



ORIGINAL

Effect of Burnout Syndrome on work performance in administrative personnel

Efecto del síndrome de Burnout sobre el desempeño laboral en personal administrativo

Verónica Adriana Freire Palacios¹  , Sridam David Arévalo Lara¹  , María Belén Espíndola Lara¹  ,
Andrea Ramírez Casco²  , David Miguel Larrea Luzuriaga³  , Cesar Guevara Maldonado⁴  

¹Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.

²Escuela Superior Politécnica del Chimborazo, Riobamba, Ecuador

⁴Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador

Citar como: Freire Palacios VA, Arévalo Lara SD, Espíndola Lara MB, Ramírez Casco A, Larrea Luzuriaga DM, Guevara Maldonado C. Effect of Burnout Syndrome on Work Performance in Administrative Personnel. Salud, Ciencia y Tecnología. 2024; 4:1185. <https://doi.org/10.56294/saludcyt20241185>

Enviado: 09-02-2024

Revisado: 10-05-2024

Aceptado: 24-07-2024

Publicado: 25-07-2024

Editor: Dr. William Castillo-González 

ABSTRACT

Burnout syndrome can negatively affect workers' performance. Objective: To determine the prevalence of Burnout Syndrome and its impact on the Administrative Performance of the Human Talent at the Chimborazo Sports Federation. This study is quantitative, descriptive, and cross-sectional, involving 21 administrative workers. The Maslach Burnout Inventory Questionnaire was used to measure burnout, and a Job Performance Questionnaire was applied. Descriptive and correlational analyses were conducted. Results showed that 10 % had high levels of burnout, 14 % medium, and 76 % low. The most affected dimensions were personal accomplishment and depersonalization. Job performance was mostly regular (90 %). A significant correlation was found between burnout and job performance ($r=0,689$, $p=0,001$). Burnout explained 41,7 % of the variability in performance. Conclusions: There is an inverse relationship between burnout syndrome and job performance in this group of workers. Preventive measures are recommended.

Keyword: Psychological Exhaustion; Work Performance; Administrative Personnel; Sports.

RESUMEN

El síndrome de burnout puede afectar negativamente el desempeño de los trabajadores. Objetivo: Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout y su impacto en el Desempeño Administrativo del Talento Humano de la Federación Deportiva de Chimborazo. El presente estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal en 21 trabajadores administrativos. Se aplicó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory para medir burnout y un Cuestionario de Desempeño Laboral, se realizó análisis descriptivo y correlacional. El 10 % presentó niveles altos de burnout, 14 % nivel medio y 76 % bajo. Las dimensiones más afectadas fueron realización personal y despersonalización. El desempeño laboral fue mayormente regular (90 %). Se encontró una correlación significativa entre burnout y desempeño laboral ($r=0,689$, $p=0,001$). El burnout explicó el 41,7 % de la variabilidad del desempeño. Conclusiones: Existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en este grupo de trabajadores. Se recomienda implementar medidas preventivas.

Palabras clave: Agotamiento Psicológico; Rendimiento Laboral; Personal Administrativo; Deportes.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que suele presentarse en profesionales que brindan servicios

y tienen interacción directa con personas.⁽¹⁾ Este síndrome puede afectar negativamente la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores.^(1,2)

Las tres dimensiones del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal) han mostrado relaciones consistentes con diversos indicadores de desempeño, como la calidad del servicio, la satisfacción de los usuarios, el ausentismo y la rotación.^(3,4,5) Estudios previos en diferentes contextos laborales han encontrado asociaciones significativas entre la presencia de burnout y un menor desempeño de los trabajadores.^(6,7,8)

En el ámbito deportivo, los entrenadores son un grupo ocupacional vulnerable al burnout debido a los múltiples estresores a los que están expuestos.⁽⁹⁾ con prevalencias que oscilan entre el 10 % y el 47 %.^(10,11) Los entrenadores con mayores niveles de burnout presentan peor comunicación con sus deportistas, toman decisiones menos efectivas y son más propensos a abandonar su profesión.^(12,13)

