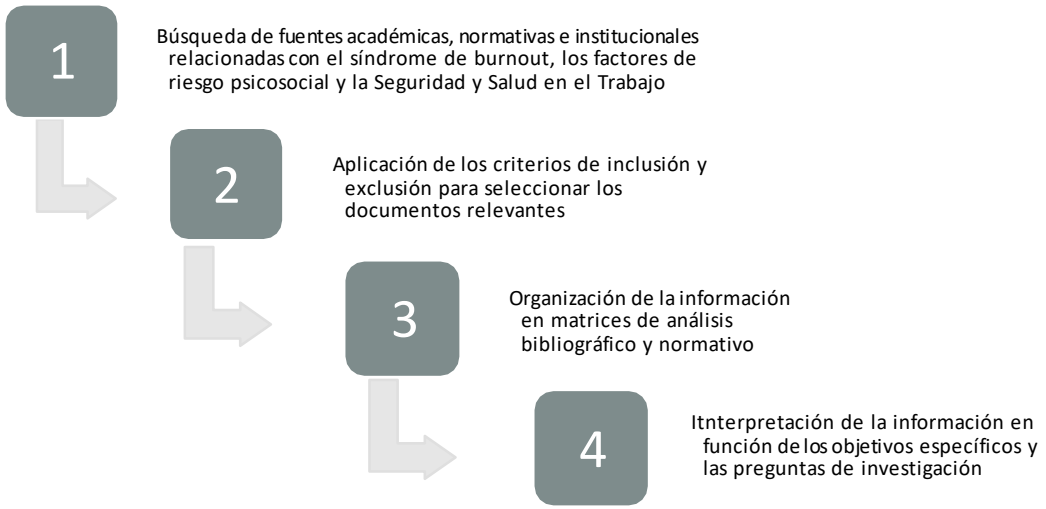
Nota. La figura muestra el proceso para la selección de las fuentes bibliográficas según método SALSA. Creación propia.

3.4. Procesamiento estadístico de la información

La información se procesa mediante análisis de contenido, clasificación temática, comparación documental e interpretación crítica de fuentes.

Figura 4.

Fases para procesar la información



Nota. La figura detalla los pasos que se siguen para procesar la información según las categorías consideradas. Esto permite analizar si los mecanismos teóricos, normativos e institucionales existentes son suficientes para identificar, evaluar e interpretar el síndrome de burnout como fenómeno ocupacional asociado a factores de riesgo psicosocial dentro del contexto ecuatoriano. Adaptación propia a partir de las fases del análisis documental propuesto por la Universidad Nacional Autónoma de México (2024).

Las categorías de análisis consideradas son: bases teóricas del síndrome de burnout, factores de riesgo psicosocial asociados al desgaste ocupacional, instrumentos internacionales sobre salud mental laboral, normativa ecuatoriana de Seguridad y Salud en el Trabajo, políticas públicas vinculadas con la prevención

psicosocial, estructura empresarial ecuatoriana y discrepancia entre la evidencia científica, la normativa vigente y la gestión preventiva.

A pesar de que la estructura institucional por parte de la universidad emplea el término “procesamiento estadístico de la información”, en esta investigación no corresponde aplicar estadística tradicional, debido a que no se trabaja con encuestas, mediciones numéricas ni bases de datos primarias. Por ello, el análisis se realiza desde un enfoque cualitativo-documental, orientado a la comparación, interpretación y síntesis de las fuentes seleccionadas.

CAPÍTULO IV: Análisis e Interpretación de Resultados

4.1. Análisis e Interpretación de Resultados

El presente capítulo busca exponer los hallazgos obtenidos al realizar el análisis cualitativo–documental, es por esta razón que los resultados no se presentan de forma numérica o estadística, se trata más bien del análisis de tres principales ejes: la evidencia científica, el alcance de la legislación ecuatoriana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la realidad operativa en el campo empresarial del país.

