



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Licenciados de Empresas**

**TEMA: “Entorno laboral competitivo y burnout: el
desafío de la administración del tiempo en el Consejo
Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del
Ecuador CONAGOPARE – TUNGURAHUA”**

AUTORES:

Alvaro Vinicio Guamán Quinaloa

Jessica Vaneza Vinocunga Coque

TUTOR: Ing. Geovanny Fabricio Ríos Lara, Mg.

AMBATO – ECUADOR

Agosto 2023



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Geovanny Fabricio Ríos Lara, Mg.

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Entorno laboral competitivo y burnout: el desafío de la administración del tiempo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador CONAGOPARE – TUNGURAHUA**” presentado por los estudiantes **Alvaro Vinicio Guamán Quinaloa** y **Jessica Vaneza Vinocunga Coque** para optar por el título de Licenciados de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 25 de agosto del 2023



Ing. Geovanny Fabricio Ríos Lara, Mg.

C.I. 1803081296

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Alvaro Vinicio Guamán Quinaloa** y **Jessica Vaneza Vinocunga Coque**, declaramos que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciados de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Alvaro Vinicio Guamán Quinaloa

C.I. 1804759148



Jessica Vaneza Vinocunga Coque

C.I. 0503981581

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Dr. Walter Ramiro Jiménez Silva, MBA
C.I: 0501797351



Ing. Elías David Caisa Yucailla, Mg
C.I: 1803458668

Ambato, 25 de agosto del 2023

DERECHOS DE AUTOR

Autorizamos a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedemos los derechos en línea patrimoniales de nuestro proyecto de investigación con fines de difusión pública, además aprobamos la reproducción de este proyecto de investigación dentro de las regularidades de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando nuestros derechos de autore.



Alvaro Vinicio Guamán Quinaloa
C.I. 1804759148



Jessica Vaneza Vinocunga Coque
C.I. 0503981581

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres Daniel y a mi madre Luz, quienes son el pilar fundamental en mi vida, ya que, con su amor incondicional, enseñanzas y esfuerzo durante estos años he logrado llegar hasta aquí, gracias a su apoyo he conseguido cumplir mi sueño anhelado y por estar siempre presentes en cada logro adquirido.

Alvaro Vinicio Guamán Quinaloa

Dedico este trabajo a mi hija Zoé Yuribeth Toapanta Vinocunga, por ser quien me da fuerza para seguir adelante y a mi madre Blanca Esperanza Coque Cando que desde el cielo me guía y me cuida.

Jessica Vaneza Vinocunga Coque

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por protegerme en cada transcurso de mi vida, por darme salud y sabiduría para cumplir esta meta anhelada.

A mi padre y madre, por haberme apoyado incondicionalmente y nunca dejarme solo, por siempre darme sus palabras de apoyo, que me motivan a cumplir cada objetivo que me lo proponga.

A mi tutor Ing. Fabricio Ríos, que con su experiencia, paciencia y conocimientos me guio en el desarrollo de este trabajo.

Alvaro Vinicio Guamán Quinaloa

Agradezco a Dios, por guiarme en cada transcurso de mi vida, por darme salud y sabiduría para cumplir esta meta anhelada.

A mi familia, por haberme apoyado incondicionalmente y nunca dejarme Sola.

A mi tutor Ing. Fabricio Ríos, que con su experiencia, paciencia y conocimientos me guio en el desarrollo de este trabajo.

Jessica Vaneza Vinocunga Coque

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes investigativos	1
1.2. Marco conceptual	4
1.3. Planteamiento del Problema.....	17
1.4. Justificación.....	18
1.5. Objetivo General	20
1.6. Objetivos Específicos	20
CAPÍTULO II	21
METODOLOGÍA	21
2.1. Ruta de investigación	21
2.1.1. Enfoque cuantitativo	21
2.2. Diseño de investigación.....	22
2.2.1. Diseño correlacional	22
2.3. Modalidad de la investigación.....	22
2.3.1. Modalidad bibliográfica.....	22
2.3.2. Modalidad de campo.....	23
2.4. Descripción de la población	23
2.5. Operacionalización de las variables	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Ficha de la población de estudio	24
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento	26
Tabla 3. Perfil del servidor público CONAGOPARE	28
Tabla 4. Matriz KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett.....	47
Tabla 5. Matriz total de varianzas explicadas.....	47
Tabla 6. Matriz de componentes rotados.....	51
Tabla 7. Nivel de Burnout * Sexo	52
Tabla 8. Nivel de Burnout * edad.....	53
Tabla 9. Nivel de Burnout por GAD Parroquial.....	54
Tabla 10. Nivel de Burnout por GAD Parroquial.....	54
Tabla 11. Prueba de normalidad de datos	55
Tabla 12. Hipótesis 1	57
Tabla 13. Hipótesis 2.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores que incide en el Burnout	12
Figura 2. Etapas del burnout	15
Figura 3. Operacionalización de variables	25
Figura 4. Entorno laboral competitivo 1	29
Figura 5. Entorno laboral competitivo 2	30
Figura 4. Entorno laboral competitivo 3	31
Figura 7. Entorno laboral competitivo 4	32
Figura 8. Trabajo inteligente 1	33
Figura 9. Trabajo inteligente 2	34
Figura 10. Trabajo inteligente 3	35
Figura 11. Burnout 1	36
Figura 12. Burnout 2	37
Figura 13. Burnout 3	38
Figura 14. Habilidad de gestión del tiempo 1	39
Figura 15. Habilidad de gestión del tiempo 2	40
Figura 16. Habilidad de gestión del tiempo 3	41
Figura 17. Rendimiento 1	42
Figura 18. Rendimiento 2	44
Figura 19. Rendimiento 3	45
Figura 20. Gráfico de sedimentación	48

RESUMEN EJECUTIVO

El Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador suele enfrentar una mayor demanda de servicios y una menor disponibilidad de recursos, lo que puede resultar en una carga excesiva de trabajo para los empleados. Esto puede llevar a una sensación constante de presión y estrés, que incrementan el riesgo de burnout. El objetivo general del estudio fue analizar el efecto que provoca el burnout en el entorno laboral competitivo de los servidores públicos del CONAGOPARE – Tungurahua.

Para ello, se diagnosticaron los componentes del entorno laboral competitivo que provocan el burnout. Además, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para comprobar las hipótesis de estudio. Se procedió a aplicar una encuesta a los 158 servidores públicos que forman parte de los gobiernos parroquiales en función al enfoque cuantitativo. Los factores para evaluarse fueron entorno laboral competitivo, trabajo inteligente, agotamiento laboral, gestión del tiempo, y rendimiento según el alcance correlacional.

Los resultados revelaron que el burnout puede afectar a los colaboradores de todas las edades y se ha evidenciado que los trabajadores jóvenes (26 – 30 años) y los de edad avanzada (35 – 40 años) pueden enfrentar un mayor riesgo de burnout. De similar manera, se ha destacado que 11 GAD'S parroquiales poseen niveles altos de burnout.

Se concluyó que, el entorno laboral competitivo ha estado influyendo negativamente en el burnout del CONAGOPARE ($\rho=0,079$; $p=0,325$) debido a que el cambio constante de actividades laborales provoca nuevas situaciones urgentes que requieren atención inmediata, lo cual interrumpe los planes y horarios establecidos.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, ENTORNO LABORAL, BURNOUT, GESTIÓN DEL TIEMPO, TRABAJO INTELIGENTE, RENDIMIENTO, DESEMPEÑO, GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO.

ABSTRACT

The National Council of Rural Parochial Governments of Ecuador often faces increased demand for services and decreased availability of resources, which can result in an excessive workload for employees. This can lead to a constant feeling of pressure and stress, which increases the risk of burnout. The general objective of the study was to analyze the effect caused by burnout in the competitive work environment of public servants of CONAGOPARE - Tungurahua.

To do this, the components of the competitive work environment that cause burnout were diagnosed. In addition, Spearman's correlation coefficient was used to verify the study hypotheses. A survey was applied to the 158 public servants who are part of the parish governments based on the quantitative approach. The factors to be evaluated were competitive work environment, smart work, job burnout, time management, and performance according to the correlational scope.

The results revealed that burnout can affect employees of all ages and it has been shown that young workers (26-30 years) and older workers (35-40 years) may face a greater risk of burnout. Similarly, it has been highlighted that 11 parish GAD'S have high levels of burnout.

It was concluded that the competitive work environment has been negatively influencing CONAGOPARE burnout ($\rho=0.079$; $p=0.325$) because the constant change of work activities causes new urgent situations that require immediate attention, which interrupts the established plans and schedules.

KEYWORDS: RESEARCH, WORK ENVIRONMENT, BURNOUT, TIME MANAGEMENT, SMART WORK, PERFORMANCE, PERFORMANCE, DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes investigativos

Estudios Internacionales

En la actualidad, Sriharan et al., (2021) mencionan que, las demandas y situaciones laborales generadas por la pandemia se relacionan con la necesidad de identificar recursos organizacionales como el liderazgo que permita mitigar sobre el “quemarse” nivel por puesto de trabajo (burnout). Con base en lo anterior, se realiza una revisión bibliométrica con el fin de brindar a la comunidad académica información sobre las relaciones entre liderazgo y burnout. Los hallazgos sugieren que el liderazgo contribuye a crear condiciones positivas en el trabajo, permite afrontar las demandas laborales, facilita la adaptación de las personas a su trabajo, evitando el burnout.

Turner et al., (2021) en su trabajo de investigación buscó analizar la relación entre las diferentes dimensiones de las condiciones de trabajo y el desgaste profesional para identificar posibles riesgos y factores estresantes que podrían conducir al desgaste laboral. Se utilizó el cuestionario de condiciones de trabajo y la escala de burnout ocupacional. Se realizaron correlaciones de Spearman, análisis de varianza unidireccional y análisis de ruta para probar la hipótesis. Se discute la importancia de promover condiciones de trabajo favorables, buscando el equilibrio entre promover el desarrollo de los empleados y sus responsabilidades diarias para evitar el estrés que podría afectar su salud, bienestar y desempeño

En una investigación realizada por Yautibug et al., (2022) tuvo como determinar el efecto del ambiente de trabajo en la satisfacción laboral de los empleados. La población de este estudio son todos los empleados de fabricación en Indonesia. El muestreo se realizó mediante una técnica no probabilística, a saber, el muestreo por conveniencia. Los datos primarios se obtuvieron mediante la distribución de cuestionarios de preguntas cerradas utilizando una escala de Likert. El método analítico utilizado es el Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM) con el enfoque de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS). Los resultados mostraron que liderazgo tuvo

un efecto sobre el agotamiento. El agotamiento afecta significativamente a la satisfacción del empleado a través del agotamiento.

Los autores Clarà et al., (2022) mencionan que existe una gran variedad de estresores que mantienen al organismo en un estado de sobreexcitación debido a la respuesta de lucha o huida. El ambiente de trabajo es una de las fuentes conocidas más comunes de estresores crónicos. El síndrome de burnout es una de tantas alteraciones que aparecen como consecuencia de exceder nuestros mecanismos de adaptación. Este trastorno se caracteriza por angustia emocional, despersonalización y una disminución del sentimiento de realización personal. Todo ello desencadena un conjunto de síntomas que acarrearán múltiples consecuencias en la calidad de vida de quienes la padecen.

El autor Kumar, (2023) menciona que el estudio desarrolla una perspectiva integrada sobre los antecedentes del agotamiento, en lugar de ver varios elementos de forma aislada. Específicamente, descubrimos una interacción triple entre las demandas laborales, la confianza colectiva y la presión competitiva en los tres niveles de estudio a través de un análisis multinivel de 5485 empleados, anidados en 2872 unidades en 89 organizaciones alemanas. La interacción triple de las demandas laborales a nivel individual con la confianza colectiva a nivel de unidad depende de la magnitud de la presión competitiva a nivel organizacional. En una condición de presión competitiva a nivel organizacional bajo, la confianza a nivel de unidad puede mitigar el efecto positivo de las demandas laborales individuales sobre el agotamiento. Nuestros hallazgos indican que las demandas laborales pueden ser un arma de doble filo, trayendo consigo beneficios y cargas. Desde una perspectiva práctica, brindamos orientación para las organizaciones sobre cómo mantener altas demandas laborales al enfatizar la confianza colectiva y la comunicación abierta sobre la presión competitiva a nivel organizacional para mitigar el agotamiento en el trabajo.

Estudios Nacionales

Una investigación realizada por Del Toro et al. (2011) en la provincia de Cotopaxi tuvo como objetivo identificar el síndrome de burnout en profesionales de salud. El estudio se centró en 41 profesionales que laboran en el lugar. La metodología aplicada se basó en el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal. La conclusión del trabajo fue que los colaboradores tienen un nivel medio de cansancio emocional, un

alto nivel de despersonalización porque los trabajadores presentaron una descompensación en su salud en tiempos de pandemia, en cuanto a la realización personal se presentó un nivel bajo y con incididos de síndrome de burnout.

Un estudio realizado por Ramírez et al. (2021) tuvo como propósito presentar una revisión literaria de los conceptos relaciones con el agotamiento profesional denominado burnout y la calidad de vida en el trabajo, determinar la relación que existe entre el desgaste profesional denominado burnout t las variables que explican la calidad de vida en el trabajo. Este estudió contribuyó al entendimiento de las consecuencias que tiene el burnout en la calidad de vida, el cual contribuye en la formación a generar políticas y reformas dirigidas a lograr una nueva reestructuración equilibrada de los roles, así como de políticas de conciliación trabajo – familia.

El objetivo de la investigación de Yautibug et al.(2022) consistió en analizar la incidencia del síndrome de burnout con la satisfacción laboral en una compañía de servicios médicos de la ciudad de Quito. Para obtener los datos se tomó en cuenta la población total de la empresa el cual está conformado por 30 trabajadores. Los resultados establecieron que el burnout tiene un nivel medio de agotamiento emocional, un nivel bajo para despersonalización y un nivel medio para agotamiento emoción, un nivel alto para realización personal. Mientras que la dimensión satisfacción laboral demostró que están posicionados en niveles medios con respecto a la supervisión, ambiente, prestaciones, intrínseca y participación.

Estudios Locales

La investigación realizada en la ciudad de Ambato por Medina (2015) tuvo como objetivo establecer el nivel de relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. La metodología utilizada exige un estudio transversal correlacional. Los hallazgos destacaron que es importante la resistencia en el equipo de trabajo. No obstante, para controlar la presencia del síndrome en la empresa es necesario tomar medidas preventivas y de intervención que se propuso en un plan de acción aprobada por la Gerencia de la Empresa de Agua Potable de Ambato EMAPA.

El estudio realizado por González et al. (2021) en la ciudad de Ambato tuvo como objetivo investigar como el síndrome de burnout incide en el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Provincial. El autor menciona que el síndrome es uno de los

problemas mas importantes que afecta el desempeño, ya que este depende del desarrollo y crecimiento de la institución el cual permite medir las capacidades y habilidades de las personas para poder desenvolverse. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque se recolecto y tabuló los datos de la muestra. Las conclusiones demostraron que dicho síndrome incide significativamente en el desempeño de los funcionarios ya que, si no se aplican los métodos adecuados las personas no podrán desarrollar de manera eficaz sus actividades.

2. Marco conceptual

Modelos del bienestar de talento humano y burnout

El modelo de “desequilibrio esfuerzo-recompensa”

se ocupa de las características estresantes del contrato de trabajo, con un enfoque selectivo en la noción analítica de reciprocidad social en transacciones costosas. La reciprocidad social ha sido identificada como un principio estable evolutivo fundamental del intercambio humano colaborativo (Ahmad & Jameel, 2021).

De acuerdo con este principio, se espera que cualquier transacción costosa proporcionada por la persona A hacia la persona B, tenga alguna utilidad para B, que, a su vez, sea devuelta por la persona B hacia la A. La expectativa de intercambio no implica la identidad completa del servicio a cambio, pero es esencial que esta actividad cumple con algún estándar de equivalencia acordado (Almada, 2021). La reciprocidad fallida es el resultado de situaciones en las que se niega el servicio a cambio o no se alcanza el nivel de equivalencia acordado.

Para asegurar la equivalencia de retorno en tipos cruciales de transacciones costosas, los contratos sociales se han establecido como una institución social universal. El contrato de trabajo (o contrato de empleo) es uno de esos tipos en los que se espera que los empleados realicen esfuerzos a cambio de recompensas proporcionadas por el empleador (Andril et al., 2021).

En este caso se transmiten tres tipos básicos de recompensas: sueldo o salario (recompensa económica), promoción de carrera o seguridad laboral (recompensa relacionada con el estatus) y estima o reconocimiento (recompensa socioemocional).

Es importante destacar que los contratos de trabajo no especifican los esfuerzos y las recompensas en todos los detalles, pero brindan cierto margen de flexibilidad y adaptación (Tuesta et al., 2021).

El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa en el trabajo afirma que la falta de reciprocidad en términos de alto costo gastado y baja ganancia recibida a su vez ocurre frecuentemente bajo condiciones específicas (Flores et al., 2021). La dependencia es una de esas condiciones, definida por situaciones en las que los trabajadores no tienen otra opción en el mercado laboral. Por ejemplo, los trabajadores no calificados o semicalificados, los empleados de edad avanzada o aquellos con movilidad restringida o capacidad laboral reducida pueden ser susceptibles de una transacción contractual desleal.

La dependencia es relativamente frecuente en las economías modernas con un mercado laboral globalizado donde partes de la fuerza laboral están expuestas a inestabilidad laboral o pérdida de empleo debido a fusiones, reducciones organizacionales, cambios tecnológicos rápidos y competencia económica creciente (Rojas & Arteaga, 2021). Esta última observación apunta a una segunda condición de reciprocidad fallida en el trabajo, la elección estratégica. Aquí, las personas aceptan la experiencia de “alto costo/baja ganancia” en su empleo por un cierto tiempo, a menudo sin estar obligadas a hacerlo, porque tienden a mejorar sus posibilidades de promoción profesional en un mercado laboral altamente competitivo.

El modelo de demandas laborales-recursos

El supuesto principal del modelo de Demandas-Recursos del Trabajo (JD-R) es que cada ocupación tiene sus propios factores de riesgo específicos asociados con el estrés relacionado con el trabajo. Estos factores se pueden clasificar en dos categorías generales es decir, demandas laborales y recursos laborales (Chiquihuanca et al., 2022), lo que constituye un modelo general que se puede aplicar a varios entornos ocupacionales, independientemente de las demandas y recursos particulares involucrados.

Las demandas laborales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo o habilidades físicas y/o

psicológicas (cognitivas y emocionales) sostenidos y, por lo tanto, están asociados con ciertos costos fisiológicos y/o psicológicos (Canales et al., 2021). Los ejemplos incluyen alta presión de trabajo, un entorno físico desfavorable y horarios de trabajo irregulares. Aunque las demandas laborales no son necesariamente negativas, pueden convertirse en estresores laborales cuando satisfacer esas demandas requiere un gran esfuerzo del que el empleado no se recupera adecuadamente.

De acuerdo a Andril et al. (2021) los recursos laborales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que son:

1. Funcional en el logro de los objetivos de trabajo
2. Reducir las demandas laborales y los costos fisiológicos y psicológicos asociados
3. Estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo.

Por lo tanto, los recursos no solo son necesarios para hacer frente a las demandas laborales, sino que también son importantes por derecho propio. Esto se corresponde con el modelo de características del trabajo de Hackman y Oldham citado por Chukwuemeka & Chilota (2018) que enfatiza el potencial motivacional de los recursos laborales en el nivel de la tarea, incluida la autonomía, la retroalimentación y la importancia de la tarea. Además, esto concuerda en un nivel más general con la teoría de conservación de recursos (COR) que establece que la principal motivación humana está dirigida hacia el mantenimiento y acumulación de recursos.

En consecuencia, los recursos se valoran por derecho propio o porque son medios para lograr o proteger otros recursos valiosos (Chinedu et al., 2021). Los recursos laborales pueden estar ubicados en el nivel organizacional macro (por ejemplo, sueldo o salarios, oportunidades de carrera, seguridad laboral), el nivel interpersonal (por ejemplo, apoyo del supervisor y compañeros de trabajo, clima de equipo), el puesto de trabajo específico (por ejemplo, claridad del rol, participación en la toma de decisiones) y al nivel de la tarea (por ejemplo, variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación del desempeño).

Entorno laboral competitivo

Según Chiquihuanca et al. (2022) el entorno laboral competitivo es aquel en el que las empresas y los trabajadores se encuentran en una carrera constante por alcanzar los objetivos y cumplir con las metas de la organización. Dicho ambiente se caracteriza por ser dinámico, con altas exigencias y desafío constantes.

En dicho entorno de trabajo, la calidad de trabajo y la productividad son fundamentales para mantenerse a flote y prosperar en un mercado altamente competitivo. Por ello, los trabajadores deben ser altamente calificados y capaces de adaptarse rápidamente a los cambios para mantenerse actualizados y relevantes. Así mismo Tuesta et al. (2021) manifiestan que las empresas deben ofrecer incentivos, como salarios competitivos, beneficios y capacitación continua para atraer y retener a los mejores colaboradores. Además, las organizaciones deben estar en constante evolución para ofrecer productos y servicio de alta calidad para competir con existo en el mercado.

Productividad

La competencia en el lugar de trabajo es a menudo inevitable. De hecho, algunos gerentes tienden a fomentar este tipo de ambiente de trabajo con el objetivo de aumentar la productividad laboral, pero en exceso, esta práctica también puede causar estrés y ansiedad innecesarios (Clarà et al., 2022). Anteponer los resultados personales a la amistad es un error común en un entorno de trabajo competitivo que puede desencadenar la productividad de los empleados (Hostensky et al., 2022).

Es cierto que la competición infunde un espíritu de progreso en los compañeros, pero es necesario aclarar los límites y cómo una buena actitud de equipo es tan importante como los buenos resultados individuales, porque hay que entender que implica la necesidad de estar libre de agotamiento, estrés, dolor y ansiedad por el trabajo (Rosales & Ferreira, 2022).

Las empresas han tenido que actualizar sus procesos de contratación para preparar empleados completos, no solo empleados. A lo largo de los años se ha comprobado

que el éxito o el fracaso de cualquier empresa depende directamente de la productividad de sus empleados, así como del desarrollo profesional y de estar en diferentes niveles de capacidad laboral (Collin et al., 2020).

