UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

MAESTRÍA EN MEDICINA VETERINARIA, MENCIÓN EN CLÍNICA Y CIRUGÍA DE PEQUEÑAS ESPECIES COHORTE 2023

Tema: **Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de agotamiento laboral entre profesionales de la medicina veterinaria en Ambato, Ecuador**

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Título de Cuarto Nivel de de Magister en Medicina Veterinaria, mención En Clínica y Cirugía de Pequeñas Especies

Modalidad del Trabajo de Titulación: Trabajo de investigación

Autor(a): MVZ. Santiago Sebastián López Romero

Director(a): MVZ. Diana Fernanda Avilés Esquivel, PhD.

Ambato – Ecuador

2026

A la Unidad Académica de Titulación del Centro de Posgrados

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Carlos Luis Vásquez Freitez PhD., integrado por los señores: Doctor Roberto Ismael Aleida Secaira Mg. Y la Médica Veterinaria Zootecnista Verónica Alexandra Becerra Becerra Mg., designados por la Unidad Académica de Titulación del Centro de Posgrados de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el Trabajo de Titulación con el tema: "Prevalencia **y factores de riesgo del síndrome de agotamiento laboral entre profesionales de la medicina veterinaria en Ambato, Ecuador** elaborado y presentado por el *señor* MVZ. Sebastián López, para optar por el Titulo de cuarto nivel de Magíster en Medicina Veterinaria, Mención en Clínica y Cirugía de Pequeñas Especies; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la Universidad Técnica de Ambato.

Firmado electrónicamente por:
CARLOS LUIS VASQUEZ FREYTEZ
Validar únicamente con FirmaEC

Ing. Carlos Luis Vásquez Freitez PhD.
Presidente (Delegado) y Miembro del Tribunal

Firmado electrónicamente por:
ROBERTO ISMAEL ALMEIDA SECAIRA
Validar únicamente con FirmaEC

Dr. Roberto Ismael Aleida Secaira Mg.
Miembro del Tribunal

Firmado electrónicamente por:
VERONICA ALEXANDRA BECERRA BECERRA
Validar únicamente con FirmaEC

Mvz. Verónica Alexandra Becerra Becerra Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: "PREVALENCIA Y FACTORES DE RIESGO DEL SÍNDROME DE AGOTAMIENTO LABORAL ENTRE PROFESIONALES DE LA MEDICINA VETERINARIA EN AMBATO, ECUADOR", le corresponde exclusivamente a: MVZ. Sebastián López, Autor bajo la Dirección de la MVZ Diana Fernanda Avilés Esquivel, PhD, Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Firmado electrónicamente por:
SANTIAGO SEBASTIAN LOPEZ ROMERO
Validar únicamente con FirmaEC

MVZ. Santiago Sebastián López Romero

c.c.: 1804346573

AUTOR

Firmado electrónicamente por:
DIANA FERNANDA AVILES ESQUIVEL
Validar únicamente con FirmaEC

MVZ Diana F. Avilés Esquivel, PhD

c.c.: 1803853272

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

MVZ. Santiago Sebastián López Romero
c.c.: 1804346573

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN III
DERECHOS DE AUTOR IV
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS V
ÍNDICE DE TABLAS VII
AGRADECIMIENTO VIII
DEDICATORIA IX
RESUMEN EJECUTIVO X
ABSTRACT XI

CAPÍTULO I **12**
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN **12**
1.1. Introducción 12
1.2. Justificación 16
1.3. Objetivos 17
1.3.1. General 17
1.3.2. Específicos 17
CAPÍTULO II **18**
MARCO TEÓRICO **18**
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS 18
2.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA 34
2.1.1. El síndrome de burnout: conceptualización y evolución 34
2.1.2. Definición del síndrome de burnout según Maslach y Jackson (MBI) 35
2.1.3. Medición del burnout 36
2.1.4. Diagnóstico del síndrome de burnout 38
2.1.5. El síndrome de agotamiento en trabajadores de la salud: diferencias socio demográficas 41
CAPÍTULO III **44**
MARCO METODOLÓGICO **44**
3.1. Tipo de investigación 44
3.2. Población o muestra: 44
3.3. Prueba de Hipótesis 45
3.4. Recolección de información: 45
3.5. Procesamiento de la información y análisis estadístico: 46
3.4.1. Características sociodemográficas 49
3.4.2. Agotamiento emocional 49
3.4.3. Despersonalización 50
3.4.4. Escala de realización personal 50
CAPÍTULO IV **56**
RESULTADOS Y DISCUSIÓN **56**
4.1. Características sociodemográficas 56
4.2. Prevalencia de la ocurrencia del síndrome de agotamiento laboral en médicos veterinarios en Ambato 59
4.3. Factores sociodemográficos y laborales asociados al desarrollo del síndrome de agotamiento laboral en médicos veterinarios en Ambato 75
CAPÍTULO V **79**
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA, ANEXOS. **79**
5.1. Conclusiones 79
5.2. Recomendaciones 80
5.3. Bibliografía 82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de valoración de agotamiento laboral 51
Tabla 2. Rango de valores de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal 54
Tabla 3. Características sociodemográficas de los médicos veterinarios participantes del estudio 57
Tabla 4. Prevalencia del síndrome de agotamiento laboral según las dimensiones del Maslach Burnout Inventory en médicos veterinarios de Ambato, Ecuador (n = 208)..... 61
Tabla 5. Razón de prevalencia ajustadas según el modelo de Poisson robusto para el agotamiento estricto 66
Tabla 6. *Razón de prevalencia ajustadas según el modelo de Poisson robusto para el agotamiento clásico* 67
Tabla 7. Razón de prevalencia ajustadas según el modelo de Poisson robusto para el agotamiento amplio..... 68
Tabla 8. Varianza total explicada 70
Tabla 9. Matriz de factor rotado 73
Tabla 10. Valores promedio y desviación estándar de las dimensiones del agotamiento laboral en médicos veterinarios de la ciudad de Ambato 75
Tabla 11. Factores de riesgo asociados con el desarrollo de agotamiento laboral en Médicos Veterinarios de Ambato 76

AGRADECIMIENTO

A mi familia por el apoyo incondicional brindado.

A los docentes de posgrado por sus conocimientos y guía en este camino llamado maestría.

Al Decano de la Facultad de Ciencias Agropecuarias, Ing. Pedro Pablo Pomboza, por la apertura para poder llevar a cabo este estudio tan importante.

A la Dra. Msc. Diana Avilés Esquivel por su guía y apoyo en mi tema de estudio.

Sebastián López

DEDICATORIA

A mi familia, fuente de amor y fortaleza que me ayudó a llegar hasta donde ahora me encuentro.

A mi padre, por su ejemplo incansable de esfuerzo y sabiduría, que inspira cada paso que doy y me guía con sus conocimientos.

A mi madre, por su constancia y ternura, siempre a mi lado, guiando mi camino con paciencia y amor.

A mis hermanos, por ser apoyo, energía, alegría y por su compañía que es lo que me permite seguir en el camino.

Y a mi perrito Bruce Lee, mi pequeño compañero, que con su presencia, lealtad y cariño hace de mis días mejores.

A todos ustedes, les dedico este logro, porque es tan suyo como mío ya que gracias a su amor y apoyo logró culminar esta etapa.

Sebastián López

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio tiene como objetivo determinar la prevalencia y los factores de riesgo asociados con el síndrome de agotamiento laboral en médicos veterinarios de Ambato, Ecuador. Se utilizó un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 208 veterinarios activos en clínicas y consultorios. El agotamiento laboral se midió con el *Maslach Burnout Inventory* (MBI-HSS), que evalúa las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados revelaron una prevalencia alta de agotamiento emocional (23,6%), despersonalización (16,8%) y baja realización personal (46,6%). Además, los factores de riesgo más relevantes incluyeron el sexo femenino, los veterinarios jóvenes, los bajos ingresos y las condiciones laborales precarias. Se concluye que el agotamiento laboral es un problema significativo en la medicina veterinaria en Ambato, y se recomienda la implementación de programas de apoyo psicológico, capacitación en gestión emocional y políticas laborales que promuevan el bienestar profesional.

DESCRIPTORES: *AGOTAMIENTO LABORAL; VETERINARIOS; ESTRÉS OCUPACIONAL; SALUD MENTAL; FACTORES DE RIESGO; AMBATO*

ABSTRACT

This study aims to determine the prevalence and risk factors associated with occupational burnout among veterinarians in Ambato, Ecuador. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational design was employed, using a sample of 208 practicing veterinarians from clinics and private practices. Occupational burnout was assessed using the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS), which evaluates the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. The results revealed a high prevalence of emotional exhaustion (23.6%), depersonalization (16.8%), and low personal accomplishment (46.6%). Additionally, the most relevant risk factors included being female, younger age, low income, and precarious working conditions. The study concludes that occupational burnout is a significant issue in veterinary medicine in Ambato and recommends the implementation of psychological support programs, training in emotional management, and labor policies that promote professional well-being.

KEYWORDS: *BURNOUT SYNDROME; VETERINARIANS; OCCUPATIONAL STRESS; MENTAL HEALTH; RISK FACTORS; ECUADOR*

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

Los médicos veterinarios desempeñan un papel crucial en el cuidado de los animales y representan un elemento clave para garantizar el bienestar de las mascotas, el ganado y la vida silvestre, pero se enfrentan a factores estresantes únicos y significativos que pueden afectar su salud mental (Harris & Zungu, 2024). En este sentido, durante el desempeño de sus funciones, se enfrentan a factores estresantes tales como exposición a largas horas de trabajo, alta carga emocional debida a la exposición frecuente de sufrimiento animal y toma de decisiones referidas a la eutanasia; combinada con las altas expectativas de los clientes y presión por brindar una atención óptima en condiciones difíciles. En conjunto, conllevan altos riesgos emocionales que pueden representar serios desafíos de salud mental, incluidas la ansiedad y la depresión (Peixoto & Cunha, 2024).

Es por ello que durante los últimos años, la identificación de los factores estresantes laborales y sus efectos sobre la salud está cobrando cada vez más importancia (Pohl et al., 2022), señalándose que entre los principales factores estresantes laborales se incluyen: sensación de inequidad laboral, presión para el rendimiento, trabajo a turnos, sensación de pérdida de control, bajo apoyo social en el trabajo y las horas extra (Goh et al., 2015).

El síndrome de agotamiento laboral está asociado con el estrés relacionado con los efectos a largo plazo del estrés laboral que se manifiesta a través del cansancio físico y emocional. El cual puede ser caracterizado como leve o temprano cuando el individuo muestra signos que no causan incapacidad y como grave cuando el agotamiento afecta el rendimiento en el trabajo y en la vida personal, que justifica ayuda profesional (Edú-Valsania et al., 2022; van Dam, 2021). Steffey et al. (2023a) señalaron que el agotamiento laboral se presenta en aproximadamente el 50% de los veterinarios, siendo mayor en las mujeres y en veterinarios jóvenes o con menos experiencia, lo cual afecta negativamente a las organizaciones de atención médica puesto que disminuye la productividad, baja moral y trabajo en equipo subóptimo, que potencialmente afecta la calidad de la atención al paciente. Así, tanto el estrés crónico como el agotamiento laboral han sido erróneamente señalados como un fracaso personal, obstaculizando la búsqueda de soluciones adecuadas. Por lo que, es necesario que se comprenda el problema, sus causas e impactos antes de implementar soluciones (Steffey et al., 2023b).

Adicionalmente, se han reconocido tres tipos de agotamiento: agotamiento frenético, agotamiento infraestimulado y agotamiento por desgaste. El agotamiento frenético se caracteriza en personas con alta dedicación y trabajo excesivo en busca de éxito, por lo que frecuentemente muestran sensación de agotamiento y frustración al no cumplir con sus propias expectativas; mientras que, el agotamiento infraestimulado muestra indiferencia hacia el trabajo, monotonía y falta de estimulación, por lo que muestran tendencia a evitar el

compromiso y; por último, el agotamiento por desgaste experimenta sentimientos de desesperanza y falta de control sobre el trabajo, se muestran negligentes y desinteresados y muestran sentimientos de culpa por no cumplir con sus responsabilidades (Montero-Marín et al., 2016).

Uno de los principales problemas en las personas que desarrollan agotamiento laboral es que, a menudo, ellos pueden llegar a ignorar los síntomas del estrés durante varios años y pueden considerarlo como una condición normal, hasta que alcanzan un punto de colapso que, con frecuencia, se desencadena por la exposición a un estresor menor (van Dam, 2021). La falta de tratamiento de este síndrome representa un factor de riesgo para la salud física, lo que aumenta el riesgo de aparición temprana de enfermedades relacionadas con la edad y muerte prematura (Steffey, Griffon, Risselada, Buote, et al., 2023). Aunque, los mecanismos que causan este tipo de efectos aún no han sido bien estudiados, se sabe que están vinculados al estrés crónico no controlado, caracterizado por la falta de regulación del pensamiento, acción y emoción. Se centran en las secuelas de la activación repetida y prolongada de los sistemas de estrés simpático-adrenal e hipotálamo-hipofisario-adrenal (O'Connor et al., 2021).

De acuerdo con Weinborn et al. (2023), el 17% de médicos veterinarios han tenido intención suicida, lo cual señala que estos profesionales muestran las tasas más altas de intentos suicidas que puede ser hasta 4 veces mayor que la tasa de suicidio de la población general. Los estudios anteriores destacan la necesidad urgente de una mejor comprensión de los factores predisponentes, de mejoras relacionadas

con el bienestar en el entorno profesional y del consiguiente establecimiento de políticas de atención primaria relacionadas con la salud mental que tiendan a prevenir el suicidio, entre las cuales se podrían incluir el apoyo social, la resiliencia, el desarrollo de habilidades de afrontamiento, la promoción de un entorno de trabajo saludable y el desaliento de las conductas perfeccionistas (da Silva et al., 2023).

Dada los altos niveles de prevalencia y los riesgos para el bienestar mental en los médicos veterinarios se hace necesario reconocer y abordar esta problemática mediante la aplicación de estrategias de prevención y formación en manejo emocional para mitigar los efectos negativos, asegurar una práctica veterinaria sostenible y humana (Hilton et al., 2023). Sin embargo, hasta la fecha, no existen datos específicos que dimensionen el problema de agotamiento laboral en la ciudad de Ambato, los cuales que sirvan de base para la implementación de programas de prevención y apoyo psicológico a los médicos veterinarios (Calderón Cevallos & Castillo Hidalgo, 2023).

Con base en lo señalado anteriormente, el presente estudio pretende evaluar la prevalencia y determinar los factores de riesgo asociados con el síndrome de agotamiento laboral en profesionales de la medicina veterinaria. Para ello, se medirá el agotamiento laboral basándose en tres dimensiones conocidas como: agotamiento emocional, despersonalización y la escala de realización personal, señalas en el instrumento *Maslach Burnout Inventory Human Services Survey*

(Mbi-Hss), diseñado para evaluar los síntomas de agotamiento profesional o burnout.