Al identificar las bases teóricas de Maslach y Jackson, Karasell y Theorell, Siegrist, el modelo demandas – recursos, la OMS y la literatura académica sobre el síndrome de burnout se evidencia como un fenómeno ocupacional caracterizado por tres principales dimensiones que son el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución en la eficacia profesional, vinculado directamente con el entorno laboral en el que se desarrolla el trabajador, diferenciándolo de otros trastornos psicosociales que este pudiera padecer. En consecuencia, el síndrome de burnout no debe reconocerse como una afección individual sino como un resultado del desgaste progresivo provocado por condiciones desfavorables en el entorno laboral, sostenidas en el tiempo.

En el marco normativo ecuatoriano existen varios instrumentos como la Constitución de la República del Ecuador, la Decisión 584, la Resolución 957, el Código del Trabajo, el Acuerdo Ministerial MDT-2025-093, el Acuerdo Ministerial MDT -2025-102, la Resolución C.D. 513 y las guías del Ministerio del Trabajo que reconocen la importancia sobre la prevención de riesgos Psicosociales y que buscan proteger la salud mental de los trabajadores, sin embargo, el síndrome de burnout no se encuentra detallado de forma específica en le normativa lo cual

genera limitaciones al momento de identificar, evaluar e interpretar específicamente este síndrome dentro de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Se evidencia que en las políticas públicas han implementado considerables avances en cuanto a riesgos psicosociales en el entorno laboral, especialmente en la implementación de protocolos de prevención de riesgos psicosociales en empresas que cuentan con más de 10 trabajadores, no obstante, alrededor del 90% del tejido empresarial del país está conformado por microempresas, las cuales tienen entre 1 y 9 trabajadores por lo que no estarían obligadas a implementar estos protocolos, demostrando que la normativa aplicable no está alineada con la realidad del país.

De forma general los resultados permiten confirmar que el síndrome de burnout se encuentra ampliamente desarrollado en las bases teóricas y la literatura científica, sin embargo, la normativa legal vigente en Ecuador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo presenta vacíos al momento de abordar este síndrome. Existe una brecha entre el reconocimiento internacional del síndrome de burnout como un fenómeno de carácter ocupacional y la falta de lineamientos nacionales específicos para su identificación, análisis y prevención.

CAPÍTULO V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

Este capítulo busca contrastar los hallazgos obtenidos al realizar un análisis teórico-normativo con la literatura científica internacional, dando respuesta a los objetivos planteados.

5.1. Discusión

La discusión de esta investigación busca comparar la hipótesis planteada en este trabajo investigativo con la situación real por lo que se planteó que los instrumentos normativos vigentes en Ecuador resultan insuficientes para la prevención y protección de los trabajadores en relación con el síndrome de burnout debido principalmente a la poca o nula existencia de protocolos específicos para diagnosticar y tratar este síndrome.

A nivel teórico, autores como Maslach y Jackson (1981), así como investigaciones más actuales como la de Bakker (2023), coinciden en que el síndrome de burnout no es un problema derivado de la incapacidad de adaptación del trabajador, sino una consecuencia directa de una falla en la estructura de la organización del trabajo, derivada principalmente por altas demandas junto con escasos recursos organizacionales. Esta postura es corroborada por la OMS al incluir el síndrome de burnout en su Clasificación Internacional de Enfermedades en 2019.

Sin embargo, el análisis de la normativa ecuatoriana, específicamente de los Acuerdos Ministeriales MDT-2025-093 y MDT -2025-102, revela que existe una burocratización de la psicología laboral, es decir, las empresas en Ecuador han adaptado sus procesos con la finalidad de poder responder a un check-list de cumplimiento del Ministerio de Trabajo y no con el fin de intervenir sobre los puestos

de trabajo o las cargas laborales. Como se mencionó anteriormente, el cuestionario oficial de riesgo psicosocial evalúa de manera general el entorno, pero carece de sustento clínico y escalas específicas que permitan detectar la presencia de estas patologías, por lo que el Estado permanece ciego ante la consolidación de las mismas en el entorno.

El siguiente punto de discusión surge al contrastar la Resolución C.D. 513 del IESS con la naturaleza propia de la salud mental ya que el hecho de que el síndrome de burnout no se encuentra en el listado de enfermedades profesionales, obliga al trabajador o al médico ocupacional a basarse en el numeral 2.4.2, donde el mayor problema será probar el nexo causal entre los síntomas de la enfermedad y el ambiente laboral.