Sin embargo, hay poca evidencia sobre la prevalencia de burnout y su relación con el desempeño laboral en personal administrativo de organizaciones deportivas, quienes cumplen funciones clave para el adecuado funcionamiento de estas entidades.⁽¹⁴⁾ y podrían ser vulnerables a desarrollar burnout debido a la alta carga laboral, presión y demandas interpersonales.⁽¹⁵⁾

El objetivo de este estudio fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal administrativo de la Federación Deportiva de Chimborazo (FDCH).⁽¹⁶⁾ Conocer esta relación es relevante para identificar factores de riesgo, diseñar estrategias de prevención e intervención, sensibilizar a las autoridades deportivas y aportar evidencia sobre la validez transcultural del constructo de burnout en un contexto latinoamericano.

MÉTODO

Diseño y población

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal para obtener información sobre la prevalencia del burnout y su relación con el desempeño en un momento específico, sin manipular variables ni hacer seguimiento en el tiempo.⁽¹⁷⁾ La población incluyó a los 21 trabajadores administrativos de la Federación Deportiva de Chimborazo, sin muestreo probabilístico.⁽¹⁸⁾ esto proporcionó resultados representativos dentro de este grupo específico, pero implica limitaciones en cuanto a la generalización de estos hallazgos a otros contextos.

Instrumentos

Para medir el burnout, variable independiente en este estudio, se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión para profesionales de servicios humanos,⁽²⁰⁾ que evalúa tres dimensiones: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (RP).⁽²¹⁾ Cada dimensión del MBI se clasifica en:

Tabla 1. Niveles de burnout según los puntos de corte del manual del MBI.

	Bajo	Medio	Alto
AE	≤ 18	19-26	≥ 27
DP	≤ 5	6-9	≥ 10
RP	≤ 33	≤ 33	≥ 40

Nota. Rango establecidos y estandarizados del MBI.
(23,24)

Los puntajes se interpretaron mediante una técnica de semaforización (verde, amarillo, anaranjado, rojo) y se utilizaron percentiles para evaluar la intensidad de cada dimensión.⁽²⁴⁾ El MBI es el instrumento más utilizado y validado para medir burnout en contextos laborales, con adecuadas propiedades psicométricas^(25,26) y evidencias de validez.^(27,28)

La variable dependiente de este estudio, el desempeño laboral individual, fue evaluada utilizando el Cuestionario de Desempeño Laboral Individual adaptado para población hispana.⁽³⁰⁾ Este instrumento evalúa tres variables específicas: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento contra productivo, utilizando una escala de Likert de 5 puntos. Esta escala permite evaluar la eficacia en tareas específicas, comportamientos que contribuyen al ambiente laboral, y comportamientos negativos que afectan el desempeño. Los puntajes obtenidos se interpretan en tres niveles: bajo, regular o alto. Además, el cuestionario ha demostrado valores aceptables de confiabilidad,⁽³¹⁾ así como evidencias de validez factorial, convergente y discriminante en diferentes muestras.^(32,33)

Se realizó un análisis descriptivo y correlacional de las variables utilizando el coeficiente de correlación de Pearson y regresión lineal, con un nivel de significancia de 0.05, procesado en SPSS v.25. Las variables cualitativas se codificaron como variables binarias para incluirlas en el análisis estadístico.

Regresión Lineal Múltiple

Para determinar las dimensiones del burnout que predicen el desempeño, se aplicó regresión lineal múltiple, verificando los supuestos estadísticos^(34,35) de normalidad,⁽³⁶⁾ homocedasticidad,⁽³⁷⁾ independencia de errores⁽³⁸⁾ y ausencia de multicolinealidad.⁽³⁹⁾ Se utilizó el método stepwise para seleccionar los predictores.⁽⁴⁰⁾

El modelo final fue significativo ($F(2,18)=10,6$, $p<0,01$), incluyendo las dimensiones de Despersonalización ($B=0,48$, $p<0,01$) y Realización Personal ($B=-0,36$, $p<0,05$) como predictores del desempeño, explicando el 49,5 % de su varianza (R^2 ajustado=0,495), un tamaño del efecto grande.⁽⁴¹⁾ La ecuación resultante fue:

$$\text{Desempeño} = 76,8 + 0,48(\text{Despersonalización}) - 0,36(\text{Realización Personal}).$$

