

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



**ARTÍCULO ACADÉMICO PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

Modalidad: Artículo científico

Título de la investigación:

“Gestión del Talento Humano: Síndrome de Burnout en mujeres del área Administrativa, Corporación
Marzam, 2025”

Autor:

Laje Cardenas Shirley Ivonne

**Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio
Carrera de Administración de Empresas**

Tutor:

Santos Vélez María Beatriz

Manta – Manabí – Ecuador

2025-2

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio, carrera Administración de Empresas de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, **CERTIFICO:**

Que he Orientado, revisado y aprobado de manera preliminar el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **LAJE CARDENAS SHIRLEY IVONNE**, legalmente matriculada en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025 (2), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "**Gestión del Talento Humano: Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam, 2025**".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 13 de enero de 2026.

Lo certifico,


 Ing. María Beatriz Santos Vélez, Mgp.
Docente Tutor
Área: de Investigación.

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma física original.



Shirley Laje - Titulacion

3%
Textos sospechosos

< 1% Similitudes
0 % similitudes entre comillas
0 % entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
2% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Shirley Laje - Titulacion.docx
ID del documento: 4d873b6f5938ec68a72bc6ae873d835770f1d27c
Tamaño del documento original: 781,8 kB

Depositante: MARIA BEATRIZ SANTOS VELEZ
Fecha de depósito: 16/1/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 16/1/2026

Número de palabras: 4138
Número de caracteres: 28.377

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes de similitudes

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #2a1026 Viene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (13 palabras)
2	Documento de otro usuario #2a1035 Viene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: + 1% (10 palabras)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **LAJE CARDENAS SHIRLEY IVONNE**, con cédula de identidad N° **131319263-3**; declaro que el presente trabajo de titulación: **“Gestión del Talento Humano: Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam, 2025”**; cumple con los requisitos académicos establecidos por la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Contabilidad y Auditoría, atendiendo cada uno de los lineamientos exigidos y desarrollándose con rigurosidad en la información presentada.

Así mismo, confirmo que el contenido de trabajo es original y ha sido desarrollado bajo la orientación del tutor académico; siendo de mi exclusiva autoría la argumentación, el sustento de la investigación y los criterios expuestos, por los cuales asumo total responsabilidad.



Laje Cardenas Shirley Ivonne
C.I.: 131319263-3
E-mail: lajeshirley90@gmail.com
Telf: 0981587236

APROBACIÓN DEL TRABAJO

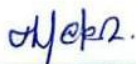
Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación el tema: **“Gestión del Talento Humano: Síndrome de Burnout en mujeres del área Administrativa, Corporación Marzam, 2025”** Elaborado por la egresada Laje Cardenas Shirley Ivonne, el mismo que cumple con el estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencias Administrativa Contables y Comercio de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal

Ing. Audrey Jacqueline Holguín Briones



Miembro del tribunal

Ing. María Fernanda Zambrano



Miembro del tribunal

Ing. Ana del Rocío García Llor

DEDICATORIA

Al concluir esta etapa tan importante de mi vida, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, con amor, apoyo y acompañamiento constante, hicieron posible alcanzar este logro, ya que cada paso recorrido estuvo lleno de aprendizajes, esfuerzo y momentos que fortalecieron mi crecimiento personal y académico, permitiéndome hoy sentir la satisfacción de haber cumplido una meta construida con dedicación y fe.

Laje Cardenas Shirley Ivonne

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en todo este camino, iluminando mis decisiones y sosteniéndome en los momentos de dificultad, brindándome paz, esperanza y la certeza de que nunca estuve sola, pues en Él encontré la confianza necesaria para seguir adelante con serenidad y gratitud.

De igual manera, expreso mi agradecimiento a todos mis docentes, quienes con su vocación, paciencia y conocimientos aportaron de manera significativa a mi formación, guiándome con compromiso y motivación para superar cada reto académico y personal, dejando en mí enseñanzas que llevaré siempre.

Con mucho amor, agradezco a mi mamá, por su apoyo incondicional, por sus consejos y por ser un pilar fundamental en mi vida, ya que su ejemplo, su fortaleza y su entrega me enseñaron a no rendirme y a valorar cada logro alcanzado como fruto del esfuerzo y la perseverancia.

A mi esposo, Diego Zambrano, gracias por su amor, comprensión y paciencia durante todo este proceso, por caminar a mi lado en cada etapa, por apoyarme en los momentos difíciles y por impulsarme siempre con palabras de aliento y gestos llenos de cariño que hicieron este camino más llevadero y significativo.

A mis hijos, Emiliano y Maylin, mi mayor motivación y la razón más grande para seguir adelante, quienes con su sola presencia llenan mi vida de luz y dan sentido a cada uno de mis sueños, siendo el impulso que me anima a superarme día a día.

Finalmente, agradezco a toda mi familia y amigos quienes con su apoyo, compañía y cariño fueron constantes, así como también a mí misma por la fortaleza, la constancia y la determinación para seguir avanzando con fe, optimismo y gratitud, siempre confiando en Dios y convencida de que cada esfuerzo realizado ha valido la pena.

“La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo.”

Nelson Mandela

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: SÍNDROME DE BURNOUT EN MUJERES DE LA CORPORACIÓN MARZAM, 2025”

“HUMAN TALENT MANAGEMENT: BURNOUT SYNDROME IN WOMEN AT MARZAM CORPORATION, 2025”

Shirley Ivonne Laje Cardenas¹

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí¹

e1313192633@live.ulead.edu.ec¹

Shirley Ivonne Laje Cardenas¹ <https://orcid.org/0009-0008-7148-6171>

María Beatriz Santos Vélez² <https://orcid.org/0009-0004-4668-2163>

Código Clasificación JEL: M12, M54, I10, J28.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar cómo la Gestión del Talento Humano incide en la presencia del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam; Manta, 2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con alcance descriptivo-analítico y diseño no experimental transversal. Se aplicó una encuesta a 35 colaboradoras y entrevistas semiestructuradas a seis encargadas del área y a la jefa del departamento de Talento Humano. Los resultados evidenciaron una presencia moderada del Síndrome de Burnout, destacándose el agotamiento físico y emocional como la manifestación más frecuente. Asimismo, se identificó que las prácticas de capacitación, desempeño laboral y bienestar organizacional influyen directamente en el bienestar emocional del personal cuando se aplican de forma continua. En definitiva, fortalecer una gestión del Talento Humano con enfoque humano y preventivo contribuye a reducir el riesgo de Burnout y a promover entornos laborales saludables y sostenibles.

Palabras claves: Gestión del Talento Humano, Síndrome de Burnout, Bienestar laboral, desempeño laboral, Bienestar emocional.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze how Human Talent Management influences the presence of Burnout Syndrome among women in the administrative area of Corporation Marzam, Manta, in 2025. The research was conducted using a mixed methods approach, with a descriptive-analytical scope and a non-experimental, cross-sectional design. A survey was administered to 35 collaborators, along with semi-structured interviews conducted with six staff members from the administrative area and the head of the Human Talent Management department. The results revealed a moderate presence of Burnout Syndrome, with physical and emotional exhaustion identified as the most frequent manifestation. In addition, it was found that practices related to training, job performance, and organizational well-being directly influence employee's emotional well-being when implemented through a human centered and preventive approach contributes to reducing the risk of Burnout and promoting healthy and sustainable work environments.

Keywords: Human Talent Management, Burnout Syndrome, Occupational well-being, Job performance, Emotional well-being.

INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional, las organizaciones enfrentan creciente dificultades relacionadas con el bienestar emocional de sus colaboradores, siendo el Síndrome de Burnout una de las problemáticas más frecuentes en los entornos laborales. Este fenómeno se manifiesta a través del agotamiento o desgaste físico y mental, pérdida de interés por el trabajo y la sensación de bajo logro personal.

Desde un enfoque estratégico, (Garza & Garza, 2021) mediante un estudio teórico-analítico, señalaron que la Gestión del Talento Humano se orienta a atraer, desarrollar, motivar y retener al personal; considerándolo un activo clave para el logro de los objetivos organizacionales, señalando que la Gestión del Talento Humano cumple un rol estratégico al atraer, desarrollar, motivar y retener al personal, considerándolo un activo clave para el logro de los objetivos. Este enfoque fortalece el desempeño laboral, el compromiso institucional y el bienestar de los trabajadores, influyendo directamente en el clima organizacional, especialmente en contextos de alta exigencia. Ante esto surge una interrogante ¿cómo la Gestión del Talento Humano incide en la aparición del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam, Manta?

De acuerdo con (Castro, 2021), en su estudio con enfoque descriptivo y documental examinó la vinculación o relación entre la Gestión del Talento Humano y el rendimiento o desempeño laboral; destacando que una Gestión bien estructurada incide positivamente en el bienestar y rendimiento del personal; evidenciando que más del 70% de los colaboradores perciben mejoras en su rendimiento cuando se implementan de forma eficiente las prácticas organizacionales. Sin embargo, advierte que el incremento de responsabilidades y la presión laboral puede generar riesgos emocionales como el Síndrome de Burnout. De manera complementaria, (Ruiz, 2025) en un estudio cuantitativo de análisis correlacional en docentes de secundaria, con instrumentos validados con escala tipo Likert, evidenció que el Burnout mantiene una relación negativa con el desempeño laboral; demostrando que el agotamiento emocional reduce el compromiso organizacional y afecta el bienestar tanto individual como colectivo.