Mientras que, en los riesgos físicos o mecánicos, la relación entre la exposición y el efecto se percibe con facilidad a través de distintas herramientas, rangos y escalas establecidas, en los riesgos psicosociales el nexo puede ser dudoso o inexacto debido a que el colapso de un trabajador puede estar influenciado por variables externas al entorno laboral como su situación socioeconómica, personal, familiar o incluso puede ligarse con los rasgos de su personalidad.

Al no existir directrices técnicas estandarizadas por el IESS para poder identificar y evaluar el nexo causal en patologías psicosociales, la resolución de estos casos queda sujeta a la interpretación del evaluador, lo que deriva en la exclusión del síndrome de burnout de los riesgos oficiales de siniestralidad laboral, haciendo que el problema sea invisible en Ecuador.

Si se considera el comportamiento del sector laboral ecuatoriano, donde, según el INEC (2024), alrededor del 99% de las empresas en el país están dentro de la clasificación de MIPYMES lo que resulta incompatible con modelos como el de Karasek y Theorell donde cuentan con estructuras organizacionales con departamentos de talento humano y estructuras organizacionales muy desarrolladas, lo cual es incompatible con el comportamiento del sector empresarial del país.

Las micro y pequeñas empresas presentan comúnmente características como la concentración de funciones en una sola persona, jornadas extendidas de manera informal, ausencia de roles claros y bien establecidos, así como un presupuesto frágil.

La normativa legal vigente en Ecuador impone las mismas obligaciones tanto a una empresa grande como a una pequeña, ignorando que las pequeñas no cuentan con la capacidad económica, administrativa o técnica para poder llevar a cabo programas de intervención en los distintos puestos de trabajo, resultando en una falta de protección a los trabajadores que laboran en el campo laboral que brinda la mayor cantidad de empleo en el país.

5.2. Conclusiones

La literatura internacional conceptualiza de manera sólida que el síndrome de burnout es un fenómeno de carácter ocupacional que debe diferenciarse de manera clínica y conceptual de otros fenómenos como el estrés laboral, la ansiedad o la depresión. Debido a que su manifestación se da en tres aspectos: el agotamiento, la despersonalización y la ineficacia, como una respuesta ante el fracaso prolongado

de los mecanismos de adaptación del trabajador frente a un entorno organizacional deficiente del lugar de trabajo.

Elementos normativos como la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y los Acuerdos Ministeriales MDT-2025-093 y MDT-2025-102, reconocen de forma general los riesgos psicosociales en el entorno laboral pero no mencionan de manera específica al síndrome de burnout. La Resolución C.D. 513 del IESS tampoco incluye este síndrome dentro de su listado oficial de enfermedades laborales, por lo que la detección y el tratamiento del síndrome de burnout recae en la demostración del nexo causal, lo cual resulta en un proceso ambiguo y que no es equitativo con el trabajador.

Las políticas públicas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que están vigentes en el Ecuador son consideradas más como un cumplimiento administrativo y burocrático, dejando de lado la prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral, debido a que las guías técnicas y los instrumentos oficiales de evaluación no han evolucionado al ritmo de las nuevas realidades y exigencias laborales donde es cada vez más común que se presenten situaciones como la hiperconectividad, el teletrabajo o modalidades híbridas, donde no existen límites claros entre la vida personal y laboral del trabajador y se normaliza la sobreexigencia en el trabajo.

En general, se concluye que las herramientas y recursos normativos vigentes en el Ecuador son insuficientes para identificar, evaluar e interpretar de forma correcta el síndrome de burnout como un fenómeno ocupacional debido a que no existe una conexión entre la evidencia científica y la práctica legal, ya que desvincula la patología de su fuente y la liga directamente a factores personales del

trabajador y que son externos al ámbito laboral, repercutiendo directamente en alrededor del 99% del campo empresarial.

5.3. Recomendaciones

En función del análisis realizado, se recomienda fortalecer el abordaje del síndrome de burnout dentro de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante lineamientos más claros para su identificación, evaluación e interpretación como fenómeno ocupacional asociado a factores de riesgo psicosocial.