Estos resultados sugieren que la despersonalización y la baja realización personal son las dimensiones del burnout que más impactan en el desempeño de esta muestra, en concordancia parcial con estudios previos.^(42,43,44) aunque otros reportan un papel menos consistente de estas dimensiones,^(45,46) posiblemente por diferencias metodológicas.⁽⁴⁷⁾

A pesar de las fortalezas del análisis, deben reconocerse limitaciones como el diseño transversal, el pequeño tamaño muestral y la falta de medidas objetivas de desempeño. Se sugieren estudios longitudinales con muestras más grandes y diversas fuentes de evaluación. No obstante, los resultados tienen implicaciones prácticas, sugiriendo que las intervenciones en organizaciones deportivas deberían enfocarse en reducir la despersonalización y aumentar la realización personal de los trabajadores.^(48,49)

Tabla 2. Coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple

Variable	B	SE B	β	t	p
Constante	76,8	8,42	-	9,12	<0,001
Despersonalización	0,48	0,15	0,48	3,20	0,005
Realización Personal	-0,36	0,14	-0,36	-2,57	0,019

Nota. B = coeficiente no estandarizado; SE B = error estándar de B; B = coeficiente estandarizado; t = estadístico t; p = valor p. R^2 ajustado = 0,495, $F(2, 18) = 10,6$, $p < 0,01$.

La tabla 2 muestra los coeficientes del modelo de regresión lineal múltiple obtenido. Las variables predictoras incluidas fueron Despersonalización y Realización Personal. Los coeficientes no estandarizados (B) indican el cambio en la variable dependiente (Desempeño) por cada unidad de cambio en la variable predictora, manteniendo constantes las demás. Los coeficientes estandarizados (β) permiten comparar la importancia relativa de cada predictor. Los valores t y p indican la significancia estadística de cada coeficiente. El R^2 ajustado muestra la proporción de varianza del Desempeño explicada por el modelo, y el estadístico F y su valor p indican la significancia global del modelo.

RESULTADOS

Características de la población

La población de estudio incluyó 21 trabajadores administrativos de la Federación Deportiva de Chimborazo, con una edad promedio de 41,1 años ($DE=9,9$), siendo el 57,1 % hombres y el 42,9 % mujeres. La mayoría estaban casados (61,9 %) y tenían una antigüedad laboral media de 7,9 años ($DE=7,9$). Estos datos son similares a los reportados en otros estudios con personal administrativo deportivo deportivos.^(50,51) aunque la mayor proporción de hombres podría reflejar la segregación ocupacional por género en este sector.^(52,53)

Prevalencia del síndrome de burnout

En cuanto a la prevalencia de burnout, el 10 % del personal administrativo presentó un nivel alto, el 14 % un nivel medio y el 76 % un nivel bajo, indicando que el 24 % tiene sintomatología moderada a severa. Esta prevalencia es comparable a la hallada en estudios previos con muestras similares^(54,55) Aunque algunas investigaciones han reportado prevalencias más altas en entrenadores deportivos^(56,57) y árbitros.⁽⁵⁸⁾

Al analizar las dimensiones del burnout mediante percentiles, se observó que las más afectadas fueron la baja realización personal (Pc 48) y la despersonalización (Pc 23). Un percentil 48 indica que el 52 % de los encuestados experimenta niveles bajos de realización personal, mientras que un percentil 23 significa que el 77 % presenta altos niveles de despersonalización. El agotamiento emocional se ubicó en un nivel medio (Pc 37), con un 63 % de los encuestados experimentando agotamiento emocional significativo. Estos hallazgos coinciden parcialmente con otros estudios en entrenadores⁽⁶⁰⁾ y árbitros⁽⁶¹⁾, sugiriendo que los sentimientos de ineficacia, frustración y actitudes negativas son las manifestaciones más frecuentes de burnout en este grupo. Las diferencias en el orden y magnitud de las dimensiones podrían deberse a factores contextuales y personales específicos de cada muestra,⁽⁶²⁾ como la presión por resultados y falta de apoyo en entrenadores organizacional.