La productividad y el crecimiento empresarial están estrechamente relacionados con el nivel de competitividad de la mano de obra. Estos dos factores dependen directamente de la sana competencia en el mercado laboral para lograr objetivos individuales y colectivos (Zuniga et al., 2022). Algunos ven la competitividad de la fuerza de trabajo como algo negativo o tóxico, pero no se pueden considerar mayores niveles de productividad sin al menos un nivel básico de competencia en el que los grupos de trabajo estén motivados para rendir al máximo (Sanchez & Bresó, 2020).

Competitividad laboral

La competitividad de la fuerza laboral está relacionada con la capacidad y habilidad del individuo para desempeñar funciones que incrementen la productividad de la empresa. Estas habilidades y calificaciones permiten que los empleados se evalúen a sí mismos en términos de crecimiento laboral y efectividad en relación con otros miembros del equipo o colegas (Vinueza et al., 2021).

La capacidad de trabajo está determinada por el nivel de conocimientos y habilidades del empleado, que le permite hacer frente y realizar tareas profesionales que garantizan el éxito. Sin embargo, el éxito de la competitividad laboral entre los empleados depende no solo del conocimiento que posean, sino también de su capacidad para traducir el conocimiento en problemas, tareas o acciones (Bustamante et al., 2021).

Importancia de la competitividad laboral

La importancia de la competitividad laboral de forma globalizada en la que se mueve el mundo, los emprendedores siempre están buscando talento para su negocio (Cordero et al., 2022). El objetivo es obtener recursos humanos capacitados que puedan actuar como auxiliares en el proceso de lograr altos niveles de productividad y crecimiento. Al analizar el conjunto de competencias del talento humano, es posible determinar el nivel de competitividad del trabajo de cada colaborador, lo que permite distinguir el alto desempeño del trabajo normal (Akca & Küçükoglu, 2019).

La competitividad de la mano de obra permite a las empresas mantenerse a flote y alcanzar sus objetivos. Básicamente, es la forma de ser y la base de cualquier plan de crecimiento y propuesta comercial (Gil et al., 2022). Ya sea una empresa pequeña, mediana o grande, una buena competitividad de la fuerza laboral es necesaria para aplicar tecnologías, actividades o estrategias efectivas para lograr las metas de crecimiento establecidas (Vinueza et al., 2023).

La competitividad de la fuerza laboral es extremadamente importante para crear un clima organizacional cómodo donde los colegas se respeten entre sí, pero también tengan un espíritu saludable de motivación mutua para esforzarse por superarse unos a otros (Safari et al., 2020). A la larga, la competitividad de la fuerza laboral beneficiará en gran medida el producto o servicio final de la empresa, ya que garantizará clientes y consumidores más satisfechos (Ceular et al., 2021).

Si no se establecen las bases y los valores desde el principio, la competitividad de la mano de obra será negativa. La única forma de reforzar de manera positiva es utilizar las habilidades interpersonales basadas en el respeto, la cooperación, el elogio y otros factores que deben ser considerados para evitar la competencia dañina por los puestos de trabajo (Aragón, 2020).

Motivación

La palabra motivar se usa con frecuencia en el contexto de la gestión como un verbo transitivo: la motivación es, por implicación, algo que una persona o grupo hace a otra (Canales et al., 2021). Otra implicación de este uso es que las partes motivadas necesitan ser inducidas a realizar alguna acción o gastar un grado de esfuerzo que de otro modo no desearían hacer.

La motivación se refiere a los procesos psicológicos que provocan la excitación, la dirección y la persistencia del comportamiento (Duarte et al., 2021). Si bien existe un acuerdo general en la literatura sobre estos tres componentes de la motivación, la naturaleza y el lugar de la motivación en un contexto relacionado con el trabajo ha sido objeto de un estudio prolongado y en desarrollo.

La motivación es la clave para la mejora del rendimiento

Las personas harán que quieran hacer o lo que estén motivados para hacer. Ya sea para sobresalir en el piso del taller o en la 'torre de marfil', deben ser motivados o conducidos a ello, ya sea por sí mismos o mediante estímulos externos. ¿Nacen con la automotivación o el impulso? Si y no. Si no, pueden ser motivados, porque la motivación es una habilidad que puede y debe aprenderse (Chinedu et al., 2021). Esto es esencial para que cualquier negocio sobreviva y tenga éxito.

La influencia de la motivación laboral hacia la creatividad en la creación de ventaja competitiva

Tuesta et al. (2021) examinan el impacto de la motivación de los empleados en el desempeño organizacional y los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la motivación de los empleados y el nivel de desempeño de una organización. Esto implica que la motivación laboral puede tener una influencia positiva en el desempeño de las empresas manufactureras en el estado de Anambra.

Un trabajador o empleado internamente satisfecho, encantado y motivado es en realidad un empleado productivo en una organización que contribuye a la eficiencia y eficacia de una organización que conduce a la maximización de las ganancias (Chiquihuanca et al., 2022). Así, desde la literatura y diversos estudios se sustenta plenamente que existe una relación positiva entre la motivación de los empleados y la eficacia organizativa.

El síndrome Burnout

El agotamiento es un estado de agotamiento mental, emocional y físico causado por demandas abrumadoras, estrés crónico o insatisfacción laboral. Aunque no es una enfermedad en sí misma, se considera que es la causa de otros problemas físicos y mentales más graves (Humberto et al., 2023). Si una persona sufre síndrome de burnout, puede sentirse quemado en el día a día, desarrollar una actitud cínica, sentirse desmotivado e insatisfecho con el trabajo (Maunder et al., 2021).

El síndrome de desgaste puede ir acompañado de síntomas físicos como dolores de cabeza, náuseas y dificultad para dormir. Por otra parte, el reconocimiento y el

tratamiento tempranos del síndrome de emaciación son importantes, por lo que, con asesoramiento y apoyo, la mayoría de las personas comienzan a sentirse mejor y se recuperan rápidamente (Sriharan et al., 2021).

En la mayoría de los casos, el síndrome de burnout suele aparecer en personas que eligen su carrera profesional, es común entre profesionales sanitarios, docentes y trabajadores sociales. Aunque las manifestaciones y molestias iniciales se circunscriben a la vida laboral, acaban repercutiendo en la vida social y familiar del trabajador afectado en casi todos los casos (Liu et al., 2023).

El agotamiento es el resultado de una variedad de presiones, incluidas situaciones en las que las demandas laborales no se pueden cumplir debido a la falta de recursos, como el apoyo social de los compañeros de trabajo y supervisores, el control del trabajo, la participación en la toma de decisiones, la utilización de habilidades y refuerzos como recompensas.

Agotamiento laboral relacionado con demandas específicas del trabajo, que incluyen sobrecarga, variaciones en la carga de trabajo, conflicto de roles y ambigüedad de roles (Duarte et al., 2021). Los trabajadores que perciben un alto nivel de estrés y el agotamiento laboral resultante tienen malas respuestas de afrontamiento y falta de satisfacción laboral, lo que a menudo erosiona el compromiso con la organización y conduce a una mayor rotación (Ahmad & Jameel, 2021). La falta de apoyo de los compañeros de trabajo y del supervisor contribuye al agotamiento resultante.

Impacto

El agotamiento laboral cuesta a la organización en tantos niveles que incluyen: disminución en el desempeño del personal, aumento de accidentes, ausencia laboral, insatisfacción laboral, cambios frecuentes de trabajo y rotaciones, reducción de la calidad del desempeño laboral que puede conducir a una disminución de la satisfacción del cliente (Huanca & Chaura, 2021).

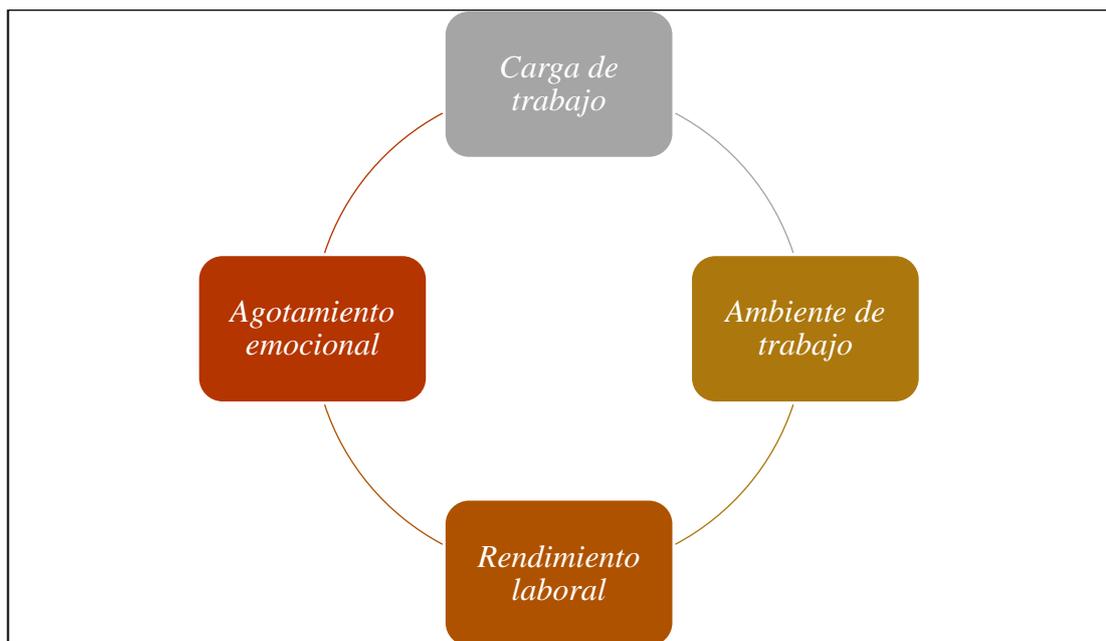
Se cree que el agotamiento laboral es el resultado del estrés en las ocupaciones de servicios, como las de la industria del cuidado de la salud, y creo que representa una respuesta única a las interacciones frecuentes e intensas entre el cliente y el paciente. Los trabajadores con agotamiento informan una variedad de síntomas, que incluyen

agotamiento emocional, despersonalización (sentirse distante de los demás) y una sensación de disminución de la realización personal (Del Toro et al., 2011).

Principales síntomas del síndrome Burnout

El síndrome de Burnout se encontró con mayor frecuencia en aquellas profesiones que implican contacto con el público y los clientes también conocido como exposición social (Turner et al., 2021). Sin embargo, puede ocurrir en cualquier profesión, ya que el riesgo de agotamiento aumenta cuando existe una gran discrepancia entre las expectativas laborales de los empleados y el trabajo real al que se enfrentan a diario, o cuando existe un entorno de tensión por exceso de trabajo, ruptura y /o aparente conflicto con las relaciones de trabajo (Martin et al., 2022).

Figura 1. Factores que incide en el Burnout



Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Carga de trabajo

La carga de trabajo se refiere a la intensidad de las asignaciones de trabajo. Es una fuente de estrés mental para los empleados. La carga de trabajo se refiere a la cantidad de trabajo que una persona tiene que hacer para completar su tarea. Según Ramírez & Cobeñas (2022), la carga de trabajo está interconectada con muchos problemas psicológicos; el agotamiento es uno de ellos.

Los aspectos de la carga de trabajo parecen caer dentro de tres amplias categorías: la cantidad de trabajo y la cantidad de cosas por hacer; el tiempo y el aspecto particular del tiempo que a uno le concierne (Chiquihuanca et al., 2022); y las experiencias psicológicas subjetivas del operador humano y la carga de trabajo se conciben como una construcción mental, una variable latente o tal vez una "variable intermediaria" que refleja la interacción de las demandas mentales impuestas a los operadores por las tareas que atienden.

Ambiente de trabajo

Según Flores et al. (2021) el ambiente de trabajo es el entorno físico en el que trabajan los empleados que afecta el desempeño, la seguridad y la calidad de su vida laboral. Un ambiente de trabajo propicio proporciona una sensación de seguridad y permite a los empleados trabajar de manera óptima.

El ambiente de trabajo puede afectar las emociones de los empleados, si a los empleados les gusta el ambiente de trabajo donde trabajan, entonces el empleado se sentirá feliz en el trabajo para realizar actividades para que el tiempo de trabajo se use de manera efectiva y óptima y el rendimiento del empleado aumente (Del Toro et al., 2011). El ambiente de trabajo incluye las relaciones de trabajo formadas entre los compañeros de trabajo y el líder y el ambiente físico en el que trabajan los empleados.

Rendimiento laboral

La productividad de los empleados y la calidad en el desempeño de sus tareas son dos aspectos esenciales para que cualquier empresa crezca y supere a sus competidores. Esta es la razón por la que el departamento de Recursos Humanos es importante que mida el desempeño laboral de los empleados (Wong, 2020). Lo principal es realizar el trabajo en el menor tiempo posible, reducir costes y garantizar la máxima calidad (Tito et al., 2022).

La medición correcta del desempeño permite a la empresa colocar a los empleados en las mejores posiciones para ellos, mejorar la coordinación de procesos, mejorar los cuellos de botella, motivar a los empleados y, en última instancia, resolver problemas de productividad en todas las áreas y mejorar el desempeño de la empresa (Kabakleh et al., 2020).

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional es una reacción específica relacionada con el estrés que se refiere a un estado de agotamiento de la energía causado por las demandas psicológicas y emocionales excesivas que ocurren entre las personas que trabajan con personas de alguna manera (Vélez & Arteaga, 2022). Describe sentimientos de estar emocionalmente sobrecargado y agotado por el propio trabajo, ya que las emociones no son un recurso inagotable. El agotamiento son sentimientos de vacío emocional, sobrecarga de trabajo, fuerte necesidad de descansar y un estado de agotamiento físico. Finalmente, el agotamiento emocional es un proceso de desarrollo particularmente lento, que no se desarrolla en una semana, sino más bien en un año.

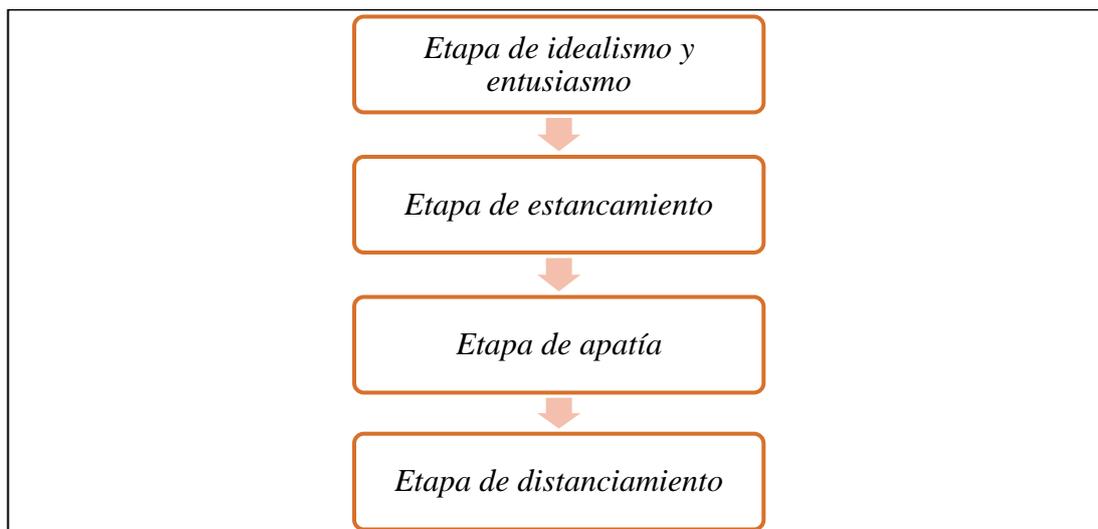
El agotamiento emocional como componente del burnout

El agotamiento laboral se define como un síndrome de agotamiento emocional y cinismo que ocurre con frecuencia entre las personas que realizan algún tipo de trabajo de personas (Kumar, 2023). El agotamiento laboral consta de tres sub-construcciones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. El agotamiento emocional se refiere a la falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales de uno están agotados debido a las demandas psicológicas excesivas.

Etapas del burnout

Es importante tener en cuenta que las etapas del burnout no son universales ni lineales para todas las personas (Yautibug et al., 2022). No obstante, algunas personas pueden experimentar estas etapas en diferentes momentos o de manera más acelerada. Además, es posible intervenir y tomar medidas para prevenir o revertir el burnout en cualquier etapa. A continuación, se va a detallar las etapas:

Figura 2. *Etapas del burnout*



Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

1. *Etapa de idealismo y entusiasmo*

En este aspecto, el trabajador empieza a realizar sus actividades con mucha energía. No obstante, se involucra totalmente con el objetivo y acepta excesiva carga laboral voluntariamente (Paskarini et al., 2023). Cuando inicia su carrera profesional existen varias motivaciones en el individuo, Au no existe un alcance claro sobre el manejo de diferentes situaciones que pueden causar estrés, el individual no pone límites, lo cual puede repercutir en su trabajo en corto tiempo. Cuando se da cuenta que no puede cumplir todas las expectativas iniciales empieza a padecer sentimientos de desilusión y pasa a la siguiente etapa que se menciona a continuación.

1. *Etapa de estancamiento*

En esta etapa el individuo se da cuenta que no puede cumplir satisfactoriamente las expectativas iniciales ocurriendo la perdida del compromiso y del entusiasmo. Maunder et al. (2021) el colaborador se da cuenta que necesita hacer cambio en su vida ya que no pueda llevar ese mismo ritmo de trabajo, y mas aun cuando no está teniendo los resultados esperados, se da cuenta que a pesar de lis múltiples intentos por hacer un trabajo eficiente no termina de convencer a su entorno y a él mismo.

1. *Etapa de apatía*

Esta es la etapa media del burnout; la constante frustración de las expectativas en cuando a sus actividades lleva al trabajador a detener sus labores, empieza a carecer de empatía por el otro y cumplían en desinterés de como pueden acabar las cosas. Se siente por primera vez los problemas, físicos, mentales y emocionales (Solórzano et al., 2021). No obstante, el trabajador evita el contacto con otros individuos, ya que hay un nivel alto de absentismo y puede desencadenar en el abandono del puesto de trabajo e inclusive en casos más alarmantes, en deserción de la profesión. Lo que lleva, a la siguiente etapa:

1. *Etapa de distanciamiento*

En esta etapa el trabajador termina frustrado y paralizado por el desarrollo de sus actividades, se generan sensaciones de vacío total que pueden desembocar en un distanciamiento emocional con su entorno de cuestiona su valor como profesional en su campo. Aquí el colaborador no tiene energía ni compromisos para nuevos proyectos o para desarrollar nuevas actividades (Breso, 2020). Finalmente, se mantienen en un estado de aislamiento en donde se mantiene en perfil bajo para mantenerse concentrado.

Cultura organizacional, estrés laboral y burnout

En general, se acepta que la cultura humana permite a los individuos encajar como miembros de una sociedad en particular (Medina, 2015). Permite a los miembros individuales comprender los patrones de comportamiento apropiados y aceptables que se esperan de ellos. La sanción de patrones de comportamiento aceptables también se aplica a las organizaciones, y las personas deben ajustarse a las demandas y expectativas de las organizaciones, lo que se conoce como cultura organizacional.

Según Gündüz (2017) es imperativo que los miembros de una misma organización compartan ciertos supuestos y valores que dan forma a patrones uniformes de comportamiento.

La cultura organizacional actúa como el pegamento que provoca un esfuerzo unificado de los empleados individuales. Si la cultura organizacional es fuerte, esto implica que los empleados individuales estén informados y se ajusten a lo que se espera en el

contexto organizacional (Paskarini et al., 2023). Hay muchas definiciones de cultura organizacional, un concepto que muchas veces es difícil de definir.

1. Planteamiento del Problema

Las empresas públicas, al igual que las privadas, se enfrentan a un entorno laboral cada vez más competitivo debido a los rápidos cambios económicos, sociales y tecnológicos. Sin embargo, a diferencia de las empresas privadas, las organizaciones del sector público tienen características y objetivos particulares que pueden influir en la forma en que se gestionan y se desarrolla el trabajo. En este contexto, es importante examinar las deficiencias del entorno laboral competitivo en empresas públicas y cómo estas pueden contribuir al desarrollo del burnout o agotamiento laboral en los empleados.

El burnout es un fenómeno psicosocial que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal en el trabajo. En el contexto de las empresas públicas, las deficiencias del entorno laboral competitivo pueden agravar los factores de riesgo asociados al burnout. Algunos de estos factores pueden incluir:

Las empresas públicas suelen enfrentar una mayor demanda de servicios y una menor disponibilidad de recursos, lo que puede resultar en una carga excesiva de trabajo para los empleados. Esto puede llevar a una sensación constante de presión y estrés, aumentando el riesgo de burnout.

Las estructuras jerárquicas y los procesos burocráticos en las empresas públicas a menudo dificultan la toma de decisiones ágiles y la implementación de cambios necesarios. Esto puede generar frustración y falta de autonomía en los empleados, contribuyendo al desarrollo del burnout.

En las empresas públicas, las políticas de reconocimiento y recompensa pueden ser limitadas o menos claras en comparación con las empresas privadas. La falta de reconocimiento por el trabajo realizado y la ausencia de incentivos tangibles pueden afectar la motivación y el compromiso de los empleados, aumentando así el riesgo de burnout.

En el entorno laboral competitivo de las empresas públicas, los empleados a menudo enfrentan ambigüedad en cuanto a sus roles y expectativas. Esto puede generar confusión, estrés y una sensación de falta de control sobre el trabajo, lo que contribuye al desarrollo del burnout.

Por lo tanto, las deficiencias del entorno laboral competitivo en el CONAGOPARE pueden tener un impacto significativo en la salud y el bienestar de los empleados, aumentando el riesgo de burnout. Sin embargo, mediante la implementación de estrategias como la evaluación y gestión del riesgo, la mejora de la comunicación, la promoción del equilibrio trabajo-vida personal, el desarrollo de habilidades y la creación de un clima laboral saludable, es posible mitigar estos riesgos y promover un entorno laboral más saludable y sostenible en las empresas públicas. Esto no solo beneficiará a los empleados, sino que también contribuirá a la eficiencia y efectividad de las organizaciones en el cumplimiento de su misión y objetivos.