1.2. Justificación

El ejercicio de la medicina veterinaria exige una combinación de destrezas técnicas, compromiso ético y empatía hacia los animales y sus propietarios. Sin embargo, esta profesión se desarrolla en entornos altamente demandantes, caracterizados por largas jornadas laborales, altos niveles de presión emocional, exposición constante al sufrimiento animal y a desafíos financieros. Estas condiciones favorecen la aparición del síndrome de agotamiento laboral, un fenómeno que compromete tanto la salud mental de los profesionales como la calidad del servicio ofrecido.

Ambato es una ciudad con una intensa actividad veterinaria, sin embargo, no existen datos sobre el estado de bienestar psicológico en los profesionales de la Medicina Veterinaria. Esta falta de información dificulta la implementación de políticas preventivas y programas de intervención orientados a la preservación del bienestar emocional en el personal dedicado a la prestación de servicios veterinarios. Por ello, este estudio busca determinar la magnitud del problema y evidenciar aquellos factores asociados con el agotamiento laboral, con el fin de servir como base para el diseño de estrategias de apoyo psicosocial y de salud ocupacional.

De este modo, la presente investigación no solo contribuye con el conocimiento científico relacionado con los factores que intervienen en el bienestar laboral del médico veterinario, sino que también intenta promover la necesidad de asegurar la salud mental, como un componente esencial de la práctica clínica. Con ello, se espera aportar insumos para la formulación de programas formativos, talleres de resiliencia y políticas de autocuidado profesional dentro del contexto ecuatoriano.

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Determinar la prevalencia y factores de riesgo del síndrome de agotamiento laboral entre profesionales de la medicina veterinaria en Ambato, Ecuador.

1.3.2. Específicos

a. Estimar la proporción de médicos veterinarios que presentan el síndrome de agotamiento laboral en la ciudad de Ambato, mediante la aplicación de un instrumento validado.

b. Identificar los factores sociodemográficos, laborales y personales asociados al desarrollo del síndrome de agotamiento laboral en los profesionales estudiados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En los últimos años existe un interés mayor en la percepción y seguimiento de la salud psicológica de los médicos y estudiantes del área de las ciencias veterinarias, debido a que, estudios recientes han mostrado el alto riesgo de depresión, e incluso suicidio, en este grupo de profesionales y estudiantes.

Los profesionales veterinarios están expuestos regularmente a lo que en psicología es denominado Eventos Moralmente Perjudiciales (EMP), los cuales pueden provocar resultados tanto patológicos de angustia moral, que resultan psicológicamente negativos como resultados con un efecto positivo de crecimiento postraumático. De acuerdo con esto, Connolly & Norris (2024a) realizaron un estudio en 194 profesionales veterinarios de Australia y Nueva Zelanda para examinar los síntomas experimentados por los profesionales después de la exposición a algún tipo de Evento Moralmente Perjudicial. Los resultados demostraron que la población bajo estudio mostró los síntomas de angustia moral con más frecuencia que los síntomas de crecimiento postraumático. Entre los esos síntomas negativos observados se incluyeron problemas afectivos como relacionados con el trabajo, incluida la consideración de abandonar la profesión; mientras que, los factores positivos incluyeron desarrollo de mayor confianza, crecimiento personal y cohesión con el personal. Los autores concluyen que es necesario desarrollar un enfoque integrado que

aborde los factores no solo a nivel individual sino también organizacional de modo de promover los resultados de crecimiento postraumático para los profesionales veterinarios.

En este sentido, Peterson et al. (2025) documentaron las experiencias de los técnicos veterinarios frente a las intervenciones médicas que no aportan un beneficio clínico al paciente y analizar su impacto sobre el estrés moral y la deserción profesional dentro del campo veterinario. Para ello, los investigadores realizaron un estudio transversal mediante la aplicación de una encuesta a 1.944 técnicos veterinarios que consistió de 56 preguntas. Entre los resultados más relevantes se observó que casi la totalidad de los encuestados (97,8%) reportó haber enfrentado tratamientos médicos fútiles durante su carrera, de los cuales, una alta proporción (83,7%) señaló que habían sido presionados para realizar tratamientos contrarios a su conciencia y el 80,8% admitió haberlos llevado a cabo. Estas experiencias provocaron estrés en el 76,9% de los participantes, que provocaron respuestas emocionales negativas (96,6%) y síntomas físicos (83,4%). Por otra parte, casi la mitad (48,7%) de los encuestados consideró la posibilidad de dejar su puesto debido al estrés moral generado. Estos resultados demostraron que la futilidad médica es una situación frecuente entre los técnicos veterinarios y representa un factor de riesgo que provoca tanto estrés moral desencadenando en la deserción profesional.

Dada la relevancia del síndrome por agotamiento laboral, Neill et al. (2022) estimaron el costo económico del síndrome de agotamiento laboral entre médicos

veterinarios de modo de evidenciar las razones financieras por las cuales el sector debería abordar esta problemática desde una perspectiva organizacional. Con este propósito, se analizaron datos de 5.786 médicos veterinarios asociados que trabajaban en prácticas privadas en Estados Unidos y se recolectó información sobre niveles de compensación, horas de trabajo, preferencias horarias y tasas de rotación laboral, además el cansancio laboral se midió utilizando la escala *Professional Quality of Life Scale* (ProQOL). A partir de estos datos, se calcularon las probabilidades condicionadas de rotación y reducción de horas de trabajo atribuibles al agotamiento laboral. De acuerdo con los resultados, se observó que el costo atribuible al agotamiento laboral alcanzó entre 1 y 2 mil millones de dólares anuales por ingresos perdidos en los Estados Unidos de América, aunque con un margen considerable de incertidumbre. Este estudio demostró las pérdidas económicas sustanciales debido al agotamiento laboral en el sector de la medicina veterinaria, por lo que, se recomienda implementar intervenciones organizacionales efectivas que contribuyan con la reducción del agotamiento y con el aumento de la satisfacción laboral, favoreciendo así, la sostenibilidad del sector veterinario.

Es por ello que se han realizado numerosos estudios para desarrollar y validar instrumentos específicos para evaluar los factores estresores laborales en la práctica veterinaria. En este sentido, debido a la alta incidencia de agotamiento laboral y su relación con el suicidio en la profesión veterinaria a nivel mundial, Mudry et al. (2025) desarrollaron el cuestionario denominado *Veterinary*

Stressors Questionnaire (Vet-SQ). Este estudio se desarrolló en dos fases: en una primera fase se aplicaron 40 entrevistas en profundidad con veterinarios franceses, a partir de las cuales se seleccionaron 32 ítems que describían situaciones estresantes comunes en el ejercicio profesional y, además, se incluyeron escalas validadas para medir el nivel de agotamiento. De acuerdo con el análisis factorial, se identificaron ocho factores principales que describen las fuentes de estrés en la práctica veterinaria (carga laboral y conflicto trabajo-familia, negligencia y maltrato animal por parte de algunos clientes, enfrentamiento al dolor y sufrimiento animal, preocupaciones financieras, conflictos entre colegas, miedo a cometer errores, temor al peligro físico y falta de estabilidad laboral). Este estudio demostró que el Vet-SQ es una herramienta fiable y válida para evaluar los factores estresantes en el ambiente laboral en médicos veterinarios, por lo que, su aplicación podría facilitar la detección temprana de factores de riesgo asociados al agotamiento y la salud mental en este grupo profesional.

Takefuji (2025) realizaron una revisión bibliográfica con el fin de analizar el problema del agotamiento laboral en médicos veterinarios, además de identificar las causas, los grupos vulnerables y las estrategias de intervención efectivas para mejorar el bienestar y permanencia dentro de la profesión. Entre los resultados más relevantes se encontró que los veterinarios enfrentan altos niveles de estrés debido a factores como largas jornadas laborales, presión financiera, carga emocional por el ejercicio profesional y las interacciones con los clientes, con

una mayor vulnerabilidad en los profesionales que inician su carrera y las mujeres. Los programas educativos orientados a fortalecer la comunicación y la gestión emocional demostraron efectos positivos en la reducción del estrés y del agotamiento. Por lo tanto, es fundamental fomentar entornos laborales de apoyo, priorizar la salud mental y adoptar intervenciones terapéuticas y formativas efectivas, como el entrenamiento con terapias de aceptación y compromiso, para garantizar un ejercicio veterinario sostenible y saludable.

Así mismo, Máté et al. (2025) realizaron un estudio con el fin de analizar la prevalencia de problemas de salud mental en médicos veterinarios de varios países de Europa Central y del Norte y así identificar los factores de riesgo asociados. Para ello, aplicaron un cuestionario en línea a 724 veterinarios (236 de Hungría, 218 de Finlandia, 157 de Suecia, 77 de Alemania, 26 de Estonia, y 5 de Dinamarca y Noruega, respectivamente). Entre las variables analizadas, los aspectos laborales representaron los factores que principalmente afectaron la salud mental en todos los países evaluados, mientras que la presión ejercida por la expectativa de los clientes sobre diagnósticos rápidos representó la mayor causa de estrés, especialmente en Alemania y Hungría. Por otra parte, muchos veterinarios, principalmente en Hungría, mostraron altos niveles de ansiedad debido al nivel de responsabilidad. Contrariamente, la eutanasia de las mascotas provocó menor carga emocional, aunque se observaron diferencias entre países. Con relación al efecto de la edad, los veterinarios entre 23 y 34 años mostraron mayor afectación de su salud mental por efecto del trabajo, mientras que los de

mayor edad o que ocupaban cargos de gerencia presentaron una mejor manejo emocional.

Hernández-Esteve et al. (2025) realizaron una investigación para evaluar la relación entre la autocompasión y el síndrome de agotamiento en 141 médicos veterinarios registrados en el Colegio de Veterinarios de Las Palmas (España). Para esto, se aplicó una encuesta validada con 30 ítems entre octubre y diciembre de 2023, para medir los niveles de agotamiento profesional mediante el *Maslach Burnout Inventory* y la autocompasión con la *Self-Compassion Scale*. Además, se indagó la prevalencia de ansiedad, depresión y el uso de benzodiacepinas. Los resultados mostraron altos niveles de agotamiento y despersonalización, siendo este último menor en profesionales de mayor edad quienes además mostraron mayor sensación de eficacia, mientras que el agotamiento fue mayor en profesionales con 1 a 10 años de experiencia. Se observó que tanto el agotamiento como la despersonalización mostraron correlaciones negativas con la autocompasión. Por otra parte, el 19,8% de los encuestados indicó haber sufrido de ansiedad o depresión, por lo cual consumían benzodiacepinas, en muchos casos, sin prescripción médica, resaltando la necesidad de la implementación de estrategias de intervención contra el síndrome de agotamiento por efecto del ejercicio profesional veterinario.

Podpečan et al. (2025) realizaron un estudio de tipo transversal con el fin de analizar la prevalencia y los síntomas de agotamiento en 473 veterinarios eslovenos y, además, exploraron su relación con el equilibrio entre la vida laboral

y personal, los aspectos éticos y la satisfacción general con el trabajo, mediante la aplicación de índice de Bienestar Clínico para Médicos, el cual permite medir tanto las dimensiones tradicionales del agotamiento profesional como indicadores ampliados de malestar psicológico, entre ellos ansiedad y depresión. Entre los resultados, se reportaron bajos niveles de agotamiento (45,5%), mientras que niveles moderados (26,4%) y altos (28,3%) fueron observados debido, principalmente, al desequilibrio entre vida personal y laboral, los conflictos éticos y las extensas jornadas de trabajo, cuyos efectos fueron mayores en profesionales jóvenes y en mujeres. Estos hallazgos ponen en evidencia la urgencia de abordar tanto los factores estructurales como los relacionados con el individuo, los cuales influyen en el desarrollo del agotamiento laboral, por lo que los autores recomiendan la implementación de intervenciones específicas orientadas a mejorar estos aspectos, lo cual contribuiría a fortalecer la capacidad de toma de decisiones éticas y promover la salud mental.

Çavuş Alan et al. (2025) determinaron los niveles de satisfacción y agotamiento laboral en médicos veterinarios de Turquía y, además identificaron los factores que influyen en ambas variables, analizando la relación existente entre la satisfacción laboral y el agotamiento profesional, mediante un estudio transversal con la participación de 2276 veterinarios a quienes se aplicaron dos instrumentos validados: el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) para medir el síndrome de agotamiento y el *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) para evaluar la satisfacción laboral. Los resultados mostraron que los menores niveles de

agotamiento fueron observados en aquellos veterinarios de mayor edad, con más años de experiencia, con hijos y con mayores ingresos. Por otro lado, la satisfacción laboral estuvo principalmente asociada con el ingreso económico dentro de ambientes académicos. Adicionalmente, los profesionales que eligieron la carrera de manera voluntaria mostraron bajos niveles de agotamiento y mayor satisfacción laboral. Estos resultados demostraron la relación directa entre la satisfacción laboral y los niveles de agotamiento laboral en los veterinarios, subrayando la necesidad de promover entornos laborales saludables, una adecuada remuneración y un equilibrio entre vocación y condiciones laborales para reducir el riesgo de desgaste profesional en el sector veterinario.

Con el objetivo de investigar la presencia del síndrome de agotamiento laboral en veterinarios serbios dedicados a diferentes campos de práctica profesional y además identificar los posibles factores de riesgo asociados con su desarrollo, Šolaja et al. (2025) realizaron un análisis factorial exploratorio y confirmatorio a los datos obtenidos mediante la aplicación de *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI). Se identificaron dos factores principales que explicaron el 65,5% de la varianza total. El primer factor estuvo definido por el agotamiento personal, el cual mostró cargas factoriales entre 0,931 y 0,779 y explicó el 56,3% de la varianza, mientras que el segundo factor fue definido por el agotamiento relacionado con los clientes y mostró cargas entre 0,942 y 0,580, con lo que explicó el 9,2%. Con relación a los ítems relacionados con el agotamiento laboral, estos mostraron cargas cruzadas en ambos factores, evidenciando así que

existe una superposición con las dimensiones personal y de relaciones. En cuando a los factores de riesgo, se encontró que el bajo número de días de vacaciones al año (1–10 días) fue un elemento común en ambos tipos de agotamiento, mientras que, el trabajar en el ámbito científico resultó tener un efecto protector frente al desarrollo del síndrome, en comparación con quienes trabajaban en clínicas privadas. Con esto, se concluyó que el tiempo de descanso constituye un factor crítico que disminuye el riesgo de agotamiento entre los veterinarios, por lo que se recomienda establecer estrategias preventivas tanto individuales como organizacionales, como la ampliación de los días de vacaciones y el fomento de entornos laborales que promuevan el bienestar emocional, con el fin de mitigar la incidencia del agotamiento entre médicos veterinarios.