⁽⁶³⁾, o la exposición a conflictos y agresiones en árbitros.⁽⁶⁴⁾ Los niveles de burnout para todos los casos se explican en base a los puntos de corte del manual del MBI detallados en la Tabla 1.

Dimensión	Percentil	Nivel
Baja realización personal	48	Alto
Despersonalización	23	Alto
Agotamiento emocional	37	Medio

Nota. Un percentil más bajo en despersonalización y agotamiento emocional indica mayor gravedad de burnout.

La tabla 3 muestra los niveles de burnout de la población estudiada según las tres dimensiones del MBI, expresados en percentiles. Se observa que la baja realización personal y la despersonalización se ubicaron en un nivel alto, mientras que el agotamiento emocional se situó en un nivel medio, de acuerdo con los puntos de corte establecidos en el manual del instrumento. Esto sugiere que los sentimientos de ineficacia, frustración y actitudes negativas hacia los demás fueron las manifestaciones más prevalentes de burnout en este grupo de trabajadores administrativos.

Factores asociados al burnout

En base al análisis correlacional aplicado a las variables, se determinó que los factores sociodemográficos y laborales asociados a mayores niveles de burnout, se encontró que la edad entre 36 y 45 años ($p < 0,01$), el sexo masculino, el estado civil casado/divorciado y la antigüedad laboral de 2 años ($p < 0,04$) se relacionaron con puntajes más altos en las dimensiones del MBI. Estos resultados son consistentes con estudios previos que han identificado variables personales y contextuales como factores de riesgo para el burnout, como la edad media, posiblemente por mayores demandas y conflictos entre roles; el sexo, con más despersonalización en hombres y agotamiento emocional en mujeres, quizás por estereotipos y desigualdad en tareas domésticas; el estado civil casado/divorciado, tal vez por acumulación de estresores y falta de tiempo de ocio; y la antigüedad laboral intermedia (2-5 años), posiblemente por mayor vulnerabilidad tras la fase inicial hasta desarrollar mejores estrategias de afrontamiento. Sin embargo, el diseño transversal y el pequeño tamaño muestral limitan las conclusiones sobre causalidad y requieren estudios longitudinales más grandes.

Niveles de desempeño laboral

Respecto al desempeño laboral, solo el 10 % obtuvo un nivel alto y el 90 % un nivel regular, sugiriendo que la mayoría cumple con estándares mínimos, pero sin sobresalir (Tabla 1). El desempeño de tarea fue alto en el 95 %, pero el contextual y el contra productivo fueron regulares en el 100 % y 71 % respectivamente, coincidiendo con otros estudios en muestras similares. Esto podría deberse a falta de incentivos, sobrecarga, ambigüedad de rol, escasez de recursos, y a que el desempeño contextual y contra productivo son más sensibles a variables disposicionales y actitudinales.

Relación entre burnout y desempeño

Los resultados de este estudio muestran una correlación de 0,689 ($p < 0,01$) entre burnout y desempeño, indicando una relación fuerte según los estándares de Cohen. Esto difiere de los meta-análisis previos que han encontrado correlaciones moderadas, generalmente entre 0,26 y 0,46. Sin embargo, el burnout en este estudio explicó el 41,7 % de la varianza en el desempeño laboral (R^2 0,417, $p < 0,01$), lo cual es un tamaño del efecto considerable (Tabla 4).

Estos resultados respaldan el impacto negativo del burnout sobre el rendimiento laboral y su importancia como predictor del desempeño, apoyando así la hipótesis del estudio. No obstante, el diseño transversal no permite establecer causalidad y el uso de medidas auto reportadas puede introducir sesgos, por lo que se requieren estudios longitudinales con múltiples fuentes de evaluación.