2. Justificación

El ambiente de trabajo está formado por varios factores que inciden en las oportunidades de mejora y en la aplicación y desarrollo de estrategias competitivas. Interviene el ambiente físico de trabajo que es una condición de existencia en el lugar de trabajo (Wong, 2020). El burnout laboral, es la reacción de los empleados cuando se dan cuenta de que existe una brecha entre sus ideales y la realidad de la vida laboral. Suele desarrollarse en profesiones de ayuda e interacciones sociales frecuentes (Velasco et al., 2023).

En Ecuador, el síndrome de burnout es considerado una enfermedad, que implica respuestas de estrés a largo plazo en el cerebro. El cuerpo responde a los estresores emocionales e interpersonales que surgen en el trabajo, incluida la fatiga crónica, la ineficacia y el retroceso (Yang & Lau, 2019). El estrés se produce cuando el trabajo es exigente y al mismo tiempo no suficientemente cualificado (Kabakleh et al., 2020). La productividad y el entorno de trabajo inadecuado son los indicadores más importantes, rendimiento laboral reducido, falta de cooperación y trabajo en equipo multidisciplinario, aumento significativo de solicitudes de reubicación de quejas de trabajo, ausencia, incapacidad y usuarios sobre el servicio (Izquierdo et al., 2022).

En la provincia de Tungurahua presentan problemáticas del síndrome de Burnout se produce debido a requisitos laborales estresantes, que causa algunas personas y de acuerdo con la fisiología de su cuerpo que crea niveles de estrés, cansancio, agotamiento y depresión, rendimiento insuficiente en el trabajo, dado a que todo el potencial físico y mental disminuye, por lo que se desarrollan algunos síntomas en torno a este síndrome ocupacional (Evangelista et al., 2021).

Los trabajadores administrativos padecen del síndrome de burnout se vuelven impotentes, es decir, la razón para ser felices antes ha desaparecido porque pierden la capacidad de disfrutar, aunque tengan tiempo, siempre están estresados, a diferencia de lo que sucedía al principio, no hay motivación. ellos, que se ven afectados por el agotamiento porque parecen sensibles, frustrados y frustrados (Matsuo et al., 2021).

Investigaciones del ambiente de trabajo realizadas por organismos internacionales como las Naciones Unidas. En los últimos años, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2007 a 2012 en los países de América Latina, como Argentina, Chile, etc., revelaron números alarmantes, de los cuales el 28% o más muestran agotamiento y fatiga crónicos físicos y mentales, relacionadas con el desempeño de sus actividades laborales y el impacto en su vida personal (Gallegos et al., 2022).

Un estudio realizado por (Bunjak et al., 2021) dio a conocer que alrededor de 280 funcionarios públicos de diferentes municipios del GAD de la provincia de Tungurahua se distribuyen de la siguiente manera: 120 funcionarios en Píllaro, 70 en Cevallos y 90 en Quero; de acuerdo con los criterios de inclusión, empleados con más de 10 años de experiencia laboral, empleados de fábrica que cumplan con el contrato y función principal de atención al cliente, ya sea para ventanillas, horarios e inspecciones. Relacionados con el campo laboral presencian de estrés en el trabajo. Según sexo hombre en Cevallos fue mayor 57,14%, mientras que Píllaro y Quero fue el sexo femenino con 80% y 56,67% respectivamente.

El síndrome de Burnout se manifiesta como un estado de agotamiento físico y mental que persiste en el tiempo y comienza a cambiar la personalidad y la autoestima del empleado. Durante este proceso, los empleados gradualmente pierden interés en su trabajo y desarrollan reacciones psicológicas negativas hacia sus ocupaciones laborales (Tito et al., 2022). Por tal razón, es necesario identificar ¿Cuál es el efecto

que ocasiona el entorno laboral sobre el burnout del gobierno parroquial rural CONAGOPARE – Tungurahua?

3. Objetivo General

Analizar el efecto que provoca el burnout en el entorno laboral competitivo de los servidores públicos del gobierno parroquial rural CONAGOPARE – Tungurahua.

4. Objetivos Específicos

Establecer los ejes teóricos del burnout y el entorno laboral competitivo en el recurso humano para la determinación de los elementos de evaluación.

Diagnosticar los componentes que provocan el burnout ocasionado por el entorno laboral competitivo para la determinación de los niveles de afectación de los servidores del gobierno parroquial rural CONAGOPARE – Tungurahua.

Correlacionar los componentes del entorno laboral competitivo y el burnout a través del coeficiente de correlación para la identificación de los efectos estadísticos.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

En esta sección se va a describir y justificar los métodos y enfoques utilizados para llevar a cabo el estudio. Los elementos que contendrá es el diseño de la investigación, la población de la muestra, el método de recolección de datos que describe las técnicas y herramientas utilizadas para recopilar datos, el procedimiento donde se va a detallar los criterios llevados a cabo para levantar información y la confiabilidad del instrumento planteado.

2.1. Ruta de investigación

La ruta de investigación proporciona una estructura y un plan para el proceso del trabajo de estudio, el cual ayuda a mantener un enfoque organizado a lo largo del estudio. No obstante, es importante tener en cuenta que la investigación a menudo implica adaptaciones y ajustes a medida que se avanza en el proceso, en respuesta a nuevas conclusiones, desafíos o consideraciones metodológicas.

2.1.1. Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo es una metodología de investigación que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos estadísticos para responder preguntas y comprobar hipótesis. Esta se centra en la medición objetiva de variables y en el establecimiento de relaciones causales o correlaciones a través del análisis estadístico.

Del mismo modo, el autor Amparo (2019) menciona que el enfoque cuantitativo se busca recopilar datos cuantificables y estructurados que se pueden analizar de manera sistemática. Esto puede implicar el uso de técnicas de prueba para seleccionar una muestra representativa de la población, la aplicación de instrumentos estandarizados como cuestionarios y el análisis estadístico de los datos utilizados como regresión, análisis de varianza. Análisis factorial, etc.

Ante ello, en la investigación se va a utilizar el método cuantitativo, ya que, se realizará un análisis estadístico entre las variables entorno laboral competitivo y Burnout, el cual requiere el uso de instrumentos numéricos de origen cuantitativo. Para esto se va

a estudiar a los colaboradores de una organización determinada para definir las respuestas de los encuestados en función a la variable dependiente e independiente.

2.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es una parte fundamental de la metodología de un estudio. Este hace referencia al plan o a la estructura general que se establece para llevar a cabo el estudio y responder a las preguntas planteadas (Baro, 2020). Este diseño selecciona métodos, recopila datos y analiza lo que se llevará a cabo en el trabajo.

2.2.1. Diseño correlacional

Este diseño es un enfoque investigativo que se utiliza para examinar la relación entre dos o más variables sin buscar establecer una relación de causa y efecto. Este diseño hace mención que se busca recopilar datos sobre las variables de interés y se analiza la fuerza y dirección de la asociación entre ellas (Defaz, 2020).

En este diseño se mide las variables de manera sistemática y se utiliza un análisis estadístico para determinar el grado de relación entre ellas. Este análisis se basa en las conexiones que es una medida estadística que indica la dirección ya sea negativa o positiva y la magnitud de la relación de las mismas (Vera, 2022).

Por tal razón, se optó la utilización de este diseño ya se pretende relacionar la variable Burnout y entorno laboral competitivo y las dimensiones ambientes laboral competitivo interno, trabajo inteligente, agotamiento emocional, habilidad de gestión del tiempo y rendimiento, ya que, dichos factores permiten conocer el grado de asociación percibida por el Consejo Nacional Parroquial.

2.3. Modalidad de la investigación

2.3.1. Modalidad bibliográfica

La modalidad bibliográfica también conocida como investigación bibliográfica o revisión bibliografía es una forma de investigación que se basa en el análisis y la sostenéis de fuentes bibliográficas existentes con respecto al tema de investigación planteado (Sánchez, 2013). En lugar de recopilar datos primarios a través de la recolección de datos o a la realización de experimentos que utiliza información y

conocimientos previamente publicados en forma de libros, revistas, artículos científicos con la finalidad de profundizar sobre las variables Burnout y entorno laboral competitivo.

Esta modalidad es esencial en cualquier trabajo académico ya que permite a los lectores acceder a las fuentes de información utilizadas por los autores y validar la veracidad de la información presentada en el texto de investigación (Tiffinny et al., 2023). Además, esta modalidad es un aspecto clave en la ética del estudio porque permite a los autores reconocer la propiedad intelectual de otros estudios y evitar el plagio.

2.3.2. Modalidad de campo

La modalidad de campo hace referencia a un enfoque de investigación que se centra en la recopilación de datos en el mundo real, en contraposición a la investigación que se realiza en un entorno controlado (Herrera et al., 2018). Dicha modalidad se utiliza para disciplinas como la sociología, las ciencias administrativas para comprender los comportamientos, actitudes y experiencias de las personas en contextos reales.

Este es el que se utiliza para recolectar datos en el mismo lugar donde ocurrió el incidente, en este caso la empresa decidió desarrollar un proceso de recolección de datos que implementó para obtener métricas relevantes en cuanto a la competitividad de los estados financieros, así como la encuesta matricial aplicado a los colaboradores de Consejo Nacional De Gobiernos Parroquiales Rurales Del Ecuador CONAGOPARE – Tungurahua.

2.4. Descripción de la población

La población de una investigación es el conjunto de personas, objetos o medidas que comparten una o varias características en común, no obstante, es el objeto de estudio. Defaz (2020) menciona que se trata del universo al que se refiere la investigación y puede ser tan grande o pequeño como lo requiera.

Por otro lado, la muestra es una sección o subconjunto de la población sobre la que se recopilará información para llevar a cabo un estudio. Cabe mencionar que la elección

de la muestra debe ser cuidadosa porque su tamaño, composición y características van a determinar la precisión y validez de los resultados del estudio.

Amparo (2019) manifiesta que el objetivo del uso de la muestra es que permite obtener información relevante, útil y fiables acerca de la población en estudio a través de la extrapolación de los resultados obtenidos a partir de la muestra completa a la población total.

Es por ello que, la población de estudio se conformó de 158 servidores públicos de los diferentes gobiernos parroquiales (CONAGOPARE) de Tungurahua. Debido a que la población total era pequeña, accesible, y se contaba con la autorización para encuestar a todo el grupo, se procedió a aplicar a todo el conjunto de estudio (ver tabla 1).

Tabla 1. Ficha de la población de estudio

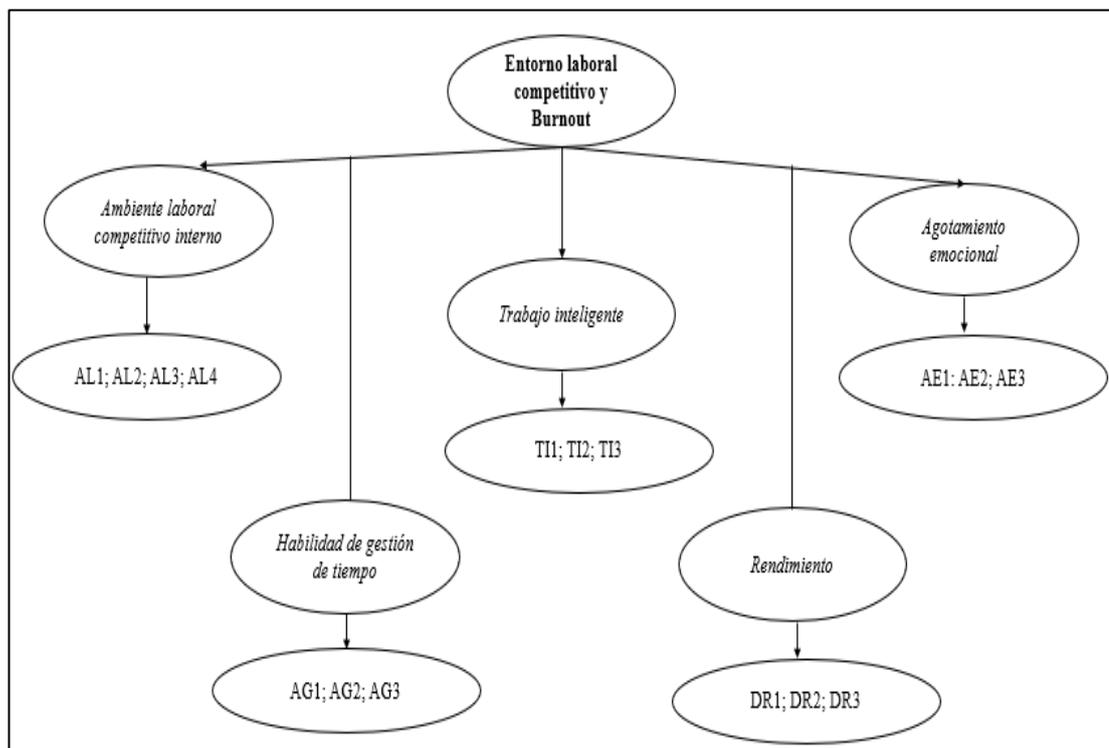
Parámetro	Descripción																																				
Unidad de Análisis	Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales Del Ecuador CONAGOPARE – Tungurahua																																				
Población de estudio	158 servidores públicos																																				
Entorno	<table> <tbody> <tr><td>Ambatillo</td><td>9</td></tr> <tr><td>Atahualpa</td><td>15</td></tr> <tr><td>Augusto N. Martínez</td><td>11</td></tr> <tr><td>Const. Fernández</td><td>11</td></tr> <tr><td>Cunchibamba</td><td>8</td></tr> <tr><td>Huachi Grande</td><td>9</td></tr> <tr><td>Izamba</td><td>7</td></tr> <tr><td>Juan B. Vela</td><td>12</td></tr> <tr><td>Juan Montalvo</td><td>7</td></tr> <tr><td>. Pasa</td><td>8</td></tr> <tr><td>. Picaihua</td><td>8</td></tr> <tr><td>. Pilahuín</td><td>6</td></tr> <tr><td>. Quisapincha</td><td>11</td></tr> <tr><td>. Pinllo</td><td>3</td></tr> <tr><td>. San Fernando</td><td>5</td></tr> <tr><td>. Santa Rosa</td><td>9</td></tr> <tr><td>. Totoras</td><td>8</td></tr> <tr><td>. Unamuncho</td><td>11</td></tr> </tbody> </table>	Ambatillo	9	Atahualpa	15	Augusto N. Martínez	11	Const. Fernández	11	Cunchibamba	8	Huachi Grande	9	Izamba	7	Juan B. Vela	12	Juan Montalvo	7	. Pasa	8	. Picaihua	8	. Pilahuín	6	. Quisapincha	11	. Pinllo	3	. San Fernando	5	. Santa Rosa	9	. Totoras	8	. Unamuncho	11
Ambatillo	9																																				
Atahualpa	15																																				
Augusto N. Martínez	11																																				
Const. Fernández	11																																				
Cunchibamba	8																																				
Huachi Grande	9																																				
Izamba	7																																				
Juan B. Vela	12																																				
Juan Montalvo	7																																				
. Pasa	8																																				
. Picaihua	8																																				
. Pilahuín	6																																				
. Quisapincha	11																																				
. Pinllo	3																																				
. San Fernando	5																																				
. Santa Rosa	9																																				
. Totoras	8																																				
. Unamuncho	11																																				
Método de captación	Encuesta																																				
Cuestionarios validados	158																																				

2.5. Operacionalización de las variables

De acuerdo a Salazar et al. (2021) la operacionalización de las variables es un proceso crucial en la investigación científica, ya que, consiste en definir y medir las variables de interés de manera precisa y objetiva. No obstante, este proceso implica traducir conceptos abstractos o teóricos en medidas concretas y observables. Así mismo, la operacionalización de las variables permite darle forma y estructura a las ideas e hipótesis de investigación, convirtiéndolos en indicadores medibles y observables.

Es así que la encuesta utilizada para recopilar la información estuvo estructurada de 16 ítems de evaluación, adicional a eso se agregó preguntas de control del perfil sociodemográfico. La dimensión ambiente laboral competitivo interno sostuvo 4 ítems; posterior a ello, la dimensión trabajo inteligente estuvo conformado por 3 ítems; la dimensión agotamiento emocional por 3 ítems; la dimensión habilidad de gestión del tiempo 3 ítems, finalmente, la dimensión rendimiento tuvo 3 ítems. Estas preguntas fueron medidas con la escala de Likert 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Indeciso; 4= De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo (ver figura 3).

Figura 3. Operacionalización de variables



Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

2.6. Confiabilidad del instrumento

El autor Regueira et al. (2020) manifiesta que la confiabilidad del instrumento hace referencia a la consistencia o estabilidad de las medidas obtenidas mediante el instrumento establecido. En este contexto, el instrumento hace referencia a cualquier método o herramienta utilizada para recopilar datos como cuestionarios, escalas de medición, pruebas, observaciones, entre otros.

La confiabilidad es una propiedad deseable de un instrumento que indica la precisión y consistencia de las mediciones realizadas. En este caso, se va a utilizar el *alfa de Cronbach*, ya que es una medida estadística que sirve para evaluar la consistencia interna de un conjunto de ítems. Los coeficientes del Alfa varían entre 0 y 1 donde el valor más cercano a 1 indica una mayor consistencia interna; un alfa menor a ,600 indica consistencia interna deficiente. Mientras que ,700 muestra consistencia interna buena y un alfa mayor a ,800 es una consistencia interna excelente.

Tabla 2. Confiabilidad del instrumento

Dimensión	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Entorno laboral competitivo	,628	4
Trabajo inteligente	,610	3
Agotamiento emocional	,833	3
Habilidad de gestión del tiempo	,691	3
Rendimiento	,765	3
Alfa Global	,708	16

Fuente: Datos obtenidos del software estadístico SPSS

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Como se puede observar en la tabla 2 se pudo evidenciar que la dimensión ambiente laboral competitivo obtuvo un coeficiente de ,628 con 4 ítems; la dimensión trabajo inteligente sostuvo 3 elementos y el coeficiente fue de ,610; la dimensión agotamiento emocional fue de ,833 con 3 elementos; la dimensión habilidad de gestión de tiempo con 3 elementos tuvo un alfa de ,691 y la dimensión rendimiento tuvo un coeficiente alfa de ,765 con 3 elementos. Finalmente, el Alfa de Cronbach global fue de ,708 con 16 elementos, lo que evidencia una consistencia interna buena, por ende, es factible continuar con los análisis posteriores.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se presentarán los descubrimientos numéricos obtenidos durante la investigación de campo. Los datos serán visualizados de manera clara mediante tablas y figuras que representan las respuestas de los servidores públicos. Los resultados son desarrollados en concordancia con los objetivos específicos planteados previamente. Para comenzar, se proporciona un desglose de la media de las respuestas a las preguntas del cuestionario aplicado a los servidores del gobierno parroquial rural CONAGOPARE de la provincia de Tungurahua, con el fin de evaluar el impacto de los factores propuestos del instrumento. Después de esto, se identifica la correlación entre el burnout y el entorno laboral.

1. Análisis y discusión de los resultados

1. *Perfil del servidor público del CONAGOPARE*

Los resultados obtenidos del perfil del servidor público fueron explicados según los 158 participantes intervinientes en el estudio. Se identificó que el sexo femenino (66.5%) predomina de todo el grupo de encuestados. Seguido a ello, el sexo masculino tiene una mínima participación dentro de todo el grupo (33.5%). La edad que sobresale en el grupo esta en el rango de 31 a 35 años (32.9%), seguido del grupo de 26 – 30 años (23.4%), continuado por el grupo de 36 – 40 años (22.8%) y mayores a 41 años (14.6%). Por otro lado, la variable parroquia representó al GAD parroquial y al número de servidores públicos que laboran en cada dependencia. El GAD parroquia de Atahualpa cuenta con el 9,5% de la población total, seguido de la parroquia Juan B. Vela (7.6%), por consiguiente, la parroquia San Fernando (3.2%) posee la mínima cantidad de colaboradores dentro del conglomerado del CONAGOPARE (ver tabla 3).

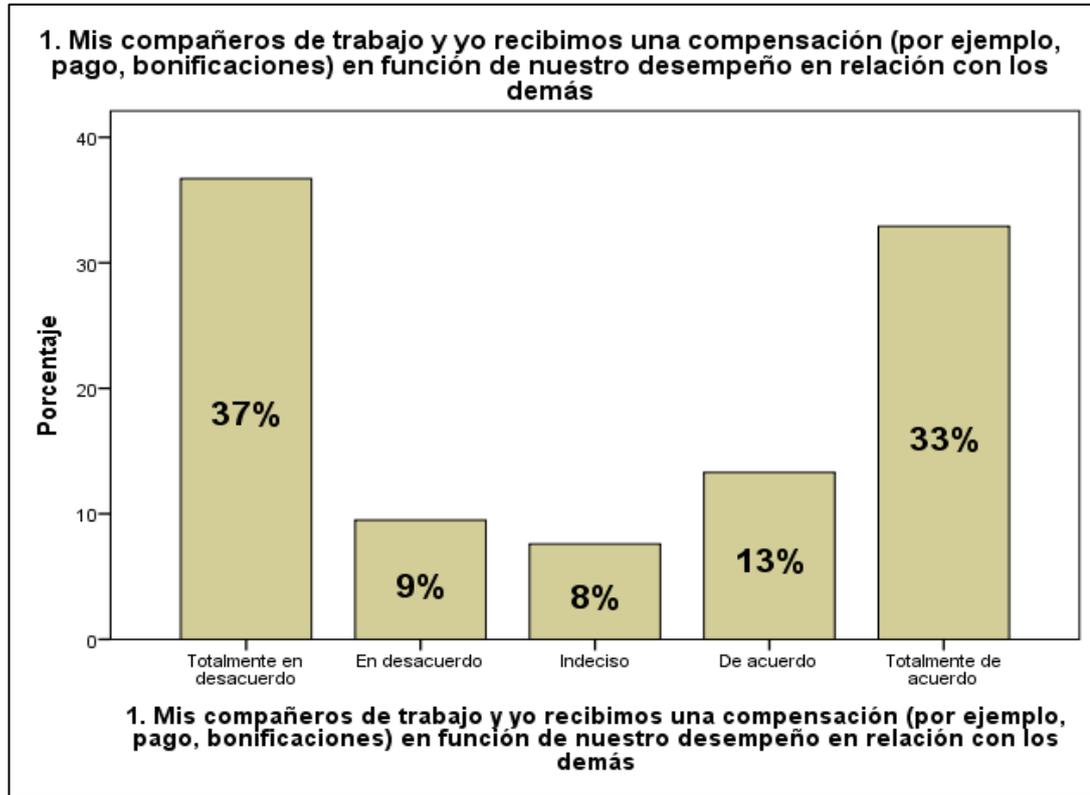
Tabla 3. Perfil del servidor público CONAGOPARE

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	105	66.5
Masculino	53	33.5
Edad		
Menos de 25	10	6.3
26-30	37	23.4
31-35	52	32.9
36-40	36	22.8
Más de 41	23	14.6
Parroquias		
Ambatillo	9	5.7
Atahualpa	15	9.5
Augusto N. Martínez	11	7.0
Const. Fernández	11	7.0
Cunchibamba	8	5.1
Huachi Grande	9	5.7
Izamba	7	4.4
Juan B. Vela	12	7.6
Juan Montalvo	7	4.4
Pasa	8	5.1
Picaihua	8	5.1
Pilahuín	6	3.8
Quisapincha	11	7.0
Pinllo	3	1.9
San Fernando	5	3.2
Santa Rosa	9	5.7
Totoras	8	5.1
Unamuncho	11	7.0

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

2. *Resultados descriptivos obtenidos de las respuestas de los servidores públicos del CONAGOPARE*

Figura 4. Entorno laboral competitivo 1



Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

En conformidad con los hallazgos revelados por la encuesta el 33% está totalmente de acuerdo con las bonificaciones que reciben en el lugar de trabajo por las actividades que desempeñan. Sin embargo, el 8% de encuestados se encuentran indecisos en la aceptación de relación con el pago percibido. En cambio, el 37% del personal manifestaron que están totalmente en desacuerdo con el salario que reciben dentro de la organización.