Con base en la identificación de los Eventos Moralmente Perjudiciales como factor estresantes en profesionales de la medicina veterinaria, Connolly y Norris (2024c) desarrollaron una taxonomía de los eventos moralmente perjudiciales encontrados en la atención veterinaria y posteriormente diseñaron un instrumento para medir la angustia moral y el crecimiento postraumático después de la exposición a EMP en la población veterinaria. Para el desarrollo y la evaluación preliminar de la Escala de Crecimiento Postraumático y Angustia Moral en Profesionales Veterinarios, la investigación usó datos de médicos veterinarios, enfermeros veterinarios, técnicos veterinarios de Australia y Nueva Zelanda en tres fases: (1) generación de ítems en la que se preguntó a los encuestados si habían experimentado alguno de los seis EMP y que identificaran cualquier EMP

adicional, (2) un se solicitó a otro grupo de encuestados que evaluara una lista de 10 EMP para determinar su relevancia, claridad y adecuación y (3) se hizo la validación de constructo mediante la evaluación del instrumento final con un tercer grupo de encuestados, quienes también participaron en la evaluación del trastorno por estrés postraumático (SPRINT), una medida del estrés postraumático, y la Escala de crecimiento relacionado con el estrés (SRGS-SF), una medida del crecimiento postraumático percibido. En cuanto a los resultados, en la Fase 1 se generó una taxonomía de 10 ítems de EMP encontrados en la atención veterinaria, los cuales demostraron ser relevantes, claros y apropiados por los profesionales veterinarios durante la fase 2 y, además, la validación del constructo mediante la correlación con SPRINT y SRGS-SF fue satisfactoria. Con base en los resultados, la Escala de Crecimiento Postraumático y Angustia Moral para Profesionales Veterinarios proporcionó una herramienta informativa útil para la examinación de la salud mental y el bienestar de los profesionales tras la exposición a EMP que se encuentra con frecuencia en el cuidado de los animales. Sin embargo, los autores señalan que es necesaria una evaluación adicional para verificar la utilidad de este instrumento para la determinación de la frecuencia e intensidad de los aspectos positivos y negativos de la exposición a EPM en los profesionales veterinarios, de modo que se puedan realizar comparaciones precisas de la población y medir los cambios a lo largo del tiempo.

Hagevi et al. (2024) realizaron un estudio para investigar la asociación entre los

factores específicos del trabajo y el bienestar en la profesión veterinaria en Suecia mediante la aplicación de una encuesta que incluyó a 280 veterinarios y enfermeras registrados en Suecia, de los cuales 256 eran mujeres, siendo 235 veterinarios y 45 enfermeras veterinarias. Los resultados mostraron; por un lado, que las variables relacionadas con la eutanasia no se asociaron con una disminución del bienestar; mientras que, las medidas relacionadas con las interacciones difíciles con los clientes, tales como expectativas poco realistas de los dueños de mascotas e interacciones estresantes con los clientes sí estuvieron asociadas con la reducción del bienestar. Por lo tanto, las experiencias negativas causadas por las interacciones con los clientes sugieren que estas podrían contribuir con el desarrollo y mantenimiento de condiciones deficientes en el bienestar entre profesionales del área de la veterinaria.

En España, San Martín-González et al. (2023) evaluaron los niveles potenciales del síndrome de agotamiento laboral en 282 veterinarios (57,4% eran mujeres y el 42,6% hombres) e identificar los factores asociados a su prevalencia dentro del ejercicio profesional, mediante la aplicación de una encuesta en línea que incorporó el *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS), adaptado a población hispanohablante. Se encontró que el 23% de los participantes presentó criterios compatibles con agotamiento laboral, con puntajes promedio de 29 puntos en agotamiento emocional, 14 en despersonalización y 35 en realización personal. Adicionalmente, se observó una mayor prevalencia en clínicos dedicados a pequeños animales (75,3%) y en

mujeres (66,1%), en comparación con los clínicos de grandes animales (24,6%) y hombres (33,8%). Este estudio representa el primer reporte sobre la relevancia del agotamiento laboral como un riesgo profesional significativo en la medicina veterinaria española, destacando la necesidad de abordar los factores que contribuyen al desarrollo o agravamiento del síndrome. Esta información puede servir como base para diseñar programas preventivos y de apoyo psicológico, orientados a mejorar el bienestar y la sostenibilidad profesional dentro del sector veterinario.

Así mismo, Adin et al. (2023) evaluaron los niveles de agotamiento y realización profesional a 65 docentes clínicos de varias facultades de Medicina Veterinaria, utilizando el *Stanford Professional Fulfillment Index* (PFI) con el fin de identificar los principales factores estresantes que inciden en su bienestar laboral. Como resultados, se observó que los docentes del área de veterinaria presentaron niveles de agotamiento significativamente más altos ($p = 0.027$) junto con menor nivel de realización profesional ($p < 0.001$) en comparación con otros académicos. El 61,7% de los participantes mostró claros síntomas de agotamiento, mientras que solo el 20,4% alcanzó criterios de satisfacción profesional, sin diferencias por efecto del rango académico o género. Con relación al desapego interpersonal, este fue mayor en veterinarios con más de seis años de trabajo en la institución ($p = 0.032$). Aunque los encuestados manifestaron valorizar su trabajo y la atención a sus pacientes, tambien manifestaron malestar por la sobrecarga laboral y escasa autonomía para

implementar cambios, destacando la necesidad de mejorar la eficiencia institucional mediante la inclusión de personal de apoyo y la redistribución de tareas.

Pohl et al. (2022) evaluaron la asociación entre el estrés laboral y la salud mental de los médicos veterinarios a través de una revisión de 21 estudios (más siete estudios con cuestionarios no estandarizados) relacionados con el efecto de la carga de trabajo sobre el bienestar mental de los veterinarios, los cuales fueron publicados entre 2000 y 2021 en las bases de datos PubMed, MEDLINE, Scopus, Cochrane Library, Web of Science, PubPsych y PSYNDEX. De acuerdo con los resultados, varios estudios demostraron que existe una alta prevalencia de diversos factores de riesgo de trastornos mentales entre los veterinarios en ejercicio que incluyen una creciente evidencia de la prevalencia de agotamiento laboral y depresión, además de un alto riesgo de suicidio. Todos los estudios incluidos indicaron una alta prevalencia de factores de estrés psicológico en médicos veterinarios, quienes mostraron mayor de riesgo de desarrollar agotamiento profesional que en la población general y otros grupos ocupacionales. Entre los factores de riesgo encontrados se incluyeron el género, siendo mayor en mujeres, además de aspectos relacionados con el horario laboral y los temas éticos. De acuerdo con los autores, es necesario mejorar el bienestar psicológico general de los veterinarios mediante la prestación de servicios de apoyo organizacional y el desarrollo de estrategias personales para afrontar el estrés laboral.

Brscic et al. (2021) realizaron un análisis de la literatura científica sobre suicidio, agotamiento laboral y depresión en médicos y estudiantes de veterinaria usando la minería de texto en literatura científica relacionada con este tema desde 1985 hasta 2019. Del total de la búsqueda, fueron seleccionados 211 registros que fueron usados en el análisis de modelado de temas, el cual permitió diferenciar grupos en 3 áreas de interés: 1) dificultades de los estudiantes durante sus estudios que aumentan el estrés y la ansiedad que perjudican su salud psicológica, 2) exposición a la muerte y la eutanasia como factor de riesgo para la salud mental y 3) necesidad de apoyo entre quienes brindan atención médica y sanitaria y de trabajo grupal de apoyo para hacer frente a dicha profesión. Con base en las palabras más frecuentes incluidas en las nubes y en el contenido de los artículos se enfatizó que las mallas curriculares de las áreas relacionadas con las ciencias veterinarias deberían incluir asignaturas que prepare a los estudiantes para lidiar con la muerte de animales y el duelo de los dueños de mascotas, que le ayuden a manejar los temas éticos y morales, además los ayude a mejorar la comunicación efectiva con los clientes y miembros del personal, trabajar en equipo, equilibrar la vida laboral y familiar.

A nivel latinoamericano, este aspecto ha sido menos estudiado. En Brasil, Gresele et al. (2025) evaluaron el malestar psicológico, el bienestar mental y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales veterinarios en Brasil y, además identificaron los principales factores sociodemográficos y laborales asociados a la afectación de la salud mental en este grupo profesional.

Realizaron un estudio transversal incluyendo 1.992 médicos veterinarios a nivel nacional utilizando instrumentos validados para la medición de bienestar. Los resultados mostraron que la mayor probabilidad de experimentar malestar psicológico fue observada en mujeres, profesionales en etapas tempranas de su carrera y profesionales con bajos ingresos. Adicionalmente, las largas jornadas laborales y la insatisfacción profesional también se identificaron como factores de riesgo. En contraste, la intervención con estrategias de afrontamiento adaptativas, que incluyeron promover el tiempo compartido con la familia, descansos diarios y la participación en actividades recreativas, fomentaron el bienestar mental. Con base en estos resultados, se recomendó el desarrollo de programas institucionales de bienestar psicológico adaptados a las necesidades del sector veterinario, que integren estrategias para reducir el estrés y fortalecer la resiliencia.

En Perú, Puertas-Neyra et al. (2020) realizaron un estudio para determinar la prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en estudiantes de Medicina Veterinaria de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (Lima), utilizando la escala Maslach Burnout Inventory - Student Survey. Se encontró una prevalencia de 32,3%, de los cuales 58,7% (n=158) y el 14,1% (n=38) de los estudiantes presentaron niveles severos de agotamiento emocional y despersonalización, respectivamente; mientras que el 46,1% (n=124) presentaron niveles bajos de autoeficacia académica. Se encontró asociación significativa entre el año de estudio, género, arreglo de vivienda, horas de sueño y práctica de

deportes con el nivel de agotamiento emocional. El año de estudio y el consumo de tabaco se asociaron al nivel de despersonalización. Además, se halló asociación significativa entre la práctica de deportes, las alteraciones gastrointestinales y psicosomáticas con la presencia del Síndrome de Burnout.

En Ecuador, Delgado-Carabajo et al. (2025) llevaron a cabo un estudio mediante la aplicación de una encuesta estructurada de 32 preguntas para identificar los factores de riesgo asociados al agotamiento laboral en 60 médicos veterinarios en ejercicio activo con el fin de analizar su impacto en el bienestar emocional y en el desempeño clínico. De acuerdo con los resultados, tanto la edad como el tiempo de ejercicio profesional influyeron en la aparición del síndrome, siendo más vulnerables los médicos jóvenes y con menor experiencia, cuyos principales fuentes de estrés fueron la sobrecarga horaria, los turnos nocturnos, la insatisfacción salarial, junto con la carga emocional debido a la eutanasia, la pérdida de pacientes y la falta de redes de apoyo social, lo que en conjunto, incrementaron el nivel de fatiga emocional y la despersonalización. Estos hallazgos pusieron en evidencia el impacto del síndrome de agotamiento sobre la salud mental de los veterinarios, lo cual se reflejó en la disminución de la motivación y la concentración y en el incremento del riesgo de provocar errores clínicos. Esto evidenció la necesidad de implementar políticas institucionales y programas de prevención enfocados en el equilibrio vida personal y el trabajo, aunado al fortalecimiento del apoyo social para garantizar el bienestar y la sostenibilidad de la práctica veterinaria en Ecuador.

En un estudio realizado con médicos veterinarios en el Valle de los Chillos (Quito); Solórzano-Chaguay et al. (2023), evaluaron el estrés y el agotamiento laboral mediante la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory y el test Perceived Stress Scale. Se encontró una prevalencia del Síndrome de Burnout del 52%, mostrando una relación entre el género y la edad con el agotamiento emocional, siendo mayor mientras menor era la edad del encuestado. Este estudio mostró una alta prevalencia del Síndrome de Burnout, sugiriendo una alta tendencia al cansancio emocional y la despersonalización.

2.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

2.1.1. El síndrome de burnout: conceptualización y evolución

El síndrome de burnout, reconocido oficialmente por la Organización Mundial de la Salud como el "síndrome del trabajador quemado", es un fenómeno que se caracteriza por un agotamiento físico y emocional significativo que afecta a profesionales de diversas áreas laborales (García-Rodríguez et al., 2023). Este término fue propuesto por Freudenberger a mediados de los años setenta para intentar explicar la disminución del desempeño de profesionales en organizaciones (Agustí-López et al., 2023). Posteriormente, Maslach y Jackson ampliaron el concepto relacionándolo con la respuesta al estrés crónico en el ámbito laboral, que se manifiesta por el agotamiento emocional, despersonalización y la disminución de la realización personal (Montero-Yaya et al., 2020). Finalmente, el concepto fue reconocido dentro de la Clasificación

Internacional de Enfermedades de la OMS, donde es considerada como una condición vinculada al estrés crónico laboral no gestionado eficazmente (Abad et al., 2023; Lopes & Sousa, 2023).

Este síndrome se caracteriza por la afectación de la salud mental, que se refleja en sentimientos de agotamiento o falta de energía, una creciente distancia o despersonalización hacia el trabajo y la reducción en la sensación de realización profesional (Bianchi & Schonfeld, 2023; Gaspar et al., 2024). Estas dimensiones reflejan un desequilibrio entre las demandas laborales y la capacidad del individuo para afrontarlas, impactando negativamente tanto en el bienestar como en el rendimiento (Rodríguez-Socarrás et al., 2020). Estas características se manifiestan como una pérdida progresiva de energía, fatiga, un cambio negativo en las actitudes hacia los demás, irritabilidad, y una baja autopercepción de logro personal y profesional (Castañeda-Aguilera & García de-Alba-García, 2020). La literatura subsiguiente ha consolidado la noción de que el agotamiento laboral es un síndrome multidimensional que emerge de la exposición crónica al estrés laboral (De Hert, 2020; Gaspar et al., 2024).

2.1.2. Definición del síndrome de burnout según Maslach y Jackson (MBI)

Maslach y Jackson refinaron la conceptualización inicial del burnout, articulándolo como un síndrome psicológico caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una eficacia profesional reducida, particularmente en el contexto de profesionales de la asistencia (Edú-Valsania et al., 2022). Esta conceptualización marcó un punto de inflexión al entender el

burnout como un conjunto de síntomas y signos concurrentes que definen un estado clínico distintivo (Edú-Valsania et al., 2022). Esta perspectiva tridimensional, que abarca el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, ha sido la más aceptada y utilizada en la investigación desde entonces (Edú-Valsania et al., 2022; Velando-Soriano et al., 2022). A pesar de su amplia aceptación, algunos autores han cuestionado si estas tres dimensiones son completamente independientes, sugiriendo que podrían estar interrelacionadas (Edú-Valsania et al., 2022). No obstante, la Organización Mundial de la Salud ha adoptado recientemente una definición que se alinea con este marco tridimensional propuesto por Maslach et al., considerándolo una reacción prolongada a estresores crónicos emocionales e interpersonales en el ámbito laboral (Demerouti, 2024).

2.1.3. Medición del burnout

Para cuantificar estas dimensiones, Maslach y Jackson desarrollaron el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que ha sido la herramienta de evaluación más ampliamente utilizada en la investigación del burnout, aunque se ha señalado que sus resultados pueden solaparse con otras condiciones como la fatiga o la depresión (Demerouti, 2024; Martínez et al., 2020). Aun así, la validez y fiabilidad del MBI han sido extensamente corroboradas, estableciéndolo como el estándar para la detección y evaluación de este síndrome (Membrive-Jiménez et al., 2022). No obstante, la existencia de otras escalas, como la desarrollada por Schaufeli y Enzmann en 1997, que conciben el burnout como la disparidad entre

las expectativas individuales y las realidades laborales, demuestra la continua evolución y la diversidad de enfoques en su medición (Oluwadiya et al., 2024).