Para profundizar, una revisión teórica con enfoque cualitativo, (Banchón, 2024) sostiene que el Síndrome de Burnout se origina a partir de la manifestación prolongada a entornos laborales estresantes que superan la capacidad de afrontamiento del trabajador, evidenciando que más del 60 % de los encuestados presentó niveles moderados y altos de agotamiento emocional, asociados a la falta de capacitación y apoyo institucional. A su vez, (Garavito, 2023) en una revisión sistemática de estudios realizados durante la pandemia de COVID-19, analizó investigaciones de enfoque mixto en donde se emplearon escalas estandarizadas para medir el Burnout. Determinando que el agotamiento emocional y la despersonalización (adaptación), fueron las dimensiones más recurrentes en más del 60% de los casos analizados, resaltando la necesidad de que la Gestión del Talento Humano debe incorporar estrategias preventivas y de acompañamiento emocional para proteger el bienestar y el rendimiento laboral.

Así mismo, (Luzuriaga, 2021) en su investigación reportó que el 10 % del personal presenta Burnout activo, el 14% síntomas latentes y el 76% niveles bajos de estrés; utilizando escalas estandarizadas de medición. En el contexto local, (Suarez, 2024), desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal en el Cantón Jaramijó, en donde aplicó encuestas con escala de tipo Likert a mujeres del área

administrativa, evidenciando que el 65% de las mujeres perciben una notable presión asociada al cumplimiento de los múltiples roles, lo que incrementa el desgaste emocional, destacando además que la ausencia de políticas organizacionales favorece la aparición del Burnout. Por otro lado, (Zambrano, Páez, & Chavarría, 2024) realizaron una investigación con método cuantitativo en hospitales de la ciudad de Manta, en donde utilizaron un diseño no experimental y encuestas con escala de Likert aplicadas a internos del área de salud, identificando que el 17,4% de los encuestados presentó un alto riesgo de padecer Burnout, mientras que el 18,5% riesgo moderado, reflejando una presencia significativa de desgaste emocional en entornos laborales de alta exigencia.

A partir de estos antecedentes, la presente investigación se apoya en la necesidad de visibilizar las condiciones laborales que influyen en la aparición del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa. Es por ello, que diversos estudios con enfoque cuantitativo y escalas de tipo Likert han evidenciado que la aplicación irregular de prácticas de bienestar limitan su efecto preventivo, lo que refuerza la oportunidad de proponer estrategias de intervención orientadas a una Gestión del Talento Humano más justa, integra y preventiva (Aroca et al., 2024). Ampliando esta perspectiva, en relación con el enfoque de género (Cadena, 2024) desarrolló un estudio descriptivo aplicando encuestas de tipo Likert a mujeres trabajadoras, evidenciando que más del 70% de las encuestadas enfrenta una doble jornada laboral combinando responsabilidades laborales y familiares, situación que incrementa el desgaste físico, mental y emocional; respaldando la necesidad de implementar políticas de equilibrio familiar y laboral, horarios flexibles y programas de apoyo emocional o mental desde la gestión del Talento Humano.

Siguiendo con las investigaciones de (Lasso & Acosta, 2023), mediante un diseño no experimental y encuestas estructuradas aplicadas al área administrativa de la Empresa Eléctrica de Ambato, se identificó que el Síndrome de Burnout se manifiesta principalmente a través del agotamiento emocional, despersonalización (adaptación) y baja realización (pérdida de motivación). Los resultados evidenciaron que más del 50% de los trabajadores presentaron niveles moderados de estas dimensiones, afectando negativamente el clima organizacional y la productividad. En el contexto Latinoamericano, estudios cuantitativos desarrollados en Perú y México por (Malca, 2024) y (Llanes, Valenzuela, & Baró, 2023) reportaron que el Burnout incrementa los niveles de rotación, ausentismo y conflictos interpersonales, con porcentajes superiores a 40% en organizaciones evaluadas. De forma similar, en un estudio descriptivo (Ibarra, 2022) evidenció altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización en el personal administrativo del sector público de Ambato.

Finalmente, (Vasquez, 2023) a través de un estudio descriptivo define el desempeño laboral como la capacidad con la que el trabajador ejecuta sus funciones, integrando conocimientos, habilidades y actitudes. En concordancia, (Theimer, 2025) mediante una revisión teórica identifica al agotamiento emocional como uno de los principales factores del desgaste físico y mental asociado al estrés crónico. Mientras que (Zambrano & Barreto, 2024) en un estudio cuantitativo señalan que el bienestar laboral depende de las condiciones justas, apoyo organizacional y de un entorno laboral saludable.

Bajo este escenario, la presente investigación se desarrolla en la Corporación Marzam, ubicada en la Ciudad de Manta, fundada en 1981, con un total de 245 empleados que conforman las seis empresas enroladas a esta Corporación. Su gran trayectoria está caracterizada por la constancia y la seguridad que marcan los

ciudadanos. Su misión está en ofrecer soluciones logísticas integrales, servicios de agenciamiento y abastecimiento a empresas del sector industrial, petrolero, naviero, automotriz y de pesca, actuando con responsabilidad social y ambiental, para aportar valor agregado y rentabilidad a sus clientes. Dentro del propósito u objetivo está en analizar cómo la Gestión del Talento Humano incide en la presencia del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la corporación Marzam, Manta; durante el periodo 2025. De las cuales se abordaran las dimensiones para la investigación; en la variable independiente Gestión del Talento Humano (capacitación, desempeño laboral, bienestar laboral); por otro lado en la variable dependiente Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal). A su vez, se planteó como hipótesis que si la Gestión del Talento Humano incide en la aparición del Síndrome del Burnout de las mujeres del área administrativa de la corporación Marzam de Manta.

METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología aplicada se estableció un enfoque mixto, integrando distintos métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una visión integral del Síndrome de Burnout en las mujeres del área Administrativa de la Corporación Marzam, de la ciudad de Manta. El estudio tuvo un alcance descriptivo-analítico y un diseño no experimental y transversal, al no manipularse las variables y recolectar la información en un único momento.

La población estuvo conformada por mujeres que desempeñan funciones administrativas en la Corporación; por su parte, en la recolección de datos en el componente cuantitativo se aplicó un muestreo censal en Google Forms a 35 colaboradoras mediante una encuesta estructurada con escala tipo Likert y un análisis de fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,939$), cuyo análisis estadístico se efectuó con el Software IBM SPSS Statistics versión 27, empleando estadísticas descriptiva y pruebas de correlación de Pearson y Rho de Spearman. Mientras que el componente cualitativo incluyó entrevistas semiestructuradas a seis colaboradoras encargadas del área y a la jefa del departamento de Talento Humano, la cual fue analizada mediante el Software MAXQDA, lo que permitió complementar e interpretar los resultados cuantitativos. La integración de ambos enfoques garantizó la coherencia entre los objetivos del estudio y los resultados obtenidos.

RESULTADOS

Método Cualitativo

Los resultados obtenidos a partir de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a las encargadas del área administrativa y a la jefa del departamento Talento Humano permitieron identificar percepciones relevantes sobre las prácticas organizacionales y su relación con el bienestar emocional. De manera general, las participantes coincidieron en que la Corporación Marzam mantiene una Gestión orientada al desarrollo profesional y al acompañamiento del personal, especialmente a través de acciones de capacitación, reconocimiento y apoyo institucional.

Según lo expresado por las encargadas del área administrativa, la capacitación continua contribuyó a las trabajadoras a fortalecer mejor sus competencias y a sentirse más seguras ante responsabilidades de su puesto de trabajo; contribuyendo a reducir el estrés laboral. De igual forma, las evaluaciones de desempeño y el reconocimiento fueron percibidas como elementos motivadores que promovieron su compromiso organizacional,

En relación con el bienestar laboral, las participantes describieron un clima caracterizado por la comunicación, el apoyo entre compañeras y el trabajo en equipo; sin embargo, admitieron la presencia de cansancio físico y mental moderado, especialmente en momentos de presión laboral, situación que fue atribuida tanto a las exigencias organizacionales como a factores externos, como la multiplicidad de roles que desempeñan las mujeres fuera del ámbito laboral. A pesar de ello, no se evidenciaron actitudes generalizadas de desinterés o despersonalización, sino un compromiso sostenido con las actividades laborales.

[illegible]

Desde la perspectiva de la jefa del departamento de Talento Humano, se reconoció la relación directa entre la carga laboral, la motivación y el riesgo de presentar Síndrome de Burnout. Así mismo, se destacó la importancia de fortalecer estrategias de acompañamiento emocional, comunicación abierta y equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente en el personal administrativo femenino considerado más vulnerable al desgaste emocional.

Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.
https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science
 Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)



Correlaciones			
		Gestión_de_Talento_Humano	Síndrome_de_Burnout
V.I. Gestión_de_Talento_Humano	Correlación de Pearson	1	,721**
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	35	35
V.D. Síndrome_de_Burnout	Correlación de Pearson	,721**	1
	Sig. (bilateral)	<,001	
	N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 4 Variables y su Correlación de Pearson
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

Correlaciones				
			Gestión_de_Talento_Humano	Síndrome_de_Burnout
Rho de Spearman	Gestión_de_Talento_Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	35	35
	Síndrome_de_Burnout	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	35	35

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 5 Variables y su Correlación Rho de Spearman
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

El análisis de los resultados obtenidos evidenció percepciones intermedias y altas respecto a las prácticas de Gestión del Talento Humano y a las manifestaciones del Síndrome de Burnout; estos resultados fueron coherentes con el índice promedio expresado en porcentaje y con los hallazgos estadísticos obtenidos previamente.