El autor Párraga, (2018) menciona que en determinadas organizaciones realizan un desempeño laboral, donde las bonificaciones en relación con los demás pueden funcionar como un mecanismo de reconocimiento y recompensa del desempeño excepcional de un colaborador en comparación con sus compañeros. A sí mismo, Granados et al., (2021) manifiestan que los incentivos generan competencias sanas

entre compañeros, impulsan al esfuerzo constante y buscan la excelencia en el ámbito laboral.

Figura 5. Entorno laboral competitivo 2



Fuente: Encuesta tabulada

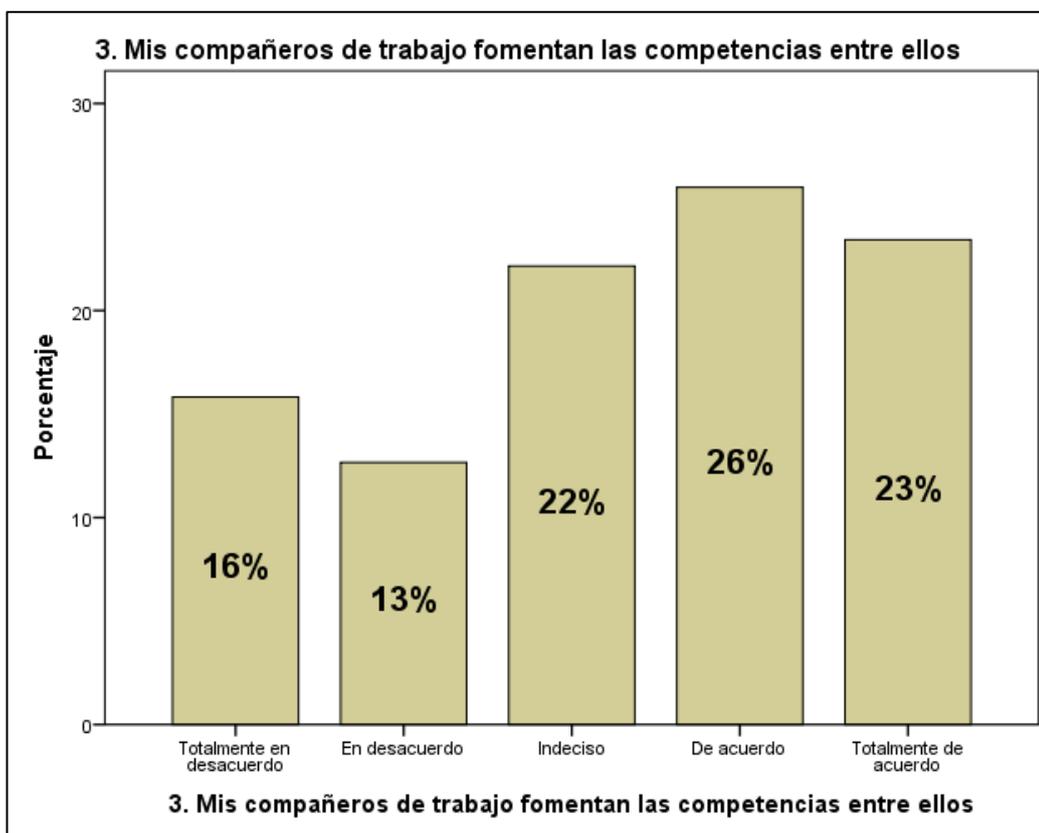
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Según lo indicado por los participantes de la encuesta se evidenciaron el 30% está totalmente de acuerdo que tienen una fuerte inclinación hacia la competencia y asumen a esforzarse por superar a los demás en diferentes aspectos. No obstante, el 24% se encuentra indeciso por factores de desconocimiento de la competitividad de sus compañeros. Finalmente, el 6% se encuentra totalmente en desacuerdo en las características de dinamismo y competitividad del equipo de trabajo.

Guerrero, (2020) expresa en su trabajo que la competitividad estimula el desarrollo de una cultura de mejora constante y superación dentro de la empresa. Al competir entre sí, los colaboradores se esfuerzan por encontrar continuamente maneras de mejorar su rendimiento, eficiencia y productividad. Es así, que la búsqueda constante de excelencia impulsa a la institución a ser más eficiente, innovadora y competitiva dentro del lugar de trabajo. Del mismo modo, al buscar una ventaja competitiva sostenible, la

organización logra una diferenciación en el mercado para establecer una posición más sólida.

Figura 6. Entorno laboral competitivo 3



Fuente: Encuesta tabulada

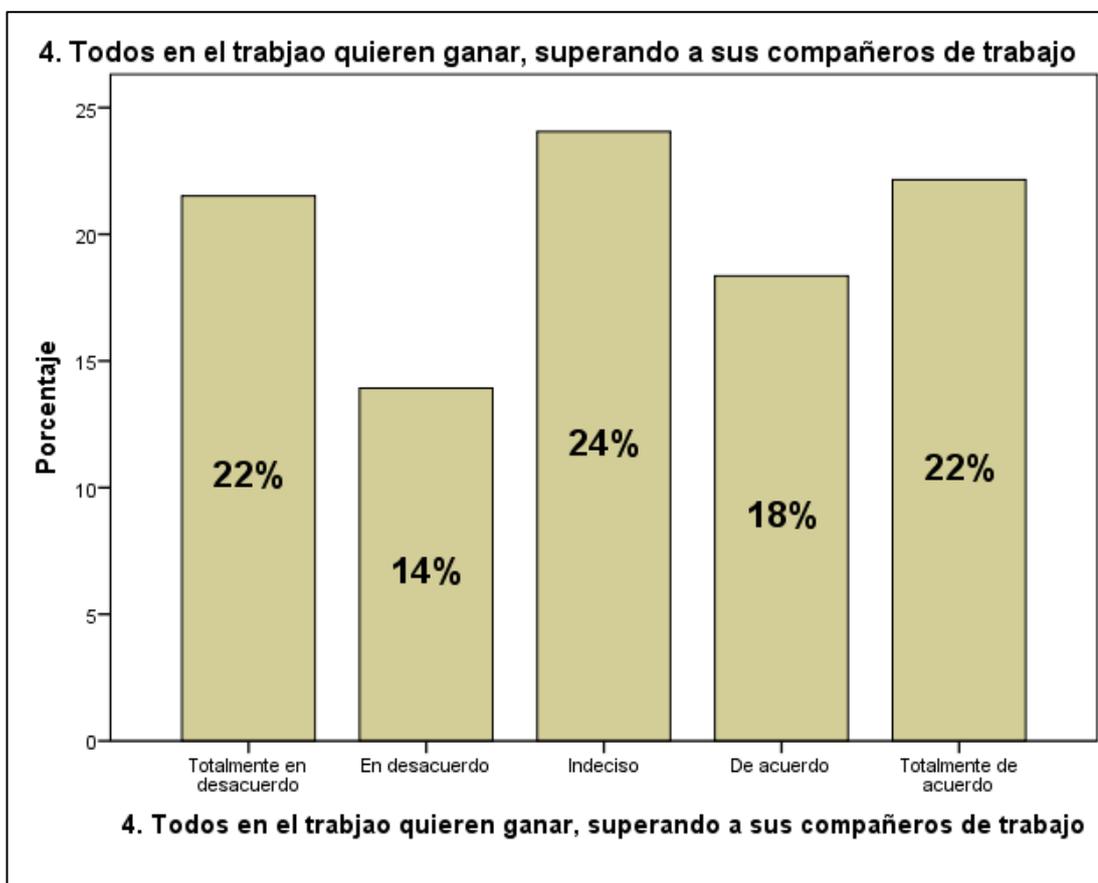
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

En base a la opinión expresada por parte de los encuestados de la organización el 23% manifiesta que están totalmente de acuerdo en fomentar la productividad y el crecimiento personal entre compañeros. Mientras que el 22% se encuentran indecisos en la aceptación del tópico de generar competencias entre los colaboradores. Por otra parte, el 16% expresa estar totalmente en desacuerdo con promover un desafío constante con los colegas de la institución.

Barreno, (2021) hace referencia a impulsar las habilidades con los colegas de trabajo es una forma efectiva de estimular el desarrollo profesional y la colaboración en equipo. El promover el intercambio de conocimientos permite motivar a tus compañeros de trabajo a compartir sus saberes y destrezas. Para ello, es importante organizar demostraciones, seminarios o formación interna. Cada colaborador puede

transferir sus conocimientos o experiencias a los compañeros, con el fin de enriquecer la base de conocimientos de todo el equipo de trabajo.

Figura 7. Entorno laboral competitivo 4



Fuente: Encuesta tabulada

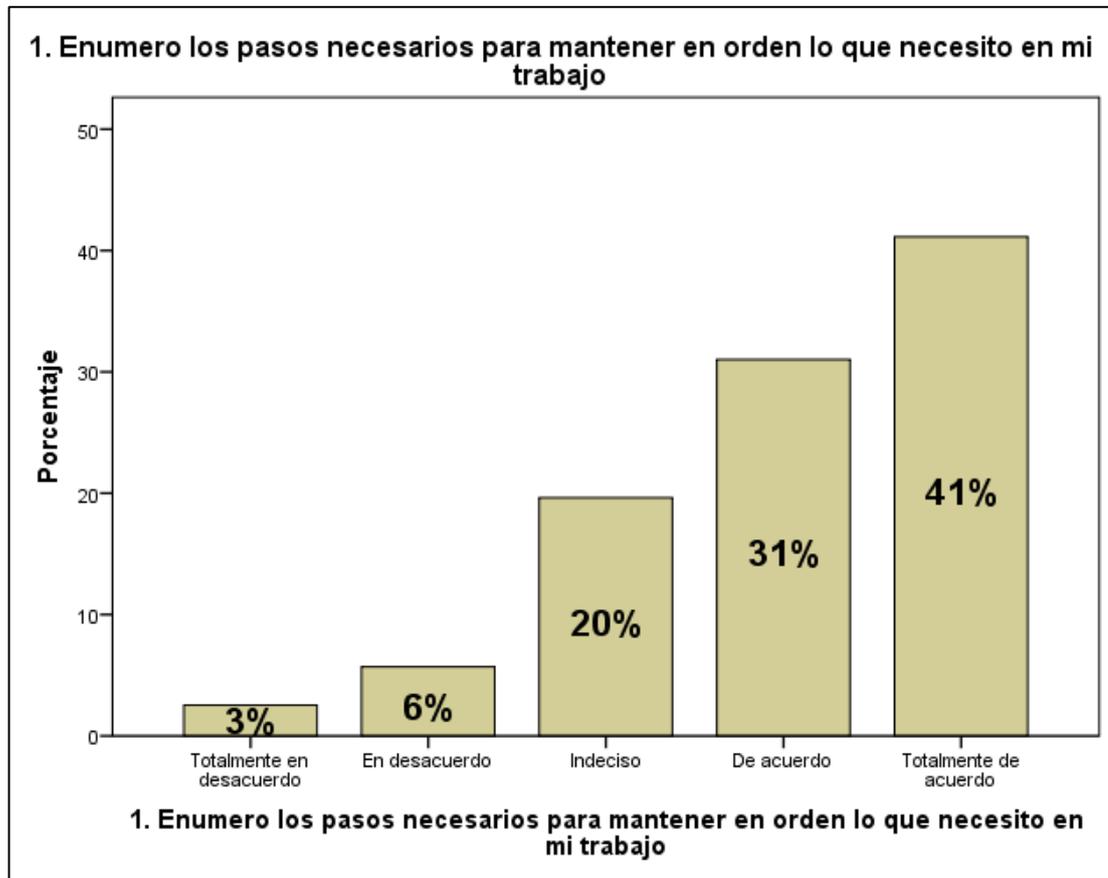
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

En concordancia con los resultados extraídos de la encuesta el 22% menciona estar totalmente de acuerdo por superar a sus compañeros de trabajo, ya que, tienen metas ambiciosas. En cambio, el 24% expresa estar indeciso y crea una incertidumbre al tomar una decisión clara al respecto. Sin embargo, el 22% mencionan estar totalmente en desacuerdo, ya que, se genera una dinámica desafiante en su lugar de trabajo.

Gamica et al (2023) expresan que no basta con tener los conocimientos dentro del equipo, más bien involucra una estructura compleja. Por ello, promover la excelencia forma parte crucial de la competitividad y la calidad en el lugar de trabajo. Los colaboradores se esfuerzan por destacar y lograr resultados superiores, lo que beneficia los estándares de rendimiento para mejorar la notoriedad de la organización. Cabe

destacar, la competencia laboral desafía a los colaboradores a salir de su zona de confort y superar sus propios límites.

Figura 8. Trabajo inteligente 1



Fuente: Encuesta tabulada

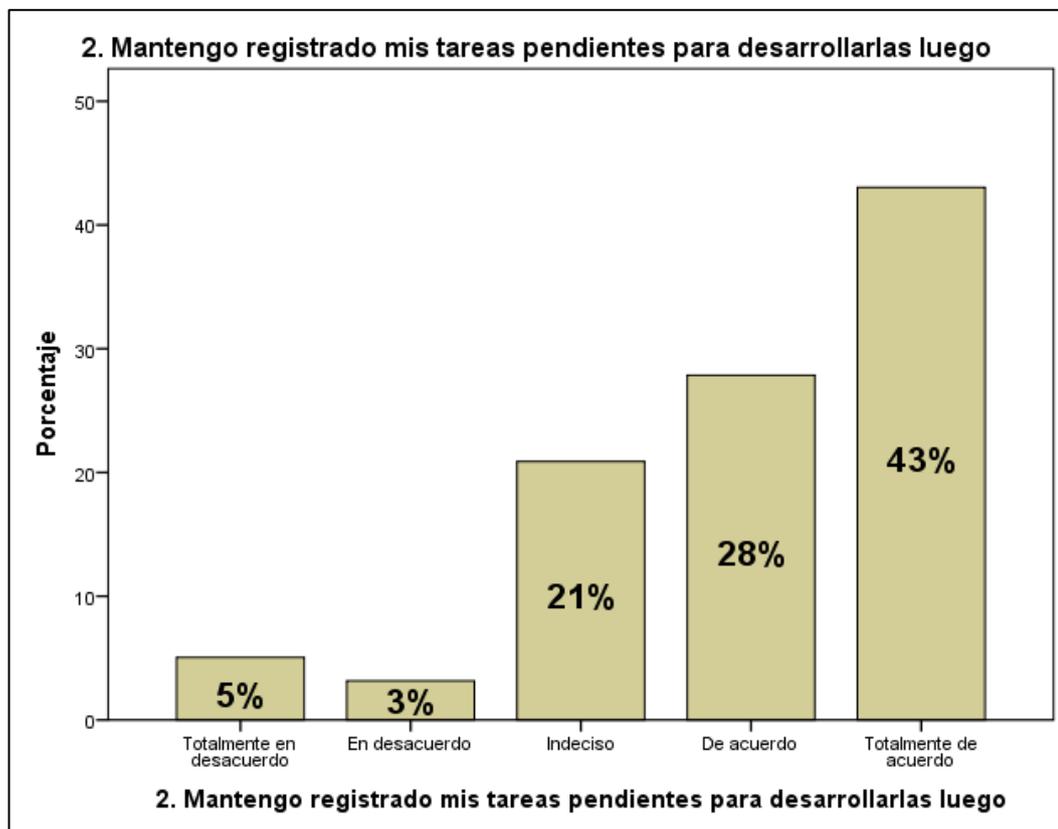
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

En conformidad con los hallazgos revelados por la encuesta el 41% expresa estar totalmente de acuerdo con detallar los pasos requeridos para establecer un trabajo inteligente. En contraste, el 20% está indeciso en considerar los pasos para tener un orden de las actividades laborales. En lugar de eso, el 3% transmite estar totalmente en desacuerdo en el proceso de registrar aspectos necesarios para mantener una estructura laboral.

(Espinoza & Gallegos, 2020) mencionan que el trabajo inteligente ayuda a lograr los objetivos de manera más rápida y eficiente. No se trata de sumar mucho consumo de energía y recursos, sino de desarrollar o elegir formas y procesos que consigan los objetivos fijados con el menor esfuerzo y recursos posibles. Es por ello, que enumerar

los pasos permite acortar el tiempo del desarrollo de las tareas de forma eficaz y eficiente para establecer objetivos realistas.

Figura 9. Trabajo inteligente 2



Fuente: Encuesta tabulada

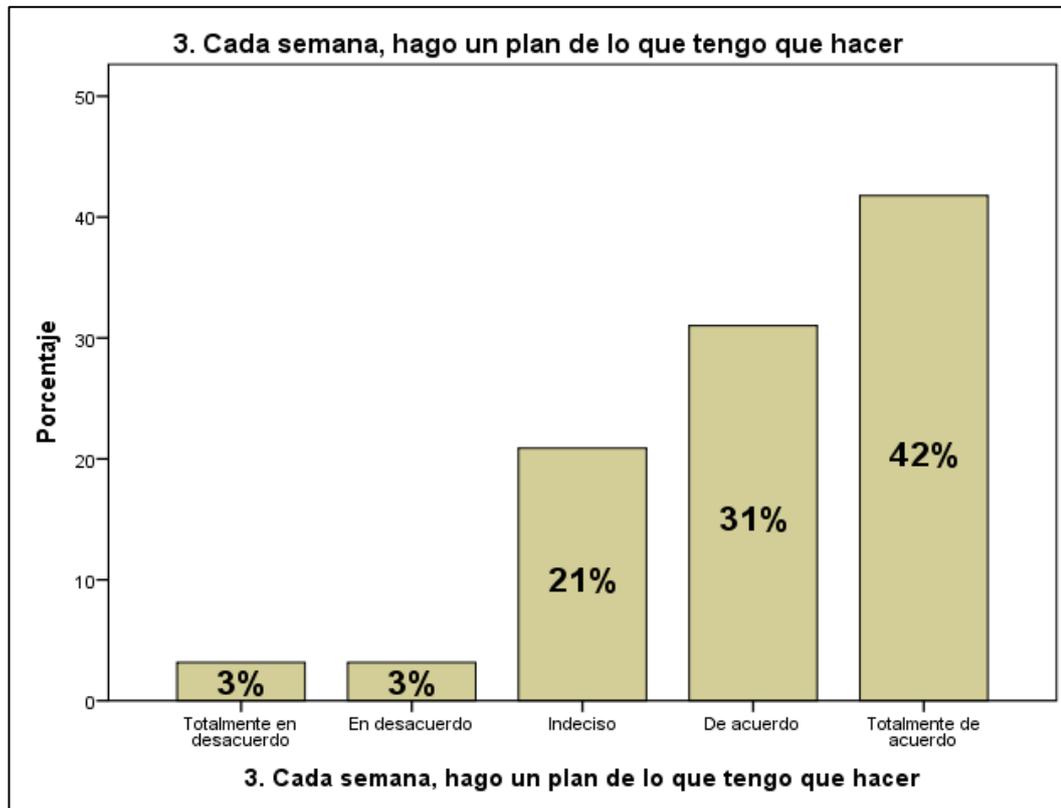
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Según los datos recopilados y analizados en la encuesta el 43% están totalmente de acuerdo con mantener registradas sus actividades con anticipación. Mientras, el 21% se encuentra indeciso en buscar formas de adquirir información sobre el tema. En cambio, el 5% manifiesta estar totalmente en desacuerdo en tomar medidas para aumentar su productividad en el trabajo.

Para Moreno, (2021) menciona que realizar un trabajo inteligente en el ámbito laboral es esencial para lograr el éxito y sobresalir profesionalmente. La eficiencia y la productividad se maximizan al emplear métodos y herramientas efectivas para completar las tareas de manera rápida y efectiva. En consecuencia, permite aprovechar al máximo el tiempo, los recursos disponibles y alcanzar los resultados óptimos. Además, los colaboradores desarrollan estrategias para mejorar el rendimiento y

satisfacción de implementar un equilibrio saludable entre el trabajo y las responsabilidades personales.