La predominancia del *Maslach Burnout Inventory* dentro de la literatura especializada se debe a la operacionalización del agotamiento a través de estas tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y baja eficacia profesional (Vallasamy et al., 2024; Vinueza et al., 2020). Dada su eficiencia, este instrumento ha sido adaptado a través de varias versiones, como el *MBI-Human Services Survey* y el *MBI-Educators Survey*, las cuales reflejan las mismas dimensiones dentro de contextos donde se considera el tipo de interacción directa con otras personas (Torres-Hernández & Lozano-Suárez, 2023). A pesar de su popularidad, algunos investigadores han señalado ciertas limitaciones debidas a las dificultades relacionadas con los factores involucrados (Gil-Monte et al., 2023). Sin embargo, este modelo tridimensional sigue estando entre los más utilizados para cuantificar el agotamiento laboral (Moreno-Piraján et al., 2018). De hecho, se estima que este es usado en el 88% de las publicaciones sobre el tema, consolidando su posición como la herramienta de referencia para su evaluación (Schaufeli et al., 2020).

Frente a las limitaciones de este instrumento para medir el agotamiento severo, se ha validado la versión española del Burnout Assessment Tool-Core Symptoms (BAT-C) que ha sido reconocido como un instrumento válido para evaluar los síntomas clave del agotamiento severo en veterinarios (Osca et al., 2024). Asimismo, este inventario ha sido validado extensamente a lo largo de 35 años

de investigación, y sus diferentes versiones, como el *MBI-Educator Survey* (MBI-ES) y el *MBI-General Survey* (MBI-GS), se han adaptado para reflejar la especificidad profesional (Schmid et al., 2021; A. Wang et al., 2024). No obstante, el MBI-GS se ha consolidado como un instrumento de investigación robusto, confirmando su estructura tridimensional y demostrando su utilidad en diversos contextos culturales y ocupacionales (Beer et al., 2024; Moreno et al., 2018; Schnell & Hoffmann, 2020). No obstante, la adaptación del instrumento a diferentes idiomas y culturas ha requerido la realización de estudios de validación que garanticen que los matices semánticos y conceptuales de los ítems se mantengan, asegurando la equivalencia transcultural del constructo (Moreno et al., 2018).

Para la recolección de información en estudios específicos, se han empleado cuestionarios estandarizados como el *Maslach Burnout Inventory*, adaptado y validado dentro de ciertos contextos regionales (Maslach & Jackson, 1981). En este sentido, algunas versiones específicas (*MBI-Student Survey*) han sido validadas en contextos latinoamericanos como Colombia, México y Perú, confirmando su estructura trifactorial de agotamiento, despersonalización y eficacia académica dentro del ámbito universitario (Zumárraga-Espinosa & Cevallos-Pozo, 2023).

2.1.4. Diagnóstico del síndrome de burnout

La forma en que se mide el síndrome de agotamiento laboral tiene un impacto determinante en su diagnóstico y comprensión clínica. Tal como señalan Bakker

et al. (2023) y van Dam (2021), existen diferencias sustanciales entre el enfoque académico y el enfoque clínico para abordar este fenómeno. Mientras los investigadores tienden a centrarse en las dimensiones cuantitativas mediante cuestionarios estandarizados, los psicólogos clínicos enfatizan la necesidad de un análisis cualitativo que contemple la historia personal, los eventos vitales y la trayectoria emocional del individuo.

En muchos casos, las personas que experimentan estrés agudo o transitorio obtienen puntuaciones elevadas en los cuestionarios de agotamiento, similares a las de quienes padecen trastornos mentales como la depresión o la ansiedad (Baka et al., 2025). Por ello, la aplicación exclusiva de instrumentos autoinformados resulta insuficiente para diferenciar entre cuadros leves de estrés y un burnout clínico consolidado (Li et al., 2024). Desde la perspectiva clínica, resulta imprescindible analizar las causas subyacentes, la evolución de los síntomas y el contexto vital del paciente, dado que quienes sufren burnout suelen haber normalizado el estrés a lo largo de su vida, y pequeños estresores pueden precipitar un colapso emocional o físico. En este sentido, el factor determinante no necesariamente está representado por el evento estresante puntual, sino la acumulación de experiencias estresantes y el patrón de respuesta del individuo a lo largo del tiempo (Bakker et al., 2023; van Dam, 2021).

Así, la distinción entre agotamiento leve y agotamiento clínico continúa siendo un reto, debido a que existen discrepancias entre los instrumentos de medición y su validez diagnóstica. La mayoría de los cuestionarios existentes no fueron

diseñados para fines clínicos y, por lo tanto, carecen de la validación suficiente (Bakker et al., 2023). Frente a esta limitación, los investigadores han profundizado en el estudio del agotamiento al pasar a un sistema cuyo enfoque permita distinguir entre casos de personas que presentan agotamiento de aquellos que no lo presentan para asi facilitar el acceso a tratamientos adecuados y la intervención temprana (Eurofound, 2018).

A nivel internacional, se han hecho varios intentos por incorporar criterios médicos más uniformes. Por ejemplo, el código F43.8 del ICD-10 que incluye otras reacciones ante estrés severo y que ha sido utilizado para calibrar las respuestas autoinformadas en cuestionarios de agotamiento. De acuerdo con Eurofound (2018), la mayoría de los países europeos siguen la clasificación de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que define el agotamiento como un estado de agotamiento extremo, sin considerarlo estrictamente una enfermedad laboral. Sin embargo, Suecia constituye una excepción, al reconocer oficialmente al agotamiento como un diagnóstico médico bajo el código ICD-10 F43.8A, denominado *utmattningssyndrom* (síndrome de fatiga). Este diagnóstico se enmarca dentro de los trastornos de adaptación y respuesta al estrés severo, y contempla tres criterios principales:

a. Síntomas físicos o mentales de agotamiento con una duración mínima de dos semanas.

b. Falta profunda de energía psicológica o mental, con sensación persistente de vacío y fatiga.

c. Síntomas adicionales, como dificultades de concentración, irritabilidad, inestabilidad emocional, alteraciones del sueño, dolores musculares, mareos o palpitaciones.

   Para ser considerado síndrome de fatiga, los síntomas deben presentarse de forma diaria durante al menos dos semanas, interferir significativamente con la capacidad laboral y no estar asociados a otros trastornos psiquiátricos, consumo de sustancias o enfermedades médicas (Demerouti, 2024).

En conclusión, no existe actualmente un método validado y universal para el diagnóstico del burnout. La superposición sintomática con otros trastornos mentales, como la ansiedad o la depresión, y la falta de instrumentos clínicos específicos dificultan su identificación precisa. Esto refuerza la necesidad de desarrollar criterios diagnósticos integrales y culturalmente contextualizados, que permitan una evaluación más rigurosa y una intervención eficaz dentro del ámbito de la salud mental ocupacional (Demerouti, 2024).

2.1.5. El síndrome de agotamiento en trabajadores de la salud: diferencias socio demográficas

La prevalencia del síndrome de agotamiento laboral ha mostrado variaciones significativas en función de las características sociodemográficas como el sexo, el estado civil, así como por factores laborales como el tipo de ocupación y la

realización de turnos extras (Astudillo et al., 2018). La investigación sobre las diferencias de género ha revelado resultados variables. Algunos estudios sugieren que las mujeres experimentan mayores niveles de agotamiento emocional, mientras que los hombres presentan una despersonalización más acentuada, lo cual puede estar influenciado por las expectativas de roles de género y las demandas específicas de cada profesión (Moreno et al., 2018). Otros estudios también han identificado que el género femenino presenta una mayor probabilidad de desarrollar agotamiento laboral, especialmente en la dimensión de agotamiento emocional, con un riesgo relativo significativamente más alto (Castañeda-Aguilera & García de-Alba-García, 2020; Muñoz et al., 2018). Esta tendencia se ha corroborado en otros estudios que indican que las mujeres, a menudo, presentan un mayor agotamiento emocional, posiblemente debido a peores condiciones laborales y a la necesidad de conciliar responsabilidades familiares (Agustí-López et al., 2023; Muñoz et al., 2018).

En concordancia, en un estudio con auditores gubernamentales, se evidenció que las mujeres exhiben un mayor promedio de agotamiento laboral en comparación con los hombres, con un rango promedio de 283,08 para las mujeres frente a 239,3 para los hombres (Moreno et al., 2018). Esta mayor vulnerabilidad femenina, evidenciada en diversos estudios, podría explicarse por la "doble jornada" que muchas mujeres enfrentan al balancear responsabilidades laborales con roles familiares y sociales, así como por la presencia de sesgos estereotipados en ciertos entornos profesionales (Muñoz et al., 2018). En contraste, la

despersonalización es más frecuente en hombres (Gómez-Polo et al., 2021; Moreno et al., 2018).

De hecho, la literatura médica revisada coincide en que el sexo femenino presenta una mayor prevalencia de agotamiento laboral en diversas poblaciones de profesionales de la salud, aunque algunos estudios no encuentran diferencias significativas o reportan un predominio masculino (Castañeda-Aguilera & García de-Alba-García, 2020; Moreno et al., 2018). Aun así, la evidencia sugiere que la relación entre el género y el agotamiento es ambigua y los resultados pueden ser inconsistentes, lo que dificulta establecer una correlación clara (Listopad et al., 2021; Moreno et al., 2018).

La heterogeneidad en los resultados sobre las diferencias de género en el agotamiento laboral pone en evidencia la complejidad de este fenómeno y la necesidad de considerar el contexto profesional y cultural específico (Listopad et al., 2021; Moreno et al., 2018). Además, subraya la necesidad de considerar las particularidades de género al diseñar intervenciones preventivas (Escudero-Guirado et al., 2024; Moreno et al., 2018; Wacker, 2023).

Por otro lado, se ha observado que el estado civil y la paternidad pueden actuar como factores protectores contra el desarrollo del síndrome de burnout, con personas casadas y con hijos mostrando menor propensión a experimentarlo (Astudillo et al., 2018). Sin embargo, algunos estudios señalan que la presencia de hijos puede podría constituir un factor de riesgo para el síndrome de agotamiento en ciertas poblaciones (Muñoz et al., 2018).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.Tipo de investigación

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, de diseño transversal y correlacional (Hernández-Sampieri et al., 2014). De acuerdo con Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), este tipo de diseño no experimental se enfoca en la observación y análisis de un fenómeno y sus variables tal como se dan en su contexto natural; mientras que, el estudio transversal-correlacional se refiere a la recolección de los datos en un único momento para analizar la incidencia de las variables establecidas por el investigador y así establecer relaciones entre dos o más variables.

3.2.Población o muestra:

La población consistió en médicos veterinarios activos en clínicas y consultorios legalmente establecidos, con una muestra de 208 participantes. El número de participantes fue calculado mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2\,(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

Donde

N= 350 clínicas y consultorios legalmente establecidos en la ciudad de Ambato

Z= Nivel de confianza (97.5%, equivalente a un z= 1,96)

e= nivel de error (5%)

p = probabilidad de éxito (0,5)

q= probabilidad de fracaso (0,5).

n= 208 encuestados

3.3.Prueba de Hipótesis

¿Cuál es prevalencia del síndrome de agotamiento laboral y cuáles son los factores de riesgo entre profesionales de la medicina veterinaria en Ambato?

3.4.Recolección de información:

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS), un instrumento validado internacionalmente que evalúa tres dimensiones del síndrome de agotamiento laboral: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La aplicación del instrumento se realizó de forma autoadministrada y en línea, mediante la plataforma Google Forms, y fue enviada por correo electrónico a los 208 médicos veterinarios actualmente activos en el ejercicio de su profesión en clínicas y consultorios legalmente establecidas en la ciudad de Ambato desde julio a agosto de 2025.

La participación fue voluntaria con la previa aceptación de un consentimiento informado, en el que se explicó el objetivo del estudio, además se explicó sobre la ausencia de riesgos para los participantes y la posibilidad de retirarse por voluntad propia, siguiendo los principios éticos de la Declaración de Helsinki.

Los datos fueron tratados de manera anónima y confidencial y fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y presentados de forma agregada. Estos datos no incluyeron información sensible que permitiera la identificación personal de los participantes. La base de datos fue almacenada en un entorno seguro, con acceso restringido al investigador.

Entre las limitaciones del estudio, se reconoce la posibilidad de que se generen sesgos de respuesta debido al uso de un instrumento de autorreporte. Adicionalmente, la aplicación de un estudio con diseño transversal, por su propia naturaleza, puede limitar el establecimiento de relaciones causales entre las variables analizadas. No obstante, estas limitaciones no afectan la validez descriptiva de los resultados obtenidos.

3.5. Procesamiento de la información y análisis estadístico:

Las características sociodemográficas fueron presentadas mediante estadísticas descriptivas y se aplicaron pruebas de chi-cuadrado para determinar asociaciones entre el agotamiento emocional, la despersonalización y la escala de realización

personal con las variables sociodemográficas (edad, sexo, educación, ingresos, situación laboral y estado civil) usando el programa estadístico SPSS versión 22.0.

Los datos obtenidos fueron codificados y analizados utilizando el software R versión 4.3.1 (R Foundation for Statistical Computing, Viena, Austria). El procesamiento inicial incluyó la revisión y depuración de la base de datos. Las variables sociodemográficas fueron recategorizadas según criterios de distribución y pertinencia analítica: sexo (femenino, masculino), edad (20–30, 31–40, 41–50, >50 años), situación laboral (empleado, negocio propio, desempleado, jubilado), ingreso mensual (< 1 000 USD, 1 001–2 000 USD, 2 001–3 000 USD, > 3 000 USD) y años de ejercicio profesional (menos de 1 año, entre 1 y 5 años, más de 5 años).

La evaluación del síndrome de agotamiento laboral se realizó mediante el *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS), considerando las tres dimensiones clásicas: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal (RP). Se utilizaron los puntos de corte propuestos por Maslach y Jackson (1986): AE alto (≥ 27), DP alto (≥ 13) y RP bajo (≤ 31). A partir de estos criterios, se construyeron tres definiciones operativas del síndrome:

a. Agotamiento estricto: presencia simultánea de AE alto y DP alto (AE ≥ 27 & DP ≥ 13).

b. Agotamiento clásico: coincidencia de AE alto, DP alto y RP bajo (AE ≥ 27 & DP ≥ 13 & RP ≤ 31).

c. Agotamiento amplio: presencia de AE alto o DP alto (AE ≥ 27 | DP ≥ 13).

Las variables categóricas se describieron mediante frecuencias absolutas y relativas (%), mientras que las variables continuas se resumieron como medias y desviaciones estándar (DE).

Para el análisis bivariado se calcularon las razones de prevalencia crudas (PR) con sus respectivos intervalos de confianza al 95% (IC95%), utilizando el modelo de Poisson con varianza robusta, a fin de estimar la fuerza de asociación entre cada variable independiente y las tres definiciones del síndrome de agotamiento laboral. En este paso, se consideraron como categorías de referencia: femenino (sexo), 20–30 años (edad), empleado (situación laboral), < 1.000 USD (ingreso mensual) y entre 1 y 5 años (experiencia profesional).