Asimismo, resulta necesario que las instituciones competentes promuevan guías técnicas específicas que permitan diferenciar el síndrome de burnout de otros problemas de salud mental relacionados con el trabajo, evitando que su abordaje dependa únicamente de criterios generales.

Se debería exigir a los empleadores que cuenten con la capacitación y guía de profesionales en el área de la Seguridad y Salud en el trabajo con la finalidad de evaluar la situación real en su empresa y que a su vez este pueda brindar las pautas y los lineamientos que se deben cumplir con la finalidad de precautelar la seguridad y la salud de los trabajadores, sin dejar de lado la productividad de la empresa o provocando que incluso las utilidades se vean afectadas por la ejecución procedimientos inadecuados.

También se recomienda impulsar futuras investigaciones bibliográficas y aplicadas que analicen la efectividad de los programas de prevención de riesgos psicosociales en el contexto ecuatoriano, especialmente en micro, pequeñas y medianas empresas, donde pueden existir mayores limitaciones técnicas, económicas y organizacionales para implementar medidas preventivas sostenidas.

Finalmente, se recomienda promover la incorporación de profesionales de cuarto nivel con especialidad en Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los procesos de identificación, evaluación, prevención y seguimiento de los riesgos psicosociales en las empresas. Con esto se puede fortalecer el análisis técnico de los factores de riesgo y orientar medidas preventivas acorde a la normativa vigente y las necesidades reales de los trabajadores.

6. Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*.

Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: Registro Oficial No. 449. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Bakker, A., Demerouti, E., Sanz, A., & Rodríguez, A. (2023). La teoría de las demandas y recursos laborales: nuevos desarrollos en la última década. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Obtenido de https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2023a17#B80

Cantillo, K. (2025). Importancia de la salud mental en el ámbito laboral. *PSICOLOGÍA DESDE EL CARIBE*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v42n1/2011-7485-psdc-42-01-1.pdf

Comunidad Andina. (2004). *Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Comunidad Andina. Obtenido de https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf

Comunidad Andina. (2005). *Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Comunidad Andina. Obtenido de https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/RESO957.pdf

Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo.* Registro Oficial Suplemento No. 167, Quito. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Ekos Negocios. (15 de 11 de 2023). *Países con más sensación de burnout en América Latina.* Obtenido de https://ekosnegocios.com/articulo/paises-con-mas-sensacion-de-burnout-en-america-latina

Faúndez, V. O. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf

Galiani, J. (2019). *Diferencias entre estrés laboral, síndrome de burnout, acoso laboral y acoso sexual.* Sevilla: Centro Psicosanitario Galiani.

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Resolución C.D. 513. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.* Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Quito. Obtenido de https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/norma_interactiva/IESS_Normativa.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2025). *Registro Estadístico de Empresas 2024. Boletín Técnico N.° 02-2025-REEM.* Instituto Nacional de Estadística y Censos. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Registro_Empresas_Establecimientos/2024/Semestre_II/Boletin_REEM_2024.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales.* Instituto Nacional de Seguridad y

Salud en el Trabajo, Madrid. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/2927460/Directrices+basicas+para+la+gestion+de+los+riesgos+psicosociales+2022.pdf

Karasek, R. (1979). *Job demands, job decission latitude.* SAGE Publications, Inc.

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Universidad El Salvador*.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout* (Vol. 2). Obtenido de https://www.psicopolis.com/psicvaribox/burnout/misexpbout.pdf?utm_source

Ministerio del Trabajo. (2024). *Guía para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial.* Ministerio del Trabajo. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-aplicacion-del-cuestionario-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf

Ministerio del Trabajo. (2024). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial.* Ministerio del Trabajo. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf

Ministerio del Trabajo. (2025). *Acuerdo Ministerial MDT-2017-093. Norma para la Prevención, Protección y Sanción de las Faltas Disciplinarias Graves por Discriminación, Violencia y Acoso Laboral; y, Acoso Laboral; y, Acoso Sexual Laboral, en el Ámbito Laboral del Sector Público*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-093-signed.pdf

Ministerio del Trabajo. (2025). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT - 2025 - 102*. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/08/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MDT-2025-102-signed.pdf

Molano, J. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR JOURNAL*.

