

Relación entre agotamiento profesional y condiciones laborales en servidores de la Fiscalía de Manta

Rosa Aura Intriago Zamora

ORCID: <https://orcid.org/00090-000-5776-152X>

Correo: rosa.intriago@pg.uleam.edu.ec

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí **ULEAM**

Manta, Ecuador

Bryan Abdon Mendoza Muñoz

ORCID: <https://orcid.org/000-0002-9964-8362>

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, **ULEAM**

Manta, Ecuador

Recibido: 16-05-2025 Aceptado: 27-08-2025 Publicado: 05/12 /2025

Resumen

El agotamiento profesional es el resultado del conjunto de síntomas que afectan a la realización del trabajo, esto se debe al estrés laboral que perdura durante un tiempo estimado y que afecta negativamente el trabajo y la vida diaria. El presente estudio tuvo como objetivo identificar las causas del agotamiento profesional y analizar las condiciones laborales actuales de los servidores de la Fiscalía de Manta. Se utilizó un diseño mixto con enfoque cualitativo y cuantitativo, y participaron 34 servidores públicos, entre ellos agentes fiscales, secretarios y peritos, cuyas funciones y exigencias laborales varían según el cargo. Para la recolección de datos se emplearon entrevistas y encuestas estructuradas, las cuales permitieron conocer las experiencias laborales y condiciones específicas de los participantes. El análisis de los datos reveló que existe una clara relación entre el agotamiento profesional y las condiciones de trabajo, afectando principalmente a quienes enfrentan alta carga laboral, extensos horarios, turnos frecuentes, un entorno físico demandante y falta de seguridad. Actualmente, los resultados muestran que los factores antes mencionados inciden negativamente en la salud mental y el desempeño diario de los servidores, agravando su calidad de vida si no se interviene a tiempo. Se concluye que la implementación de estrategias preventivas, la mejora del ambiente laboral y una comunicación efectiva son medidas

clave para mitigar el burnout. Esta investigación confirma la presencia del agotamiento profesional en la Fiscalía de Manta y puede servir de base para futuras acciones e investigaciones en contextos similares.

Palabras clave: agotamiento profesional; condiciones de trabajo; niveles de desgaste.

Abstract

Within the workplace, there are many factors that affect human behavior, one of them is burnout, which affects both physical and mental health. Apart from decreasing people's work and academic performance, it can cause personal disorders, and even affects the relationship between friends and family. In 2000, the WHO declared that professional burnout is an occupational risk factor. Already in (2022) the WHO points out the following: all workers have the right to a safe and healthy work environment, thanks to this they can reduce tension, conflicts and increase work performance and productivity. The objective of this investigation is to identify the causes of professional burnout and what the current working conditions are in the employees of the Manta Prosecutor's Office. This study focused on the different positions of Fiscal Agents, Secretaries and Assistant Prosecutors of Manta, where each one has working conditions that demand them and as a consequence, in certain conditions, they generate stress in people. The method of this research is based on a qualitative approach, 34 study subjects, servers and workers of the Manta Prosecutor's Office, were investigated. Among the results of this research, it was obtained that there is a relationship between professional exhaustion and working conditions, especially affecting tax agents, secretaries and experts. The most common causal factors include workload, weekend shifts, physical environment, and absence of safety. The quality of life of servers and workers is affected by burnout, especially when it is not intervened in a timely manner. To mitigate Burnout, it is necessary to raise awareness about burnout, generate critical awareness, implement active pause spaces, carry out preventive interventions and improve working conditions, such as professional autonomy. Within the conclusions of this research, it was found that Burnout symptoms affect negatively both quality of life and job satisfaction. Five main factors have been identified as key contributors to burnout: High workload, long hours, physical environment and absence of security. Interventions that address these factors could improve the quality of life of the

servers and workers of the Manta Prosecutor's Office, which is important to be evaluated in future research

Keywords: professional burnout; working condition: wear levels.

Introducción

Dentro del ámbito laboral existen muchos factores que afectan la conducta humana, uno de ellos es el burnout que afecta tanto en la salud física como la mental, aparte de disminuir el rendimiento laboral y académico de las personas, puede producir trastornos personales, e incluso afecta la relación entre amigos y familiares.

En el año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió al agotamiento profesional como un riesgo para el ámbito laboral. Ya en el año 2022 señala lo siguiente todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano, gracias a esto se puede disminuir la tensión, los conflictos y aumentar el rendimiento y productividad laboral (OMS, 2022).

A nivel mundial existe un proyecto de estrategia mundial de la OMS, el plan de acción integral sobre salud mental 2013 – 2030, con el fin de crear principios, objetivos y estrategias de implementación relevantes para obtener buena en el ámbito laboral (OMS, 2022).

A nivel mundial el concepto del síndrome de Burnout comenzó a ser utilizado desde el año 1977 por Maslach y Jackson en una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, Es conocido que este Síndrome constituye una fase avanzada del estrés laboral y puede llegar a causar una incapacidad total para volver a trabajar. La poca estructuración del horario y las distintas tareas en el trabajo pueden generar cuadros de depresión, ansiedad, fatiga crónica, trastornos del sueño, además de frustración y el desarrollo de actitudes pesimistas. Es una enfermedad que puede traer consigo inconvenientes especialmente a los profesionales cuya labor está basada en la relación con otras personas (Barba, 2022) .