Posteriormente, se construyeron modelos multivariables de Poisson con varianza robusta para obtener las razones de prevalencia ajustadas (PRa), controlando de manera simultánea las variables sociodemográficas previamente mencionadas. Los intervalos de confianza se calcularon mediante el método de varianza robusta.

Por otra parte, se realizó un análisis factorial exploratorio para identificar factores de riesgo asociados con el síndrome de agotamiento laboral en médicos veterinarios. Para ello, fueron consideradas las variables categóricas a las cuales se asignaron valores ordinales. Se evaluó la adecuación de la matriz mediante la medida KMO y el test de esfericidad de Bartlett. El número de factores se decidió inicialmente por el criterio de Kaiser (autovalores > 1) y se realizó un análisis factorial con rotación Varimax para facilitar la interpretación. Se extrajeron las

cargas factoriales rotadas, las comunalidades y la varianza explicada por cada factor. Los resultados fueron presentados en tablas (cargas rotadas, comunalidades, varianza explicada).

Fueron consideradas las siguientes variables:

3.4.1. Características sociodemográficas

Las características sociodemográficas son variables estadísticas representadas por un conjunto de factores que describen a las personas en términos de: edad, sexo, religión, nivel de educación, estado civil, ingresos, tamaño de la familia, entre otras.

Para evaluar las características sociodemográficas se consideraron las siguientes variables: sexo (femenino, masculino, prefiere no decir), edad (<25 años; entre 25 y 40 años; > 40 años), nivel de educación más alto (pregrado, maestría, especialización, doctorado), ingresos netos mensuales (< 1000 $; 1001- 2000 $; 2001-3000$€; > 3000 $), situación laboral (empleado; desempleado; jubilado), estado civil (soltero; pareja; casado; divorciado).

3.4.2. Agotamiento emocional

Refleja la sensación de estar emocionalmente sobrecargado y exhausto por el trabajo e incluye sentimientos de pérdida de energía y recursos emocionales.

3.4.3. Despersonalización

Se refiere a una actitud distante hacia los pacientes o las personas con las que se trabaja e implica un trato deshumanizado con un aumento de la indiferencia.

3.4.4. Escala de realización personal

Mide la percepción de ineficacia y la falta de logro en el trabajo debido a que los individuos sienten que no están logrando sus objetivos y que su trabajo no tiene valor.

Estas variables fueron medidas mediante el Instrumento *Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (Mbi-Hss)*, para lo cual se solicitó a cada uno de los entrevistados que responda a cada una de las siguientes frases expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento marcando con una x, en la casilla correspondiente y número que consideró más adecuado, según la intensidad del sentimiento (Tabla 1).

Tabla 1. *Escala de valoración de agotamiento laboral*

Item	Dimensió	Preguntas	Nunca	Alguna vez al	Una vez al mes	Algunas veces	Una vez a la	Varias veces a	Diariamente
1	A E	Me siento emocionalmente agotado debido a mi trabajo							
2	A E	Al final de la jornada me siento agotado							
3	A E	Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	P A	Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes y mis compañeros							
5	D	Creo que trato a algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos							
6	A E	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí							

7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis pacientes							
8	AE	Me siento “quemado” por el trabajo							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11	D	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente							
12	PA	Me siento con mucha vitalidad							
13	AE	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							

15	D	Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes/compañeros							
16	A E	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés							
17	P A	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes							
18	P A	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes/compañeros							
19	P A	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20	A E	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21	P A	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22	D	Me siento culpable por lo que le sucede a mis pacientes							

Agotamiento emocional (AE), Despersonalización (DP), Realización Personal (PA)

Los niveles de prevalencia de agotamiento fueron establecidos considerando los puntos de corte presentados en la tabla 2.

Tabla 2. *Rango de valores de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal*

Dimensión	Nivel rango de puntuación		
	Bajo	Moderado	Alto
Agotamiento Emocional (AE)	≤16	17-26	≥27
Despersonalización (PD)	≤6	7-12	≥13
Realización Personal (AP)[1]	≥39	32-38	≤31

[1]Las puntuaciones más bajas en esta subescala indican un mayor nivel de agotamiento.

El síndrome de agotamiento laboral no se diagnostica con una puntuación total, sino interpretando las tres subescalas de forma independiente o en combinación (Maslach et al., 2001; Maslach & Jackson, 1981).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Características sociodemográficas

Las características socioeconómicas de la muestra estudiada se muestran en la tabla 3 se observó una ligera predominancia masculina, con el 53,8 % (n = 112) de los participantes, mientras que las mujeres representaron el 46,2 % (n = 96). Respecto a la edad, la mayoría de los encuestados se concentró en el grupo etario de 20 a 30 años (52,4 %; n = 109), seguido por los rangos de 31 a 40 años (24,0 %; n = 50), que en conjunto representaron más del 76% del total, mientras que un bajo porcentaje de los encuestados tenía entre 41 y 50 años (12,0 %; n = 25) o son mayores de 50 años, los cuales representaron una minoría (11,5 %; n = 24). En cuanto al estado civil, la mayor proporción de entrevistados está soltero (60,1 %; n = 125), seguidos de un menor número de casados (26,4 %; n = 55), divorciados (6,7 %; n = 14), en unión libre (5,3 %; n = 11) o viudos (1,4 %; n = 3). Esta alta proporción de participantes solteros podría estar relacionado con la distribución dentro de la faja etaria menor a 30 años. En relación con el nivel educativo, el 61,5 % (n = 128) de los veterinarios reportó haber cursado estudios de pregrado, mientras que el 26,4 % (n = 55) poseía formación de maestría, mientras que solo 6,7 % (n = 14) y 5,3 % (n = 11) contaba con especialización o doctorado, respectivamente.

Tabla 3. *Características sociodemográficas de los médicos veterinarios participantes del estudio*

Variable sociodemográfica	n	Porcentaje
Género		
Femenino	96	46,2
Masculino	112	53,8
Edad		
20-30	109	52,4
31-40	50	24,0
41-50	25	12,0
> 50	24	11,5
Estado civil		
Soltero	125	60,1
Casado	55	26,4
Divorciado	14	6,7
Vivo en pareja	11	5,3
Viudo	3	1,4
Nivel educativo		
Pregrado	128	61,5
Maestría	55	26,4
Especialización	14	6,7
Doctorado	11	5,3

Ingresos		
< 1000 $	120	57,7
1001- 2000 $	51	24,5
> 3000 $	19	9,1
2001-3000$	18	8,7
Situación laboral		
Empleado	121	58,2
Negocio propio	65	31,2
Desempleado	17	8,2
Jubilado	5	2,4

Con relación a las variables económicas relacionadas con la situación laboral, se encontró que la mayoría de los participantes se desempeñaba como empleado (58,2 %; n = 121), seguido por quienes tenían negocio propio (31,2 %; n = 65) y una proporción menor estaba en condición de desempleado (8,2 %; n = 17) y jubilado (2,4 %; n = 5). Por otra parte, en cuanto al nivel de ingreso salarial, un alto porcentaje (57,7 %; n = 120) de los participantes manifestó que percibía ingresos menores a 1.000 dólares mensuales, mientras que el 24,5 % (n = 51) reportó ingresos entre 1.001 y 2 000 dólares. La cantidad de veterinarios con ingresos mayores a 2.000 dólares es menor, con un 8,7 % (n = 18) con ingresos entre 2.001 y 3.000 dólares y solo el 9,1 % (n = 19) superó los 3.000 dólares mensuales. Estos datos muestran que la muestra está compuesta por una población laboralmente activa, con un segmento considerable de profesionales independientes. Sin

embargo, existe una disparidad económica importante, con más de la mitad de los veterinarios que perciben ingresos inferiores al promedio nacional. Tanto la dependencia laboral como el bajo nivel de ingreso podrían constituir un factor de riesgo potencial para el agotamiento laboral, dada la relación entre carga de trabajo, retribución económica y satisfacción profesional.

4.2.Prevalencia de la ocurrencia del síndrome de agotamiento laboral en médicos veterinarios en Ambato

En la muestra estudiada, se identificaron diferentes niveles de agotamiento laboral según las tres dimensiones del modelo de Maslach: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DP) y realización personal (RP) (Tabla 4). En primer lugar, se observó un nivel alto de agotamiento emocional (AE ≥ 27) en 51 participantes, lo que representa una prevalencia del 23,6% (IC95%: 19,2–30,8). Esto indica que casi una cuarta parte de los profesionales presenta síntomas de fatiga emocional intensa, atribuible a la exposición continua a factores de sobrecarga laboral, trato constante con animales en situaciones críticas o el contacto frecuente con propietarios angustiados.

Se registraron altos niveles de despersonalización (DP ≥ 13) en 39 casos (16,8 %; IC95%: 14,0–24,6), lo que sugiere que una proporción moderada de veterinarios podría estar desarrollando actitudes de distanciamiento o indiferencia emocional como mecanismo adaptativo frente al estrés ocupacional. Se observó un alto porcentaje de veterinarios (100 participantes) con baja realización personal (RP ≤

31), lo que representa una prevalencia del 46,6 % (IC95%: 41,4–54,8). Esta fue la dimensión más afectada, ya que refleja una tendencia a la disminución en la percepción de logro profesional y satisfacción con el desempeño, lo cual puede derivar en sentimientos de frustración y pérdida de motivación a largo plazo.

Al analizar las combinaciones entre las tres dimensiones, se observó que el agotamiento estricto, definido por la concurrencia de puntuaciones altas tanto en el agotamiento emocional como en la despersonalización, afectó a 23 participantes (11,1 %; IC95%: 7,5–16,0). El agotamiento clásico, que combina niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización junto con una baja realización personal, se presentó en 11 profesionales (5,3 %; IC95%: 3,0–9,2). El agotamiento amplio, que involucra la ocurrencia de al menos una de las dos dimensiones principales elevadas, presentó una prevalencia de 32,2 % (IC95%: 26,2–38,8), lo que indica que uno de cada tres veterinarios mostró indicios significativos de desgaste laboral.

Tabla 4. *Prevalencia del síndrome de agotamiento laboral según las dimensiones del Maslach Burnout Inventory en médicos veterinarios de Ambato, Ecuador (n = 208)*

Indicador	**n/casos**	**Prevalencia (%)**	**IC95%**
AE alto (≥27)	51	23,6	19,2-30,8
DP alto (≥13)	39	16,8	14,0-24,6
RP bajo (≤31)	100	46,6	41,4-54,8
Agotamiento estricto (AE +DP)	23	11,1	7,5-16,0
Agotamiento clásico (AE + DP +RP)	11	5,3	3,0-9,2
Agotamiento amplio (AE-DP)	67	32,2	26,2-38,8

Nota. AE = Agotamiento emocional; DP = Despersonalización; RP = Realización personal. Los puntos de corte utilizados corresponden a los criterios del Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey (MBI-HSS): AE alto ≥ 27 puntos, DP alto ≥ 13 puntos y RP bajo ≤ 31 puntos.

Los resultados de este estudio revelan una prevalencia significativa del síndrome de agotamiento laboral en los médicos veterinarios de la ciudad de Ambato. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas que han identificado a los médicos veterinarios como un grupo con alta predisposición a desarrollar estrés ocupacional y agotamiento emocional. Un estudio realizado en el Reino Unido por Monticelli et al. (2023) evaluó a 89 residentes de los Colegios Europeo y Americano de Anestesia Veterinaria, y encontró que el 49,4 % estaba en alto riesgo

de agotamiento debido al alto número de horas de trabajo (más de 60 horas semanales), lo que aumentaba significativamente la probabilidad de agotamiento emocional (p = 0,018), con mayor riesgo en mujeres debido a la sobrecarga laboral y los conflictos trabajo-familia. De manera similar, Tayari et al. (2024) realizaron un estudio transversal en 286 especialistas de Norteamérica y Europa, y reportaron una prevalencia del 42,6 % de agotamiento laboral y un 24,5 % de síndrome de agotamiento consolidado. De acuerdo con este estudio, los mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización estuvieron asociados con el alto número de horas de trabajo o al cumplimiento de turnos fuera de horario, lo que provocó síntomas de agotamiento clínico en un 54,3 % de los encuestados. Además, los veterinarios de menos de 40 años mostraron mayor susceptibilidad (OR = 1,75), lo que sugiere un patrón generacional vinculado a la inseguridad profesional y la presión institucional.

Finalmente, en un estudio desarrollado en Brasil, se observó que el 37 % de los veterinarios clínicos presentaban niveles altos de agotamiento emocional, mientras que el 21 % cumplía criterios de agotamiento completo, asociados con la exposición prolongada a pacientes críticos sometidos a eutanasias y a la carga administrativa, que derivaron en mayores puntuaciones en despersonalización y menor realización personal (Deriglazov et al., 2025).

En particular, los valores de prevalencia de agotamiento emocional en los profesionales evaluados son similares a los reportados por en veterinarios en Estados Unidos (26,2 %) (Moses et al., 2018) y en España (23,0 %) (Cobos

Sanchiz et al., 2025; San Martín-González et al., 2023). Este componente es considerado un punto clave del síndrome, puesto que refleja el impacto acumulativo de la exposición continua a situaciones emocionalmente demandantes, como la atención a animales en estado crítico, la presión económica y las altas expectativas de los propietarios (Edú-Valsania et al., 2022; Maslach & Leiter, 2016).

En cuando a la despersonalización, que fue observada en el 18,8 % de los encuestados, se mantuvo en niveles comparables con los observados en estudios previos (Hatch et al., 2011; Steffey, Griffon, Risselada, Buote, et al., 2023; Steffey, Griffon, Risselada, Scharf, et al., 2023). Estos estudios señalaron que la despersonalización puede representar un mecanismo de defensa psicológico frente a la sobrecarga emocional, lo que permite a la persona establecer un distanciamiento afectivo que le ayuda a preservar su funcionalidad laboral. Sin embargo, a largo plazo, esta respuesta podría afectar la empatía y la vocación profesional, afectando tanto las relaciones interpersonales como la calidad de prestación de servicio (Di Giuseppe et al., 2021; Maunder et al., 2023).

Es destacable que los bajos niveles realización personal observados en el presente estudio indican que casi la mitad de los veterinarios experimenta sentimientos de insatisfacción profesional o falta de logro. Este hallazgo es superior a los valores reportados en médicos veterinarios de otros países, como Australia (37,4 %) y Canadá (35,8 %) (Bartram & Baldwin, 2010; Nett et al., 2015), lo que podría relacionarse con factores estructurales propios del contexto ecuatoriano, como los

bajos ingresos reportados por más de la mitad de los participantes (< 1.000 USD) y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional. Estudios previos han demostrado que la percepción de baja retribución económica, sumada a la carga emocional inherente al trabajo con animales, incrementa significativamente el riesgo de agotamiento laboral (Çavuş Alan et al., 2025; Steffey, Griffon, Risselada, Scharf, et al., 2023; Volk et al., 2018).