En relación con la Gestión del Talento Humano las dimensiones de capacitación, desempeño y bienestar laborales muestran una mayor proporción en el nivel alto lo que sugiere que la organización cuenta con acciones orientadas al desarrollo y acompañamiento del personal. No obstante, la presencia simultánea de porcentajes relevantes en el nivel medio indica que dichas prácticas no se aplican de manera constante, generando percepciones irregulares en la información, el reconocimiento y el apoyo institucional.

Respecto al síndrome de Burnout los resultados revelan que el agotamiento emocional es la dimensión con mayor presencia en el nivel alto lo que evidencia que el cansancio físico y mental forma parte de la experiencia laboral cotidiana de las colaboradoras. Por su parte, la despersonalización y la baja realización personal se concentran principalmente en niveles medio y alto lo que indica la existencia de actitudes de distanciamiento emocional, desmotivación y percepción de escaso reconocimiento, aunque no de manera generalizada o extrema.

Al mencionar de manera más amplia los resultados obtenidos se evidencia que la Gestión del Talento Humano contribuye o influye inmediatamente en el bienestar o equilibrio emocional del personal administrativo, lo que confirma la coherencia entre los métodos cualitativos y cuantitativos utilizados. Esta realidad resalta la

importancia de fortalecer o consolidar una Gestión centrada en la persona y en la prevención, orientada al bienestar integral que permita reducir progresivamente el desgaste emocional y así favorecer una mejor calidad de vida en el ámbito laboral.

Las tablas y gráficas que se presentan en esa investigación permiten sintetizar y comparar visualmente los resultados obtenidos, facilitando la identificación de los niveles de comportamientos de las dimensiones analizadas, lo que contribuye a una mejor comprensión e interpretación de los hallazgos.

Tabla 1 Gestión del Talento Humano: Síndrome de Burnout en mujeres del área Administrativa, Corporación Marzam 2025.

Variable / Dimensión	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)
Gestión del Talento Humano			
Capacitación	12,30%	38,10%	49,60%
Desempeño Laboral	10,85%	35,40%	53,75%
Bienestar Laboral	14,50%	33,20%	52,30%
Síndrome de Burnout			
Agotamiento emocional	9,80%	34,60%	55,60%
Despersonalización	18,40%	42,10%	39,50%
Baja realización personal	14,20%	38,30%	47,50%

Tabla 1 Elaborado por: Laje Cardenas Shirley a partir de los resultados de la encuesta

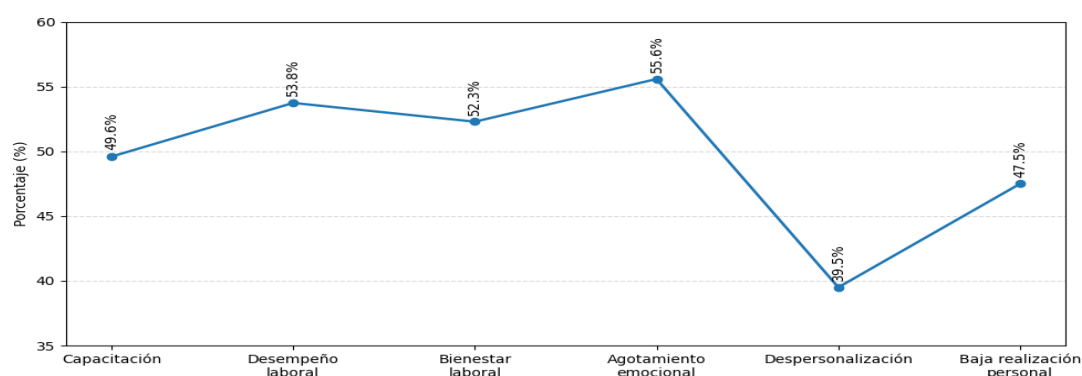
Nota: Escala de Likert: Bajo (1-2), Medio (3) Alto (4-5).

Rango Porcentual: Bajo (0%-33%), Medio (34%-66%), Alto (67%-100%).

Para recalcar la interpretación de los resultados se adoptó un criterio metodológico de clasificación por niveles, los cuales fueron utilizados en investigaciones descriptivas con escala de Likert como las evidenciadas por (Castro, 2021), (Zambrano, Páez, & Chavarría, 2024) y (Cadena, 2024).

La gráfica presenta el comportamiento porcentual de las dimensiones evaluadas, evidenciando mayores valores de agotamiento emocional, el desempeño y el bienestar laborales. Estos resultados reflejan la presencia de niveles moderados y altos de desgaste emocional, así como de practicas de Gestión del Talento Humano que, aunque existentes requieren fortalecimiento para reducir el riesgo de Burnout.

Gráfica 1 Índice porcentual por dimensión (escala Likert)



Gráfica 1 Dimensiones evaluadas
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

De acuerdo a los resultados obtenidos se rechaza la hipótesis nula (H2); confirmando que la Gestión del Talento Humano sí incide en la aparición del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzan de Manta.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación confirman que la Gestión del Talento Humano incide de manera significativa en la presencia del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam, lo cual coincide con lo señalado en estudios previos que destacan la relación entre las prácticas organizacionales y el bienestar emocional del personal (Garavito, 2023). Esta incidencia se manifiesta principalmente cuando dichas prácticas se aplican de forma irregular o sin enfoque preventivo.

En relación con la capacitación, los hallazgos evidencian que su aplicación no sistemática limita su efecto protector frente al agotamiento laboral; este resultado concuerda con lo expuesto por (Garza & Garza, 2021), quienes sostienen que la ausencia de procesos formativos continuos incrementa la percepción de sobrecarga y reduce la capacidad de afrontamiento del estrés. En este sentido, la capacitación deja de ser un recurso estratégico cuando no se integra de manera permanente en la Gestión del Talento Humano.

Respecto a la Gestión del desempeño laboral los resultados muestran que este sí incide este tema en la aparición del Síndrome del Burnout; a través del reconocimiento y la evaluación del trabajo, ya que al no realizarse de forma constante afectan la motivación y la autoestima laboral. Este hallazgo es consistente con lo planteado por (Llanes, Valenzuela, & Baró, 2023) y (Malca, 2024), quienes señalan que la falta de reconocimiento constituye una de las principales causas del agotamiento emocional y de la despersonalización. Asimismo, cuando la evaluación del desempeño se percibe más como un mecanismo de control que como una herramienta de retroalimentación, se incrementa los niveles de presión y desgaste emocional.

En cuanto a las condiciones de bienestar laboral, los resultados evidencian que la comunicación interna y el apoyo institucional, aunque estén presentes no se desarrollan de manera sostenible; esta situación coincide con lo señalado por (Aroca et al., 2024), quienes destacan que la percepción de equidad organizacional, el liderazgo empático y el acompañamiento continuo son factores clave para la prevención del Síndrome de Burnout. La ausencia de estos elementos genera incertidumbre y favorece la normalización del estrés en el entorno laboral.

Complementando con base al nivel de presencia del Síndrome del Burnout se manifiesta que esta es moderada de acuerdo a su rango porcentual del (34%-66%); especialmente en su dimensión de agotamiento emocional que se alinea con estudios realizados en contextos administrativos similares, antes de evolucionar a estados más severos si no se implementan medidas preventivas oportunas (Luzuriaga, 2021); (Ibarra, 2022). En este estudio, la menor presencia de despersonalización sugiere que aún existen factores protectores dentro de la organización; sin embargo, la persistencia del cansancio y la desmotivación representa una señal de alerta.

Por ende, los resultados evidenciaron que el Síndrome de Burnout guarda una relación directa con el rendimiento laboral en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam, evidenciándose que el agotamiento emocional incide negativamente en la motivación y el desempeño en el trabajo. Este comportamiento coincide con lo señalado por (Ruiz, 2025) y (Lasso & Acosta, 2023), quienes identifican que el desgaste emocional limita el rendimiento laboral; lo que resalta la importancia de fortalecer acciones preventivas desde la Gestión del Talento Humano.

Otro de los temas que se discuten dentro de este estudio es la coherencia entre los resultados cualitativos y cuantitativos que refuerza la validez de los hallazgos, evidenciando que la Gestión del Talento Humano puede actuar tanto como un factor de amortiguación como un factor de riesgo frente al Síndrome de Burnout. Es por tal razón que este sentido, los resultados respaldan la necesidad de fortalecer una Gestión del Talento Humano con enfoque humanitario, participativo y preventivo, orientada no solo al desempeño organizacional; sino también al bienestar integral de las trabajadoras.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación permitieron concluir que la Gestión del Talento Humano sí incide de manera significativa en la aparición del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la corporación Marzam; estos resultados evidencian que una Gestión orientada únicamente a aspectos operativos resulta insuficiente frente a las demandas existentes; es por ello, que se debe priorizar el bienestar emocional, la equidad y el desarrollo integral del personal, para así promover entornos laborales saludables y sustentables.

Las evidencias obtenidas orientadas al nivel de presencia del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa dan como resultado un nivel moderado, en donde este suceso está asociado principalmente a la presencia del desgaste emocional frente a las actividades laborales, por lo que se evidenció la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; lo que se confirma que el Burnout se encuentra presente y afecta el bienestar de las colaboradoras, lo que pone en manifiesto la necesidad de adoptar medidas orientadas a la prevención y al fortalecimiento del bienestar laboral.