La investigación de Moreno Otero (2024) que tenía como objetivo analizar el nivel de carga laboral con la intención de prevenir el desgaste profesional en trabajadores del sector público. Los hallazgos indican que, cuando el personal enfrenta exigencias laborales elevadas de

manera prolongada y cuenta con escasa autonomía para manejar dichas demandas, es común que se generen altos niveles de tensión. Esta situación suele desembocar en síntomas de ansiedad y estrés relacionado con el trabajo. Si esta desproporción entre exigencia y control persiste en el tiempo, aumenta considerablemente la probabilidad de que aparezcan signos claros de agotamiento profesional.

La publicación de Zurita (2024) que tiene como objetivo explorar cómo se relacionan los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral con el desgaste mental y las reacciones de estrés en una muestra de 985 empleados de una institución pública en México. Los hallazgos revelaron una asociación significativa entre las condiciones psicosociales adversas en el ámbito de trabajo y las respuestas de estrés experimentadas por el personal, lo que representa una amenaza para su bienestar. Por ello, se resalta la importancia de aplicar adecuadamente las disposiciones establecidas en la normativa oficial para prevenir y reducir estos riesgos.

En el estudio de Sarmiento (2023) que tenía como objetivo diagnosticar la incidencia del Síndrome de Burnout en el Clima Laboral mediante la fusión de dos instrumentos científicos que permitan mejorar la calidad de vida en el trabajo, se comprueba se pudo observar un alto nivel de Burnout y una ponderación con tendencia a desfavorable de Clima Laboral que con el pasar del tiempo podría intensificarse, por tal motivo las conclusiones indican tomar medidas correctivas que favorezcan poder contrarrestar el burnout institucional a través de implementar programas de prevención de estrés laboral y condicionando ambientes de trabajo más saludables, promoviendo así la salud en equipo.

En Ecuador, son escasos los estudios técnicos para el síndrome del burnout y sus causas, de manera que se brinde un sustento a trabajadores públicos y privados para procurar la salud mental. En Manabí no se ha realizado un estudio actual que brinde una información existente sobre si existe o no la presencia del agotamiento profesional a los servidores de la Fiscalía de Manta.

Las condiciones de trabajo han sido un concepto amplio debido a los múltiples aspectos que conforman el mundo del trabajo; heterogéneo en la medida en que ha sido tratado desde diferentes disciplinas, enfoques teóricos; y por supuesto controvertido por los matices políticos e ideológicos que condicionan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito

de trabajo. No obstante, es indudable la centralidad del concepto y la necesidad de un abordaje sistémico en donde la Psicología del Trabajo ha realizado importantes contribuciones.

Entre cada una de las condiciones de trabajo existe una relación dinámica, existiendo, en el proceso laboral, un efecto recíproco entre las condiciones exteriores e interiores, convirtiéndose la actividad laboral en el efecto mediador.

Para este estudio se consideró las condiciones de trabajo físicas, condiciones específica de la actividad, ambientales, naturales y puesto de trabajo.

En sí las condiciones laborables influyen en toda actividad laboral, ya sean estos objetivas o subjetivas, por lo que determinan el éxito laboral y, los efectos fisiológicos del individuo.

En una institución como la Fiscalía General del Estado se ha hecho público los diferentes problemas que surgen en los diferentes casos que se manejan a nivel nacional, lo que trae consigo un aumento del agotamiento profesional. Esto puede producir cansancio y desgaste emocional y a su vez esto puede producir sentimientos de fracaso o de inadecuación.

Con base en esto, dentro de la psicología el agotamiento puede afectar al desempeño laboral debido a afectaciones como la pérdida de motivación, malas relaciones tanto laborables como familiares, mal humor, entre otras.

En la provincia de Manabí, en la actualidad, no se ha realizado estudios referentes a este tema. Aguirre (2013), realizó una investigación referente al agotamiento profesional y condiciones de trabajo en los agentes fiscales de Guayaquil, gracias a la implementación de los grupos focales y las entrevistas, se pudo conocer que el 80% de los agentes fiscales tienen agotamiento laboral por diferentes motivos, entre los principales son la sobrecarga de trabajo y las exigencias físicas y psicológicas al realizar sus funciones, además el 57% tiene un nivel medio de realización personal y el 43% tiene un nivel bajo y por último, el 91% de la población tiene un bajo nivel de despersonalización y el 9% es bajo.

Con lo dicho anteriormente, el agotamiento profesional es un elemento importante y que hoy en día azota al área laboral. El objetivo de esta investigación es describir la presencia y características del agotamiento profesional en los servidores de la Fiscalía de Manta, y ofrecer datos que permitan diseñar estrategias preventivas y correctivas en materia de salud laboral.

Además, busca proporcionar a las autoridades de Desarrollo Humano un marco comprensivo para reducir el estrés laboral mediante propuestas basadas en evidencia científica.