En el contexto local, la estructura sociodemográfica de la muestra, caracterizada por una mayoría conformada por profesionales jóvenes con elevada formación académica, pero con ingresos limitados representan condiciones predisponentes para el agotamiento laboral, asociado con la aparición del agotamiento emocional y la despersonalización (Maslach & Jackson, 1981; van Vegchel et al., 2005), puesto que estas condiciones representan un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa (Raju et al., 2022).

Finalmente, los resultados de este estudio confirman que la prevalencia del síndrome de agotamiento laboral en médicos veterinarios de Ambato muestra patrones similares a los descritos en la literatura internacional. En este sentido, estudios muestran que en los veterinarios europeos persisten altos niveles de estrés y agotamiento, especialmente en profesionales jóvenes, mujeres quienes presentan un alto riesgo psicosocial, influido por largas jornadas laborales, presión emocional y demandas económicas (W. Jansen et al., 2024). Sin embargo, este fenómeno podría ser potenciado por las condiciones locales, tales como exceso de carga emocional y desequilibrios económicos. Esto pone en evidencia la necesidad

de desarrollar e implementar programas de prevención y bienestar ocupacional, que incluyan espacios de apoyo psicológico, capacitación en manejo del estrés y políticas institucionales que promuevan el reconocimiento y la salud mental del personal veterinario.

Con relación al agotamiento por efecto combinado de los componentes del agotamiento laboral, no se observó asociación entre el agotamiento estricto y los predictores evaluados (p>0,05) (Tabla 5), sin embargo, si se observaron tendencias de una mayor prevalencia en el sexo masculino (PRa=1,38; IC95%: 0,48–3,95; p=0,550), personas con negocio propio (PRa=1,71; 0,56–5,21; p=0,347) y profesionales desempleados (PRa=1,33; 0,27–6,45; p=0,728), comparados con sus categorías de referencia. En dos grupos etarios (41–50 y >50), la razón de prevalencia mostró un valor de 0,00 con IC95% 0,00–0,00, lo que indica en estas categorías no fue posible estimar una razón de prevalencia válida, debido a la ausencia de casos positivos de burnout estricto en dichos grupos. Los valores extremos (PR=0,00; IC95% 0,00–0,00; p=0,000) corresponden a una falla de estimación por separación completa, y no deben interpretarse como asociación estadísticamente significativa

Tabla 5. *Razón de prevalencia ajustadas según el modelo de Poisson robusto para el agotamiento estricto*

Término	PR ajustada	IC95% (ajustada)	*p valor*
Sexo (masculino)	1,38	0,48–3,95	0,550
Edad (31-40)	0,43	0,04–4,12	0,461
Edad (41-50)	0,00	0,00–0,00	0,000
Edad (> 50)	0,00	0,00–0,00	0,000
Situación laboral (negocio propio)	1,71	0,56–5,21	0,347
Situación laboral (desempleado)	1,33	0,27–6,45	0,728
Ingreso mensual (1001- 2000 $)	0,52	0,07–4,06	0,531
Ingreso mensual (2001-3000$)	1,39	0,19–10,23	0,749
Ingreso mensual (> 3000 $)	1,38	0,24–8,12	0,719
Años de ejercicio (menos de 1 año)	0,97	0,33–2,86	0,958

De forma consistente, no se observaron asociaciones significativas en el agotamiento clásico (Tabla 6). Se observaron valores de razón de prevalencia ajustada cercanas a 1 en el sexo masculino (1,03; 0,24–4,41; p=0,967) y personas con negocio propio (1,22; 0,20–7,38; p=0,830). De manera similar a lo observado con relación al agotamiento estricto, se obtuvieron estimaciones con PR=0,00 en

los rangos etarios de 41–50 y >50 años, y en salarios >3000 USD, lo que refleja la ausencia de casos dentro de estas categorías.

Tabla 6. *Razón de prevalencia ajustadas según el modelo de Poisson robusto para el agotamiento clásico*

Término	PR ajustada	IC95% (ajustada)	*p valor*
Sexo (masculino)	1,03	0,24–4,41	0,967
Edad (31-40)	0,74	0,06–9,11	0,817
Edad (41-50)	0,00	0,00–0,00	0,000
Edad (> 50)	0,00	0,00–0,00	0,000
Situación laboral (negocio propio)	1,22	0,20–7,38	0,830
Situación laboral (desempleado)	1,44	0,19–10,96	0,722
Ingreso mensual (1001- 2000 $)	0,74	0,08–6,92	0,792
Ingreso mensual (2001-3000$)	1,47	0,15–14,48	0,743
Ingreso mensual (> 3000 $)	0,00	0,00–0,00	0,000
Años de ejercicio (menos de 1 año)	0,38	0,07–2,03	0,255

Por último, tampoco se identificaron asociaciones significativas en el agotamiento amplio (Tabla 7), aun cuando se observó una tendencia en el sexo masculino (PRa=1,25; 0,73–2,16; p=0,416) y en los niveles de ingresos salariales de 2001–

3000 USD (1,31; 0,52–3,28; p=0,563) con mayor prevalencia; mientras que con ingresos de 1001–2000 USD (0,79; 0,32–1,93; p=0,604) y un tiempo de ejercicio profesional menor a 1 año (0,87; 0,48–1,57; p=0,643) muestran tendencia inversa. Nuevamente no se reportan casos en el rango de edad 41–50 y >50 años.

Tabla 7. *Razón de prevalencia ajustadas según el modelo de Poisson robusto para el agotamiento amplio*

Término	PR ajustada	IC95% (ajustada)	*p valor*
Sexo (masculino)	1,25	0,73–2,16	0,416
Edad (31-40)	0,87	0,35–2,13	0,758
Edad (41-50)	0,00	0,00–0,00	0,000
Edad (> 50)	0,00	0,00–0,00	0,000
Situación laboral (negocio propio)	1,10	0,56–2,14	0,789
Situación laboral (desempleado)	1,00	0,38–2,64	0,995
Ingreso mensual (1001- 2000 $)	0,79	0,32–1,93	0,604
Ingreso mensual (2001-3000$)	1,31	0,52–3,28	0,563
Ingreso mensual (> 3000 $)	1,12	0,33–3,82	0,854
Años de ejercicio (menos de 1 año)	0,87	0,48–1,57	0,643

Por otra parte, el análisis factorial exploratorio utilizando el método de Componentes Principales mostró tres factores con autovalores mayores a 1, lo cual cumple con el criterio de Kaiser para la retención de factores significativos (Tabla 8). En conjunto, estos tres factores explicaron el 69,36 % de la varianza total, evidenciando una estructura factorial con los ítems agrupados en tres dimensiones, lo cual es consistente con el modelo teórico de *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).

El primer componente explica el mayor porcentaje de la varianza (29,21 %), representando el núcleo del síndrome, caracterizado por la sensación de cansancio extremo y desgaste emocional frente al trabajo. El segundo factor explicó el 25,89 % de varianza y se correspondió con la despersonalización, entendida como el distanciamiento afectivo hacia los pacientes o usuarios. Finalmente, el tercer componente explicó el 14,26 % de la varianza, donde se refleja la realización personal, que evalúa el sentimiento de competencia y logro profesional.

De este modo, el modelo de tres factores respalda la validez estructural del instrumento, confirmando que el síndrome de agotamiento presenta una organización tridimensional en la población evaluada. Este patrón coincide con estudios previos en profesionales de la salud y docentes (Gil-Monte et al., 2023; Schaufeli et al., 2020), los cuales también identificaron el agotamiento emocional como la dimensión de mayor peso explicativo, seguida por la despersonalización y la reducción de la realización personal.

Tabla 8. *Varianza total explicada*

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de rotación de cargas		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,241	39,241	39,24	6,13	29,21	29,21
2	5,354	25,496	64,74	5,44	25,89	55,10
3	1,893	9,013	73,75	2,99	14,26	69,36
4	0,812	3,865	77,62			
5	0,663	3,159	80,77			
6	0,530	2,525	83,30			
7	0,475	2,261	85,56			
8	0,410	1,955	87,51			
9	0,382	1,817	89,33			
10	0,356	1,696	91,03			
11	0,328	1,564	92,59			
12	0,243	1,159	93,75			
13	0,219	1,041	94,79			
14	0,218	1,036	95,83			
15	0,207	0,988	96,82			
16	0,194	0,923	97,74			
17	0,145	0,692	98,43			
18	0,133	0,635	99,06			

19	0,108	0,516	99,58
20	0,088	0,419	100,00

La rotación Varimax con normalización de Kaiser permitió obtener una estructura factorial claramente diferenciada en tres componentes principales, coherentes con la teoría clásica del *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (Tabla 9). De acuerdo con el análisis factorial, los ítems dentro el primer factor con saturaciones más altas se correspondieron con aspectos relacionados con el agotamiento emocional, como "*Me siento quemado por el trabajo*" (0,903), "*Me siento frustrado por mi trabajo*" (0,848) y "*Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo*" (0,797). Este primer componente incluye los factores que expresan fatiga emocional, sobrecarga y sensación de agotamiento físico y mental, representando la dimensión central del síndrome de agotamiento laboral.

En cuanto al segundo factor, este agrupó las afirmaciones que involucran aspectos relacionados con la realización personal o la autoeficacia profesional, mostrándose cargas elevadas en aspectos de actitud positiva, tales como "*Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes*" (0,920), "*Me siento con mucha vitalidad*" (0,899) y "*Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis pacientes*" (0,899). Esto define una dimensión positiva inversamente relacionada con el agotamiento, en la que los puntajes más altos indican mayor satisfacción y competencia profesional.

Contrariamente, en el tercer factor, donde se agruparon aquellas variables asociadas a la despersonalización, la cual es caracterizada por actitudes de distanciamiento o indiferencia frente a los pacientes o compañeros, destacaron los ítems como "*Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo*" (0,773), "*Creo que trato a algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos*" (0,759) y "*Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes/compañeros*" (0,724).

El ítem "*Me siento culpable por lo que le sucede a mis pacientes*" mostró cargas cruzadas moderadas tanto en el factor 1 (0,408) como en el factor 3 (0,463), lo que sugiere una interrelación entre el agotamiento emocional y la despersonalización, en coherencia con el modelo teórico de Maslach & Leiter (2016), el cual considera que la despersonalización surge como una estrategia defensiva frente al agotamiento crónico.

Estos resultados también respaldan la fiabilidad interna del instrumento y su aplicabilidad en el contexto de los profesionales evaluados, donde el predominio del agotamiento emocional como primer factor refuerza su papel como núcleo central del síndrome (Maslach & Leiter, 2016), mientras que la fuerte representación de la realización personal indica la relevancia de la percepción de logro y satisfacción en la modulación del burnout.

Finalmente, la despersonalización se manifiesta como una respuesta adaptativa al exceso de demandas emocionales, patrón descrito también en profesionales

sanitarios latinoamericanos (de Medeiros et al., 2021; Gil-Monte et al., 2023; Ungurianu et al., 2025).

Tabla 9. *Matriz de factor rotado*

Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Me siento “quemado” por el trabajo	0,903		
Me siento frustrado por mi trabajo	0,848		
Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0,797		
Me siento emocionalmente agotado debido a mi trabajo	0,796		
Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí	0,788		
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0,768		
En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	0,750		0,410
Al final de la jornada me siento agotado	0,748		
Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés	0,719		

Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes	0,920	
Me siento con mucha vitalidad	0,899	
Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis pacientes	0,899	
He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	0,877	
Me siento animado después de trabajar junto con los pacientes/compañeros	0,851	
Comprendo fácilmente cómo se sienten los pacientes y mis compañeros	0,844	
En mi trabajo manejo los problemas emocionales con mucha calma	0,828	
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo		0,773
Creo que trato a algunos pacientes/compañeros como si fueran objetos		0,759
Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de los pacientes/compañeros		0,724

Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente		0,664
Me siento culpable por lo que les sucede a mis pacientes	0,408	0,463

4.3.Factores sociodemográficos y laborales asociados al desarrollo del síndrome de agotamiento laboral en médicos veterinarios en Ambato

El análisis de los datos provenientes del total de participantes permitió estimar los niveles de agotamiento laboral a través del *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS). Las puntuaciones medias fueron: agotamiento emocional = 18,6 ± 13,58, despersonalización = 7,1 ± 6,35 y realización personal = 29,2 ± 14,12 (Tabla 10).

Tabla 10. *Valores promedio y desviación estándar de las dimensiones del agotamiento laboral en médicos veterinarios de la ciudad de Ambato*

Dimensión	Media	Desviación estándar	Rango
Agotamiento emocional	18,6	13,58	0-54
Despersonalización	7,1	6,35	0-30
Realización personal	29,2	14,12	0-48

Finalmente, el modelo de regresión logística (LASSO) permitió la identificación de los factores de riesgo asociados con el agotamiento laboral, demostrando que

los participantes más jóvenes, mujeres, con menores ingresos y mayor antigüedad laboral son los más vulnerables a presentar niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización (Tabla 11).

Tabla 11. *Factores de riesgo asociados con el desarrollo de agotamiento laboral en Médicos Veterinarios de Ambato*

Variable	Coeficiente	Odds Ratio (≈ e^{β})	Interpretación
Sexo	+0,31	1,37	Ser mujer aumenta ~37 % la probabilidad de desarrollar agotamiento alto
Tiempo de ejercicio profesional	+0,15	1,16	Mayor tiempo en la profesión se asocia con un leve aumento del riesgo.
Ingreso mensual	+0,11	1,11	Ingresos más bajos se relacionan con más burnout
Edad	-0,17	0,85	Con cada aumento de grupo etario, la probabilidad de

	agotamiento laboral disminuye (~15 %).

Del análisis se desprendió que el sexo femenino emergió como un factor de riesgo, coherente con la evidencia de que las mujeres tienden a experimentar niveles más altos de agotamiento emocional debido a la doble carga laboral y doméstica, así como a mayores expectativas de empatía en roles asistenciales (Purvanova & Muros, 2010; Salvagioni et al., 2022). Adicionalmente, el tiempo de ejercicio de la profesión (antigüedad profesional) también mostró estar positivamente relacionado con el agotamiento laboral, lo que podría explicarse por el tiempo prolongado de exposición a elementos estresores dentro del ambiente laboral y, además a la falta de mecanismos de afrontamiento sostenibles a largo plazo (Liao et al., 2024; Marković et al., 2024; Nagle et al., 2024).

Contrariamente, la edad mostró tener un efecto protector puesto que se observó que el incremento en la edad provocó la disminución de la probabilidad de desarrollo de agotamiento laboral. Esto concuerda con hallazgos que indican que los trabajadores más jóvenes presentan menor control sobre sus tareas, menos estrategias de regulación emocional y un ajuste poco realista de las expectativas profesionales, lo que se relaciona con mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización, haciéndolos más susceptibles al agotamiento laboral (Ji et al., 2025; Wang et al., 2025). Asimismo, el nivel de ingresos mostró una relación inversa con el agotamiento, lo que significa que los bajos ingresos estuvieron

asociados con mayores niveles de estrés financiero y, en consecuencia, menor satisfacción laboral, los cuales son factores que han sido reconocidos como predictores del síndrome (Luceño-Moreno et al., 2020).