Figura 10. Trabajo inteligente 3



Fuente: Encuesta tabulada

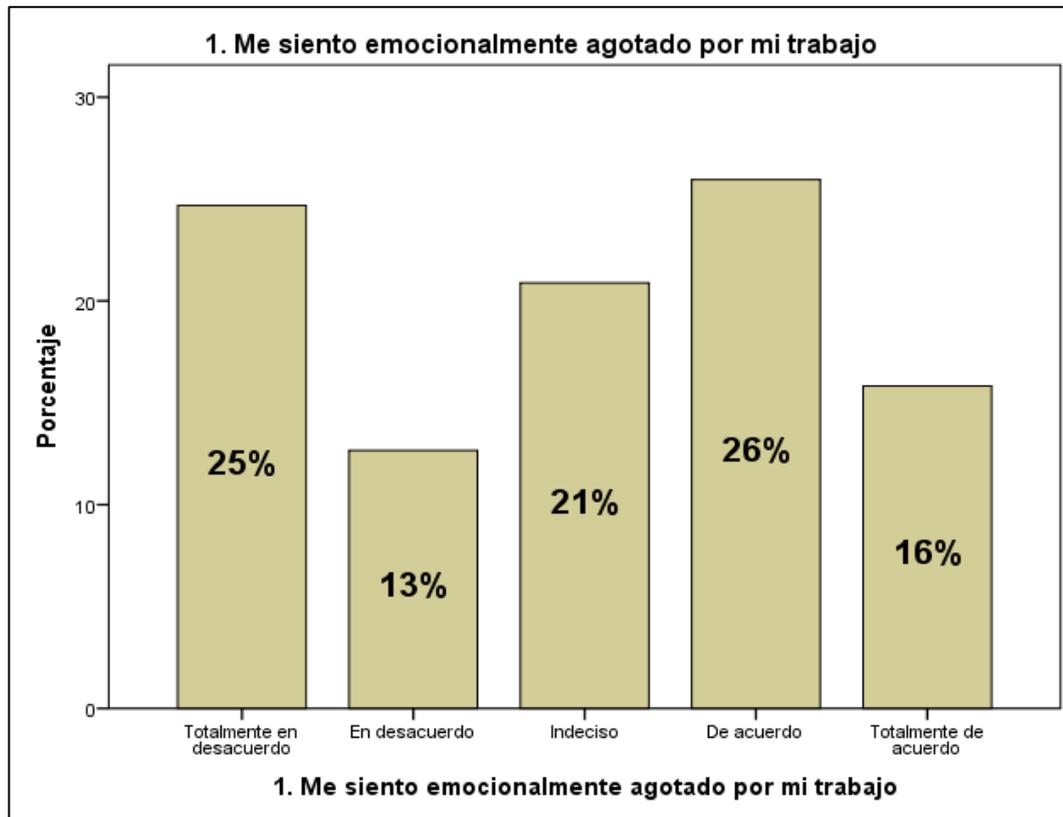
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

En correspondencia con los hallazgos revelados dentro de la encuesta el 42% se encuentra totalmente de acuerdo en realizar un plan que permita registrar las actividades por realizar dentro de la semana. En cambio, el 21% se encuentra indeciso en considerar la realización de un plan por desconocimiento el tema. Por el contrario, el 3% menciona estar totalmente en desacuerdo con organizar su tiempo por medio de un plan de actividades laborales.

Para los autores Moran et al., (2020) aseguran que un plan de trabajo permite establecer metas y tareas a realizarse en tiempos determinados con la finalidad de cumplir con el objetivo planteado. También, promueve la organización efectiva de departamentos y grupos de trabajo, lo que favorecerá la creación de procesos de participación y cooperación. Del mismo modo, Maya et al., (2019) expresan que realizar un plan de

trabajo posibilita al personal planificar y ordenar las tareas, con el fin, de tener una óptica general de las actividades a cumplir en determinado tiempo.

Figura 11. Burnout 1



Fuente: Encuesta tabulada

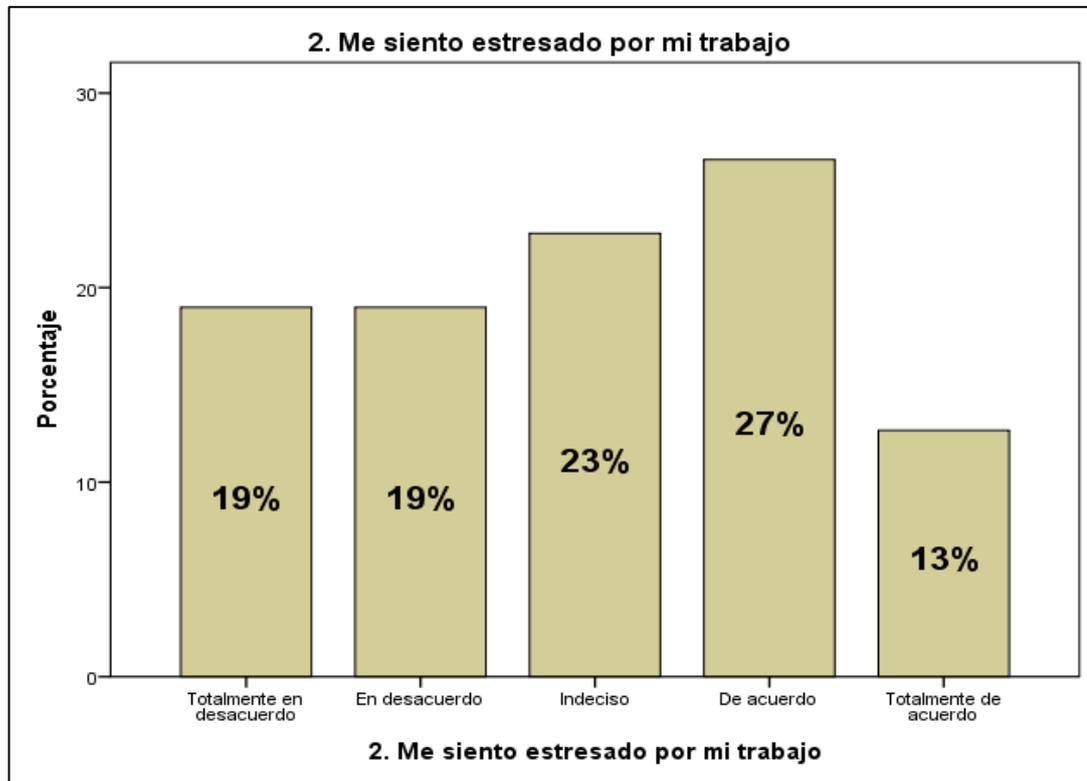
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

En base a la opinión expresada por los encuestados el 16% se encuentra totalmente de acuerdo en sentirse agotado emocionalmente debido a la exposición continua de situaciones adversas. Mientras, el 21% exterioriza encontrarse indeciso en el tópico por no tomar en consideración aspectos relevantes de su sentir. Por otro lado, el 25% se encuentra totalmente en desacuerdo experimentar sensaciones abrumadoras que limiten realizar el trabajo.

Torner et al., (2023) aluden que el agotamiento limita tener un buen desempeño en el trabajo, es un estado de agotamiento tanto físico como emocional que impide la realización y pérdida de identidad personal. Del mismo modo, el agotamiento produce un desequilibrio entre lo que da y percibe, por lo general, los trabajadores no ponen límites en la presentación del trabajo. Es por ello, que genera agotamiento, pérdida de

profesionalismo, desconexión en el área laboral que obstaculizan el desempeño del colaborador.

Figura 12. Burnout 2



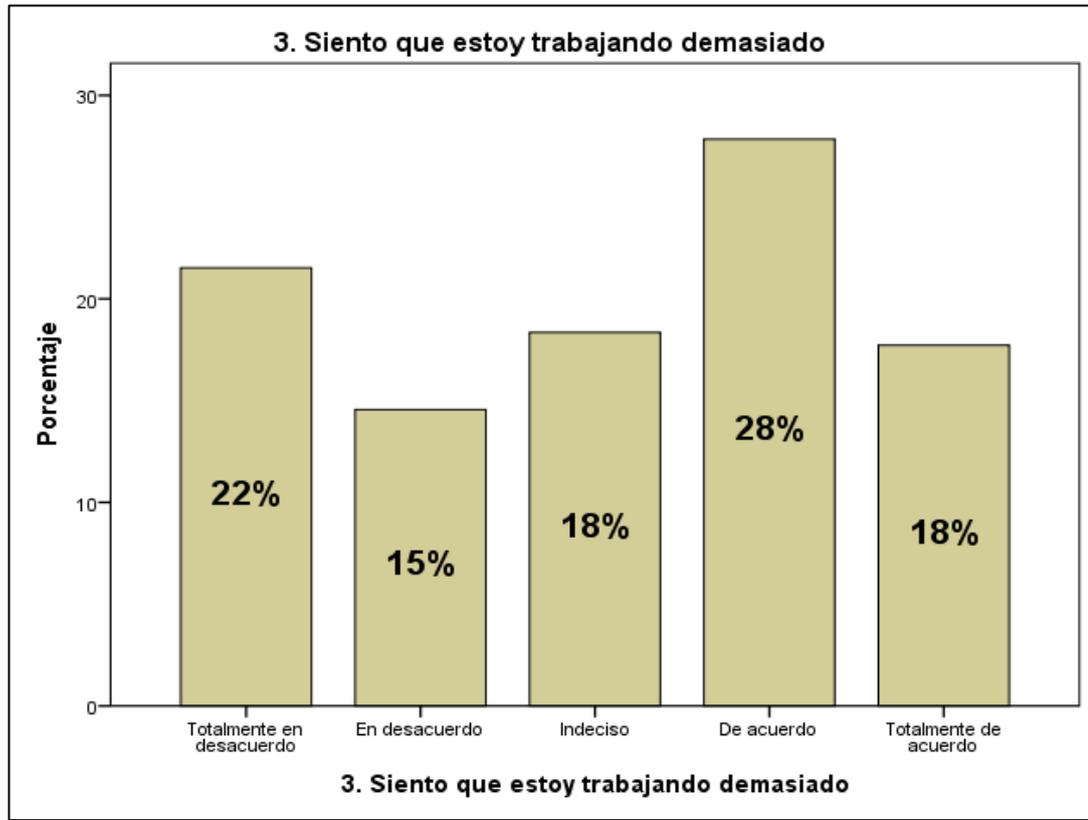
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

De acuerdo con los resultados obtenidos se encontraron que el 19% de los encuestados están totalmente de acuerdo con sentirse agobiados por la actividad laboral. En cambio, el 23% menciona estar indeciso por desconocimiento del tema y por no prestar la debida atención. Por parte del 19% menciona estar totalmente en desacuerdo sentirse presionado con aspectos referentes al ámbito laboral.

Quintero et al., (2020) afirman que en la actualidad el estrés es considerado para referir estados de debilidad, ansiedad y frustración. Es decir, al estrés se cataloga como sentimientos desagradables o incómodos que sufren las personas en situaciones de trabajo bajo presión. Dicho de otro modo, el estrés laboral es uno de los resultados de la exposición a riesgos psicosociales. Específicamente, resulta de la presencia de condiciones psicosociales adversas en el lugar de trabajo. El estrés laboral es una respuesta física y emocional a un desequilibrio de las instancias divididas.

Figura 13. Burnout 3



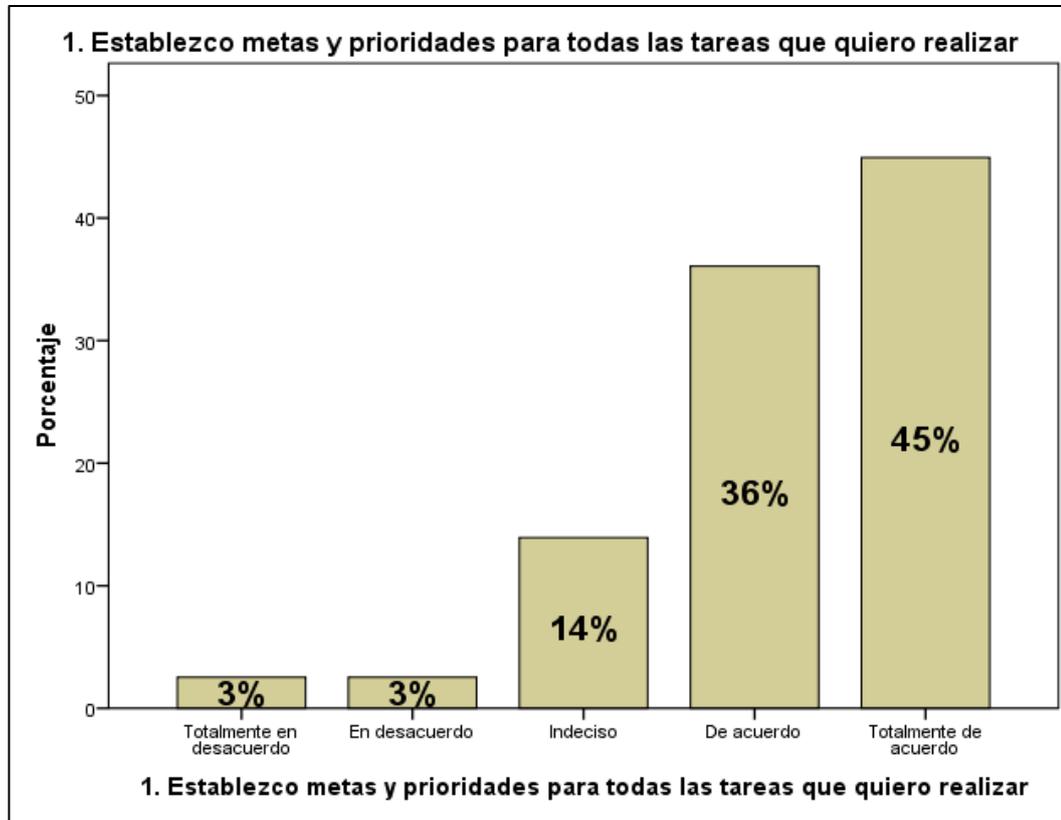
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

De acuerdo a los datos obtenidos por parte de los encuestados el 18% se encuentra totalmente de acuerdo con abordar sensaciones de sobrecarga laboral. En cambio, el 18% menciona estar indeciso por factores de decisión de entrar un equilibrio en las responsabilidades laborales. Sin embargo, el 22% expresa estar totalmente en desacuerdo con sentirse abrumado y presionado con la carga de trabajo que recibe.

Paz, (2020) menciona que el sentir que trabaja demasiado en el trabajo limita el buen desempeño de las actividades laborales. Para ello, los colaboradores deben analizar la cantidad y complicación de las tareas, con el objetivo de reducir el sobrecargo de trabajo. Además, establecer límites como definir horarios de trabajo, realizar pausas activas que permitan a los trabajadores sensaciones de tranquilidad y paz mental. El personal de la institución debe tener una alimentación saludable, realizar ejercicio y dedicar tiempo libre para actividades que les apasioné.

Figura 14. Habilidad de gestión del tiempo 1



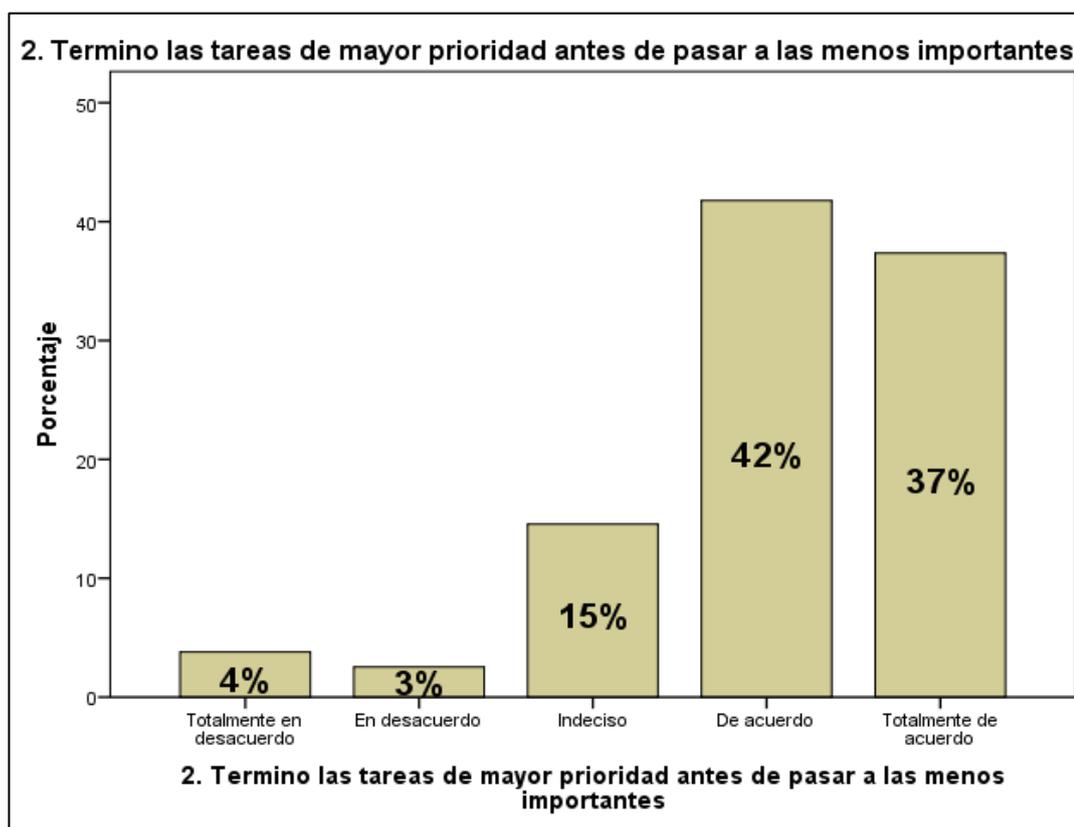
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Según los resultados adquiridos por los encuestados se encontraron que el 45% está totalmente de acuerdo con delimitar las metas y prioridades al momento de efectuar las tareas. Por otro lado, el 14% se encuentra indeciso por no encontrar familiaridad y desconocimiento total del contexto. Finalmente, el 3% menciona estar totalmente en desacuerdo con instaurar prioridades para realizar tareas pendientes.

Los autores Gómez et al., (2020) mencionan que la gestión del tiempo presentan habilidades de planificar y priorizar las tareas pendientes. Es decir, es un proceso más relevante de planificación y organización del tiempo estructurado e invisible de la manera más productiva y eficiente. Cabe destacar, los colaboradores deben usar su tiempo disponible sabiamente. Por parte de Trejo, (2022) considera que como parte del clima organizacional se encuentran habilidades y estrategias que permiten el buen funcionamiento del área laboral.

Figura 15. *Habilidad de gestión del tiempo 2*



Fuente: Encuesta tabulada

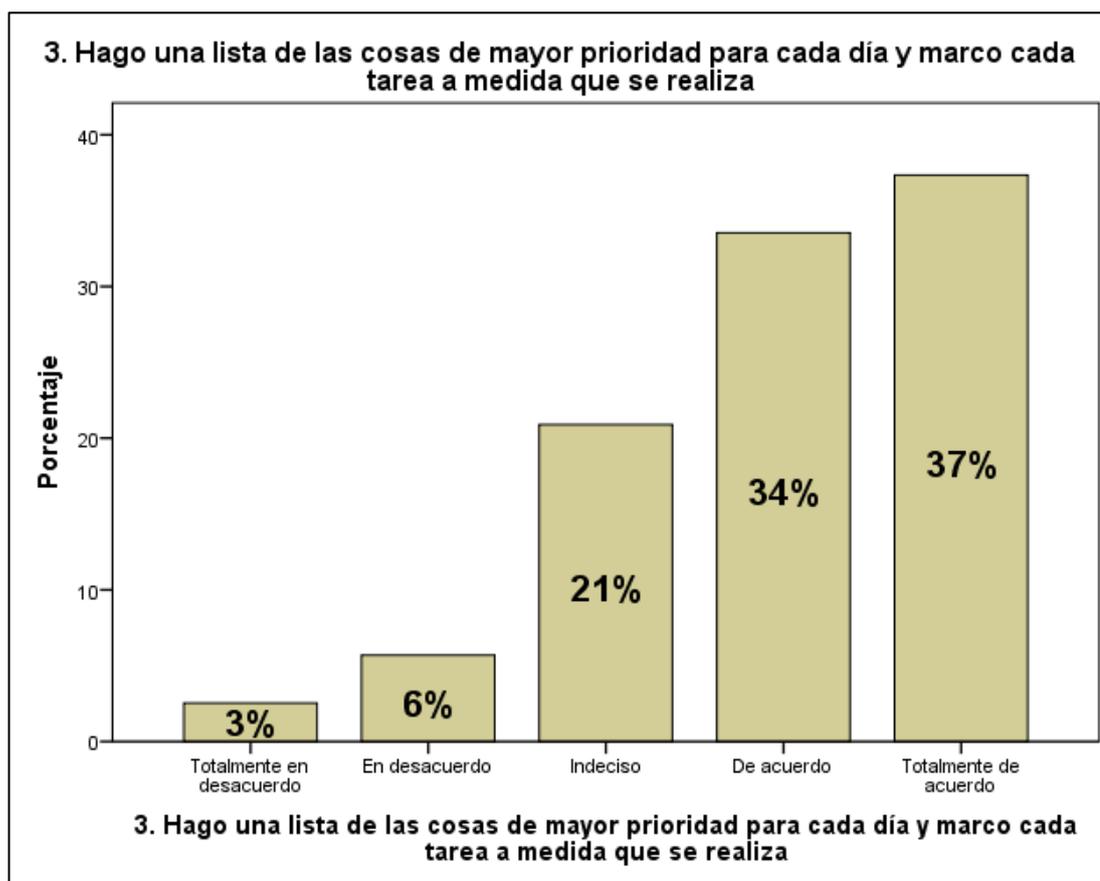
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Según lo indicado por los participantes de la encuesta el 37% mencionan estar totalmente de acuerdo con la culminación de tareas según la prioridad. Mientras que el 15% expresa estar indeciso en priorizar las actividades por falta de familiaridad del proceso. No obstante, el 4% declara estar totalmente en desacuerdo en definir rangos de importancia al momento de realizar las actividades laborales.

Quispe & Quispe, (2021) expresan en los sectores públicos deben identificar tareas prioritarias y evaluar la importancia, con el fin de clarificar los tiempos de entrega para evitar aplazamientos innecesarios. Enfocarse en una tarea a la vez permite concentrarse y culminar de forma más eficaz y eficiente. Para ello, es importante usar un calendario donde programe las tareas y el progreso que va adquiriendo cada una de ellas por la

medida de importante y no importante, urgente y no urgente, con listas de diario, general y semanal.