Este proyecto de investigación se realizó en la Fiscalía de Manta, la función principal de este departamento es aclarar procesos de investigación en los diferentes delitos, para que un juez tome la decisión correspondiente. El estrés se define como un trastorno biopsicosocial que afecta de manera general a la población, también se puede definir como la acumulación del agotamiento o agobio que vienen viviendo las personas día a día en la actualidad, debido a las demandas que debe afrontar cada individuo en el ámbito laboral, social y emocional (Araujo, 2021).

Esta ausencia de datos limita la capacidad de los tomadores de decisiones para diseñar estrategias adecuadas de prevención, intervención y mejora de las condiciones laborales. En instituciones como la fiscalía general del Estado, donde los servidores enfrentan una constante exposición a situaciones de alta carga emocional, violencia, y presión procesal, el riesgo de agotamiento es considerable. A ello se suma un contexto nacional marcado por la inseguridad, la impunidad y el colapso del sistema judicial, factores que aumentan la presión sobre los operadores de justicia. Desde un enfoque psicosocial y organizacional, el autor (Asencios, 2021) indica que es fundamental estudiar el burnout en este tipo de instituciones, ya que sus efectos no solo impactan en la salud del trabajador (mediante cuadros de ansiedad, depresión, fatiga o desmotivación), sino también en la eficiencia de los procesos judiciales, la atención al ciudadano y la credibilidad institucional.

Asimismo, el presente estudio cobra relevancia en tanto busca llenar un vacío académico sobre la realidad local y proporcionar un insumo técnico que permita a los responsables de Talento Humano y salud ocupacional implementar políticas basadas en evidencia. Identificar los factores específicos de riesgo psicosocial y las condiciones laborales que contribuyen al agotamiento profesional permitirá no solo mitigar los efectos de este, sino también mejorar la calidad del ambiente laboral, la motivación del personal y la sostenibilidad del trabajo en el sector justicia (Gallardo Molineros, 2022).

Por tanto, esta investigación no solo tiene una justificación académica por su contribución al conocimiento local, sino también una clara utilidad práctica y social, al permitir

visibilizar una problemática latente y proponer acciones concretas de mejora dentro del sistema judicial manabita.

Materiales y métodos

Para el desarrollo de esta investigación se adoptó un enfoque metodológico mixto de tipo secuencial explicativo, que desde la perspectiva de Ascona (2023) permite integrar tanto técnicas cuantitativas como cualitativas con el objetivo de obtener una comprensión más completa del fenómeno en este caso relacionado al agotamiento profesional en los servidores de la Fiscalía de Manta.

Diseño y muestra

Se trabajó con una muestra de 34 funcionarios públicos de la Fiscalía de Manta, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, en función de la disponibilidad y accesibilidad de los participantes. Se contó con el consentimiento informado previamente firmado por los participantes. Así mismo, se obtuvo la aprobación del comité de ética en investigación con seres humanos. En los criterios de inclusión los participantes deben ser funcionarios activos de la Fiscalía de Manta, en el criterio de exclusión no se consideró funcionarios que tengan un proceso judicial o previamente destituido e la institución. A continuación, se detallan los datos sociodemográficos.

Tabla 1.

Géneros de la población de estudio

| Genero | Cantidad |
|--------------------|----------|
| Sujetos masculinos | 20 |
| Sujetos femeninos | 14 |
| Total población | 34 |

Tabla 2.

Rango de edades de la población de estudio

| Rango de edades |
|-----------------|
|-----------------|

| | 25 - 35 | 36 - 46 | 47 - 57 | 58 - 67 |
|----------|---------|---------|---------|---------|
| Cantidad | 2 | 17 | 10 | 5 |
| Total | 34 | | | |

Tabla 3.

Rango de edades de la población de estudio

| | Antigüedad laboral | | |
|----------|--------------------|--------|--------|
| Años | 1-10. | 11-20. | 21-30. |
| Cantidad | 11 | 21 | 2 |
| Total | 34 | | |

Instrumentos

Para la fase cuantitativa, se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión adaptada al contexto hispanoamericano. Que según Caicedo (2024) este instrumento evalúa tres dimensiones del síndrome de burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, el mismo que está desarrollado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “Nunca” a “Diariamente”, la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. Ejecutaron el test a 34 servidores. Se aplicaron los puntos de corte estándar señalados por la escala,

La sub escala de Agotamiento Emocional está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo.

La sub escala de Despersonalización está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención.

La sub escala de Realización Personal en el trabajo está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

En la fase cualitativa se emplearon dos técnicas:

Entrevistas semiestructuradas a los participantes para profundizar en las condiciones laborales percibidas, los efectos del estrés y las estrategias personales e institucionales de afrontamiento.

Grupos focales con tres subgrupos de participantes, organizados por funciones similares, a fin de socializar los resultados preliminares, fomentar la reflexión colectiva y generar propuestas de autogestión desde una perspectiva participativa, en concordancia con el enfoque dialógico de Paulo Freire.

El proceso inició con la recolección de datos cuantitativos mediante la aplicación presencial del cuestionario MBI. Posteriormente, se realizaron las entrevistas y los grupos focales en sesiones individuales y grupales. El trabajo de campo fue suspendido temporalmente durante 15 días debido a un hecho de conmoción social, a fin de no alterar la fiabilidad de las respuestas. Una vez superada la situación, se retomó la aplicación de los instrumentos con medidas de contención emocional inicial y consentimiento informado renovado.