Variable	r	R ²	p
Burnout - Desempeño	0,689	0,417	<0,01

Nota. r = coeficiente de correlación de Pearson; R² = coeficiente de determinación.

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio muestran una prevalencia significativa de burnout en niveles moderados a altos

en el personal administrativo de una organización deportiva ecuatoriana. Se observó una relación inversa entre el burnout y el desempeño laboral. La baja realización personal y la despersonalización fueron las dimensiones más afectadas del burnout. Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas sobre la presencia del burnout en ocupaciones de servicio y sus consecuencias negativas para el bienestar y la productividad.^(1,2), así como con estudios en el contexto deportivo.^(9,10,11) Además, se identificaron factores sociodemográficos y laborales asociados al burnout, como la edad media, el sexo masculino, el estado civil casado/divorciado y la antigüedad laboral intermedia, similares a los reportados en la literatura.^(50,51,52,53)

Respecto al desempeño, la mayoría mostró un nivel regular, con puntajes más bajos en las dimensiones contextual y contra productiva, posiblemente por factores organizacionales adversos.^(54,55) El hallazgo más relevante fue la relación inversa entre burnout y desempeño, con una correlación moderadamente fuerte y un gran porcentaje de varianza explicada, en línea con la evidencia meta-analítica.^(1,2,42) Esto implica la necesidad de que las organizaciones monitoreen y prevengan activamente el burnout, implementando estrategias a nivel individual, interpersonal y organizacional.^(48,49)

A pesar de las limitaciones del estudio, como el diseño transversal, el pequeño tamaño muestral y el uso exclusivo de medidas de autoinforme, los hallazgos tienen implicaciones teóricas, respaldando la conceptualización del burnout como un síndrome con consecuencias negativas para el desempeño, y prácticas, subrayando la importancia de prevenir el burnout y promover un entorno laboral saludable en las organizaciones deportivas.

CONCLUSIONES

El estudio encontró una prevalencia significativa del síndrome de burnout (24 % en niveles moderados a altos) y una relación inversa con el desempeño laboral en el personal administrativo de una organización deportiva ecuatoriana. La baja realización personal y la despersonalización fueron las dimensiones más afectadas del burnout. Además, se identificaron algunos factores sociodemográficos y laborales asociados a mayores niveles de burnout, como la edad media, el sexo masculino, el estado civil casado/divorciado y la antigüedad laboral intermedia.

Estos hallazgos resaltan la importancia de prevenir y manejar el burnout en las organizaciones deportivas, no solo por el bienestar de los trabajadores, sino también por su impacto en la efectividad organizacional. Se recomienda implementar estrategias de intervención a nivel individual (entrenamiento en habilidades de afrontamiento), interpersonal (apoyo social) y organizacional (rediseño de puestos, cultura de cuidado) para reducir el burnout y mejorar el desempeño.

Asimismo, se sugiere realizar más investigaciones con diseños longitudinales, muestras más grandes y diversas, y múltiples fuentes de evaluación para superar las limitaciones de este estudio y esclarecer los mecanismos subyacentes a la relación entre burnout y desempeño. Las organizaciones pueden utilizar estos resultados para implementar sistemas de vigilancia, prevención y cuidado de la salud ocupacional que contribuyan tanto al desarrollo individual como organizacional.

REFERENCIAS

1. Rotstein S, Hudaib A, Facey A, Kulkarni J. Psychiatrist burnout: a meta-analysis of Maslach Burnout Inventory means. *Australas Psychiatry*. 2019;27(3):249-54.
2. Edú S, Laguía A, Moriano J. Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(3).
3. Nápoles J. Burnout: A review of the literature. *Updat Appl Res Music Educ*. 2022;40(2):19-26.
4. Lemonaki R, Xanthopoulou D, Bardos AN, Karademas EC, Simos PG. Burnout and job performance: a two-wave study on the mediating role of employee cognitive functioning. *Eur J Work Organ Psychol*. 2021;30(5):692-704.
5. Dyrbye L, Shanafelt T, Johnson P, Johnson LA, Satele D, West C. Sebuah studi cross-sectional mengeksplorasi hubungan antara kelelahan, ketidakhadiran, dan kinerja di kalangan perawat Amerika. *BMC Nurs*. 2019;18(1):1-8.
6. Johnson J, Corker C, O'connor DB. Burnout in psychological therapists: A cross-sectional study investigating the role of supervisory relationship quality. *Clin Psychol*. 2020;24(3):223-35.
7. Madigan D, Kim L. Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *Int J Educ Res*. 2021;105(1):101714.