Otros de los puntos concluyentes es que, la Gestión del Talento Humano sí incide en la aparición del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación, al igual que las prácticas organizacionales vinculadas a la capacitación, la evaluación de desempeño y el bienestar laboral influyen directamente al ritmo de trabajo y a las exigencias del entorno laboral; es decir que, cuando estas acciones no se relacionan de forma continua o adecuada se incrementa el riesgo de desgaste emocional, mientras que una Gestión enfocada al acompañamiento y cuidado del personal contribuye a reducir la presencia de Burnout.

Ante esto, se determina que el Síndrome de Burnout sí se relaciona con el rendimiento laboral; ya que, aunque las colaboradoras mantienen un desempeño adecuado, la presencia de estrés podría afectar progresivamente la productividad y satisfacción laboral, si no se implementa acciones de mejora; en conjunto los hallazgos confirman la importancia de fortalecer una Gestión del Talento Humano orientada al bienestar integral de las personas, a la prevención del desgaste emocional y a mejorar el bienestar laboral.

Referencias

- Aroca, M. D., Hernández, M. d., Gracia, I. I., & Maldonado, J. S. (28 de Agosto de 2024). *Estrés laboral: Síndrome de Burnout*. Acréditi Editorial, 52. Obtenido de <http://publicacionescientificas.es/wp-content/uploads/2024/08/5763-Mar%C3%ADa-Dolores.pdf>
- Banchón, L. A. (16 de Septiembre de 2024). *El síndrome de burnout y el rendimiento laboral de los empleados del área administrativa de la empresa DICOFHI, en la actualidad*. Universidad Nacional de Loja UNL, 80. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/server/api/core/bitstreams/4f82b59f-8ac3-4800-83d8-bd071383bd10/content>
- Cadena, D. C. (10 de Abril de 2024). *Síndrome de Burnout en Mujeres: Factores de Riesgo y Estrategias de Intervención*. Universidad Internacional SEK ser mejores, 21. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/5252/1/Chugcho%20Cadena%20Daisy.pdf>
- Castro, M. F. (12 de Agosto de 2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito*. Polo Conocimiento, 12. Obtenido de file:///C:/Users/dizam/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElDesempeno-8042592.pdf
- Espinosa, I. A., Angón, L. A., González, G. A., & Guillaumin, M. E. (14 de Agosto de 2023). *Síndrome de Burnout y el desempeño Laboral de los colaboradores en las Organizaciones Públicas*. Estudios Organizacionales desde la mirada de las Ciencias Administrativas, 18. Obtenido de <https://www.foneia.org/omp/index.php/foneia/catalog/download/estudiosorgca/eo5/326?inline=1>
- Flores, P. M. (Marzo de 2023). *Relación entre el síndrome del Burnout y el desempeño Laboral en colaboradores: revisión aplicada*. Universidad de Lima, 25. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18264/T018_73035815_T.pdf?sequence=1
- Garavito, Y. P. (Abril de 2023). *Gestión del talento humano y Burnout en tiempos de COVID-19: una revisión sistemática*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores., 22. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3516/3471>
- Garza, B. N., & Garza, I. A. (Diciembre de 2021). *El síndrome Boreout y su incidencia en la gestión de capital humano*. UANL Universidad Autónoma de Nuevo León, 13. Obtenido de <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/169/181>
- Ibarra, P. C. (13 de Abril de 2022). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal Administrativo de la EP-EMAPA-A*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 58. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/65a59acd-ef94-4055-9faa-c71113b5d221/content>
- Lasso, C. E., & Acosta, E. R. (23 de Mayo de 2023). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Área Administrativa de la empresa de Ambato*. UdlA, 36. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14796/1/UDLA-EC-TMSSO-2023-22.pdf>
- Llanes, P. R., Valenzuela, B. A., & Baró, M. L. (29 de Julio-Diciembre de 2023). *Síndrome de Burnout: Decadencia del desempeño laboral y la Salud Mental*. HCT Humanidades, Tecnología y Ciencia, del Instituto Politécnico Nacional, 16. Obtenido de https://revistaelectronica-ipn.org/ResourcesFiles/Contenido/30/HUMANIDADES_30_001204.pdf
- Luzuriaga, L. D. (20 de Enero de 2021). *Síndrome de Burnout en el desempeño Administrativo del talento humano*. Universidad Técnica de Ambato, 70. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/0ff8b342-4f6e-4590-87ee-7db323d17dff/content>
- Malca, E. D. (2024). *Síndrome de Burnout y su impacto en el sector Empresarial, 2024*. USS Universidad Señor de Sipán, 43. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/14250/Saavedra%20Malca%20Elia%20De%20La%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Martínez, D. C., & Monteza, D. F. (04 de Junio de 2024). *Síndrome de Burnout y el desempeño Laboral de los trabajadores de una Empresa de Seguros de Lima Metropolitana*, 2023. *Usil Universidad San Ignacio de Loyola*, 106. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/27f274fa-d7ca-45c3-91c5-129dd6f1ba51/content>
- Martínez, e. A., Noguera, L. A., Andrade, W. A., & Aguilar, G. I. (09 de Enero de 2023). *Desempeño laboral: revisión literaria*. *Commercium Plus*, 12. Obtenido de https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/889
- Mendoza, E. V., González, L. M., Bautista, J. S., Muñiz, G. M., García, C. T., & Gallardo, K. C. (05 de Julio de 2025). *Síndrome de Burnout de los Profesionales de Enfermería de un Hospital de segundo nivel*. *Xikua*, 05. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/15028/12552>
- Rodríguez, D. M. (23 de Marzo de 2020). *Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral*. *Cielo*, 3. Obtenido de https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Ruiz, E. G. (20 de Mayo de 2025). *Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de Secundaria de Bagua Grande*, 2024. *Revista Científica Multidisciplinar Saga*, 17. Obtenido de <https://revistasaga.org/index.php/saga/article/view/84/213>
- Soriano, M. G., & Décaro, L. A. (19 de Febrero de 2021). *Estrés y Burnout: Efectos en la organización*. *Tlatemoani*, 22. Obtenido de <file:///C:/Users/dizam/Downloads/Dialnet-EstresYBurnoutEfectosEnLaOrganizacion-7958804.pdf>
- Suarez, A. J. (29 de Septiembre de 2024). *Síndrome de burnout en mujeres y su impacto en la satisfacción laboral en el municipio del cantón Jaramijó*. *Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*, 66. Obtenido de <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/5772/1/Ulead-ADM-0241.pdf>
- Theimer, S. (23 de Enero de 2025). *Agotamiento emocional: Cuando sus sentimientos parecen ser abrumadores*. *Mayo Clinic*. Obtenido de <https://newsnetwork.mayoclinic.org/es/2025/01/23/preguntas-y-respuestas-de-mayo-clinic-agotamiento-emocional-cuando-sus-sentimientos-parecen-ser-abrumadores/>
- Torres, Y. (07 de Enero de 2022). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. *MSP Medicina Salud Pública*. Obtenido de <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- Vasquez, E. A. (26 de Abril de 2023). *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en la Empresa BCL Contratistas S.A.C., Chiclayo - 2020*. *USS Universidad Señor de Sipán*, 108. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10806/Aquino%20Vasquez%20Erich.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano, C. R., Páez, A. d., & Chavarría, A. P. (15 de Abril de 2024). *Evaluación del Síndrome de Burnout en los internos de salud en hospitales de Manta*. *Reciamuc*, 12. Obtenido de <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1327/2075>
- Zambrano, S. F., & Barreto, J. A. (20 de Agosto de 2024). *Bienestar laboral empresarial y desarrollo profesional: el caso de una empresa bananera del Ecuador*. *Revista San Gregorio*, 10. Obtenido de <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2911/1693>

“TITULO EN MAYUSCULA DEBERÁ SER BREVE (MÁX. 15 PALABRAS), REFLEJAR EL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN Y SIN PUNTO FINAL. EL TÍTULO DEBE ESTAR ESCRITO EN ESPAÑOL”

“TITULO EN MAYUSCULA DEBERÁ SER BREVE (MÁX. 15 PALABRAS), REFLEJAR EL CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN Y SIN PUNTO FINAL. EL TÍTULO DEBE ESTAR ESCRITO EN INGLÉS”

Nombre de primer Autor¹; Nombre de segundo Autor²

Universidad o afiliación a la que pertenece, Ej. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí^{1,2}

correoelectronico@autor1.com¹ ; correo@autor2.com²

Nombre de primer autor y código Orcid¹ <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Nombre de segundo autor y código Orcid² <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>

Código Clasificación: [Incluir los códigos JEL correspondientes a las palabras clave](#)

RESUMEN

El resumen se debe limitar a un máximo de 150 palabras en un solo párrafo, se ubica al inicio del artículo. El resumen estará escrito en el mismo idioma del documento y deberá indicar los objetivos, procedimientos generales y resultados pertinentes en una forma concisa y clara. No se permiten citas bibliográficas ni abreviaciones que no sean identificadas previamente o que no aparecen en la lista de abreviaciones comunes

PALABRAS CLAVES: Deben ser un mínimo de cinco términos simples o compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la primera palabra y los nombres propios, separados por comas, con punto al final de la última palabra

ABSTRACT

Todos los artículos escritos en español deben incluir un resumen en inglés, y en caso de ser en inglés el resumen debe ser escrito en español.