Los resultados cuantitativos fueron procesados mediante estadística descriptiva simple (frecuencias y porcentajes) para clasificar a los participantes según su nivel de burnout en cada subescala y determinar la prevalencia del síndrome en la muestra.

En cuanto a los datos cualitativos, se utilizó un análisis temático, codificando y agrupando las respuestas según cinco subcategorías: ambiente físico, salud y seguridad, relaciones laborales, carga de trabajo y desarrollo profesional. La integración de resultados cuantitativos y cualitativos permitió validar los hallazgos por triangulación metodológica.

Se garantizó la confidencialidad de la información recopilada obteniendo un consentimiento informado por escrito de todos los participantes antes de su inclusión en el estudio. Asimismo, se gestionó la aprobación por parte de una autoridad académica y se respetaron los principios éticos de beneficencia, no maleficencia y voluntariedad, especialmente debido a la sensibilidad del tema abordado.

Resultados

Cuestionario de burnout

El análisis de los resultados obtenidos en esta investigación permite confirmar la presencia significativa del síndrome de burnout en la muestra estudiada, así como la identificación de factores laborales y contextuales que lo favorecen. El enfoque mixto empleado –con un cuestionario estructurado y técnicas cualitativas como entrevistas semiestructuradas y grupos focales– permitió aproximarse a la realidad psicosocial de los trabajadores desde una perspectiva integradora.

Tabla 3.

Resultados de evaluación de Cansancio emocional

| Tabla No.1 Calificación de Subescala de Cansancio Emocional | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|-----|--------|----|-------|-----|---------|------|
| Grupo, calificaciones y porcientos | Calificaciones y porcientos | | | | | | | |
| | Bajas | % | Medias | % | Altas | % | Totales | % |
| Total de la población | 12 | 35% | 1 | 3% | 21 | 62% | 34 | 100% |

La tabla muestra los porcentajes sobre la evaluación del cansancio emocional aplicado a la población de estudio. Los resultados evidenciados en la escala de cansancio emocional establecen que el 35% de la población objeto de estudio manifiesta un nivel bajo de cansancio emocional, mientras que el 3% evidencia un nivel medio, así mismo el 64 % manifiesta un nivel alto de cansancio emocional.

Tabla 4.

Realización personal

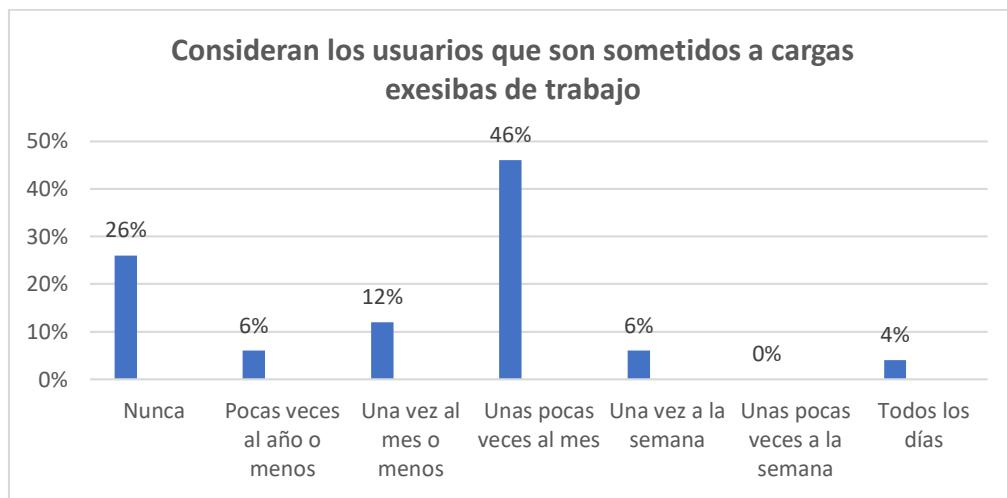
| Tabla No. 3 Calificación de Subescala de Realización Personal | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|-----|--------|----|-------|-----|---------|------|
| Grupo, calificaciones y porcientos | Calificaciones y porcientos | | | | | | | |
| | Bajas | % | Medias | % | Altas | % | Totales | % |
| Total de la población | 25 | 74% | 1 | 3% | 8 | 23% | 34 | 100% |

La tabla muestra los porcentajes sobre la evaluación de la realización personal aplicado a la población de estudio. En relación con la última subescala, de realización personal, se

determinó El 74% de la población refleja un nivel bajo de realización personal, mientras que el 3% manifiesta un nivel medio y el 23% refleja un nivel alto.

Tabla 5.