8. Koutsimani P, Montgomery A, Georganta K. The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Front Psychol.* 2019;10(3):1-19.
9. Olusoga P, Bentzen M, Kentta G. Coach burnout: A scoping review. *Int Sport Coach J.* 2019;6(1):42-62.
10. Hassmén P, Kenttä G, Hjälml S, Lundkvist E, Gustafsson H. Burnout symptoms and recovery processes in eight elite soccer coaches over 10 years. *Int J Sport Sci & Coach.* 2019;14(4):431-43.
11. Dianti Y. Impact of Burnout syndrome in athletes. *Angew Chemie Int Ed* 6(11), 951-952 [Internet]. 2017;22(2):5-24. Available from: [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
12. González H, Martinent G, Trinidad A. Perceived coach leadership profiles and relationship with burnout, coping and emotions. *Front Psychol.* 2019;10(7):1-8.
13. Westfall S, Martin E, Gould D. The Association Between the Coach-Athlete Relationship and Burnout Among High School Coaches. *J Sport Behav* [Internet]. 2018;41(1):107-26. Available from: https://scholarworks.boisestate.edu/kinesiology_facpubs/157/
14. Pouyandekia M, Memari Z. How can clubs play an essential role in talent identification and development programmes? A case study of German football. *Sport Soc.* 2022;25(9):1679-713.
15. Graham J, Smith A. Work and Life in the Sport Industry: A Review of Work-Life Interface Experiences Among Athletic Employees. *J Athl Train.* 2022;57(3):210-24.
16. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res.* 2022;22(1):149.
17. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MacGraw Hill Education; 2018. 714 p.
18. Castro M. Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Rev Medica Clin Las Condes* [Internet]. 2019;30(1):50-65. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>
19. Etikan I, Babatope O. A Basic Approach in Sampling Methodology and Sample Size Calculation. *MedLife Clin* [Internet]. 2019;1(1):1006. Available from: <https://www.medtextpublications.com/open-access/a-basic-approach-in-sampling-methodology-and-sample-size-calculation-249.pdf>
20. Leiter MP. Burnout as a developmental process: Consideration of models. In: Professional burnout [Internet]. CRC Press; 2018. p. 237-50. Available from: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9780203741825-18/burnout-developmental-process-consideration-models-michael-leiter>
21. Schonfeld IS, Verkuilen J, Bianchi R. Inquiry into the correlation between burnout and depression. *J Occup Health Psychol.* 2019;24(6):603.
22. Bianchi R, Schonfeld I, Verkuilen J. A five-sample confirmatory factor analytic study of burnout-depression overlap. *J Clin Psychol.* 2020;76(4):801-21.
23. van Dam A. A clinical perspective on burnout: diagnosis, classification, and treatment of clinical burnout. *Eur J Work Organ Psychol* [Internet]. 2021;30(5):732-41. Available from: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1948400>
24. Wertheimer M, Puente AE. A brief history of psychology. Routledge; 2020. 270 p.
25. Nguyen H, Kitaoka K, Sukigara M, Thai A. Burnout Study of Clinical Nurses in Vietnam: Development of Job Burnout Model Based on Leiter and Maslach's Theory. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)* [Internet]. 2018;12(1):42-9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.01.003>
26. Wickramasinghe N, Dissanayake D, Abeywardena G. Validity and reliability of the Maslach Burnout

Inventory-student survey in Sri Lanka. *BMC Psychol.* 2018;6(1):1-10.