Montero, J. (2016). El Síndrome de Burnout y sus Diferentes Manifestaciones Clínicas: Una Propuesta para la Intervención. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/pdf/aar/v29n1/v29n1a04.pdf

Organización Internacional de Estandarización. (2021). *ISO 45003:2021. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.* Organización Internacional de Estandarización. Obtenido de https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es

Organizacion Internacional del Trabajo. (1984). *Factores Psicosociales: naturaleza, incidencia y prevención.* Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. Obtenido de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022.* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_848464.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2026). *La salud mental en el Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo?utm_source

Organización Mundial de la Salud. (28 de mayo de 2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Organización Mundial de la Salud. (2019). *CIE-11. Clasificación Internacional de Enfermedades para Estadísticas de Mortalidad y Morbilidad. Undécima revisión. Guía de Referencia.* Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://icd.who.int/es/docs/Guia%20de%20Referencia%20(version%2014%20nov%202019).pdf

Organización Mundial de la Salud. (02 de septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral.* Santiago.

Presidencia de la República del Ecuador. (23 de enero de 2024). *Decreto Ejecutivo N.° 255. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Presidencia de la República del Ecuador, Quito. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf

Reyes, I., Guerra, E., Ciriaco, N., Urbina, M., & Corimayhua, O. (2022). Métodos científicos en investigación pedagógica. *Dilemas Contemporáneos:*

Educación, Política y Valores, 4-6. Obtenido de file:///D:/NO%20ELIMINAR/Downloads/3106-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4183-1-10-20211228-1.pdf

Rodríguez Carvajal, R., & de Rivas Hermosilla, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación,. *Medicina y Seguridad del Trabajo*.

Shashikant, N. (19 de agosto de 2025). *SALSA Literature Review Technique*. Obtenido de https://track2training-com.translate.goog/2025/08/19/salsa-literature-review-technique/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=tc

Suárez Duarte, R. J., Campos Sequeira, L. Y., Villanueva, J. d., & Mendoza Castro, C. (2020). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación,. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*.

Tirado, G., Rodríguez, F., Llorente, M., Rubio, F., Topa , G., & López, Á. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, https://www.rips.cop.es/pdf/art592022.pdf.

Universidad Nacional Autónoma de México. (6 de 11 de 2024). Análisis documental, un proceso de apropiación del conocimiento. *Revista Digital Universitaria*. Obtenido de https://www.revista.unam.mx/2024v25n6/analisis_documental_un_proceso_de_apropiacion_del_conocimiento/?utm_source

Universidad Nacional Autónoma de México. (2025). Clasificación de los tipos de estudio. En *Métodos de investigación clínica y epidemiológica* (págs. 1-2).

Obtenido de https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2025/06/U4-anexo-1-Argimon.-Capitulo-4-Clasificacion-de-los-tipos-de-estudio.pdf

Anexos

Tabla 5.

Anexo 1. Fuentes de revisión de literatura según método SALSA

Autor / año	Tipo de fuente	Tema principal	Aporte o hallazgo relevante	Relación con la investigación
Maslach y Jackson (1981)	Artículo científico	Medición del burnout	Plantea el modelo tridimensional del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.	Sustenta la base teórica principal para comprender el burnout como fenómeno ocupacional.
Olivares Faúndez (2017)	Artículo científico	Comprensión del burnout	Explica la evolución conceptual del burnout y la contribución de Christina Maslach en su estudio.	Permite contextualizar el origen y consolidación teórica del síndrome.
Karasek (1979)	Artículo científico	Modelo demanda - control	Expone que altas demandas y bajo control laboral generan tensión y desgaste en el trabajador.	Ayuda a relacionar la organización del trabajo con el desarrollo del burnout.
Bakker et al. (2023)	Artículo científico	Modelo demandad – recursos laborales	Explica como el desequilibrio entre demandas laborales y recursos disponibles favorece el desgaste ocupacional.	Permite interpretar el burnout desde un enfoque organizacional y preventivo en SST.