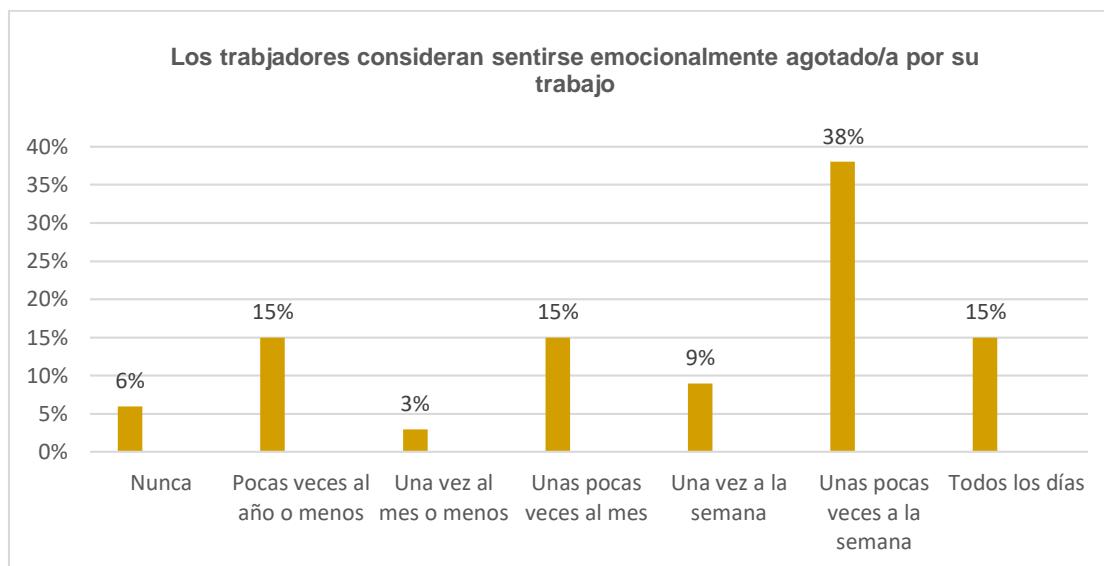
Resultados de escala de despersonalización



Por otro lado, en relación con la escala de despersonalización se logró identificar que el 29 % de la población, objeto de estudio, manifiesta un nivel bajo de despersonalización, mientras que el 3% presenta un nivel medio, así mismo se evidenció que el 68% de la población presenta un nivel alto de despersonalización

Tabla 6.

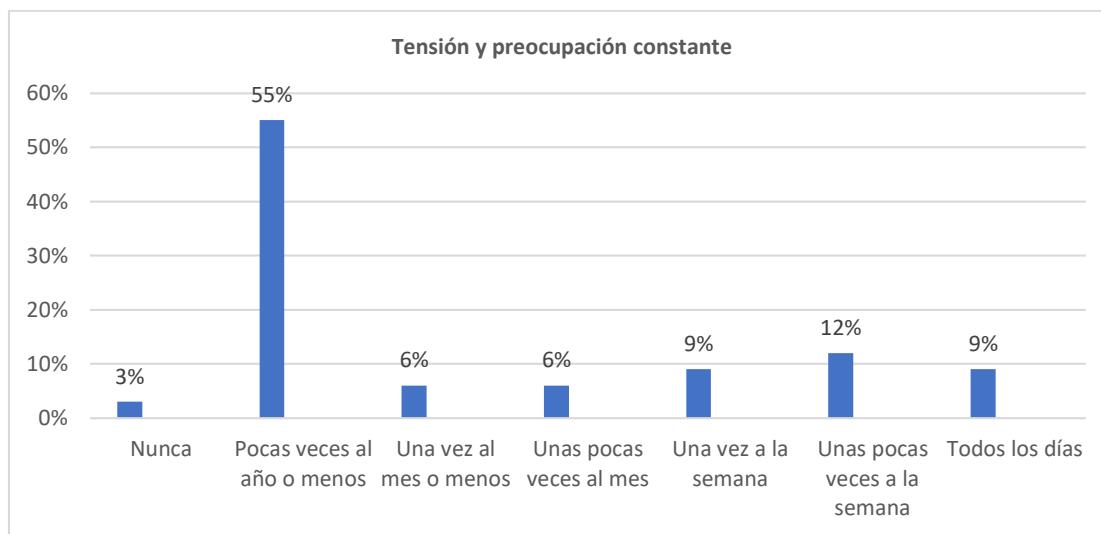
Resultados de estado emocional



De acuerdo con estos datos evidenciados en todas las escalas que conforman el cuestionario de burnout, se puede afirmar que 21 participantes de 34 poseen el síndrome de burnout, debido a que manifestaron niveles altos de cansancio emocional, despersonalización y un nivel bajo de realización personal.

Tabla 8.

Resultados Sobre el estado de preocupación



Aunque los participantes mencionaron aspectos tales como violencia e inseguridad como fuentes de tensión y preocupación constante, no se examina de forma diferenciada cómo estas condiciones afectan a cada dimensión del burnout. Por lo tanto, no se puede estimar el temor por su seguridad personal intensifica el cansancio emocional, si favorece actitudes de despersonalización como mecanismo de defensa, o si socava la percepción de realización personal por sentirse vulnerables en un entorno institucional percibido como frágil o ineficiente.