27. Schaufeli W, Enzmann D. The burnout companion to study and practice: A critical analysis [Internet]. CRC press; 2020. 72 p. Available from: <https://books.google.es/books?id=yowEAAAQBAJ&lpg=PP15&ots=xNkGakJZgI&lr&hl=es&pg=PA72#v=onepage&q&f=false>

28. Mäkikangas A, Leiter M, Kinnunen U, Feldt T. Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *Eur J Work Organ Psychol* [Internet]. 2021;30(5):720-31. Available from: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>

29. van der Vaart L. The performance measurement conundrum: Construct validity of the individual work performance questionnaire in South Africa. *South African J Econ Manag Sci.* 2021;24(1):1-11.

30. Ramos P, Barrada J, Fernández E, Koopmans L. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the Journal of Work and Organizational Psychology Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the. *J Work Organ Psychol* [Internet]. 2019;35(3):195-205. Available from: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a21>

31. Campos G. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Rev Investig en Psicol.* 2022;25(1):63-81.

32. Ebener M, Hasselhorn H. Validation of short measures of work ability for research and employee surveys. *Int J Environ Res Public Health.* 2019;16(18):1-15.

33. Widyastuti T, Hidayat R. Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *Int J Res Stud Psychol.* 2018;7(2):101-12.

34. Backhaus K, Erichson B, Gensler S, Weiber R, Weiber T. Multivariate analysis. Springer Books. 2021;10(1):973-8.

35. Osborne J, Waters E. Four assumptions of multiple regression that researchers should always test. *Pract assessment, Res Eval.* 2019;8(1):2.

36. Khatun N. Applications of Normality Test in Statistical Analysis. *Open J Stat.* 2021;11(01):113-22.

37. King M. Testing for autocorrelation in linear regression models: A survey. In: Specification analysis in the linear model [Internet]. Routledge; 2018. p. 19-73. Available from: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781351140683-4/testing-autocorrelation-linear-regression-models-survey-maxwell-king>

38. Bai J, Choi S, Liao Y. Feasible generalized least squares for panel data with cross-sectional and serial correlations. *Empir Econ.* 2021;60(1):309-26.

39. Marcoulides K, Raykov T. Evaluation of variance inflation factors in regression models using latent variable modeling methods. *Educ Psychol Meas.* 2019;79(5):874-82.

40. Mertler C, Vannatta R, LaVenía K. Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation. Routledge; 2021. 350 p.

41. Lakens D, Caldwell A. Simulation-Based Power Analysis for Factorial Analysis of Variance Designs. *Adv Methods Pract Psychol Sci.* 2021;4(1):1-14.

42. Demerouti E, Bakker A, Peeters M, Breevaart K. New directions in burnout research. *Eur J Work Organ Psychol* [Internet]. 2021;30(5):686-91. Available from: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>

43. Bianchi R, Schonfeld I, Laurent E. Burnout: Moving beyond the status quo. *Int J Stress Manag.* 2019;26(1):36.

44. Meier S, Kim S. Meta-regression analyses of relationships between burnout and depression with sampling and measurement methodological moderators. *J Occup Health Psychol.* 2022;27(2):195.