Autor / año	Tipo de fuente	Tema principal	Aporte o hallazgo relevante	Relación con la investigación
Tirado et al. (2022)	Artículo científico	Modelo esfuerzo – recompensa	Analiza la relación ente desequilibrio esfuerzo – recompensa y quejas subjetivas de salud.	Refuerza la asociación entre exigencias laborales, reconocimiento insuficiente y desgaste profesional.
Montero (2016)	Artículo científico	Manifestaciones clínicas del burnout	Describe distintas manifestaciones clínicas del síndrome y propone líneas de intervención.	Ayuda a diferenciar el burnout de otros problemas de salud mental relacionados con el trabajo.
Galiani Domínguez (2019)	Documento teórico	Diferencias entre estrés laboral, burnout y acoso	Distingue conceptualmente el burnout de otros fenómenos psicosociales.	Aporta a la precisión conceptual del estudio y evita confusión con otras afecciones.
Organización Mundial de la Salud (2019)	Documento institucional	CIE – 11 y burnout	Reconoce el burnout como fenómeno ocupacional asociado al estrés crónico en el trabajo mal gestionado.	Sirve de sustento internacional para interpretar el burnout en el ámbito laboral.
Organización Mundial de la Salud (2024)	Documento institucional	Salud mental en el trabajo	Señala que los riesgos psicosociales pueden derivarse de cargas excesivas, falta de apoyo, baja autonomía y mala organización laboral.	Relaciona directamente los factores psicosociales con la salud mental laboral y el burnout.

Autor / año	Tipo de fuente	Tema principal	Aporte o hallazgo relevante	Relación con la investigación
Organización Internacional del Trabajo (1984)	Informe institucional	Factores psicosociales	Define los factores psicosociales en el trabajo y su incidencia sobre la salud y el rendimiento.	Brinda una base conceptual para analizar los factores que favorecen el desgaste ocupacional.
Organización Internacional del Trabajo (s.f.)	Página institucional	Salud mental en el trabajo	Destaca la necesidad de entornos seguros y saludables para prevenir riesgos relacionados con el trabajo.	Fortalece el enfoque preventivo desde la SST.
Cantillo (2025)	Artículo científico	Salud mental en el ámbito laboral	Analiza la importancia de la salud mental en el trabajo y su impacto sobre el desempeño y bienestar.	Refuerza la actualidad y relevancia del problema en el contexto laboral.
Molano y Arévalo (2013)	Artículo científico	Evolución de la SST	Explica la transición de salud ocupacional hacia la gestión de seguridad y salud en el trabajo.	Permite ubicar el burnout dentro de una visión moderna e integral de la SST.
Parra (2003)	Documento técnico	Conceptos básicos en salud laboral	Desarrolla fundamentos generales sobre salud laboral y prevención de riesgos.	Sirve de base para el enfoque preventivo desde la SST.
Instituto Nacional de Seguridad y salud en el Trabajo (2022)	Documento técnico	Gestión de riesgos psicosociales	Propone lineamientos para identificar, evaluar y gestionar riesgos psicosociales en las organizaciones.	Permite vincular el burnout con un proceso de gestión preventiva estructurado.

Autor / año	Tipo de fuente	Tema principal	Aporte o hallazgo relevante	Relación con la investigación
International Organization for Standardization (2021)	Norma técnica	ISO 45003 y riesgos psicosociales	Establece directrices para integrar la gestión de riesgos psicosociales en los sistemas de SST.	Establece directrices para integrar la gestión de riesgos psicosociales en los sistemas de SST.
Lovo Javier (2020)	Artículo científico	Síndrome de burnout: Un problema moderno	Manifestaciones del síndrome de burnout.	Describe la manera en la que se presentan los distintos síntomas o características del síndrome de burnout.
Rodríguez Carvajal, R., & de Rivas Hermosilla, S. (2011)	Artículo científico	Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actuación y líneas de investigación	Describe y analiza el estrés laboral aplicando distintos modelos y definiendo líneas de investigación.	Describe de forma detallada diversos conceptos que permiten comprender y diferenciar el estrés laboral del síndrome de burnout.