Entrevistas Semiestructuradas

Los resultados expuestos en el cuestionario de burnout se pueden constatar con las manifestaciones expresadas en la entrevista semiestructurada por parte del objeto de estudio, así mismo se profundiza en los distintos aspectos que pueden estar incidiendo en el agotamiento profesional evidenciado. Las incidencias planteadas de manera predominante sugieren una relación significativa entre las condiciones laborales y el agotamiento profesional.

Ambiente físico

En la subcategoría de Ambiente físico se identificó que la mayoría de los funcionarios mencionan las deficiencias físicas de la institución que les impiden realizar su trabajo de manera eficiente, manifestando “Las sillas en mal estado, escritorios en mal estado, deficiencia de aire acondicionado e incluso no podemos venirnos con ropa acorde a nuestras funciones, si no andar con ropa más deportiva por el calor y el calor no nos deja trabajar con tranquilidad” falta de puertas, filtración de ruidos externos”, entre otros.

Salud y seguridad

En la subcategoría Salud y seguridad, en su mayoría funcionarios como agentes fiscales, secretarios y peritos expresan una gran preocupación por la deficiente seguridad que proporciona la institución, lo cual puede estar relacionado con el peligro que subyace en su profesión señalando “no nos sentimos seguro en el edificio” y también por el alto índice de inseguridad establecido en el país, así mismo relatan que el área de salud no responde a sus necesidades.

Relaciones laborales

Por el contrario, en la subcategoría de relaciones laborales, se evidenciaron respuestas más favorables en donde la mayor parte de la población de estudio expresó mantener buenas relaciones laborales con sus supervisores y compañeros, lo cual sugiere que dicho aspecto no representa un factor determinante en el agotamiento profesional.

Carga de trabajo y horarios

De acuerdo con la subcategoría Carga de trabajo y horarios, la población objeto de estudio expresó de manera recurrente una excesiva carga laboral. Aunque los participantes manifestaron una jornada laboral estándar de ocho horas, señalan la necesidad de contratar más personal para realizar todas las labores requeridas en la institución.

Desarrollo profesional

En la subcategoría de desarrollo profesional, se encontraron respuestas positivas predominantes en base a la capacitación y desarrollo, donde los participantes expresaron satisfacción con las capacitaciones recurrentes que se les brindan. Sin embargo, en cuanto al reconocimiento y recompensa se pudo evidenciar que gran parte de los participantes manifiesta no sentirse valorado dentro de la institución.

Grupos focales

Los resultados obtenidos en las entrevistas semiestructuradas encuentran respaldo en lo expresado durante los grupos focales, donde se manifestaron alteraciones conductuales como falta de concentración, reducción del rendimiento, decadencia del entusiasmo, sustraerse a los deberes, entre otros. Así mismo se hizo hincapié en la falta de tiempo personal debido a la carga excesiva de trabajo. Lo cual se relaciona estrechamente con las condiciones laborales deficientes expresadas en las entrevistas semiestructuradas.

Construcción crítica

Por otro lado, se pudo determinar un proceso de construcción crítica por parte de la población objeto de estudio, donde se evidencia, en primer lugar, que existe un desconocimiento acerca del “síndrome de burnout” y del desgaste emocional. Aunque la población de estudio reconoce los signos y síntomas, desconocen la denominación de este fenómeno.

Autogestión

Así mismo, los participantes en nombre de la autogestión para mitigar el agotamiento profesional frecuente, en la mayor parte de la población de estudio, sugieren distintas medidas,

entre ellas: la habilitación de espacios para tomar café, incorporación de música relajante en la sala de espera, adecuación del entorno con más plantas y la reorganización periódica de los escritorios para renovar el ambiente laboral.

En conjunto, los resultados obtenidos evidencian una alta prevalencia del síndrome de burnout en el personal evaluado, en particular en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, así como una marcada baja realización personal. Esta tendencia se encuentra respaldada por las percepciones expresadas en las entrevistas y grupos focales, donde se identifican factores laborales como las deficientes condiciones físicas del entorno, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y las limitaciones en materia de seguridad institucional, como elementos que inciden directamente en el bienestar psicoemocional de los funcionarios.

Si bien el análisis revela que la inseguridad y violencia del contexto son mencionadas por los participantes como fuentes de tensión, no se profundiza en cómo estas variables impactan de forma diferenciada cada dimensión del burnout, lo que limita la comprensión integral del fenómeno. Esta omisión impide valorar si dichos factores contextuales refuerzan mecanismos de despersonalización, aumentan el cansancio emocional o afectan la percepción de logro y sentido en el trabajo.

Además, se observa un bajo nivel de alfabetización emocional y conceptual sobre el síndrome de burnout, lo que lleva a una falta de identificación temprana del problema por parte de los propios trabajadores. No obstante, también emerge una actitud proactiva hacia la autogestión del bienestar, con propuestas concretas orientadas a mejorar el clima laboral y reducir el desgaste.

En definitiva, los resultados no solo visibilizan la presencia del síndrome de burnout en el entorno institucional estudiado, sino que ponen en evidencia la necesidad urgente de intervenciones organizacionales que aborden tanto las condiciones laborales internas como los factores contextuales externos, a fin de promover un entorno saludable y emocionalmente sostenible para el personal.