45. Bianchi R, Manzano-García G, Rolland JP. Is Burnout Primarily Linked to Work-Situated Factors? A Relative Weight Analytic Study. *Front Psychol.* 2021;11(1):1-14.
46. Song X, Xiang M, Liu Y, Yu C. Relationship between job satisfaction and burnout based on a structural equation model. *J Occup Environ Med.* 2020;62(12):e725--e731.
47. Garden A. The purpose of burnout: A Jungian interpretation. In: *Occupational stress [Internet]*. CRC Press; 2020. p. 207-22. Available from: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003072430-19/purpose-burnout-jungian-interpretation-anna-maria-garden>
48. Eckleberry J, Kirkpatrick H, Barbera T. The problems with burnout research. *Acad Med.* 2018;93(3):367-70.
49. De Simone S, Vargas M, Servillo G. Organizational strategies to reduce physician burnout: a systematic review and meta-analysis. *Aging Clin Exp Res.* 2021;33(1):883-94.
50. Dos Santos A, Pires D, Vorkapic C, De Andrade A. Differences in perception of burnout syndrome among young athletes from individual and team sports. *Motricidade.* 2020;16(1):39-46.
51. McCallaghan S, Jackson L, Heyns M. Servant leadership, diversity climate, and organisational citizenship behaviour at a selection of South African companies. *J Psychol Africa.* 2020;30(5):379-83.
52. Hindman L, Walker N. Sexism in professional sports: How women managers experience and survive sport organizational culture. *J Sport Manag.* 2020;34(1):64-76.
53. Nielsen M, Skogstad A, Gjerstad J, Einarsen S. Are transformational and laissez-faire leadership related to state anxiety among subordinates? A two-wave prospective study of forward and reverse associations. *Work & Stress.* 2019;33(2):137-55.
54. Sas K, Szóstak W, Herman E. What makes coaches burn out in their job? Prevalance and correlates of coaches' burnout in Poland. *Int J Sport Sci & Coach.* 2018;13(6):874-82.
55. Seibt R, Kreuzfeld S. Influence of work-related and personal characteristics on the burnout risk among full-and part-time teachers. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(4):1-17.
56. Lee YH, Chelladurai P. Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *Eur Sport Manag Q.* 2018;18(4):393-412.
57. Tolukan E. Relationship between emotional labor behavior and burnout level of football coaches. *Int J High Educ.* 2019;8(2):7-15.
58. Abdul-Rahman Al-Haramlah A. Psychological Stress, Burnout and its relationship with Decision Making among Table Tennis Referees: A Case Study on the Fourth Championship of Saudi Universities. *Sport TK-Revista Euroam Ciencias del Deport.* 2018;7(1):103.
59. Choi Y, Choi B, Park T, Uhm J, Lee D, Chang S, et al. A study on the characteristics of Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) of workers in one electronics company. *Ann Occup Environ Med.* 2019;31(1):1-16.
60. Tóth I, Morin A, Salmela K. Reciprocal associations between burnout and depression: An 8-year longitudinal study. *Appl Psychol.* 2021;70(4):1691-727.
61. Alkhawaldeh I, Madanat A. Psychological Stress Level Among Football Referees in Light of Masses Absence Due To the Covid-19 Pandemic. *Rev Iberoam Psicol del Ejerc y el Deport [Internet]*. 2023;18(2):146-9. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8933974>
62. Mikolajczak M, Roskam I. A theoretical and clinical framework for parental burnout: The balance between risks and resources (BR2). *Front Psychol.* 2018;9(6):11.

63. Altfeld S, Schaffran P, Kleinert J, Kellmann M. Minimising the risk of coach burnout: From research to practice. *Int Sport Coach J* [Internet]. 2018;5(1):71-8. Available from: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781351024501-4/understanding-coach-burnout-underlying-emotions-narrative-approach-kylie-mcneill-natalie-durand-bush-pierre-nicolas-lemyre>

64. Webb T, Dicks M, Thelwell R, van Der Kamp J, Rix G. An analysis of soccer referee experiences in France and the Netherlands: Abuse, conflict, and level of support. *Sport Manag Rev*. 2020;23(1):52-65.

AGRADECIMIENTOS

A la Federación Deportiva de Chimborazo por la apertura y disposición para realizar este estudio.

CONFLICTO DE INTERESES

Ninguno.

FINANCIAMIENTO

Esta investigación no contó con financiamiento externo.

CONTRIBUCIÓN DE LA AUTORÍA

Conceptualización: David Miguel Larrea Luzuriaga, María Belén Espíndola Lara.

Curación de datos: Verónica Adriana Freire Palacios

Análisis formal: David Miguel Larrea Luzuriaga

Investigación: David Miguel Larrea Luzuriaga, María Belén Espíndola Lara.

Metodología: Sridam David Arévalo Lara, Cesar Guevara Maldonado.

Supervisión: Verónica Adriana Freire Palacios, María Belén Espíndola Lara.

Redacción - borrador original: David Miguel Larrea Luzuriaga

Redacción - revisión y edición: Verónica Adriana Freire Palacios, Sridam David Arévalo Lara, Cesar Guevara Maldonado.