Figura 16. *Habilidad de gestión del tiempo 3*



Fuente: Encuesta tabulada

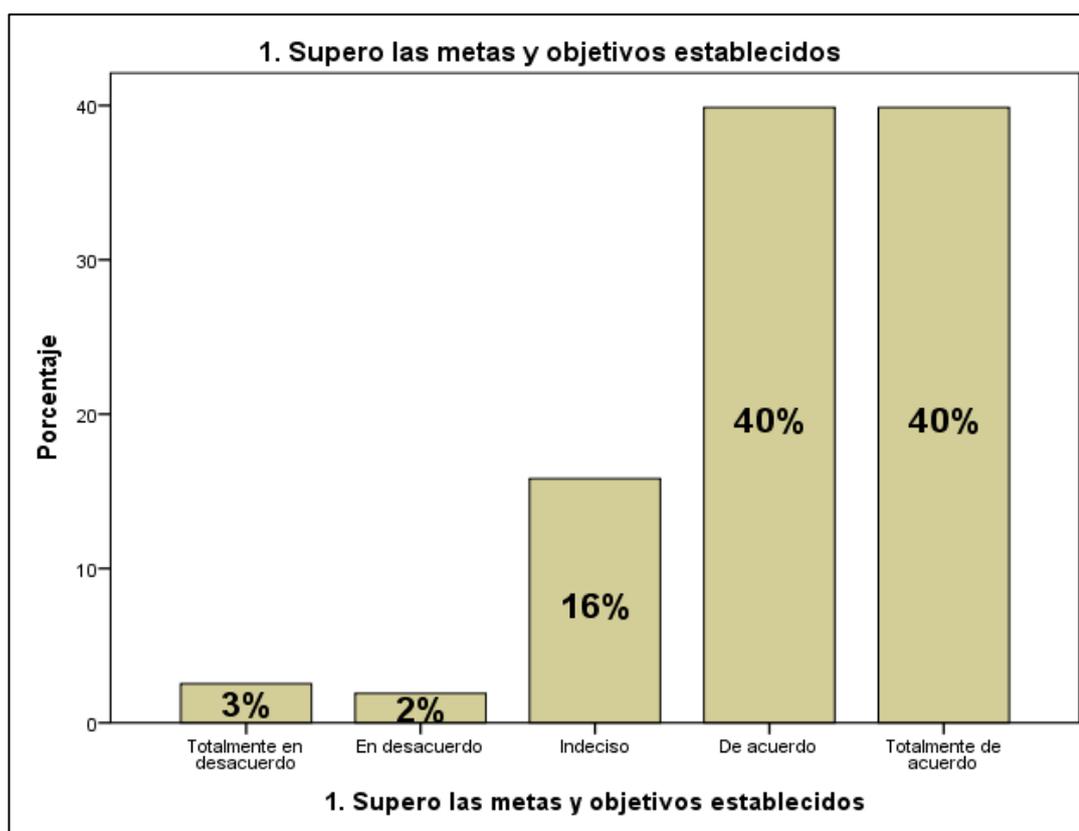
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

De acuerdo a los resultados adquiridos por parte de los encuestados de la institución el 37% revela estar totalmente de acuerdo con gestionar habilidades de tiempo. En cambio, el 21% están indecisos por factores de desconocimiento del tópico. Sin embargo, el 3% se encuentran totalmente en desacuerdo con realizar listas para priorizar y organizar el tiempo.

Quispe & Quispe, (2021) expresan que la planificación y gestión del tiempo que permite la habilidad de generar un aprendizaje que asocie elementos de cognición, donde orienta conductas para el uso eficaz del tiempo y fomenta la obtención de tareas

dirigidas a la meta. Se debe resaltar, en las instituciones públicas tienen gran afluencia de gente que visita las instalaciones, donde el objetivo principal es que los tramites sean atendidos lo antes posible. Por ello, los colaboradores deben seguir un orden de prioridades para mejorar el rendimiento de las actividades laborales.

Figura 17. Rendimiento 1



Fuente: Encuesta tabulada

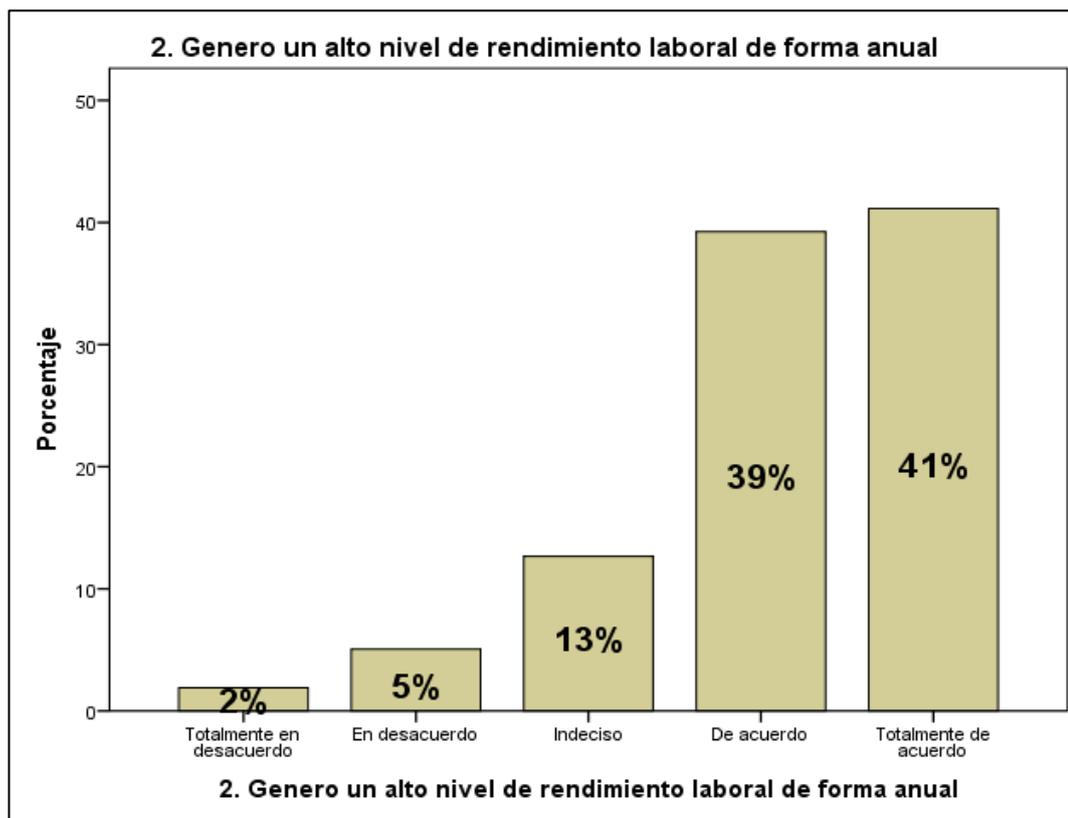
Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

En base a la opinión expresada por los encuestados el 40% están totalmente de acuerdo que superaron las metas establecidas por los colaboradores. Sin embargo, el 16% se encuentran indecisos, por desconocimiento del tema y en prestar atención en ponerse objetivos y metas. Finalmente, el 3% está totalmente en desacuerdo que haya superado el rendimiento significativo que fue planteado durante el proceso laboral.

Briones & Villacreses, (2023) señala que el rendimiento de los empleados demuestra que aspectos debe medir para mejorar la productividad dentro de la institución. Por ello, todo debe ser evaluado desde la formación de los empleados hasta la asignación

de tareas que deben realizar en el ámbito correspondiente de trabajo. Además, el departamento de recursos humanos está designado para medir el rendimiento laboral de los colaboradores, con la finalidad de ubicar al personal en las áreas más idóneas y calificadas para el puesto de trabajo.

Figura 18. Rendimiento 2



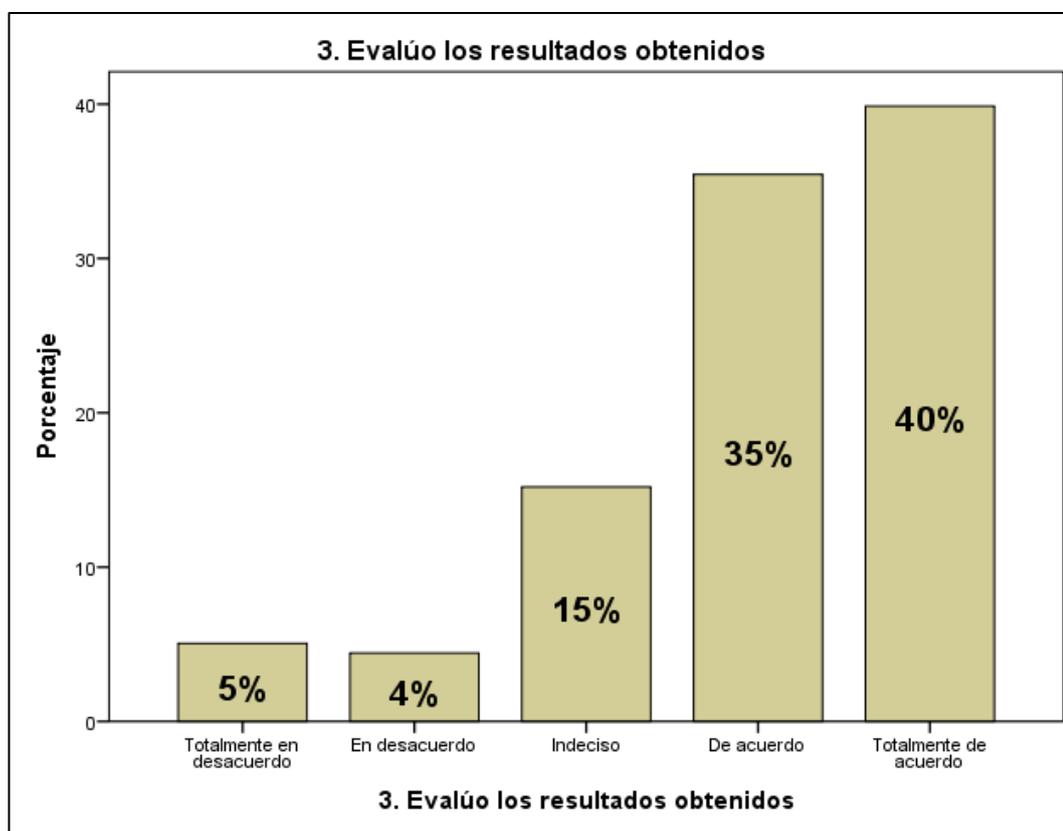
Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

En correspondencia con los resultados recabados en la encuesta el 41% está totalmente de acuerdo con lograr un desempeño laboral sobresaliente en el año. Sin embargo, el 13% de los colaboradores mencionan estar indecisos en la dimensión del rendimiento, ya que, no se percataron en esta observación. Por último, el 2% de la minoría está totalmente en desacuerdo de haber alcanzado un nivel óptimo de productividad.

Para los autores Cedeño et al.,(2021) afirman que el trabajador debe formarse en estrategias de preparación de clima laboral, motivación, horarios que ayudan a la productividad y solucionan problemáticas que día a día se presentan en las organizaciones. Por lo tanto, el personal de recursos humanos debe medir el rendimiento laboral, revisar aspectos posibles de mejora, gestionar parámetros de productividad para efectuar capacitaciones y coaching en periodos de tiempo destinados para el buen desempeño que coadyuva a la empresa.

Figura 19. Rendimiento 3



Fuente: Encuesta tabulada

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Según lo indicado por los participantes de la encuesta el 40% está totalmente de acuerdo en haber realizado una evaluación de los logros alcanzados. No obstante, el 15% menciona estar indeciso con desinformación en relación al tema. Finalmente, el 5% está totalmente en desacuerdo con examinar los rendimientos examinados.

Hermoza & Entenza, (2020) aseguran que es importante la evaluación del desempeño, permite a los colaboradores y gerentes identificar, discutir y preveer áreas que se puede mejorar el desempeño. En consecuencia, es una oportunidad para reforzar las expectativas que limitan el gran potencial de las personas que forman parte de la organización. Los trabajadores deben realizarse auto-evaluaciones periódicas para encontrar dificultades y debilidades que impiden la productividad de las tareas laborales.

3. *Diagnóstico de los componentes que provocan el burnout según el entorno laboral competitivo del CONAGOPARE – Tungurahua*

Análisis factorial exploratorio

El análisis factorial es una técnica utilizada en la estadística multivariada para explorar y comprender la estructura subyacente en un conjunto de variables estudiadas. El objetivo consiste en reducir las dimensiones de los datos al momento de identificar patrones y relaciones entre las variables. A continuación, se va a desarrollar los análisis posteriores.

KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett

El coeficiente Kaiser Meyer Olkin evalúa la adecuación muestras, no obstante, la prueba de esfericidad de Bartlett evalúa la correlación entre las variables (Padilla, 2021). Estas dos herramientas se utilizan para verificar si los datos son apropiados para el análisis factorial y proporcionan una base para tomar decisiones informadas sobre la aplicación de esta técnica.

Los coeficientes del KMO cercano a 1 indica una alta adecuación de los datos para el análisis factorial, esto significa que estas variables están correlacionadas y son adecuadas para ser sometidas a una reducción de dimensiones (Padilla & Marroquín, 2021). Sin embargo, un valor de KMO que está cercano o por debajo a 0 significa que estos factores están poco correlacionados y es posible que no sea factible continuar con los estudios continuos.

En la tabla 4 se puede observar que la matriz del KMO reveló una medida de adecuación del 70% con respecto al entorno laboral competitivo y burnout. Del mismo modo, mostró un nivel de significancia de ,000 lo que corrobora que existe consistencia conforme a los resultados obtenidos por parte de las personas encuestas, los cuales indican que se puede proseguir con la investigación.

Tabla 4. *Matriz KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,708
	Chi-cuadrado aproximado	819,474
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	120
	Sig. (p valor)	,000

Nota: Resultados realizados en el software estadístico SPSS.

Matriz total de varianzas explicadas

Esta matriz hace referencia a la tabla que muestra la cantidad de varianza total de un conjunto de variables observadas que es explicada por cada factor en un análisis factorial (Villalobos, 2019). Esta es la encargada de reducir las dimensionalidades de los datos al identificar un conjunto más pequeño de factores que van a explicar la cantidad mayor posible de varianza observada en las variables originales.

Los autores Márquez et al. (2020) menciona que aquella matriz es útil para evaluar la importancia relativa de cada factor en la estructura de los datos y para identificar aquellos factores que contribuyen en mayor medida a la varianza total. La interpretación de estos datos es de vital ayuda para comprender la estructura subyacente de las variables y facilitar la interpretación de los resultados del análisis factorial.

Tabla 5. *Matriz total de varianzas explicadas*

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado
Entorno laboral competitivo	2,512	15,703	15,703
Trabajo inteligente	2,416	15,102	30,805
Agotamiento laboral	2,034	12,711	43,516
Gestión de tiempo	1,822	11,39	54,906
Rendimiento	1,621	10,132	65,038

Fuente: Datos obtenidos del software estadístico SPSS.

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga.

La matriz de la tabla 5 evidenció que los 5 componentes del estudio: ambiente laboral competitivo, trabajo inteligente, agotamiento emocional, habilidad de gestión de tiempo y rendimiento tuvo una suma de saturación al cuadrado de rotación acumulada

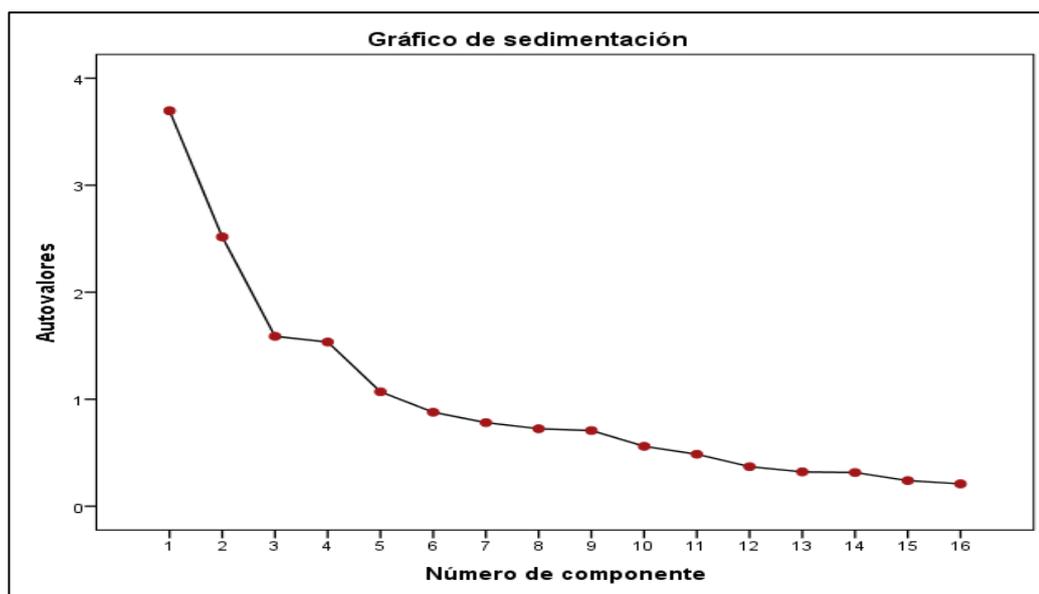
en un 65%, lo que indica que existe un grado de correlación de los factores de estudio mínima en relación a los resultados obtenidos por parte de las personas encuestadas.

Gráfico de sedimentación

Los autores Caisa et al. (2022) manifiestan que el gráfico de sedimentación muestra la contribución de cada factor a la explicación de la varianza total explicada anteriormente. Cabe mencionar que los primeros factores tienen valores propios más altos y explican la mayor parte de la varianza mientras que los últimos factores tienen valores propios más bajos y contribuyen menos a la explicación de las mismas. El autor sugiere que el número apropiado de factores a retener debe buscar equilibrio entre explicar la mayor cantidad de varianza posible y evitar la inclusión de factores insignificantes o ruido en el modelo.

Así mismo, Hernández (2010) menciona que al observar el gráfico de sedimentación se busca un punto en el que la línea de valores propios esté disminuyendo con rapidez y luego se estabiliza, es decir, los factores anteriores a este punto serían los más importantes para retener; mientras que los factores posteriores podrán ser menos relevantes. Es así que el objetivo principal radica en identificar un codo o un punto en el gráfico donde la caída en los valores propios se vuelve menos pronunciada.

Figura 20. *Gráfico de sedimentación*



Fuente: Datos obtenidos del software estadístico SPSS

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

De acuerdo a la figura 20 se mostró el total de 16 ítems conforme a la encuesta realizada donde se pudo ver representado que la pregunta 1 a la pregunta tres forman una pendiente que va dirigida a la dirección del eje (x) y una variación a partir de la pregunta tres donde se logra ver que se forma un gráfico en forma de codo, el cual determinó que existe mínima variación con respecto a los resultados obtenidos por parte de las personas encuestadas.

Matriz de componentes rotados

Los autores mencionan que también es conocida como matriz de carga de componentes rotados, es un resultado típico del análisis factorial cuando se utiliza una técnica de rotación de componentes (Defaz, 2020). No obstante, muestra las relaciones entre los factores latentes y las variables observadas después de aplicar la rotación. Cada valor en la matriz indica la fuerza de la relación entre un factor y una variable y se conoce como peso o carga. Además, se menciona que los componentes rotados son más interpretables y suelen facilitar la identificación de los factores subyacentes.

El objeto de la realización de esta matriz es identificar los patrones claros de asociación entre los variables y los factores. Los pesos cercanos a 1 indican una relación fuerte entre una variable y un factor, lo que sugiere que la variable es un buen indicador o se relaciona de manera significativa con este factor específico. Por último, las cargas cercanas a 0 indican una relación débil o insignificante entre el factor y la variable.

Ante lo mencionado, la dimensión ambiente laboral competitivo alterno se vinculó con los elementos: Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo (AE1); me siento estresado por mi trabajo (AE2); siento que estoy trabajando demasiado (AE3). Estas dimensiones se involucraron con la dimensión agotamiento emocional. Los coeficientes de correlación de estos ítems son calificados como positivas, lo que evidencia que los encuestados notaron alto grado de significación. Cabe mencionar que la importancia de reconocer el agotamiento emocional en el aspecto laboral radica en prevenir el síndrome de burnout o desgaste profesional, el cual puede tener consecuencias negativas tanto para el trabajador afectado como para la organización en donde desempeña sus actividades.

La dimensión trabajo inteligente se vinculó con los ítems: Establezco metas y prioridades para todas las tareas que quiero realizar (HG1); termino las tareas de mayor

prioridad antes de pasar a las menos importantes (HG12); hago una lista de las cosas de mayor prioridad para cada día y marco cada tarea a medida que se realiza (HG3). Estos componentes se vincularon con la dimensión habilidad de gestión de tiempo, ya que, dentro de los coeficientes de correlación, estos son calificados como moderados, lo que da como explicación que la importancia de reconocer este aspecto permite que los funcionarios establezcan prioridades, planifiquen su trabajo y cumplan con sus funciones a plazos de manera efectiva.

Del mismo modo, la dimensión agotamiento emocional vinculó a los ítems: Supero las metas y objetivos establecidos (DR1); genero un alto nivel de rendimiento laboral de forma anual (DR2); evaluo los resultados obtenidos (DR3). Esto muestra que los funcionarios encuestados relacionaron con la dimensión rendimiento, ya que, los coeficientes de correlación de los elementos fueron denominados como moderados. Lo que muestra que un rendimiento eficaz puede ser un gran impulsor de éxito organización, ya que, una fuerza laboral altamente productiva y eficiente también puede llevar a una mayor satisfacción del cliente, lo que a su vez lleva a un mayor crecimiento y rentabilidad.

La dimensión habilidad de gestión de tiempo vinculó a los ítems: Mis compañeros de trabajo y yo recibimos una compensación (por ejemplo, pago, bonificaciones) en función de nuestro desempeño en relación con los demás (ALCI1); mis compañeros de trabajo son personas muy competitivas (ALC2); mis compañeros de trabajo fomentan las competencias entre ellos (ALCI3); todos en el trabajo quieren ganar, superando a sus compañeros de trabajo (ALCI4). Esto significa que los encuestados encontraron relación con la dimensión ambiente laboral competitivo alterno, ya que, se visualizó un coeficiente de correlación moderada-alta. No obstante, un ambiente laboral competitivo puede motivar a los trabajadores y fomentar el crecimiento y la innovación de la empresa, lo que puede mejorar su competitividad en el mercado.