Discusión

De acuerdo a lo evidenciado en el presente artículo, se puede determinar que existe una estrecha conexión entre las condiciones de trabajo de los funcionarios de la fiscalía y el agotamiento profesional.

Como se ha mencionado con anticipación los cambios en la sociedad en los últimos tiempos han llevado a las diferentes organizaciones un nuevo sistema de trabajo, esto puede provocar la perdida de interés a grandes demandas por lo que pueden afectar el bienestar del trabajador adquiriendo altos niveles de burnout. En base a esto Carballeira (2022) determina que el gran riesgo de demanda conlleva a la afectación personal es por eso que nuevos ámbitos personales permite identificar a tiempo la sintomatología.

Autores como Aduviri & Vargas (2024) manifiestan que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión agotamiento emocional y la variable sobrecarga laboral en el establecimiento de salud metropolitano, esto da a entender que si los trabajadores tienen un agotamiento emocional no podrán cumplir eficazmente sus labores con los usuarios. Lo cual corrobora los hallazgos del presente estudio, debido a que la población, objeto de estudio, manifestó una excesiva carga de trabajo que aminoraba su rendimiento laboral.

También, otras de las variables que se observa en los estudios de manera habitual es la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los profesores. Algunos Carraro et al (2022) destacan la importancia de las condiciones laborales de trabajo en relación con los niveles de burnout, atendiendo a factores tales como: los espacios y materiales, la falta de tiempo, el aumento de las clases. lo que puede conllevar una disminución de la satisfacción laboral y aparición de algunos síntomas de burnout. Esto significa que lo que se indica en este estudio es indicar cuales son las afectaciones más significativas en los empleados.

En la Universidad Complutense Madrid (2024) define a la fatiga como un indicador de cansancio luego de realizar o sobrepasar la capacidad personal de cada individuo, en base a esto los estados de tensión pueden variar de más a menos, como consecuencia de esto para todos es posible sentir esa sensación de debilidad y agotamiento. Por otra parte, la fatiga laboral se

origina juntándose lo laboral con el trabajador en base a las actitudes y experiencias día a día, es importante identificarlas para tomar medidas de prevención, con el objetivo de disminuir o eliminar los riesgos.

Aura y Laura (2024) Investigaron el síndrome de burnout y sobrecarga laboral en un centro de salud en Huancayo - Perú en el año 2024, el objetivo principal de esta investigación es verificar si existe o no una sobre carga laboral en un centro de salud, para el estudio se utilizó una investigación básica, específicamente un nivel correlacional y con diseño no experimental. Para los resultados se utilizaron un total de 57 muestras, el método que se utilizó fue la encuesta, para la tabulación de resultados se utilizaron programas como SPSSv., para la prueba de normalidad se utilizó una estadística de Kolmogorov – Smirnov. Como conclusión los resultados indican un aumento del síndrome de burnout y una sobre carga de trabajo dentro del establecimiento.

En el Ecuador Salazar y Tierra (2024) realizaron una investigación en las ciudades de Guayaquil y Ambato. El objetivo principal es buscar una relación entre Síndrome del agotamiento laboral y la satisfacción laboral en las ciudades mencionadas anteriormente, para esto se utilizó un método cuantitativo, para recolectar información fue necesario utilizar el método de Maslach y la escala de satisfacción laboral. La muestra total es de 101 personas. En conclusión, se encontró que el agotamiento tiene un efecto inverso a la satisfacción laboral, gracias a las entrevistas las personas tenían una mayor despersonalización y agotamiento emocional. En conclusión, se recomienda implementar planes para reducir este agotamiento y así conseguir crear un personal con buen ambiente laboral.

Desde una perspectiva práctica, los resultados de esta investigación deben servir como insumo para la formulación de estrategias institucionales que promuevan entornos laborales más saludables. Es crucial considerar intervenciones orientadas a mejorar las condiciones físicas de trabajo, redistribuir la carga laboral, fortalecer los mecanismos de reconocimiento interno y atender las preocupaciones en torno a la seguridad. De igual forma, se recomienda implementar programas de sensibilización y formación en salud mental laboral, que permitan al personal

identificar tempranamente los signos del síndrome de burnout y desarrollar herramientas de afrontamiento.

Con estos resultados se puede contribuir a visibilizar la relevancia del bienestar emocional en el ámbito institucional y a posicionar el burnout como un fenómeno multidimensional que requiere abordajes integrales, tanto desde la gestión organizacional como desde las políticas públicas de salud y trabajo.

Conclusión

En conclusión, las condiciones laborales desempeñan un papel determinante en el desarrollo del agotamiento profesional entre los funcionarios de la Fiscalía de Manta. El elevado nivel de desgaste emocional, la despersonalización y la baja realización personal observados en una parte significativa del personal evaluado reflejan una clara manifestación del síndrome de burnout. Esta situación evidencia la necesidad urgente de implementar medidas preventivas y de intervención que mejoren la calidad del entorno laboral.

Del mismo modo, los testimonios recabados mediante entrevistas semiestructuradas y grupos focales permiten reafirmar y profundizar esta conclusión. Se identifican factores como la precariedad en las condiciones físicas del entorno de trabajo, la sobrecarga de tareas y la percepción de inseguridad institucional como elementos centrales que contribuyen al desgaste psíquico.