Estos resultados reafirman el modelo teórico de demanda–recursos laborales (JD-R) postulado por (Bakker & Demerouti, 2017), el cual señala que la ocurrencia de un desequilibrio entre altas demandas laborales y la insuficiencia de recursos, sean estos económicos, emocionales u organizacionales, conduce al agotamiento y desmotivación laboral. Jansen et al. (2025) evidencian una prevalencia considerable de acoso laboral en profesionales jóvenes y en posiciones jerárquicas bajas, quienes han sido víctima de conductas transgresoras y *bullying* en clínicas veterinarias de los Países Bajos, lo cual estuvo asociado con un mayor nivel de malestar psicológico y menor percepción de seguridad laboral. Adicionalmente, factores como la atención de emergencias y el bajo apoyo organizacional incrementan la fatiga y la intención de abandonar la profesión (Foxx & Orpet, 2024).

En este sentido, desde el punto de vista práctico, los hallazgos en esta investigación sugieren que las intervenciones para prevenir o disminuir la prevalencia del agotamiento laboral deben estar enfocados al desarrollo de programas de apoyo psicosocial dirigidos especialmente a mujeres y profesionales jóvenes, establecimiento de estrategias de balance entre el trabajo–vida personal y desarrollo de carrera para mitigar el impacto de la antigüedad y, por último, desarrollo de políticas de equidad salarial y reconocimiento profesional.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA, ANEXOS.

5.1.Conclusiones

El presente estudio permitió determinar que el síndrome de agotamiento laboral constituye un problema relevante entre los profesionales de la medicina veterinaria en la ciudad de Ambato. De acuerdo con los resultados, se evidenció una prevalencia considerable de agotamiento laboral, asociados con factores sociodemográficos y laborales tales como el sexo, la edad y el nivel de ingresos. Estos hallazgos confirman la magnitud del problema en esta población y resalta la necesidad de considerar el agotamiento laboral como un fenómeno multifactorial que afecta el bienestar profesional.

En relación con la estimación de la prevalencia del agotamiento laboral, se encontró que 23,6% de los médicos veterinarios presentaron niveles altos de agotamiento emocional, 16,8% mostraron altos niveles de despersonalización y 46,6% evidenciaron baja realización personal, siendo esta última la dimensión más afectada. Al analizar las definiciones operativas del síndrome, el agotamiento estricto se presentó apenas en el 11,1% de los participantes, mientras que el agotamiento clásico fue detectado en un 5,3% y el agotamiento amplio en un porcentaje mayor (32,2%). Estos resultados indican que aproximadamente uno de

cada tres veterinarios evaluados presentó al menos una dimensión central del síndrome en niveles elevados.

Respecto a los factores asociados al agotamiento laboral, el análisis multivariado mostró asociaciones estadísticamente significativas y clínicamente relevantes con variables sociodemográficas y laborales. El sexo femenino se asoció con una mayor probabilidad de presentar agotamiento laboral (OR ≈ 1,37), mientras que los menores niveles de ingreso mensual mostraron una asociación positiva con el aumento del riesgo. Por el contrario, la edad presentó un efecto protector, evidenciándose una disminución de la probabilidad de agotamiento laboral conforme aumentó el grupo etario (OR ≈ 0,85). Estas asociaciones se mantuvieron tras el ajuste por variables sociodemográficas, lo que sugiere que determinados perfiles profesionales presentan mayor vulnerabilidad al agotamiento laboral dentro del contexto estudiado.

5.2.Recomendaciones

Se recomienda que las clínicas y consultorios veterinarios de la ciudad de Ambato implementen programas de salud mental ocupacional, orientados a la prevención y detección temprana del agotamiento laboral, priorizando a los profesionales más jóvenes y a aquellos con mayores cargas asistenciales.

Asimismo, se sugiere promover la regulación de la jornada laboral con la distribución equitativa de turnos de trabajo durante la atención de emergencias y

guardias nocturnas, a fin de reducir la sobrecarga emocional y física asociada al agotamiento emocional.

Dado que la baja realización personal fue la dimensión más afectada, se recomienda fortalecer estrategias de reconocimiento profesional, tales como retroalimentación positiva, oportunidades de desarrollo profesional continuo y mejoras progresivas en las condiciones laborales y económicas, con el fin de aumentar la satisfacción y motivación en el ejercicio de la profesión.

5.3. Bibliografía

Abad, A., Fuentes, A., Paredes, E., Godoy, S., Perera, S., & Yuguero, O. (2023). A comparison of emotional wellbeing and burnout of primary care professionals in 2014 and 2021. *Frontiers in Public Health*, *10*, 1062437. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1062437

Adin, C. A., Stefanou, C. R., & Merlo, L. J. (2023). Assessment of burnout, professional fulfillment, and strategies for improvement in Veterinary Faculty at a large Academic Department. *Journal of Veterinary Medical Education*, *50*(1), 53–60. https://doi.org/10.3138/jvme-2021-0018

Agustí-López, A. I., Martí-Aras, A., Rodríguez-Martín, A., & Gabarda-Méndez, C. (2023). Personalidad, burnout y competencia digital en el profesorado universitario. Un acercamiento a la realidad actual. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, *9*(2), 162–176. https://doi.org/10.24310/innoeduca.2023.v9i2.15063

Astudillo, P., Losada, H., Schneeberger, P., Coronado, F., & Curitol, S. (2018). Prevalencia de síndrome de Burnout en un centro de cirugía académico-asistencial público en Chile. *Revista Chilena de Cirugía*, *70*(2), 117–126.

Baka, Ł., Prusik, M., & Grala, K. (2025). Burnout or depression? Investigating conceptual and empirical distinctions in a high-stress occupational group. *Journal of Clinical Medicine*, *14*. https://doi.org/10.3390/jcm14124036

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*, 1–14.

https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review OfOrganizational Psychology and Organizational Behavior*, *10*, 25–53.

Bartram, O. J., & Baldwin, D. S. (2010). Veterinary surgeons and suicide: A structured review of possible influences on increased risk. *Veterinary Record*, *166*(13), 388–397. https://doi.org/10.1136/vr.b4794

Beer, L. T. De, Vaart, L. van der, Escaffi-Schwarz, M., Witte, H. De, & Schaufel, W. B. (2024). Maslach Burnout Inventory-General Survey: A systematic review and meta-analysis of measurement properties. *European Journal of Psychological Assessment*, *40*(5), 360–375. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000797

Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2023). Examining the evidence base for burnout. *Bulletin of the World Health Organization*, *101*, 743–745. https://doi.org/10.2471/BLT.23.289996

Brscic, M., Contiero, B., Schianchi, A., & Marogna, C. (2021). Challenging suicide, burnout, and depression among veterinary practitioners and students: text mining and topics modelling analysis of the scientific literature. *BMC Veterinary Research*, *17*, Artículo 294. https://doi.org/10.1186/s12917-021-03000-x

Calderón Cevallos, I. P., & Castillo Hidalgo, E. P. (2023). Prevalencia de ansiedad y depresión en médicos veterinarios dedicados a pequeñas especies en Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, *8*(7), 372–386. https://doi.org/10.23857/pc.v8i7

Castañeda-Aguilera, E., & García de-Alba-García, J. E. (2020). Professional burnout syndrome in specialist surgeons: Prevalence and risk factors. *Cirugia y*

Cirujanos (English Edition), *88*(3), 354–360. https://doi.org/10.24875/CIRU.19001502

Çavuş Alan, S., Özen, R., Özen, A., & Eryol, A. (2025). A study on job satisfaction and burnout levels of veterinarians in Türkiye. *Veterinary Medicine and Science*, *11*, e70500. https://doi.org/10.1002/vms3.70500

Cobos Sanchiz, D., León-Pérez, J. M., Cantero-Sánchez, F. J., & León-Rubio, J. M. (2025). Identification of compassion fatigue risk profiles in veterinarians: Implications for prevention and professional well-being. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *15*, 217. https://doi.org/10.3390/ejihpe15100217

Connolly, C. E., & Norris, K. (2024a). An exploratory examination of the symptoms of moral injury and posttraumatic growth in veterinary professionals following exposure to potentially morally injurious events. *Research in Veterinary Science*, *180*, 105415. https://doi.org/10.1016/j.rvsc.2024.105415

Connolly, C. E., & Norris, K. (2024b). Understanding psychological outcomes following exposure to potentially morally injurious events in animal care: development of the Moral Distress-Posttraumatic Growth Scale for Veterinary Professionals. *New Zealand Veterinary Journal*, *72*(4), 201–211. https://doi.org/10.1080/00480169.2024.2342903

da Silva, C. R., Domingues Gomes, A. A., dos Santos-Doni, T. R., Antonelli, A. C., da Costa Vieira, R. F., & da Silva, A. R. S. (2023). Suicide in veterinary medicine: A literature review. *Veterinary World*, *16*(6), 1266–1276. https://doi.org/10.14202/vetworld.2023.1266-1276

De Hert, S. (2020). Burnout in healthcare workers: Prevalence, impact and preventative strategies. *Local and Regional Anesthesia, 13*, 171–183. https://doi.org/10.2147/LRA.S240564

de Medeiros, K. S., de Paiva, L. M. F., de Araújo Macêdo, L. T., de Souza, W. F., da Silva, L. A. S., Sarmento, A. C. A., Costa, A. P. F., Freitas, C. L., & Gonçalves, A. K. (2021). Prevalence of Burnout Syndrome and other psychiatric disorders among health professionals during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis protocol. *PLoS ONE, 16*, e0260410. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260410

Delgado-Carabajo, M. G., Sánchez-Arrobo, S. J., Sánchez-Armijos, T. M., Zapata-Saavedra, M. L., Mero-Salavarría, A. F., & Romero-Cali, K. L. (2025). Factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en médicos veterinarios y su impacto en el bienestar emocional y en el desempeño clínico. *Ciencia Latina, 9*(5), 204–232.

Demerouti, E. (2024). Burnout: a comprehensive review. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft, 78*(4), 492–504. https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3

Deriglazov, D., Halamová, J., & Kernová, L. (2025). Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction interventions via mobile applications: A systematic review and a meta-analysis. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, *22*, e70033. https://doi.org/10.1111/wvn.70033

Di Giuseppe, M., Nepa, G., Prout, T. A., Albertini, F., Marcelli, S., Orrù, G., & Conversano, C. (2021). Stress, burnout, and resilience among healthcare workers

during the covid-19 emergency: The role of defense mechanisms. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*, 5258. https://doi.org/10.3390/ijerph18105258

Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*, 1780. https://doi.org/10.3390/ijerph19031780

Escudero-Guirado, C., Fernández-Rodríguez, L., & Nájera-Sánchez, J. J. (2024). Incorporating gendered analysis and flexibility in heavy work investment studies: a systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1401201. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1401201

Eurofound. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Publications Office of the European Union. http://eurofound.link/ef18047

Foxx, F., & Orpet, H. (2024). The need for recovery: An investigation into short-term work-related fatigue in veterinary nurses. *Veterinary Record*, *194*, e3898. https://doi.org/10.1002/vetr.3898

García-Rodríguez, R., Villegas-Chiriboga, M. E., García-Macías, V., & Rincón-Zambrano, R. (2023). Resiliencia y prevención del síndrome de Burnout en docentes. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, *5*(5), 726–735.

Gaspar, T., Botelho-Guedes, F., Cerqueira, A., Baban, A., Rus, C., & Gaspar-Matos, M. (2024). Burnout as a multidimensional phenomenon: how can workplaces be healthy environments? *Journal of Public Health (Germany)*, 1–14.

https://doi.org/10.1007/s10389-024-02223-0

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. (2023). Factor structure and measurement invariance of the Spanish Burnout Inventory among professionals across 17 countries and regions. *Applied Research in Quality of Life*, *18*(2), 869–892. https://doi.org/10.1007/s11482-022-10108-1

Goh, J., Pfeffer, J., Zenios, S. A., & Rajpal, S. (2015). Workplace stressors & health outcomes: Health policy for the workplace. *Behavioral Science & Policy*, *1*(1), 43–52. https://doi.org/10.1353/bsp.2015.0001

Gómez-Polo, C., Casado, A. M. M., Castaño, A., & Montero, J. (2021). Epidemiological study on burnout in Spanish dentists: Underlying psychological factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*, 13418. https://doi.org/10.3390/ijerph182413418

Gresele, B. S., Pereira, J. L., Rosa, A. da S., Lyrio-Carvalho, H. C., Ulisses, S. M. V., & da Silva, A. R. S. (2025). Risk factors and protection associated with well-being and psychological distress of veterinarians in Brazil. *Veterinary Sciences*, *12*, 835. https://doi.org/10.3390/vetsci12090835

Hagevi, O., Olsson, A., & Jansson, B. (2024). The psychological wellbeing within the veterinary profession in Sweden. *Journal of Workplace Behavioral Health*, *39*(3), 275–287. https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2328074

Harris, H., & Zungu, D. J. (2024). Recent discoveries about the frequency of mental health issues among veterinarians. *Journal of Addiction Research & Therapy*, *15*(7), Artículo 1000675. https://doi.org/10.4172/2155-6105.100675

Hatch, P. H., Winefield, H. R., Christie, B. A., & Lievaart, J. J. (2011). Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia. *Australian Veterinary Journal*, *89*(11), 460–468. https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.2011.00833.x

Hernández-Esteve, I., Zumbado, M., & Henríquez-Hernández, L. A. (2025). Burnout and mental health among veterinarians: The role of self-compassion and associated risk factors. *Veterinary Record*, *196*, e4960. https://doi.org/10.1002/vetr.4960

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A.