KEY WORDS: Deben ser un mínimo de cinco términos simples o compuestos, con mayúscula solo la primera letra de la primera palabra y los nombres propios, separados por comas, con punto al final de la última palabra, en inglés

INTRODUCCIÓN

Indicar claramente la importancia del tema, la justificación de la investigación y los antecedentes bibliográficos relevantes que fundamenten las hipótesis y los objetivos planteados, es decir, precisar el por qué y para qué de la investigación. Los antecedentes deben apoyarse con bibliografía reciente, para que se conozca el nivel actual del tema; debe estar redactado de manera congruente y ordenada en relación con la secuencia del artículo, evitando el abuso de referencias para un concepto general; el uso de las citas debe ser preciso y específico siguiendo las

normas APA (sexta edición) y llevar sangría después del primer párrafo hasta encontrar el siguiente título. No utilizar pie de página.

METODOLOGÍA

Para responder a las preguntas: ¿dónde cuándo y cómo se hizo la investigación?, se debe describir la metodología utilizada, así como el análisis estadístico. Es necesario aportar la información suficiente de cada variable, de manera que cualquier investigador pueda repetir el estudio. La información de este capítulo debe ser congruente con los objetivos planteados.

RESULTADOS

Redactados de forma clara, utilizando los verbos en pasado. Para la construcción de esta sección se debe iniciar con la elaboración de las tablas y figuras, y posteriormente redactar el texto pertinente en función de ellas. El primer párrafo de este texto debe resumir en frases concisas, claras y directas, y demostrar el hallazgo principal del estudio.

DISCUSIÓN

Es un aspecto clave en el manuscrito, en ella se pone a prueba la capacidad analítica y de autocrítica del autor sobre los hallazgos previos de otros autores. Se presentarán los principios, relaciones y generalizaciones que los resultados indican, sin recapitularlos.

Por otra parte, deben compararse e interpretarse que los resultados obtenidos de manera directa, clara y precisa, contrastándolos con los objetivos propuestos. El autor debe exponer su propia opinión sobre el tema, destacando los aspectos novedosos y relevantes del estudio, indicando de qué manera los resultados se refieren a las expectativas y literatura anteriormente citada, así como mencionando las limitaciones de la investigación; evitar que la discusión se convierta en una revisión del tema y que se repitan los conceptos que hayan aparecido en la introducción y los resultados del trabajo. Se recomienda su redacción en presente, porque los hallazgos del trabajo se consideran ya evidencia científica.

CONCLUSIONES

Indica de manera definitiva, resumida y exacta los principales resultados demostrables y comprobables del trabajo investigativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Según normas APA 6ta. Edición, utilizar al menos veinte citas bibliográficas.

Como modelo para la construcción de referencias, se emplea el siguiente:

Libro:

Autor: Apellidos, A.A.- Nombres- (año de la publicación). Título de la obra (Edición).

Ciudad, país: Editorial

Capítulo de un libro:

Autor, A.A., y Autor, B.B., y Autor, C.C., (Año de la publicación). Título del capítulo en A.A. Editor y B.B. Editor (Eds.), Título del libro (páginas del capítulo). Ubicación:
Editorial.

INFORMACIÓN ADICIONAL PARA CONSIDERAR:

Respetar la tipografía, tamaño y márgenes establecidos en este modelo.

Todo artículo debe ser redactado a **espacio 1,5 utilizando como fuente Times New Roman** tamaño 10. El título principal del artículo (tema) debe estar en fuente Times New Roman tamaño 11, en mayúscula y centrado con negrilla; y, no debe excederse de 15 palabras. Los subtítulos (Resumen, Conclusiones y Referencias Bibliográficas) van alineados a la izquierda del renglón con la misma fuente en tamaño 10 mayúscula, suprimiendo los dos puntos después de cada título.

Las tablas/cuadros, figuras, fotos/gráficos siempre tendrán su título enumerado e incluirán su fuente y su tamaño será Times New Roman 7; deben estar centrados y hacer coincidir con la distancia horizontal del mismo. Se utilizará un solo tipo de representación de datos, sean tablas o gráficos, de preferencia del autor. **Las tablas, cuadros, figuras y gráficos deben de ser inéditas e incluidas como imagen en formato JPG.**

Las páginas deben venir numeradas. La extensión máxima del artículo será de 7.000 palabras (máx. 20 pág. Incluyendo tablas, gráficos, figuras). **Los márgenes serán de 2.5 cm para cada lado.** Las citas bibliográficas deberán estar incluidas de manera resumida en el texto y de manera detallada en la bibliografía, **no como pie de pág.** (Normas APA, 6ta. Edición)

Operacionalización de las variables				
Autor (Garavito, 2023)				Ítems
Variable	Contextualización	Dimensión	Indicador	
Variable Independiente "X": Gestión del Talento Humano	"La gestión de talento humano es un proceso estratégico que busca potenciar las capacidades, el bienestar y el desarrollo integral de los trabajadores para mejorar su desempeño y garantizar la eficiencia organizacional".	Capacitación	✓ Frecuencia de capacitación ✓ Oportunidad de desarrollo	¿El departamento de Talento Humano, ofrece programas de capacitación que contribuyen a mejorar su desempeño y reducir el agotamiento laboral? ¿Considera usted, que las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la Corporación ayudan a reducir el riesgo de presentar el Síndrome de Burnout?
		Desempeño Laboral	✓ Reconocimiento a los logros ✓ Evaluación de desempeño	En referencia al desempeño laboral ¿Usted considera que su esfuerzo y desempeño laboral son reconocidos y valorados por parte de sus superiores? ¿El departamento de Talento Humano, realiza evaluaciones periódicas para medir y mejorar el desempeño del personal administrativo?
		Bienestar Laboral	✓ Nivel de Comunicación ✓ Percepción de apoyo	¿La comunicación interna del departamento de Talento Humano mantiene informado a su personal sobre asuntos o cambios importantes dentro de la misma? ¿Recibe usted, apoyo ante las necesidades personales o laborales que pueden afectar su bienestar?
Variable Dependiente "Y": Síndrome de Burnout	"El síndrome de burnout es la reacción del organismo frente a altos niveles de estrés laboral prolongado, que provoca agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal".	Agotamiento emocional	✓ Fatiga emocional ✓ Sensación de cansancio	¿Con qué frecuencia experimenta usted cansancio físico o mental al finalizar su jornada laboral? ¿Siente usted, frustración o desmotivación relacionada con sus responsabilidades laborales diarias?
		Despersonalización	✓ Actitud distante ✓ Trato impersonal ✓ Falta de empatía	¿Durante su jornada laboral ha notado que adopta actitudes negativas o de desinterés hacia sus compañeros o hacia las personas con las que interactúa en su trabajo? ¿Ha percibido usted un trato distante o impersonal por parte de sus superiores o del personal del Departamento de Talento Humano? ¿Considera usted que la falta de reconocimiento o logros en su trabajo ha afectado su autoestima o nivel de confianza laboral?
		Baja realización personal	✓ Falta de logro ✓ Pérdida de interés	¿Ha sentido usted, que una baja autoestima ha influido en su percepción de que sus logros laborales no son suficientes o valorados? ¿Siente usted que ha perdido motivación o interés por las actividades que realiza dentro de su entorno laboral?

Tabla 15 Operacionalización de las variables
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

Matriz de Consistencia								
Problema	Problemas Específicos	Objetivo General	Objetivos Específicos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
¿Cómo la Gestión del Talento Humano incide en la aparición del síndrome de burnout en las mujeres del área Administrativa de la Corporación Marzam, Manta?	1. Determinar cómo inciden los procesos de capacitación en la aparición del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la corporación Marzam. 2. Analizar como incide la Gestión del desempeño laboral en la aparición del síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam. 3. Identificar como influye las condiciones de bienestar laboral en la aparición del síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam.	Analizar como incide la Gestión del Talento Humano en la presencia del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam, Manta.	1. Determinar el nivel (bajo, moderado, alto) de presencia del síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la corporación Marzam. 2. Analizar si la gestión del Talento humano incide en la aparición del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam. 3. Identificar la relación entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral de las mujeres del área Administrativa de la Corporación Marzam.	Hi: La Gestión del Talento Humano incide en la aparición del Síndrome de Burnout de las mujeres del área administrativa de la corporación Marzam. Ho: La Gestión del Talento Humano no incide en la aparición del Síndrome de Burnout de las mujeres del área administrativa de la corporación Marzam.	Variable X:	Variable X:	Variable X:	Cuantitativa:
					Gestión del Talento Humano.	Capacitación Desempeño Laboral Bienestar Laboral	*Frecuencia de capacitación *Oportunidad de desarrollo *Reconocimiento a los logros *Evaluación de desempeño *Nivel de Comunicación *Percepción de apoyo	Encuesta estructurada aplicada a las 35 mujeres del área Administrativa.
					Variable Y:	Variable Y:	Variable Y:	Cualitativa:
					Síndrome de Burnout.	Agotamiento emocional Despersonalización Baja realización personal	*Fatiga emocional *Sensación de cansancio *Actitud distante *Trato impersonal *Falta de empatía *Falta de logro *Pérdida de interés	Entrevista semiestructurada (Análisis y revisión) Ing. Zaida Peñañiel. Y 6 mujeres encargadas del área Administrativa: Karina Rivera Cindy Tomalá Jenny Bazurto Dayana Mero Gloria López A. Mercedes Giler

Tabla 16 Matriz de consistencia
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

Medidas de Escala:

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

Objetivo: Analizar como incide la Gestión del Talento Humano en la presencia del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam, Manta.