Especial atención merece el impacto de la exposición pública y la preocupación por la seguridad personal, que se traduce en comportamientos como la distracción, la pérdida de motivación y el alejamiento de las responsabilidades laborales.

Este vínculo entre condiciones laborales y burnout se sostiene con claridad en la evidencia recogida; sin embargo, la falta de datos sociodemográficos y de análisis estadístico más robusto limita la posibilidad de establecer correlaciones más precisas entre factores contextuales y las distintas dimensiones del burnout.

Además, si bien se identificaron variables como la inseguridad y la violencia institucional como estresores relevantes, su impacto específico sobre cada dimensión del síndrome no fue explorado en profundidad.

En consecuencia, se recomienda que futuros estudios amplíen la muestra, incorporen herramientas de análisis estadístico correlacional y profundicen en el rol de variables contextuales específicas. Desde una perspectiva práctica, los resultados evidencian la necesidad urgente de que la institución implemente mejoras estructurales, políticas de prevención psicosocial, y estrategias de acompañamiento al personal que promuevan un entorno de trabajo seguro, saludable y emocionalmente sostenible.

Referencias

- Aduviri, A. M., & Licia, V. L. (2024). Impacto del síndrome de burnout y sobrecarga laboral del personal del Centro de Salud Metropolitano Ilave - 2024. Huancayo: Universidad Continental.
- Aguirre, A. M. (2013). Estudio del síndrome de agotamiento profesional y condiciones de trabajo en los agentes fiscales de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil: UG.
- Araujo, C. y. (2021). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia. *Revista Científica de enfermería*, 1(1), 1-20.
- Ascona, J. I. (2023). Análisis y fundamentación de los diseños de investigación: explorando los enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Revista UNIDA Científica*, 7(2), 110-117. <https://revistacientifica.unida.edu.py/publicaciones/index.php/cientifica/article/view/179>
- Asencios, M. V. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 14(1), 19-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>
- Barba, B. (2022). Factores causantes del Síndrome de Burnout. *Revista Semilla Científica*, 3(1), 124-147. <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/sc/article/view/1085>

- Caicedo, C. C. (2024). Propiedades Psicométricas de la Versión en Español del Maslach Burnout Inventory. *Revista Caribeña de Psicología*, 1(1), 813-823.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37226/rcp.v9i1.8813>
- Carballeira, A. L. (2022). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. Vigo.
- Carraro et al, A. G. (2022). Prevenir el síndrome de burnout y apoyar la satisfacción laboral de los profesores de educación física. Italia: Springer-Verlag.
- Daysi, M. A., & Vargas, L. R. (2024). Impacto del síndrome de burnout y sobrecarga laboral del personal del Centro de Salud Metropolitano Ilave - 2024. Huancayo.
- Gallardo Molineros. (2022). Trabajar en el sector público & privado como factor de riesgo para presentar Burnout en abogados. Universidad de las Américas.
- OMS, O. M. (28 de septiembre de 2022). Organizacion Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Otero Fontalvo, A. (2024). Efecto del síndrome de Burnout en la productividad laboral de los funcionarios públicos de una entidad de orden territorial en el municipio de Galapa. Barranquilla: Repositorio Universidad Simon Bolivar .
- Salazar, V. C., & Tierra, R. C. (2024). Relacion entre el sindrome de burnout y la satisfaccion laboral en profesionales de salud en las ciudades de Guayaquil y Ambato en el año 2024. Guayaquil y Ambato: Universidad de las Américas.
- Sarmiento, A. (2023). Incidencia del Síndrome de Bouronout en el clima laboral de los servidores públicos de una institución de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5856-5876.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4889
- UCM, U. C. (2024). Fatiga Laboral . Madrid: UCM.
- Zurita, M. (2024). Factores psicosociales que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público. *MQRInvestigar*, 8(4), 3846-3876. <https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.3846-3876>

Contribución de autoría

| ROLES | AUTORES QUE ASUMIERON EL ROL |
|-------------------------------|--|
| Conceptualización | Rosa Aura Intriago Zamora Bryan Abdon Mendoza Muñoz |
| Análisis formal | Rosa Aura Intriago Zamora Bryan Abdon Mendoza Muñoz |
| Investigación | Rosa Aura Intriago Zamora Bryan Abdon Mendoza Muñoz |
| Metodología | Rosa Aura Intriago Zamora Bryan Abdon Mendoza Muñoz |
| Supervisión | Rosa Aura Intriago Zamora Bryan Abdon Mendoza Muñoz |
| Redacción – borrador original | Rosa Aura Intriago Zamora Bryan Abdon Mendoza Muñoz |

Responsabilidades éticas:

En esta investigación no se realizaron experimentos con seres humanos. Inicialmente, se informó de manera general a la población, cuáles eran las finalidades del estudio; así como las garantías derivadas del consentimiento informado del representante legal y el asentimiento informado del estudiante participante.

Financiación:

Esta investigación no contó con financiamiento de entidades públicas y/o privadas.

Conflictos de interés:

En esta investigación no hubo conflictos de interés respecto a esta investigación.