Finalmente, la dimensión rendimiento vinculó a los ítems: Enumero los pasos necesarios para mantener en orden lo que necesito en mi trabajo (TRIN1); mantengo registrado mis tareas pendientes para desarrollarlas luego (TRIN2); cada semana, hago un plan de lo que tengo que hacer (TRIN3), estos elementos corresponden a la dimensión trabajo inteligente con un coeficiente de correlación moderado. Lo que

significa que, los colaboradores buscan ayudar a mejorar la calidad del trabajo, así como, el equilibrio entre la vida laboral y personal (ver tabla 6).

Tabla 6. *Matriz de componentes rotados*

	Componente				
	Entorno laboral competitivo	Trabajo inteligente	Burnout	Habilidad de gestión de tiempo	Rendimiento
ALCI1	-,127	,028	,109	,754	-,012
ALCI2	-,099	,288	,041	,727	,012
ALCI3	,299	-,149	,189	,535	,461
ALCI4	,414	-,087	-,073	,486	,510
TRIN1	-,030	,627	,109	,033	,250
TRIN2	-,080	,403	-,011	,083	,523
TRIN3	-,161	,312	,031	-,054	,745
AE1	,809	,021	-,040	,037	,160
AE2	,867	,006	-,044	-,066	-,194
AE3	,875	-,146	-,025	-,116	-,089
HG1	-,064	,627	,164	-,066	,165
HG2	-,075	,773	,100	,186	-,134
HG3	,049	,723	,191	,101	,140
DR1	-,039	,232	,715	,331	-,133
DR2	-,090	,194	,864	,087	-,091
DR3	,011	,147	,794	-,089	,310

Fuente: Datos obtenidos del software estadístico SPSS

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

4. *Determinación de los niveles de afectación de burnout según los servidores de los gobiernos parroquiales rurales CONAGOPARE – Tungurahua*

Los resultados de los niveles de afectación por burnout fueron obtenidos de 158 servidores que laboran en el CONAGOPARE – Tungurahua. Los hallazgos fueron presentados según las variables de control (sexo, edad, y parroquia). Por tal razón, se procedió a separarlos de acuerdo al nivel de afectación que van de baja, moderada, y alta. Cada tabla tiene descriptivos de frecuencia y porcentajes, con el propósito de conocer cuantas son las personas afectadas y en que porcentaje de su totalidad.

Afectación de burnout por sexo del servidor público

El nivel de afectación por burnout según el sexo de los servidores públicos del CONGOPARE identificó que en las mujeres se evidenció que el 47,6% del grupo ha mostrado un nivel moderado de burnout, seguido del 43,8% del grupo que manifestó un nivel alto de burnout. Por otro lado, en los hombres existe una supremacía del 45,3% de alta afectación, seguido de un nivel moderado en un 37,7% del grupo de hombres (ver tabla 7).

Se ha identificado que el burnout, o agotamiento laboral, puede afectar a personas de cualquier sexo en la jornada laboral del servidor público. No hay evidencia que sugiera que un sexo sea más propenso a experimentar burnout que el otro, puesto que, es un problema que provoca estrés crónico y la falta de satisfacción en el trabajo. Se puede manifestar a través de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Los factores que contribuyen al burnout pueden incluir una carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, falta de reconocimiento, falta de apoyo y desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Tabla 7. Nivel de Burnout * Sexo

Nivel de Burnout * Sexo	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	9	8.6%	9	17.0%
Moderado	50	47.6%	20	37.7%
Alto	46	43.8%	24	45.3%
Total	105	100.0%	53	100.0%

Fuente: Datos obtenidos del software estadístico SPSS

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Afectación de burnout por edad del servidor público

La edad de afectación del grupo de trabajo por burnout en el CONAGOPARE reveló que, las personas en edades menores a 25 años (60%), en el rango de 31 – 35 años (48,1%) y en grupos mayores a 41 años (47,8%) poseen predominancia de niveles moderados. No obstante, los grupos de 36 – 40 años (55,6%), de 26 – 30 años (45,9%), en edad de 31 – 35 (44,2%) indicaron presentar efectos de burnout alto (ver tabla 8).

El burnout puede afectar a personas de todas las edades, incluidos los servidores públicos. Sin embargo, diferentes estudios han observado que ciertos grupos de edad pueden ser más susceptibles a experimentar burnout en el entorno laboral.

Se ha evidenciado que los trabajadores más jóvenes (menores de 25 años) y los de edad avanzada (26 – 30 años) pueden enfrentar un mayor riesgo de burnout. Esto se debe en parte a que estas etapas de la vida suelen caracterizarse por desafíos específicos, como la presión para establecerse profesionalmente, equilibrar las demandas laborales y personales, y enfrentar la falta de control sobre el trabajo.

En el caso de los trabajadores más jóvenes (menores de 25 años) a menudo están tratando de establecerse en su carrera y pueden experimentar una mayor presión para demostrar su valía y avanzar rápidamente. También pueden estar menos establecidos en términos de redes de apoyo y recursos para hacer frente al estrés laboral.

Por otro lado, los trabajadores de mediana edad (26 – 30 años) suelen estar en una etapa de sus carreras donde enfrentan una combinación de demandas laborales y personales. Pueden tener responsabilidades familiares y financieras crecientes, lo que puede generar un mayor estrés y desafíos para lograr un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Sin embargo, es importante destacar que el burnout no está limitado a estas edades específicas. Los trabajadores de todas las edades pueden verse afectados por factores como una carga de trabajo excesiva, falta de control, falta de apoyo o desequilibrio entre el trabajo y la vida personal. Cada persona es única y puede experimentar el burnout en momentos diferentes de su vida laboral.

Tabla 8. Nivel de Burnout * edad

Nivel de Burnout * Edad	Menos de 25		26-30		31-35		36-40		Más de 41	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	20.0%	4	10.8%	4	7.7%	4	11.1%	4	17.4%
Moderado	6	60.0%	16	43.2%	25	48.1%	12	33.3%	11	47.8%
Alto	2	20.0%	17	45.9%	23	44.2%	20	55.6%	8	34.8%
Total	10	100.0%	37	100.0%	52	100.0%	36	100.0%	23	100.0%

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Afectación de burnout por GAD parroquial del CONAGOPARE

Los resultados fueron organizados según las respuestas de los 158 servidores públicos distribuidos por GAD'S parroquiales. Las parroquias que poseen *niveles moderados* de burnout son Ambatillo (55,6%), Atahualpa (60%), Augusto Martínez (54,5%), Picaihua (50%), Pilahuin (100%), Pinllo (66,7%), San Fernando (80%), Totoras (37,5%), y Unamuncho (45,5%) (ver tabla 9-10).

Por otro lado, los GAD'S parroquiales con niveles altos de burnout fueron Constantino Fernández (63,6%), Cunchibamba (87,5%), Huachi grande (44,4%), Izamba (57,1%), Juan B. Vela (50%), Juan Montalvo (57,1%), Pasa (62%), Quisapincha (45,5%), Santa Rosa (44,2%), Totoras (37,5%), y Unamuncho (45,5%).

Tabla 9. Nivel de Burnout por GAD Parroquial

Nivel de Burnout * GAD parroquial	Ambatillo		Atahualpa		Augusto N. Martínez		Const. Fernández		Cunchibamba		Huachi Grande		Izamba		Juan B. Vela		Juan Montalvo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	11.1%	0	0.0%	2	18.2%	1	9.1%	0	0.0%	2	22.2%	0	0.0%	1	8.3%	1	14.3%
Moderado	5	55.6%	9	60.0%	6	54.5%	3	27.3%	1	12.5%	3	33.3%	3	42.9%	5	41.7%	2	28.6%
Alto	3	33.3%	6	40.0%	3	27.3%	7	63.6%	7	87.5%	4	44.4%	4	57.1%	6	50.0%	4	57.1%
Total	9	100.0%	15	100.0%	11	100.0%	11	100.0%	8	100.0%	9	100.0%	7	100.0%	12	100.0%	7	100.0%

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Tabla 10. Nivel de Burnout por GAD Parroquial

Nivel de Burnout * GAD parroquial	Pasa		Picaihua		Pilahuín		Quisapincha		Pinllo		San Fernando		Santa Rosa		Totoras		Unamuncho	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	12.5%	2	25.0%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	3	33.3%	2	25.0%	1	9.1%
Moderado	2	25.0%	4	50.0%	6	100.0%	5	45.5%	2	66.7%	4	80.0%	2	22.2%	3	37.5%	5	45.5%
Alto	5	62.5%	2	25.0%	0	0.0%	5	45.5%	1	33.3%	1	20.0%	4	44.4%	3	37.5%	5	45.5%
Total	8	100.0%	8	100.0%	6	100.0%	11	100.0%	3	100.0%	5	100.0%	9	100.0%	8	100.0%	11	100.0%

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

El burnout puede afectar a los servidores públicos en diferentes dependencias de manera similar. Las dependencias o instituciones gubernamentales pueden variar en términos de su estructura organizativa, cultura laboral, demandas de trabajo y condiciones de empleo. Estos factores pueden influir en la aparición y prevalencia del burnout en los servidores públicos.

Los profesionales del sector público en el ámbito administrativo, legal, la policía, los bomberos y otros trabajadores relacionados con la seguridad pública pueden estar expuestos a altos niveles de estrés y traumas relacionados con altas cargas de trabajo,

demandas emocionales intensas, falta de recursos adecuados y situaciones estresantes. Estos factores pueden generar agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal.

Es importante tener en cuenta que la prevalencia del burnout puede variar dentro de cada dependencia y no todos los servidores públicos en una misma dependencia experimentarán el agotamiento laboral de la misma manera. Además, factores individuales y organizativos, como el liderazgo, la cultura laboral y el apoyo institucional, también pueden influir en la aparición y gravedad del burnout en un determinado entorno de trabajo.

2. Comprobación de hipótesis

1. *Correlación de los componentes del entorno laboral competitivo y el burnout a través del coeficiente de correlación para la identificación de los efectos estadísticos*

En cumplimiento del objetivo específico 3, se realizó un análisis de correlación entre las variables del entorno laboral (p1-p7; p11-p16) y el burnout (p8-p10) mediante la suma de los ítems correspondientes. Antes de determinar el tipo de coeficiente de correlación estadística a utilizar, se llevó a cabo una prueba de normalidad de los datos para seleccionar la técnica adecuada para el estudio.

Prueba de normalidad de datos

Los resultados de la prueba de normalidad indicaron que el test de Kolmogorov-Smirnov era apropiado, ya que se aplica cuando las muestras son superiores a 50. Se encontró los datos *no siguen una distribución normal* ($p=0,000$), lo que permitió seleccionar una *prueba no paramétrica* para evaluar la relación entre los datos y confirmar la hipótesis del estudio (ver tabla 11).

Tabla 11. Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Entorno laboral competitivo	.097	158	.001	.968	158	.001

Burnout	.105	158	.000	.947	158	.000
---------	------	-----	------	------	-----	------

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida estadística utilizada para evaluar la correlación entre dos variables clasificadas en una *escala ordinal o de rango*. Este coeficiente se basa en los rangos de los valores observados en ambas variables y no en los valores exactos. El rango de la correlación de Spearman puede variar entre -1 y 1. Los diferentes rangos indican diferentes grados de correlación y dirección de la relación:

La correlación de Spearman se calcula utilizando la siguiente fórmula:

$$\rho = \frac{1 - (6\Sigma d^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

1. ρ es el coeficiente de correlación de Spearman.
2. Σd^2 es la suma de los cuadrados de las diferencias de los rangos.
3. n es el número de pares de observaciones.

El análisis de la correlación de Spearman implica los siguientes pasos: a) Ordenar los datos de cada variable de menor a mayor, asignando rangos a los valores de cada variable. En caso de empates, se asigna el promedio de los rangos correspondientes a los valores iguales; b) Calcular las diferencias entre los rangos de las dos variables para cada par de observaciones; c) Elevar al cuadrado las diferencias y sumar estos valores; d) Utilizar la fórmula mencionada para calcular el coeficiente de correlación de Spearman; y e) Interpretar el coeficiente de correlación de acuerdo con su magnitud y dirección (positiva o negativa).

1. **-1.0 a -0.8 Correlación negativa muy fuerte**
2. **-0.8 a -0.6 Correlación negativa fuerte**

3. -0.6 a -0.4 Correlación negativa moderada
4. -0.4 a -0.2 Correlación negativa débil
5. -0.19 a 0.01 Correlación negativa muy débil
6. **0.00 Ausencia de correlación o correlación nula**
7. 0.01 a 0.19 Correlación positiva muy débil
8. 0.2 a 0.4 Correlación positiva débil
9. 0.4 a 0.6 Correlación positiva moderada
10. 0.6 a 0.8 Correlación positiva fuerte
11. **0.8 a 1.0 Correlación positiva muy fuerte**

La hipótesis 1 de la investigación propuesta es la siguiente:

H₀: El entorno laboral competitivo influye negativamente en el burnout del CONAGOPARE de la provincia de Tungurahua.

H₁: El entorno laboral competitivo influye positivamente en el burnout del CONAGOPARE de la provincia de Tungurahua.

Tabla 12. Hipótesis 1

		Entorno laboral competitivo	Burnout
Entorno laboral competitivo	Coefficiente Rho	1.000	.079
	Sig. (bilateral)	.	.325
	N	158	158
Burnout	Coefficiente Rho	.079	1.000
	Sig. (bilateral)	.325	.
	N	158	158

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Los datos obtenidos revelaron que existe una correlación positiva muy débil ($\rho=0,079$; $p=0,325$) entre las variables de estudio. Por lo tanto, se procedió a aceptar la hipótesis nula donde se enunció que el entorno laboral competitivo ha estado *influyendo negativamente* en el burnout del CONAGOPARE de la provincia de Tungurahua (ver tabla 12).

El entorno laboral competitivo puede tener una influencia negativa en el burnout en las instituciones públicas debido a las altas demandas de productividad, resultados y eficiencia. Esta presión constante puede llevar a una mayor carga de trabajo, plazos ajustados y expectativas poco realistas, lo que puede contribuir al agotamiento emocional y físico de los empleados (Paskarini et al., 2023).

En un entorno competitivo, puede existir una cultura laboral que promueva una mentalidad de trabajo constante y dedicación extrema. Esto puede llevar a una mayor dificultad para establecer límites entre el trabajo y la vida personal, lo que resulta en un desequilibrio y agotamiento en los empleados.

En un entorno altamente competitivo, es posible que los empleados experimenten una falta de apoyo y colaboración. La competencia excesiva puede generar un clima de rivalidad y falta de solidaridad entre los miembros del equipo. La falta de apoyo y la ausencia de un ambiente de trabajo cooperativo pueden aumentar el estrés y el agotamiento de los empleados.

La hipótesis 2 de la investigación relaciona al entorno laboral competitivo y la habilidad de gestión del tiempo:

H₀: El entorno laboral competitivo influye negativamente en la habilidad de gestión del tiempo de los servidores públicos del CONAGOPARE de la provincia de Tungurahua.

H₁: El entorno laboral competitivo influye positivamente en la habilidad de gestión del tiempo de los servidores públicos del CONAGOPARE de la provincia de Tungurahua.

Tabla 13. Hipótesis 2

		Burnout	Habilidad de gestión del tiempo
Burnout	Coefficiente Rho	1.000	-.125
	Sig. (bilateral)	.	.117
	N	158	158
Habilidad de gestión del tiempo	Coefficiente Rho	-.125	1.000
	Sig. (bilateral)	.117	.
	N	158	158

Elaborado por: Alvaro Guamán y Vaneza Vinocunga

Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación negativa muy débil ($\rho = -0,125$; $p = 0,117$) entre las variables entorno laboral y habilidad de gestión del tiempo. Por tal razón, se procedió a aceptar la hipótesis nula donde se enunció que el entorno laboral competitivo ha influido negativamente en la habilidad de gestión del tiempo de los servidores públicos del CONAGOPARE de la provincia de Tungurahua (ver tabla 13).

La explicación según Ahmad & Jameel (2021) afirma que el entorno laboral competitivo puede tener un impacto negativo en la habilidad de gestión del tiempo de los servidores públicos debido a que, a menudo enfrentan una alta carga de trabajo, con múltiples tareas y responsabilidades que deben cumplir en plazos ajustados. Esta presión puede dificultar la planificación y organización efectiva del tiempo, lo que lleva a una sensación de estar constantemente abrumado y sin suficiente tiempo para completar las tareas de manera adecuada.

Asimismo, Paskarini et al., (2023) encontraron que, en un entorno competitivo, las prioridades pueden cambiar rápidamente y pueden surgir situaciones urgentes que requieren atención inmediata. Esto puede interrumpir los planes y horarios establecidos, lo que dificulta la gestión del tiempo de manera eficiente. De similar forma, los servidores públicos pueden tener menos control sobre su carga de trabajo y los plazos establecidos. Las demandas externas y las expectativas de rendimiento pueden imponer restricciones y presiones adicionales, lo que dificulta la capacidad de administrar adecuadamente el tiempo y establecer prioridades.

En este tipo de entornos competitivos puede existir una cultura de trabajo excesivo y dedicación constante, que como efecto ocasiona una falta de tiempo y energía para el autocuidado, la relajación y el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que afecta negativamente la capacidad de gestionar el tiempo de manera efectiva.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

En conclusión, al *objetivo específico 1*, al establecer el eje teórico del burnout y el entorno laboral competitivo, es posible identificar los elementos de evaluación necesarios para comprender, prevenir y abordar de manera efectiva los impactos negativos en el talento humano. Ayudará a desarrollar estrategias y políticas de trabajo que promuevan un ambiente de trabajo saludable, estimulante y equilibrado que contribuya al bienestar de los empleados y al éxito a largo plazo de la organización.

Por lo tanto, comprender los factores que contribuyen al agotamiento (burnout) causado por un entorno de trabajo competitivo es esencial para entender los factores desencadenantes y el grado en que los empleados se ven afectados. Dichos elementos permiten desarrollar estrategias, acciones preventivas y correctivas para crear un ambiente de trabajo saludable, sostenible y motivador que sea beneficioso para el bienestar de los empleados. El diagnóstico de estos componentes incluye la aplicación de las encuestas aplicadas a los empleados para recopilar información sobre su experiencia laboral, y niveles de burnout.

En respuesta al *objetivo específico 2*, el diagnóstico reveló que los componentes evaluados entorno laboral competitivo, trabajo inteligente, habilidad de gestión de tiempo, rendimiento, hacia el burnout (agotamiento emocional), tuvieron una influencia de respuesta relacional de los encuestados del 65%. De similar manera, los niveles de afectación del burnout según el sexo de los servidores públicos revelaron que, los hombres tienen una influencia del 45,3% de alta afectación, seguido de las mujeres con un nivel moderado con un 47,6% en dicho grupo. En este sentido, el burnout (agotamiento laboral), puede afectar a personas de cualquier sexo, y no hay evidencia que sugiera que un sexo sea más propenso a experimentar burnout que el otro, puesto que, es un problema que provoca estrés crónico e insatisfacción laboral.

El burnout puede afectar a los servidores públicos de todas las edades y se ha evidenciado que los trabajadores jóvenes (26 – 30 años) y los de edad avanzada (35 –

40 años) pueden enfrentar un mayor riesgo de burnout. En el caso de los trabajadores más jóvenes (26 – 30 años) a menudo están tratando de establecerse en su carrera y pueden experimentar una mayor presión para demostrar su valía y avanzar rápidamente. Por otro lado, se ha destacado que los GAD'S parroquiales con niveles altos de burnout fueron 11 parroquias, donde destacan Constantino Fernández (63,6%), Cunchibamba (87,5%), Huachi grande (44,4%), Izamba (57,1%), Juan B. Vela (50%), Juan Montalvo (57,1%), Pasa (62%), Quisapincha (45,5%), Santa Rosa (44,2%), Totoras (37,5%), y Unamuncho (45,5%).

En conclusión, al *objetivo específico 3* se comprobaron dos hipótesis donde se evidenció que: a) el entorno laboral competitivo ha estado *influyendo negativamente* en el burnout del CONAGOPARE ($\rho=0,079$; $p=0,325$) con una correlación positiva muy débil. Este resultado se ha asociado a la presión constante que puede llevar a una mayor carga de trabajo, plazos ajustados y expectativas que ocasionan un desequilibrio y agotamiento en los empleados. La hipótesis b) reveló que el entorno laboral competitivo ha *influido negativamente* en la habilidad de gestión del tiempo de los servidores del CONAGOPARE ($\rho= -0,125$; $p=0,117$). Este hallazgo ha estado asociado a las prioridades de trabajo que pueden cambiar rápidamente y provocan nuevas situaciones urgentes que requieren atención inmediata. Esto puede interrumpir los planes y horarios establecidos, lo que dificulta la gestión del tiempo de manera eficiente en los servidores públicos.

2. Recomendaciones

En recomendación al *objetivo específico 1*, es fundamental abordar el problema del burnout en todos los grupos de edad y brindar estrategias de prevención y apoyo adecuadas en el entorno laboral para promover el bienestar y la salud mental de los servidores públicos del CONAGOPARE. Es esencial que los GAD'S parroquiales reconozcan el impacto del burnout y tomen medidas para prevenirlo y abordarlo adecuadamente, promoviendo un ambiente de trabajo saludable, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, al brindar apoyo y recursos adecuados a sus empleados.

La sugerencia del cumplimiento del *objetivo específico 2* es necesario para los GAD'S parroquiales pertenecientes al CONAGOPARE abordar estos desafíos y promover un entorno laboral saludable. Esto puede incluir la implementación de políticas que fomenten un equilibrio entre el trabajo y vida personal del servidor, fomenten la colaboración y el trabajo en equipo, reconozcan y recompensen los logros a través de programas de bienestar y gestión del estrés. De tal forma que, al gestionar un entorno laboral más saludable, las empresas públicas pueden reducir el impacto negativo del entorno competitivo en el burnout de sus empleados.