1. ¿El departamento de Talento Humano, ofrece programas de capacitación que contribuyen a mejorar su desempeño y reducir el agotamiento laboral?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
2. ¿Considera usted, que las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la Corporación ayudan a reducir el riesgo de presentar el Síndrome de Burnout?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
3. En referencia al desempeño laboral ¿Usted considera que su esfuerzo y desempeño laboral son reconocidos y valorados por parte de sus superiores?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
4. ¿El departamento de Talento Humano, realiza evaluaciones periódicas para medir y mejorar el desempeño del personal administrativo?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
5. ¿La comunicación interna del departamento de Talento Humano mantiene informado a su personal sobre asuntos o cambios importantes dentro de la misma?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
6. ¿Recibe usted, apoyo ante las necesidades personales o laborales que pueden afectar su bienestar?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
7. ¿Con qué frecuencia experimenta usted cansancio físico o mental al finalizar su jornada laboral?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
8. ¿Siente usted, frustración o desmotivación relacionada con sus responsabilidades laborales diarias?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre

9. ¿Durante su jornada laboral ha notado que adopta actitudes negativas o de desinterés hacia sus compañeros o hacia las personas con las que interactúa en su trabajo?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
10. ¿Ha percibido usted un trato distante o impersonal por parte de sus superiores o del personal del Departamento de Talento Humano?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
11. ¿Considera usted que la falta de reconocimiento o logros en su trabajo ha afectado su autoestima o nivel de confianza laboral?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
12. ¿Ha sentido usted, que una baja autoestima ha influido en su percepción de que sus logros laborales no son suficientes o valorados?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
13. ¿Siente usted que ha perdido motivación o interés por las actividades que realiza dentro de su entorno laboral?				
Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre

ENTREVISTA A EXPERTO			
 Nombre de la Empresa Corporación Marzam Lugar: Instalaciones de la Corporación Marzam		Fecha de entrevista: 19/12/2025 	
Objetivo: Analizar como incide la Gestión del Talento Humano en la presencia del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam, Manta.			
Datos:			
Nombre del Experto:	Ing. Zaida Peñafiel	Realizado por:	Laje Cardenas Shirley Ivonne
Cargo del entrevistado:	Jefa de Recursos Humanos	Hora de inicio y fin de la entrevista:	15:00 pm – 15:15 pm
Preguntas de la Entrevista			
¿El departamento de Talento Humano, con qué frecuencia ofrece capacitación al personal Administrativo, para influir en la motivación y mitigar el agotamiento laboral?			
¿Qué tipo de programas de capacitación se ofrece al personal Administrativo?			
¿Considera usted, que las capacitaciones contribuyen al desarrollo profesional y bienestar emocional de las colaboradoras?			
¿De qué manera evalúan el desempeño de las colaboradoras del área Administrativa?			
¿Cree usted, que la falta de reconocimiento o retroalimentación puede generar desmotivación o agotamiento en el personal Administrativo?			
¿Qué tipo de incentivos o estrategias utiliza la Corporación para reconocer el esfuerzo del personal?			
¿Qué acciones implementa el Departamento de Talento Humano para promover un entorno saludable y libre de estrés?			
De acuerdo, al bienestar laboral ¿Qué solución se daría en caso de recibir quejas o reportes de estrés, ansiedad o agotamiento en el personal Administrativo?			
¿Considera usted, que las cargas de trabajo asignadas al personal Administrativo son equilibradas?			
¿Cómo se gestiona el exceso de trabajo o la presión laboral en los periodos de alta demanda?			
¿Qué mecanismos utiliza el área Administrativa para prevenir el agotamiento emocional o físico en las colaboradoras?			
¿Usted, ha notado actitudes de distanciamiento, desinterés o falta de empatía entre el personal Administrativo?			
¿Qué estrategias aplica el departamento Administrativo para fortalecer la motivación y el sentido de pertenencia (conexión, aceptación y seguridad)?			
En su criterio, ¿De qué manera la Gestión del Talento Humano puede influir positiva o negativamente en el bienestar emocional del personal Administrativo?			
¿Cree usted, que la Corporación Marzam debería fortalecer algún aspecto específico de la Gestión del Talento Humano para evitar la aparición del Síndrome de Burnout?			



ENTREVISTA

Colaboradoras encargadas del Departamento Talento Humano

Nombre de la Empresa

Corporación Marzam

Lugar: Instalaciones de la Corporación Marzam

Fecha de la entrevista: 19/12/2025



Objetivo: Analizar como incide la Gestión del Talento Humano en la presencia del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam, Manta.

Datos

Nombre del Experto:	1. Karina Rivera 2. Cindy Tomalá 3. Jenny Bazurto 4. Dayana Mero 5. Gloria López Anchundia 6. Mercedes Giler	Realizado por:	Laje Cardenas Shirley Ivonne
Cargo del entrevistado:	1. Técnico de Formación 2. Contador y responsable de pagos 3. Asistente de liquidación 4. Oficial de Cumplimiento 5. Coordinadora de nóminas 6. Asistente de desarrollo Humano	Hora de inicio y finalización de la entrevista	15:20 pm - 15:33 pm 15:35 pm - 15:44 pm 15:50 pm - 16:03 pm 16:10 pm - 16:15 pm 16:20 pm - 16:32 pm 16:35 pm - 16:50 pm

Preguntas de la Entrevista

¿Reciben capacitación constante las mujeres del área Administrativa?

¿Considera usted, que las capacitaciones que brinda la entidad ayudan a mejorar el desempeño laboral de las colaboradoras?

¿Se aplican evaluaciones periódicas del desempeño al personal Administrativo?

¿Usted considera, que las colaboradoras se sienten motivadas al recibir reconocimiento por su trabajo?

¿Cree usted, que existe buena comunicación y apoyo entre las compañeras de trabajo?

¿El departamento de Talento Humano ofrece condiciones laborales adecuadas para evitar el estrés?

¿Ha notado usted, signos de cansancio o sobrecarga laboral en las colaboradoras?

De acuerdo, al agotamiento laboral ¿usted considera, que el ritmo de trabajo afecta el bienestar emocional del personal Administrativo?

¿Ha percibido actitudes de indiferencia o falta de empatía entre las trabajadoras?

¿Ha percibido usted, pérdida de interés en las colaboradoras del área administrativa?

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

		P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
2	3	5	3	5	5	3	3	5	4	3	4	4
3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	3	2	3
4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3
5	4	4	3	4	2	3	2	2	3	4	2	3
6	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
11	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
12	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
16	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
17	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
20	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
21	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
24	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
25	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
26	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
27	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	2	2
28	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5

Figura 6 Aplicación SPSS para análisis cuantitativos
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

EMPRESA MARZAM ☆

Preguntas Respuestas 15 Configuración



Matriz de Encuestas
Mujeres del Área Administrativa
Corporación Marzam de Manta



Cuestionario:

Artículo Investigativo: Gestión del Talento Humano; Síndrome de Burnout en mujeres del área Administrativa de la Corporación Marzam, Manta.

Síndrome de Burnout: Conocido por el exceso del Estrés Laboral.

Objetivo: Identificar los factores laborales que influyen en la aparición del Síndrome de Burnout en las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam.

Medidas de Escala:

1. Nunca
2. Rara vez
3. A veces
4. Frecuentemente
5. Siempre

Figura 7 Aplicación de Forms para encuestas dirigidas a las mujeres del área administrativa de la Corporación Marzam de Manta.

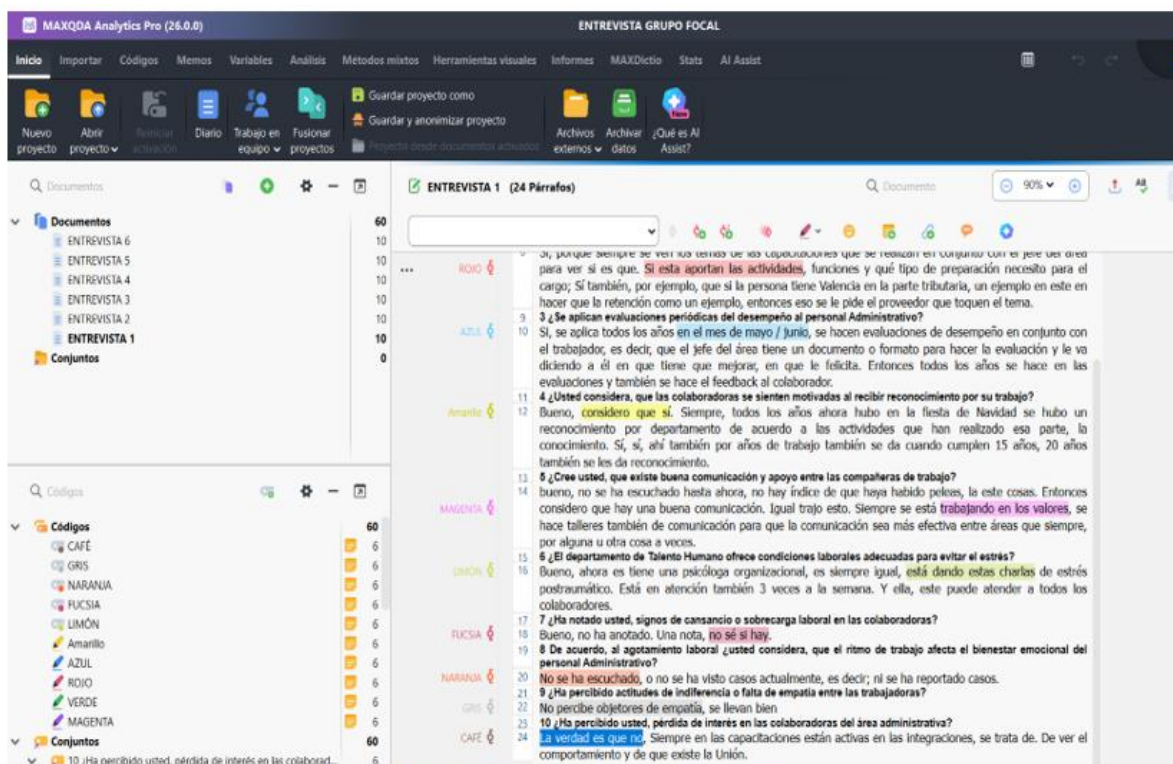


Figura 8 Aplicación MAXQDA para análisis cualitativos
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