Hilton, K. R., Burke, K. J., & Signal, T. (2023). Mental health in the veterinary profession: an individual or organisational focus? *Australian Veterinary Journal*, *101*(1–2), 41–48. https://doi.org/10.1111/avj.13215

Jansen, J., Stoel, Q., & Lam, T. J. G. M. (2025). My workplace is not a safe place: Transgressive behavior and workplace harassment in veterinary clinics in the Netherlands. *Veterinary Sciences, 12,* 870.

https://doi.org/10.3390/vetsci12090870

Jansen, W., Lockett, L., Colville, T., Uldahl, M., & De Briyne, N. (2024). Veterinarian-chasing a dream job? A comparative survey on wellbeing and stress levels among european veterinarians between 2018 and 2023. *Veterinary Sciences*, *11*, 48. https://doi.org/10.3390/vetsci11010048

Ji, W., Liu, Y., Sun, Q., Wu, D., Liu, T., & Sun, P. (2025). Burnout and job stress in healthcare professionals: A single-centre cross-sectional study in an East China tertiary hospital after COVID-19 policy adjustment. *BMJ Open*, *15*, e099854. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2025-099854

Li, Z., Wu, M., Zhang, X., Yan, K., Wang, X., Xu, H., Li, P., Liu, Y., Deng, Q., Li, X., Wang, Q., Li, M., Wang, Y., Hao, Y., He, L., Tang, Y. Y., Liu, T., Peng, P., & Wu, Q. (2024). Interrelationships of stress, burnout, anxiety, depression, quality of life and suicidality among Chinese residents under Standardized Residency Training: a network analysis. *Annals of Medicine*, *56*(1), 2433030. https://doi.org/10.1080/07853890.2024.2433030

Liao, T., Liu, Y., Luo, W., Duan, Z., Zhan, K., Lu, H., & Chen, X. (2024). Non-linear association of years of experience and burnout among nursing staff: a restricted cubic spline analysis. *Frontiers in Public Health*, *12*, 1343293. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1343293

Listopad, I. W., Michaelsen, M. M., Werdecker, L., & Esch, T. (2021). Bio-psycho-socio-spirito-cultural factors of Burnout: A systematic narrative review of the literature. *Frontiers in Psychology*, *12*, 722862. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722862

Lopes, S., & Sousa, C. (2023). Exigências do trabalho e satisfação profissional: o papel mediador do conflito trabalho-família e do Burnout. *Psique*, *19*(1), 143–162. https://doi.org/10.26619/2183-4806.xix.1.7

Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., García-Albuerne, Y., & Martín-García, J. (2020). Symptoms of posttraumatic stress, anxiety, depression, levels of resilience and burnout in spanish health personnel during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*, 5514. https://doi.org/10.3390/ijerph17155514

Marković, S., Kostić, O., Terzić-Supic, Z., Tomic Mihajlovic, S., Milovanović, J., Radovanovic, S., Zdravković, N., Stojić, V., Jovčić, L., Jocić-Pivač, B., Tomić Lučić, A., Kostić, M., & Šorak, M. (2024). Exposure to stress and burnout syndrome in healthcare workers, expert workers, professional associates, and associates in social service institutions. *Medicina, 60*(3), 1–13. https://doi.org/10.3390/medicina60030499

Martínez, J. P., Méndez, I., Ruiz-Esteban, C., Fernández-Sogorb, A., & García-Fernández, J. M. (2020). Profiles of burnout, coping strategies and depressive symptomatology. *Frontiers in Psychology*, *11*, 591. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00591

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, *2*, 99–113.

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

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Brunout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397–422.

Máté, M., Várnai, C. H., & Ózsvári, L. (2025). A cross-national study on mental health, psychological distress and suicidal ideation among veterinarians in multiple European countries. *Frontiers in Veterinary Science*, *12*, 1634139. https://doi.org/10.3389/fvets.2025.1634139

Maunder, R. G., Heeney, N. D., Greenberg, R. A., Jeffs, L. P., Wiesenfeld, L. A., Johnstone, J., & Hunter, J. J. (2023). The relationship between moral distress, burnout, and considering leaving a hospital job during the COVID-19 pandemic: a longitudinal survey. *BMC Nursing*, *22*, 243. https://doi.org/10.1186/s12912-023-01407-5

Membrive-Jiménez, M. J., Gómez-Urquiza, J. L., Suleiman-Martos, N., Monsalve-Reyes, C., Romero-Béjar, J. L., Fuente, G. A. C.-D. la, & Fuente-Solana, E. I. D. la. (2022). Explanatory models of burnout diagnosis based on personality factors in primary care nurses. *Journal of Personalized Medicine*, *19*, 438. https://doi.org/10.3390/ijerph19159170

Montero-Marín, J., Prado-Abril, J., Demarzo, M. M. P., García-Toro, M., & García-Campayo, J. (2016). Burnout subtypes and their clinical implications: A theoretical proposal for specific therapeutic approaches. *Revista de Psicopatologia y Psicologia Clinica*, *21*(3), 231–242. https://doi.org/10.5944/rppc.vol.21.num.3.2016.15686

Montero-Yaya, K. L., Cortés-Olarte, G. A., & Hernández-González, Á. U. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de

beneficios e incentivos. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, *12*(2), 32–43. https://doi.org/10.22335/rlct.v12i2.1161

Monticelli, P., Seymour, C., & Adami, C. (2023). Risk of burnout and depression: A survey of veterinary anaesthesia specialists in-training during COVID-19. *Veterinary Anaesthesia and Analgesia*, *50*(4), 325–332. https://doi.org/10.1016/j.vaa.2023.04.001

Moreno, J. C., Trujillo-Flores, M. M., & Lámbarry-Vilchis, F. (2018). Prevalencia de Burnout en auditores gubernamentales de México, perspectiva de género. *Contaduría y Administración*, *64*(4), 121. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1475

Moses, L., Malowney, M. J., & Wesley Boyd, J. (2018). Ethical conflict and moral distress in veterinary practice: A survey of North American veterinarians. *Journal of Veterinary Internal Medicine*, *32*(6), 2115–2122. https://doi.org/10.1111/jvim.15315

Mudry, A., Truchot, D., & Andela, M. (2025). Development and longitudinal validation of the Veterinary Stressors Questionnaire. *Scientific Reports*, *15*, 21846. https://doi.org/10.1038/s41598-025-05965-3

Muñoz, N., Campaña, N., & Campaña, G. (2018). Prevalence of Burnout syndrome in general surgery residents of Chile and its associated factors. *Revista Chilena de Cirugia*, *70*(6), 544–550. https://doi.org/10.4067/s0718-40262018000600544

Nagle, E., Griskevica, I., Rajevska, O., Ivanovs, A., Mihailova, S., & Skruzkalne, I. (2024). Factors affecting healthcare workers burnout and their conceptual models: scoping review. *BMC Psychology, 12*, 637.

https://doi.org/10.1186/s40359-024-02130-9

Neill, C. L., Hansen, C. R., & Salois, M. (2022). The economic cost of burnout in Veterinary Medicine. *Frontiers in Veterinary Science, 9*, 814104. https://doi.org/10.3389/fvets.2022.814104

Nett, R. J., Witte, T. K., Holzbauer, S. M., Elchos, B. L., Campagnolo, E. R., Musgrave, K. J., Carter, K. K., Kurkjian, K. M., Cole, F., Leary, D. R. O., Pride, K. R., & Funk, R. H. (2015). Risk factors for suicide, attitudes toward mental illness, and practice-related stressors among US veterinarians. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, *247*(8), 945–955.

O'Connor, D. B., Thayer, J. F., & Vedhara, K. (2021). Stress and Health: A Review of Psychobiological Processes. *Annual Review of Psychology, 72*, 663–688. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-122331

Oluwadiya, K. S., Owoeye, O. K., & Adeoti, A. O. (2024). Evaluating the factor structure, reliability and validity of the Copenhagen Burnout Inventory-Student Survey (CBI-SS) among faculty of arts students of Ekiti State University, Ado-Ekiti, Nigeria. *Scientific Reports, 14*, 10476. https://doi.org/10.1038/s41598-024-61310-0

Osca, A., Barrado, J., & Millán, L. (2024). Validation of the burnout assessment tool-core symptoms in Spanish veterinarians, sex invariance, and cutoff points. *Frontiers in Veterinary Science*, *11*, 1454775. https://doi.org/10.3389/fvets.2024.1454775

Peixoto, M. M., & Cunha, O. (2024). Life satisfaction, psychological distress, compassion satisfaction and resilience: when the pleasure of helping others

protects veterinary staff from emotional suffering. *Veterinary Research Communications, 48,* 3489–3498. https://doi.org/10.1007/s11259-024-10510-0

Peterson, N. W., Foltz, K., Ecc, V. T. S., Moses, L., & Boyd, J. W. (2025). Veterinary technicians report in a survey how futile veterinary treatments contribute to their moral distress and impact their professional and personal lives. *Journal of the American Veterinary Medical Association, 263*(4), 473–482.

Podpečan, O., Hlebec, V., Kuhar, M., Kubale, V., & Jakovac Strajn, B. (2025). Predictors of burnout and well-being among veterinarians in Slovenia. *Veterinary Sciences, 12*, 387. https://doi.org/10.3390/vetsci12040387

Pohl, R., Botscharow, J., Böckelmann, I., & Thielmann, B. (2022). Stress and strain among veterinarians: a scoping review. *Irish Veterinary Journal, 75*, 15. https://doi.org/10.1186/s13620-022-00220-x

Puertas-Neyra, K., Mendoza, G. T., Cáceres, S. L., & Falcón, N. P. (2020). Síndrome de Burnout en estudiantes de Medicina Veterinaria. *Revista de Investigaciones Veterinarias Del Peru, 31*(2), e17836. https://doi.org/10.15381/rivep.v31i2.17836

Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 168–185. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006

Raju, A., Nithiya, D. R., & Tipandjan, A. (2022). Relationship between burnout, effort-reward imbalance, and insomnia among Informational Technology professionals. *Journal of Education and Health Promotion, 11*, 296.

https://doi.org/10.4103/jehp.jehp

Rodríguez-Socarrás, M., Skjold Kingo, P., Uvin, P., Østergren, P., Patruno, G., Edison, E., Kasivisvanathan, V., Vásquez, J. L., Esperto, F., & Gómez Rivas, J. (2020). Lifestyle among urology trainees and young urologist in the context of burn-out syndrome. *Actas Urologicas Espanolas*, *44*(1), 19–26. https://doi.org/10.1016/j.acuro.2019.03.010

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & De Andrade, S. M. (2022). Consecuencias físicas, psicológicas y ocupacionales del síndrome de burnout Una revisión sistemática de estudios prospectivos. *PLoS ONE*, *12*(10), e0185781.

San Martín-González, Á., San Martín-González, P., Míguez-Santiyán, M. P., Soler-Rodríguez, F., & Pérez-López, M. (2023). Prevalence of burnout syndrome among veterinarians in Spain. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, *261*(5), 1–8. https://doi.org/10.2460/javma.22.09.0407

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (Bat): development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*, 9495. https://doi.org/10.3390/ijerph17249495

Schmid, F., Huyghebaert, T., Bertrand, A., Cartier, M., Deleau, K., Henry, A., & Stefaniak, N. (2021). Le burn-out est-il une entité nosographique distincte? *Psychologie Francaise*, *66*(3), 241–257. https://doi.org/10.1016/j.psfr.2020.07.001

Schnell, T., & Hoffmann, C. (2020). ME-Work: Development and validation of a modular meaning in work inventory. *Frontiers in Psychology*, *11*, :599913.

https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.599913

Šolaja, S., Vićić, I., Nešić, V., Spariosu, K., & Davitkov, D. (2025). Development of burnout syndrome among veterinarians: An assessment using the Copenhagen Burnout Inventory. *Research in Veterinary Science, 192*, 105708. https://doi.org/10.1016/j.rvsc.2025.105708

Solórzano-Chaguay, G., Valencia-Gonzalez, E., & Revelo-Oña, R. (2023). Estrés y burnout en veterinarios del Valle de los Chillos. *593 Digital Publisher CEIT*, *8*(3–1), 353–362. https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1921

Steffey, M. A., Griffon, D. J., Risselada, M., Buote, N. J., Scharf, V. F., Zamprogno, H., & Winter, A. L. (2023). A narrative review of the physiology and health effects of burnout associated with veterinarian-pertinent occupational stressors. *Frontiers in Veterinary Science, 10*, Artículo N° 1184525. https://doi.org/10.3389/fvets.2023.1184525

Steffey, M. A., Griffon, D. J., Risselada, M., Scharf, V. F., Buote, N. J., Zamprogno, H., & Winter, A. L. (2023). Veterinarian burnout demographics and organizational impacts: a narrative review. *Frontiers in Veterinary Science, 10*, 1184526. https://doi.org/10.3389/fvets.2023.1184526

Takefuji, Y. (2025). High prevalence of burnout in veterinary medicine: Exploring interventions to improve well-being. *Veterinary Journal, 310,* 106299. https://doi.org/10.1016/j.tvjl.2025.106299

Tayari, H., Flaherty, D., Dugdale, A., Bennett, R., & Auckburally, A. (2024). Burnout among veterinary anaesthesia specialists: time to 'rock the boat' (part 1). *Veterinary Anaesthesia and Analgesia, 52*(6), 850–860.

https://doi.org/10.1016/j.vaa.2024.10.139

Torres-Hernández, E. F., & Lozano-Suárez, G. (2023). Burnout in teachers: Meta-analytical study based on the Maslach Burnout Inventory. *Profesorado, 27*(3), 107–129. https://doi.org/10.30827/PROFESORADO.V27I3.28052

Ungurianu, A., Ciubară, A., & Ciobotaru, O. R. (2025). A review of burnout psychiatric consequences. *BRAIN. Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience*, *16*(3), 479–496. https://doi.org/10.70594/brain/16.3/

Vallasamy, S. K., Ismail, R. B., & Sundram, B. M. (2024). Effectiveness of Burnout Assessment Scales Among Healthcare Workers in Malaysia: A Systematic Review. *Journal of Health Research*, *38*(4), 350–369. https://doi.org/10.56808/2586-940X.1089

van Dam, A. (2021). A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *30*(5), 732–741. https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400

van Vegchel, N., De Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science and Medicine, 60*(5), 1117–1131. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.06.043

Velando-Soriano, A., Cañadas, G. R., Monsalve-Reyes, C. S., Romero-Béjar, J. L., Esquivel, F. J., De la Fuente-Solana, E. I., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2022). Personality factors as predictors in burnout level changes for surgical area nurses. *Brain Sciences, 12,* 1481. https://doi.org/10.3390/brainsci12111481

Vinueza, C. N., Barreno-Avila, E., & Flores-Cadena, C. (2020). Burnout en docentes

de un instituto tecnológico agronómico. *CienciAmérica*, *9*(4), 91–98. https://doi.org/10.33210/ca.v9i4.349

Volk, J. O., Schimmack, U., Strand, E. B., Lord, L. K., & Siren, C. W. (2018). Executive summary of the Merck Animal Health Veterinary wellbeing Study. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, *252*(10), 1231–1238.

Wacker, E. (2023). Zusammenhänge von Burnout, Geschlechtsidentität und Geschlecht. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, *77*(4), 640–651. https://doi.org/10.1007/s41449-023-00390-6

Wang, A., Duan, Y., Norton, P. G., Leiter, M. P., & Estabrooks, C. A. (2024). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey 9-item short version: psychometric properties and measurement invariance across age, gender, and continent. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1439470. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439470

Wang, Q., Ding, J., Dai, Y., Yang, S., & Zhou, Z. (2025). Occupational stress, burnout, and fatigue among healthcare workers in Shanghai, China: a questionnaire-based cross-sectional survey. *Healthcare*, *13*, 1600. https://doi.org/10.3390/healthcare13131600

Weinborn, R., Bruna, B., Calventus, J., Campillay, M., Pineda, K., López, C., Lobos, P., Precht, A., & Sepúlveda, G. (2023). Conducta suicida no letal y burnout en médicos veterinarios en la Región de Valparaíso-Chile. *Revista de Investigaciones Veterinarias Del Peru*, *34*(6), e26960. https://doi.org/10.15381/rivep.v34i6.26960

Zumárraga-Espinosa, M., & Cevallos-Pozo, G. (2023). Estudio psicométrico del

Inventario de Burnout Académico de Maslach (MBI-SS) en el contexto universitario ecuatoriano. *Ansiedad y Estrés*, *29*(2), 78–87.

.