Tabla 6.

Anexo 2. Sintetización de normativa aplicada al estudio según método SALSA

N.◦	Norma/Documento	Año	Institución emisora	Contenido principal	Aporte para la investigación
1	Constitución de la República del Ecuador	2008	Asamblea Constituyente	Reconoce el trabajo como derecho y deber social. Además del derecho a condiciones laborales dignas y seguras.	Es la base constitucional que sustenta la protección de la salud del trabajador, incluida la salud mental.
2	Código del Trabajo	2005	Congreso Nacional	Regula la relación laboral, derechos y obligaciones tanto del trabajador como el empleador.	Permite analizar el marco laboral general dentro del cual se aborda la protección del trabajador frente a riesgos laborales.
3	Decisión 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	2004	Comunidad Andina	Presenta lineamientos regionales para la prevención de riesgos laborales y protección de la salud en el trabajo.	Aporta el sustento a nivel regional para el análisis normativo de la Seguridad y Salud en el Trabajo

N.◦	Norma/Documento	Año	Institución emisora	Contenido principal	Aporte para la investigación
4	Resolución 957. Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo	2005	Comunidad Andina	Regula la aplicación de la Decisión 584 y desarrolla aspectos de prevención	Refuerza el marco andino en lo referente a la prevención y gestión de riesgos laborales
5	Resolución C.D. 513. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo	2016	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Establece el rango de calificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que incluyen otros trastornos mentales cuando hay un nexo causal.	Permite analizar si el síndrome de burnout puede ser interpretado dentro del régimen ecuatoriano de riesgos del trabajo.
6	Guía para la Implementación del programade prevención de Riesgo Psicosocial	2024	Ministerio del Trabajo	Orienta la elaboración e implementación de programas preventivos para riesgos psicosociales.	Permite valorar el soporte técnico existente para la prevención del síndrome de burnout en organizaciones ecuatorianas.
7	Guía para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial	2024	Ministerio del Trabajo	Detalla el uso del cuestionario para identificar factores de riesgo psicosocial en el trabajo.	Aporta elementos de identificación y evaluación preventiva útiles para el análisis del síndrome de burnout.

N.◦	Norma/Documento	Año	Institución emisora	Contenido principal	Aporte para la investigación
8	Decreto Ejecutivo N.˚ 255. Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	2024	Presidencia de la República	Fortalece el sistema nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y actualiza las obligaciones preventivas de los empleadores.	Fortalece el marco jurídico ecuatoriano desde una visión más moderna de prevención
9	Organización Mundial de la Salud CIE-11	2019	Organización Mundial de la Salud	Reconoce el síndrome de burnout como un fenómeno ocupacional vinculado al trabajo	Brinda sustento técnico internacional para la interpretación del síndrome desde el ámbito ocupacional.
10	Organización Mundial de la Salud. Burnout an occupational phenomenon	2019	Organización Mundial de la Salud	Clasifica el síndrome de burnout como un fenómeno ocupacional y no como una enfermedad médica	Permite justificar la precisión conceptual del tema sin contradecir el título de la investigación.
11	ISO 45003:2021	2021	International Organization for Standardization	Establece pautas para la gestión de riesgos psicosociales y la salud psicológica en el trabajo.	Aporta un referente técnico internacional para valorar la gestión preventiva del síndrome de burnout.

N.◦	Norma/Documento	Año	Institución emisora	Contenido principal	Aporte para la investigación
12	Acuerdo Ministerial MDT-2025-093	2025	Ministerio del Trabajo	Da disposiciones para la prevención de riesgos psicosociales y la eliminación de la discriminación en un ambiente laboral.	Es una de las principales normas ecuatorianas vinculadas con la prevención de riesgos psicosociales en el sector público.
13	Acuerdo Ministerial MDT-2025-102	2025	Ministerio del Trabajo	Da disposiciones para la prevención de riesgos psicosociales y la eliminación de la discriminación en un ambiente laboral.	Es una de las principales normas ecuatorianas vinculadas con la prevención de riesgos psicosociales en el sector privado.