1. ¿El departamento de Talento Humano, ofrece programas de capacitación que contribuyen a mejorar su desempeño y reducir el agotamiento laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	15	42,9	42,9	45,7
	Frecuentemente	12	34,3	34,3	80,0
	Siempre	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 2 Resultados pregunta #1 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

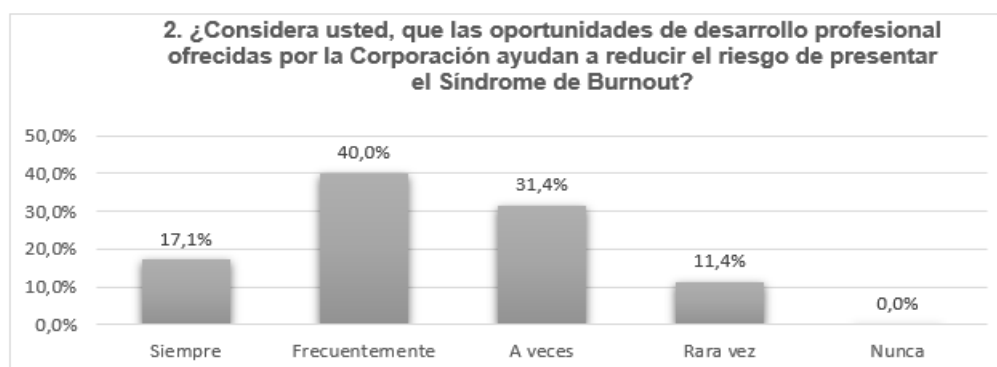


Gráfica 1 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #1
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

2. ¿Considera usted, que las oportunidades de desarrollo profesional ofrecidas por la Corporación ayudan a reducir el riesgo de presentar el Síndrome de Burnout?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	4	11,4	11,4	11,4
	A veces	11	31,4	31,4	42,9
	Frecuentemente	14	40,0	40,0	82,9
	Siempre	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 3 Resultados pregunta #2 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley



Gráfica 2 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #2
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

3. En referencia al desempeño laboral ¿Usted considera que su esfuerzo y desempeño laboral son reconocidos y valorados por parte de sus superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	14	40,0	40,0	42,9
	Frecuentemente	13	37,1	37,1	80,0
	Siempre	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 4 Resultados pregunta #3 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley



Gráfica 3 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #3
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

4. ¿El departamento de Talento Humano, realiza evaluaciones periódicas para medir y mejorar el desempeño del personal administrativo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	3	8,6	8,6	8,6
	A veces	14	40,0	40,0	48,6
	Frecuentemente	16	45,7	45,7	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 5 Resultados pregunta #4 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley



Gráfica 4 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #4
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

5. ¿La comunicación interna del departamento de Talento Humano mantiene informado a su personal sobre asuntos o cambios importantes dentro de la misma?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	40,0	40,0	40,0
	Frecuentemente	14	40,0	40,0	80,0
	Siempre	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 6 Resultados pregunta #5 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

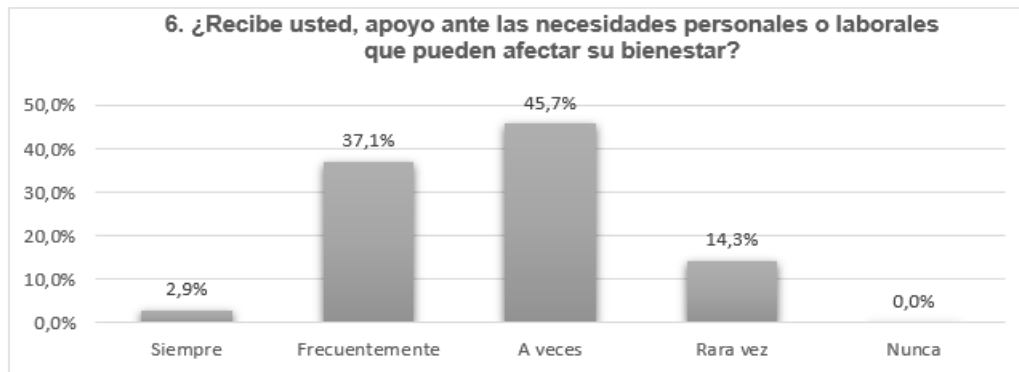


Gráfica 5 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #5
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

6. ¿Recibe usted, apoyo ante las necesidades personales o laborales que pueden afectar su bienestar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	5	14,3	14,3	14,3
	A veces	16	45,7	45,7	60,0
	Frecuentemente	13	37,1	37,1	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 7 Resultados pregunta #6 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

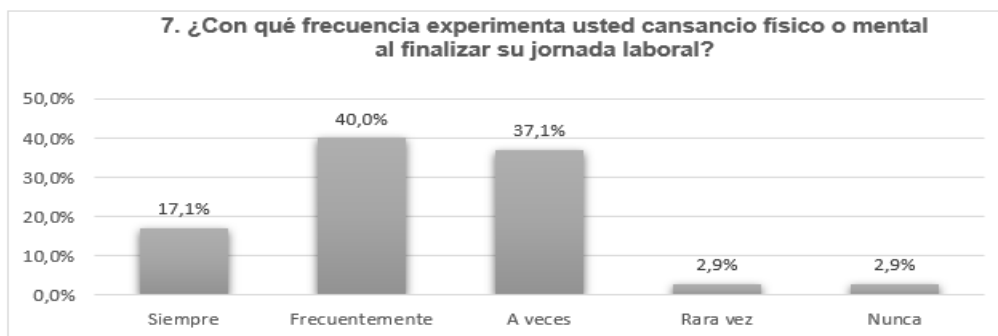


Gráfica 6 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #6
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

7. ¿Con qué frecuencia experimenta usted cansancio físico o mental al finalizar su jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Rara vez	1	2,9	2,9	5,7
	A veces	13	37,1	37,1	42,9
	Frecuentemente	14	40,0	40,0	82,9
	Siempre	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 8 Resultados pregunta #7 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

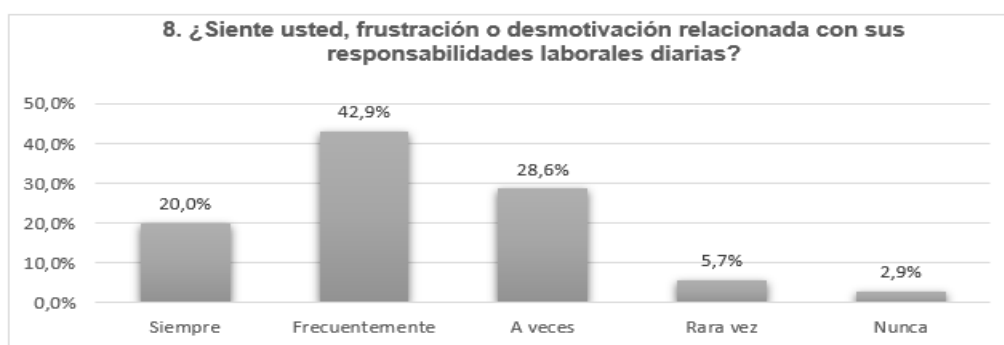


Gráfica 7 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #7
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

8. ¿Siente usted, frustración o desmotivación relacionada con sus responsabilidades laborales diarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Rara vez	2	5,7	5,7	8,6
	A veces	10	28,6	28,6	37,1
	Frecuentemente	15	42,9	42,9	80,0
	Siempre	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 9 Resultados pregunta #8 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

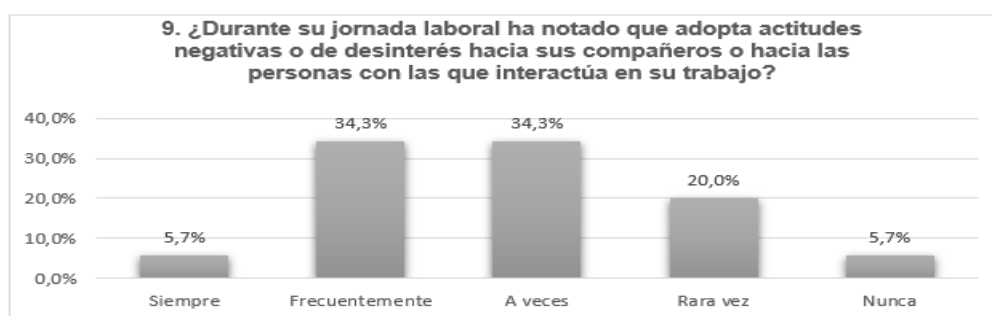


Gráfica 8 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #8
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