Finalmente, la recomendación al *objetivo específico 3* se deben tomar en cuenta que los GAD'S parroquiales pertenecientes al CONAGOPARE tienen el desafío de promover una cultura que valore la gestión del tiempo y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Esto puede incluir brindar capacitación en habilidades de gestión del tiempo, establecer políticas que fomenten límites saludables entre el trabajo y la vida del personal. Al crear un entorno que valore la gestión del tiempo y el bienestar de los servidores públicos, se puede mejorar su habilidad para administrar eficientemente sus responsabilidades y minimizar el impacto negativo del entorno laboral competitivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233–240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Ahmad, A., & Jameel, A. (2021). Effect of Organizational Justice Dimensions on Performance of Academic Staff in Developing Countries. *Annals of R.S.C.B Journal*, 25(3), 259–270.
- Akca, M., & Küçükoglu, M. T. (2019). Relationships between mental workload, burnout, and job performance: A research among academicians. *Evaluating Mental Workload for Improved Workplace Performance, January*, 49–68. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1052-0.ch003>
- Almada, L. (2021). Clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, según los estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 204–211. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.220
- Amparo, S. (2019). La metodología aprendizaje servicio como factor educativo de resiliencia. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 4(1), 255. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v4.1554>
- Andril, G., Rabiatal, W., Purnomo, R., & Candra, Y. (2021). Nurturing individual job performance through psychological capital power. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 14(1), 27–45. <https://doi.org/10.26740/bisma.v14n1.p27-45>
- Aragón, R. R. (2020). *How to cite: Alvarado, L. E., Aragón, R. R. & Bretones, F. D. (2020). Teachers' Attitudes Towards the Introduction of ICT in Ecuadorian Public Schools.* 1–24. <https://doi.org/10.1007/s11528-020-00483-7.1>.
- Baro, A. (2020). Metodologías activas y aprendizajes por descubrimiento. *Innovación y experiencias educativas*, 2(1), 279. <http://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=If5luoYh-HsC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Desarrollo+cognitivo+y+educación&ots=fpU5-8LA3j&sig=y1YE83JLvmBfQt7oBiDw5mYozEI>

- Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2021). Job demands and burnout: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Human Relations*. <https://doi.org/10.1177/00187267211059826>
- Bustamante-Granda, B. F., Rodríguez-Hidalgo, C., Cisneros-Vidal, M. A., Rivera-Rogel, D., & Torres-Montesinos, C. (2021). Ecuadorian journalists mental health influence on changing job desire: A cross sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910139>
- Caisa Yucailla, E. D., Ortega Naranjo, W. F., & Arcos Andrade, A. (2022). Clima laboral y su efecto en la productividad: una aproximación hacia un supermercado de Tungurahua. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 6(4), 1–15. <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309>
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 124–142.
- Ceular-Villamandos, N., Navajas-Romero, V., Del Río, L. C. Y. L., & Zambrano-Santos, L. Z. (2021). Workplace situation and well-being of ecuadorian self-employed. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su13041892>
- Chinedu, I., Obikeze, & Moukwue, A. (2021). Influence of age and gender on job performance among non-teaching staff of chukwuemeka odumegwu ojukwu university, anambra STATE. *Journal of Educational Research and Development*, 4(2), 192–200.
- Chiquihuanca, N., Fernández, M., Lecca, L., Estrada, S., Morales, A., Herrera, M., & Campoverde, G. (2022). Clima organizacional en una institución escolar de Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 11.
- Chukwuemeka, A., & Chilota, O. (2018). Influence of principal-teacher conflict on teacher job performance in secondary schools in anambra state. *COOU Journal of Educational Research*, 6(1), 133–141.

- Clarà, M., Vallés, A., Coiduras, J., Silva, P., Justiniano, B., López, T., Padula, B., Barril, J. P., Cavalcante, S., Chávez, J., Donoso, D., Marchán, P., Ramos, F. S., & Uribe, C. P. (2022). Unpacking the Role of Work Demands in Teacher Burnout: Cognitive Effort as a Protective Factor. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 20(57), 245–266. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v20i57.4374>
- Collin-Orellana, A., Vásquez-Cassinelli, J., Duque-Córdova, L., Espinoza-Samaniego, C., Arias-Ulloa, C., & Escobar-Segovia, K. (2020). Improvement in service quality by analyzing the relationship between psychosocial risks and labor engagement in a vertical transport equipment maintenance company. *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*, 0–9. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.501>
- Cordero-matovelle, J. M., Ramírez-coronel, A. A., Latacela, A., Maxi-maxi, E. A., Carrasco-carrillo, C., Calderón-neira, V., & Martínez-suárez, P. C. (2022). *Linguistic Adaptation And Analysis Of The Psychometric Properties Of The Psychological Affect Scales (PAS-12), Work Engagement (COLA-11) And Post-Covid-19 Work Satisfaction And Well-Being (BSL-12C) In Ecuadorian Population*. 6(10), 1023–1039.
- Defaz, M. (2020). Metodologías activas en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Roca: Revista Científico - Educaciones de la provincia de Granma*, 16(4), 463–472. <https://bit.ly/3RMH0Da>
- Del Toro, J., Salazar, M., & Gómez, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral trabajadores de una PYME de servicios de y su relación con el desempeño laboral en ingeniería. *CLIO América*, 5(10), 204–227. <file:///C:/Users/VAI0/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalSatisfaccionLaboralYSuRelacionC-5114801.pdf>
- Duarte, M., Mávida, M., & Moncayo, L. (2021). Diagnóstico de clima organizacional para una pyme comercializadora de navojoa, sonora. *Revista de investigación académica Sin Frontera*, 14(36), 1–17.
- Evangelista Aliaga, J. L., Urday Manrique, V. G., Gil Mejia, W. S., & Purizaga Negron,

- J. L. (2021). Psychosocial risks in the work environment. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 25(110), 172–180. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i110.489>
- Flores, C., Huanca, R., Quispe, I., & Apaza, J. (2021). Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca. *Polo del Conocimiento*, 6(9), 282–301. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3024>
- Gallegos, P., Fernanda, M., & Goicochea, A. (2022). Variables que influyen en la intención de uso de las aplicaciones de banca móvil. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 1(2), 15.
- Gil-Monte, P. R., Espejo, B., Checa, I., Gil-LaOrden, P., Angeline J, K., Carlotto, M. S., Converso, D., Deroncele-Acosta, Á., Figueiredo-Ferraz, H., Galarza, L., Gómez-Ortiz, V., Grau-Alberola, E., Labarthe, J., Llorca-Pellicer, M., Mekala V, C., Misiolek-Marín, A., Román-Cao, E., Salas-Blas, E., Schoenenberger, S., Viotti, S. (2022). Factor Structure and Measurement Invariance of the Spanish Burnout Inventory Among Professionals Across 17 Countries and Regions. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10108-1>
- González, J., Ramirez, R., Teófilo, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gündüz, U. (2017). The Effect of Social Media on Identity Construction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 8(5), 85–92. <https://doi.org/10.1515/mjss-2017-0026>
- Herrera, Fernández, & Barros. (2018). Coping strategies in relation to the stressful events when aging. *Ansiedad y Estrés*, 24(1), 47–52. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.10.008>
- Hostensky, E. L., Blanch, J. M., Ochoa, P., & Roesler, V. R. (2022). Working conditions and meanings of working experience: The case of the justice workers. *Psicología - Teoría e Práctica*, 24(3), 1–16. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/eptpss15512.en>

- Huanca, D., & Chaura, R. (2021). Convivencia familiar en estudiantes del cuarto grado de educación primaria. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 1(1), 42–49. <https://doi.org/10.53595/rlo.2021.1.004>
- Humberto, J., Andrade, Y., & Prat, U. A. (2023). *Implications of Burnout Syndrome in Business Management: a review for Latin America*. February. <https://doi.org/10.14704/nq.2022.20.9.NQ440123>
- Izquierdo, J. S., Tello, A., Ruiz, C., Sánchez, D., Vasconez, J., & Ortiz, E. (2022). *Job satisfaction and self-perceptions among Ecuadorian medical doctors during their compulsory rural community social service . A countrywide cross-sectional analysis*. 1–23.
- Kabakleh, Y., Zhang, J. P., Lv, M., Li, J., Yang, S., Swai, J., & Li, H. Y. (2020). Burnout and associated occupational stresses among Chinese nurses: A cross-sectional study in three hospitals. *PLoS ONE*, 15(9 September), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238699>
- Kumar, P. (2023). Organisational Climate and its Impact on Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)*, 5(1), 1060–1071. <https://doi.org/10.35629/5252-050110601071>
- Liu, Z., Wong, H., & Liu, J. (2023). Why do Social Workers Leave? A Moderated Mediation of Professionalism, Job Satisfaction, and Managerialism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph20010230>
- Márquez, L., Cuétera, L., Cartay, R., & Labarca, N. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 22. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31322>
- Martin-Delgado, J., Poblete, R., Serpa, P., Mula, A., Carrillo, I., Fernández, C., Vicente Ripoll, M. A., Loudet, C., Jorro, F., Garcia Elorrio, E., Guilbert, M., & Mira, J. J. (2022). Contributing factors for acute stress in healthcare workers caring for COVID-19 patients in Argentina, Chile, Colombia, and Ecuador. *Scientific Reports*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-12626-2>

- Matsuo, T., Takahashi, O., Kitaoka, K., Arioka, H., & Kobayashi, D. (2021). Resident burnout and work environment. *Internal Medicine*, *60*(9), 1369–1376. <https://doi.org/10.2169/internalmedicine.5872-20>
- Maunder, R. G., Heeney, N. D., Strudwick, G., Shin, H. D., O'Neill, B. O., Young, N., Jeffs, L. P., Barrett, K., Bodmer, N. S., Born, B., Hopkins, J., Jüni, P., Perkhun, A., Price, D. J., & Razak, F. (2021). Burnout in Hospital-Based Healthcare Workers during COVID-19. *Science Briefs of the Ontario COVID-19 Science Advisory Table*, *2*, 1–24.
- Medina, L. (2015). Innovación y gestión del conocimiento; síndromes laborales necesarios de extiguir. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *6*(11), 654. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i11.144>
- Padilla-Avalos, C.-A., & Marroquín-Soto, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, *31*(4), 338–340. <https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Padilla, & Marroquín. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, *31*(4), 338–340. <https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Paskarini, I., Dwiyantri, E., Syaiful, A., & Syanindita, D. (2023). Burnout among nurses: Examining psychosocial work environment causes. *Journal of Public Health Research*, *12*(1), 2–8. <https://doi.org/10.1177/22799036221147812>
- Ramírez, R., & Cobeñas, C. (2022). Clima organizacional en las instituciones gubernamentales. *Ñeque Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales*, *5*(11), 37–47.
- Ramírez, R., Ruiza, C., Gonzáles, J., Terán, N., Cáceres, J., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(1), 1198–1208. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321
- Regueira, J., Regueira, V., & Toledo, V. (2020). Sistema informático para la gestión de la información de los ciclones tropicales. *Sociedad & Tecnología*, *3*(2), 34–41. <https://doi.org/10.51247/st.v3i2.65>

- Rojas, J., & Arteaga, M. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. *Accounting and Management Research*, *1*(1), 1–16.
- Rosales-Ricardo, Y., & Ferreira, J. P. (2022). Effects of Physical Exercise on Burnout Syndrome in University Students. *MEDICC Review*, *24*(1), 36–39. <https://doi.org/10.37757/MR2022.V24.N1.7>
- Safari, A., Adelpanah, A., Soleimani, R., Heidari Aqagoli, P., Eidizadeh, R., & Salehzadeh, R. (2020). The effect of psychological empowerment on job burnout and competitive advantage: The mediating role of organizational commitment and creativity. *Management Research*, *18*(1), 47–71. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2019-0935>
- Salazar, F., Gonzalez, J., Sanchez, P., & Sanmartin, J. (2021). Contabilidad administrativa. Herramienta para la toma de decisiones gerenciales. *Sapientiae*, *6*(2), 157–168. <https://doi.org/10.37293/sapientiae62.03>
- Sampieri Hernandez. (2010). Metodología de la investigacion. *McGraw-Hill.*, *4*(1), 1–379. https://www.academia.edu/6399195/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(15), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Sánchez, M. (2013). Metodología de investigación en pedagogía social (avance cualitativo y modelos mixtos). *Pedagogia Social Revista Interuniversitaria*, *17*(22), 75–89. <https://doi.org/10.7179/PSRI>
- Sriharan, A., Ratnapalan, S., Tricco, A. C., & Lupea, D. (2021). Women in healthcare experiencing occupational stress and burnout during COVID-19: A rapid review. *BMJ Open*, *11*(4). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-048861>
- Tifinny, Azazi, A., Daud, I., Christiana, M., & Shalahuddi, A. (2023). Investigating the Impact of Job Insecurity and Burnout towards Employee Performance in

- Mitsubishi Pontianak: The Mediating Role of Work Engagement. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(3), 49–62. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i3925>
- Tito, P., Torres, M., & Perez, E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(3), 50–81.
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Job performance in Peruvian public entities: Salary impact, seniority and academic level. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629–641. <https://doi.org/10.19052/rvgluz.27.95.12>
- Turner, S., Botero-Tovar, N., Herrera, M. A., Borda Kuhlmann, J. P., Ortiz, F., Ramírez, J. C., & Maldonado, L. F. (2021). Systematic review of experiences and perceptions of key actors and organisations at multiple levels within health systems internationally in responding to COVID-19. *Implementation Science*, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s13012-021-01114-2>
- Velasco Vizcaíno, F., Martin, S. L., & Jaramillo, F. (2023). The role of i-deals negotiated by small business managers in job satisfaction and firm performance: Do company ethics matter? *Journal of Business Research*, 158(January), 113697. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113697>
- Vélez, J., & Arteaga, I. (2022). Aprendizaje Basado en Problemas en el aprendizaje significativo de la asignatura de Matemáticas. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Vera, R. (2022). Metodología del aprendizaje basado en problemas aplicada en la enseñanza de las Matemáticas. *UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(3), 142–155. <https://doi.org/10.47230/unesciencias.v6.n3.2022.377>
- Villalobos, L. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96–99. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094&info=resumen&idoma=SPA%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094>

- Vinueza-Solórzano, A. M., Campoverde, R. E., Portalanza-Chavarría, C. A., de Freitas, C. P. P., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. S. (2023). Adaptation and validation of the Adult Dispositional Hope Scale in the Ecuadorian context. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, *36*(1). <https://doi.org/10.1186/s41155-023-00246-2>
- Vinueza-Solórzano, A. M., Portalanza-Chavarría, C. A., de Freitas, C. P. P., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. S. (2021). The ecuadorian version of the burnout assessment tool (BAT): Adaptation and validation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137121>
- Wong, A. M. F. (2020). Beyond burnout: looking deeply into physician distress. *Canadian Journal of Ophthalmology*, *55*(3), 7–16. <https://doi.org/10.1016/j.jcjo.2020.01.014>
- Yang, F. X., & Lau, V. M. C. (2019). Evil customers, an angel boss and cooperative coworkers: Burnout of frontline employees. *International Journal of Hospitality Management*, *83*(October 2018), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.04.004>
- Yautibug, T., Noroña, D., & Vega, V. (2022). Clima organizacional y factores determinantes hospital de especialidades san juan, riobamba, 2020. *Revista de Investigación Enlace Universitario*, *21*(1), 40–49.
- Zuniga, C., Aguado, D., & Cabrera, P. (2022). Examining Work Ethic Across Latam Populations: Differences Between Ecuadorian and Chilean Workers. *Journal of Globalization, Competitiveness and Governability*, *16*(3), 53–69. <https://doi.org/10.3232/gcg.2022.v16.n3.02>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



Estimado encuestado reciba un cordial saludo, de antemano agradecemos el tiempo que destina a responder esta encuesta, los resultados obtenidos tendrán fines académicos para conocimiento de problemáticas que puedan ser mejoradas para beneficio organizacional.

Objetivo: Analizar el efecto que provoca el Síndrome de Burnout en el entorno laboral de trabajo competitivo en las Juntas Parroquiales de Tungurahua.

Instrucciones:

- Solo puede elegir una alternativa en cada pregunta.
- El tiempo de duración es de 10 minutos.

CUESTIONARIO

Perfil Sociodemográfico

Sexo		Parroquia a la que pertenece la junta:			
Femenino	___	Ambatillo	___	Pasa	___
Masculino	___	Atahualpa	___	Picaihua	___
Otros	___	Augusto N. Martínez	___	Pilahuín	___
Edad		Const. Fernández	___	Quisapincha	___
Menos de 25	___	Cunchibamba	___	Pinllo	___
26 – 30	___	Huachi Grande	___	San Fernando	___
31 – 35	___	Izamba	___	Santa Rosa	___
36 – 40	___	Juan B. Vela	___	Totoras	___
Más de 41	___	Juan Montalvo	___	Unamuncho	___

Indique el nivel de importancia de los factores siendo (1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indeciso, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo).

	1	2	3	4	5
Ambiente laboral competitivo interno					
1. Mis compañeros de trabajo y yo recibimos una compensación (por ejemplo, pago, bonificaciones) en función de nuestro desempeño en relación con los demás.					
2. Mis compañeros de trabajo son personas muy competitivas.					
3. Mis compañeros de trabajo fomentan la competencia entre ellos.					
4. Todos en el trabajo quieren ganar, superando a sus compañeros de trabajo.					
Trabajo inteligente					
5. Enumero los pasos necesarios para mantener en orden lo que necesito en mi trabajo.					
6. Mantengo registrado mis tareas pendientes para desarrollarlas luego.					
7. Cada semana, hago un plan de lo que tengo que hacer.					
Agotamiento emocional					
8. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
9. Me siento estresado por mi trabajo.					
10. Siento que estoy trabajando demasiado.					
Habilidad de gestión del tiempo					
11. Establezco metas y prioridades para todas las tareas que quiero realizar.					
12. Termino las tareas de mayor prioridad antes de pasar a las menos importantes.					
13. Hago una lista de las cosas de mayor prioridad para cada día y marco cada tarea a medida que se realiza.					
Rendimiento laboral					
14. Supero las metas y objetivos establecidas.					
15. Genero un alto nivel de rendimiento laboral de forma anual.					
16. Evalúo los resultados obtenidos laborales.					

Fuente: Adaptado de Amin Rostami, Raj Agnihotri. (2020). Efecto del entorno de trabajo competitivo interno sobre el trabajo inteligente y el agotamiento emocional: el papel moderador de la gestión del tiempo. *Revista de marketing comercial e industrial*, 7-13.

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO
APRECIACIÓN



Tema: "Entorno laboral competitivo y burnout: el desafío de la administración del tiempo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador – Conagopare Tungurahua".

Objetivo de la encuesta: Analizar el efecto que provoca el síndrome de burnout en el entorno laboral de trabajo competitivo en las Juntas Parroquiales de Tungurahua.

El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.
 El número de preguntas del cuestionario es excesivo.

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	/			
Claridad en la redacción de las preguntas.	/			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	/			
Relevancia del contenido.	/			
Factibilidad de la aplicación.	/			
Validez de contenido del cuestionario.	/			

Observaciones: EN EL CUESTIONARIO

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	Dr. WALTER JIMENEZ SILVA, MBA.
Profesión:	MAAGIOTER
Lugar de Trabajo:	UTA – Facultad de Ciencias Administrativas.
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	Ambato,
E-mail:	walter.jimenez@uta.edu.ec
Teléfono o celular:	0992594862
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario



VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

APRECIACIÓN



Tema: "Entorno laboral competitivo y burnout: el desafío de la administración del tiempo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador – Conagopare Tungurahua".

Objetivo de la encuesta: Analizar el efecto que provoca el burnout en el entorno laboral de trabajo competitivo en las Juntas Parroquiales de Tungurahua.

El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.
El número de preguntas del cuestionario es excesivo.

SI	NO
/	

CRITERIOS	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento.	/			
Claridad en la redacción de las preguntas.	/			
Pertinencia de la variable con los indicadores.	/			
Relevancia del contenido.	/			
Factibilidad de la aplicación.	/			
Validez de contenido del cuestionario.	/			

Observaciones:

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Validado por:	<i>Klever Moreno Gaitanes Ph.D</i>
Profesión:	
Lugar de Trabajo:	UTA – Facultad de Ciencias Administrativas.
Cargo que desempeña:	Docente
Lugar y fecha de validación:	Ambato, 11 de julio de 2023
E-mail:	<i>kmoreno@uta.edu.ec</i>
Teléfono o celular:	0968217513
Firma:	

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario

Anexo 3: Permiso Conagopare



Tungurahua

Oficio Circular N° CONAGOPARE T-12- 2023
Ambato, 08 de junio del 2023

Señores
**PRESIDENTES DE LOS GADs PARROQUIALES RURALES DEL CANTÓN
AMBATO**
En su despacho.-

De mi consideración:

Reciba un cordial y afectuoso saludo de quienes conformamos el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales de Ecuador CONAGOPARE TUNGURAHUA.

Para su conocimiento como CONAGOPARE TUNGURAHUA, tenemos Convenios de Cooperación Interinstitucional con diferentes Universidades e Institutos de Educación Superior, esto con el fin de que la academia aporte al desarrollo en diferentes áreas en las parroquias rurales de la provincia de Tungurahua. Por lo mencionado, comunicamos que los jóvenes Álvaro Vinicio Guamán Quinaloa y Jessica Vaneza Vinocunga Coque, estudiantes de la Carrera de Organización de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato van a realizar el estudio "ENTORNO LABORAL COMPETITIVO Y BURNOUT: EL DESAFÍO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO EN EL CONSEJO NACIONAL DE GOBIERNOS PARROQUIALES RURALES DEL ECUADOR - CONAGOPARE TUNGURAHUA", la fecha de inicio va a ser a partir del día lunes 19 de junio de 2023.

Por ello queremos solicitar a ustedes que den las facilidades necesarias para que los estudiantes puedan hacer su trabajo, la misma que servirá tanto para los estudiantes como para sus parroquias.

Por la favorable atención al presente anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,



Fecha
30/06/2023



Econ. Amable Chalus
**PRESIDENTE DE
CONAGOPARE TUNGURAHUA**

www.conagoparetungurahua.gob.ec

Dirección: Calle Vega y Cadena entre Espejo y Martínez C.C. Ambato bloque No. 2, Of. 18 Bajos del MAGAP
Telf.: +593 (03) 2423012 Fax.: +593 (03) 2825914
Tungurahua - Ecuador