9. ¿Durante su jornada laboral ha notado que adopta actitudes negativas o de desinterés hacia sus compañeros o hacia las personas con las que interactúa en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	Rara vez	7	20,0	20,0	25,7
	A veces	12	34,3	34,3	60,0
	Frecuentemente	12	34,3	34,3	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 10 Resultados pregunta #9 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

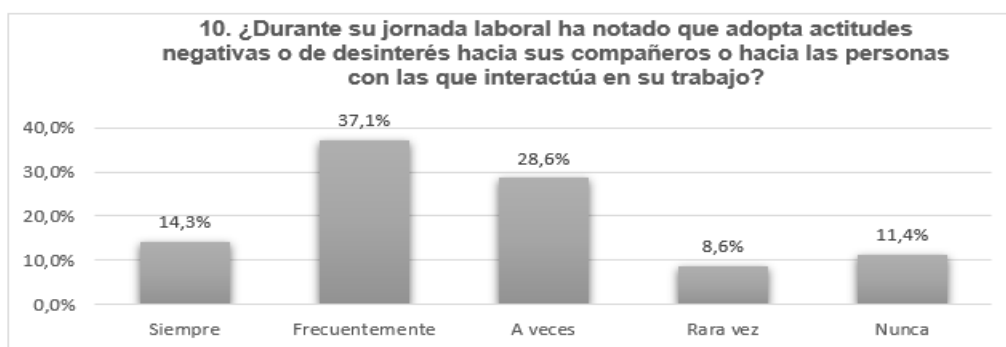


Gráfica 9 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #9
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

10. ¿Durante su jornada laboral ha notado que adopta actitudes negativas o de desinterés hacia sus compañeros o hacia las personas con las que interactúa en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	Rara vez	3	8,6	8,6	20,0
	A veces	10	28,6	28,6	48,6
	Frecuentemente	13	37,1	37,1	85,7
	Siempre	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 11 Resultados pregunta #10 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley



Gráfica 10 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #10
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

11. ¿Considera usted que la falta de reconocimiento o logros en su trabajo ha afectado su autoestima o nivel de confianza laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	6	17,1	17,1	17,1
	A veces	11	31,4	31,4	48,6
	Frecuentemente	16	45,7	45,7	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 12 Resultados pregunta #11 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

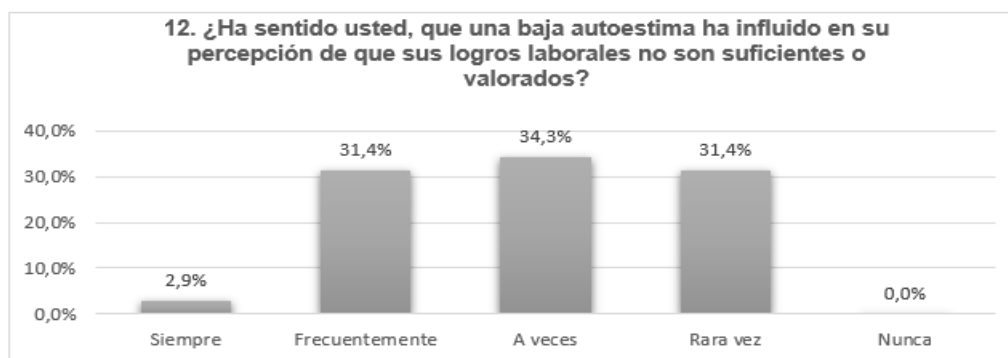


Gráfica 11 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #11
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

12. ¿Ha sentido usted, que una baja autoestima ha influido en su percepción de que sus logros laborales no son suficientes o valorados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	11	31,4	31,4	31,4
	A veces	12	34,3	34,3	65,7
	Frecuentemente	11	31,4	31,4	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 13 Resultados pregunta #12 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

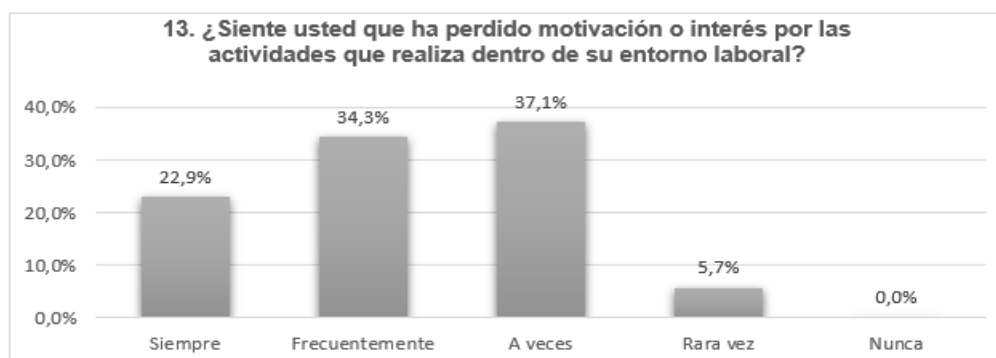


Gráfica 12 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #12
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley

13. ¿Siente usted que ha perdido motivación o interés por las actividades que realiza dentro de su entorno laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	2	5,7	5,7	5,7
	A veces	13	37,1	37,1	42,9
	Frecuentemente	12	34,3	34,3	77,1
	Siempre	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Tabla 14 Resultados pregunta #13 análisis SPSS
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley



Gráfica 13 Resultados análisis estadísticos SPSS pregunta #13
Elaborado por: Laje Cardenas Shirley



Imagen 1 Entrevista a experto: Ing. Karina Rivera Técnico de Formación



Imagen 2 Entrevista a experto: Cindy Tomalá Contador y responsable de pagos



Imagen 3 Entrevista a experto: Jenny Bazarro Asistente de Liquidación



Imagen 4 Entrevista a experto: Dayana Mero Oficial de Cumplimiento

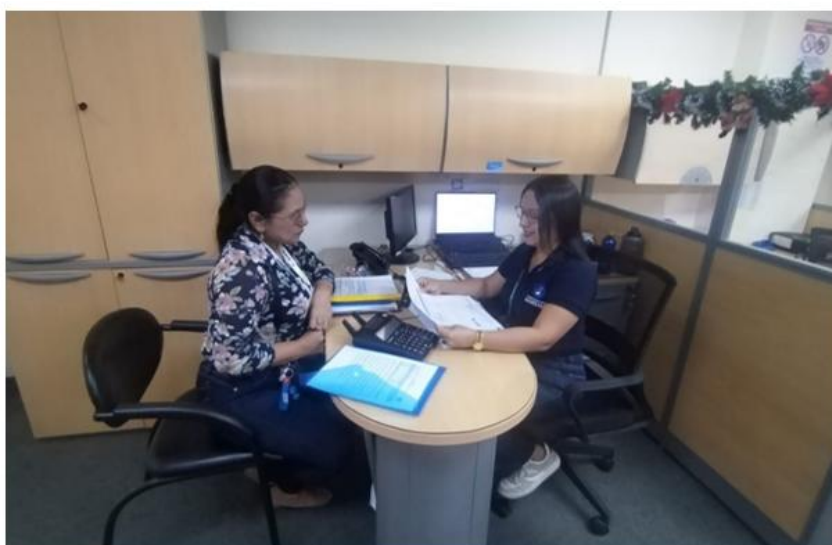


Imagen 5 Entrevista a experto: Gloria López Anchundia Coordinadora de nóminas

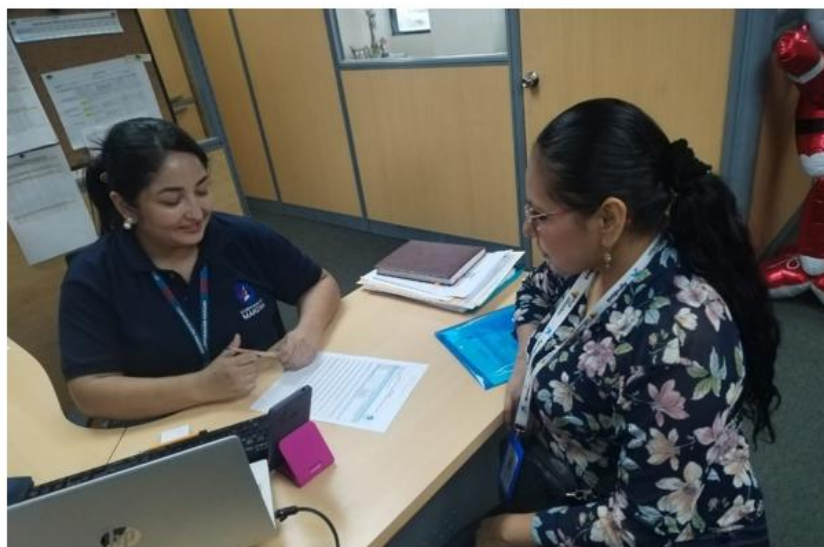


Imagen 6 Mercedes Giler Asistente de Desarrollo Humano