



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y
TECNOLOGÍAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA, ORIENTACIÓN
VOCACIONAL Y FAMILIAR**

El burnout en futbolistas profesionales en la ciudad de Riobamba

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciado en Psicología
Educativa, Orientación Vocacional y Familiar**

Autor:

Chimbolema Quinatoa Jhonnatan Fabricio

Tutor:

Dr. Patricio Marcelo Guzmán Yucta

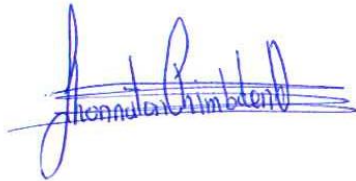
Riobamba, Ecuador. 2023

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, **Chimbolema Quinatoa Jhonnatan Fabricio**, con cédula de ciudadanía **060395942-0**, autor del trabajo de investigación titulado “**El burnout en futbolistas profesionales en la ciudad de Riobamba**”, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mí exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor de la obra referida será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, octubre del 2023.



Jhonnatan Fabricio Chimbolema Quinatoa

C.I: 060395942-0

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROGESOR TUTOR

Quien suscribe, **Dr. Marcelo Patricio Guzmán Yucta**, catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas Y Tecnologías, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado “**El burnout en futbolistas profesionales en la ciudad de Riobamba**”, bajo la autoría de **Jhonnatan Fabricio Chimbolema Quinatoa**; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales de su sustentación.

Es todo cuando informar en honor a la verdad, en Riobamba, a los 16 días del mes de octubre de 2023.



Dr. Marcelo Patricio Guzmán Yucta

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “El burnout en futbolistas profesionales en la ciudad de Riobamba”, presentado por Jhonnatan Fabricio Chimbolema Quinatoa, con cédula de identidad número 060395942-0, bajo la tutoría de Dr. Patricio Marcelo Guzmán Yucta; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 16 de octubre de 2023.

Mgs. Paco Fernando Janeta Patiño
MIEMBRO DE TRIBUNAL



Firma

Msc Aracely Carolina Gonzales
Vintimilla
MIEMBRO DE TRIBUNAL



Firma

Dr. Patricio Marcelo Guzmán Yucta
TUTOR



Firma



CERTIFICACIÓN

Que, **CHIMBOLEMA QUINATOA JHONNATAN FABRICIO** con CC: **0603959420** estudiante de la Carrera **PSICOLOGÍA EDUCATIVA, ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y FAMILIAR, NO VIGENTE**, Facultad de **CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, HUMANAS Y TECNOLOGÍAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**BURNOUT EN FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA**", cumple con el **6%**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 11 de julio del 2023

Dr Patricia Marcelo Guzmán Yucta
TUTOR(A) TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación dedico a mi madre Esperanza, quien me ha dado la vida y me ha acompañado en el transcurso de mi formación académica.

A mi hermano y mi familia por estar en los buenos y malos momentos de mi vida con quienes he superado adversidades que existen en la vida para salir adelante.

A mis amigos que han sido partícipes de mi formación académica mediante la instrucción de consejos y apoyo para superarme cada día.

Jhonnatan Fabricio Chimbolema Quinatoa

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Chimborazo, por haberme brindado la oportunidad de formarme académicamente en la carrera de Psicología, en donde he compartido conocimientos con excelentes docentes quienes me han enseñado el valor de la vida.

A mis madre y hermano por haber creído en la capacidad de superarme y poder servir a la sociedad como Psicólogo.

A mis amigos de la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme apoyado incondicionalmente en los momentos que más he necesitado.

Al Dr. Patricio Marcelo Guzmán Yucta., porque más que un tutor fue un excelente amigo, quién me ha guiado con paciencia y dedicación en cada uno de mis avances durante el período de realización del presente trabajo de investigación.

A mi familia y amigos que me han acompañado en mi formación académica mediante consejos y apoyo para superarme cada día.

Jhonnatan Fabricio Chimbolema Quinatoa

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR Y MIEMBROS DE TRIBUNAL

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1 Planteamiento del Problema	17
1.2.1 Pregunta Problema.....	18
1.2.2 Directrices del Problema	18
1.3 Justificación.....	19
1.4 Objetivos.....	20
1.4.1 Objetivo General.....	20
1.4.2 Objetivos específicos.....	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1 El Burnout.....	21
2.1.1 Dimensiones del Burnout	21
2.1.1.1 Agotamiento Extenuante	21
2.1.1.2 La Dimensión del Cinismo	21
2.1.1.3 La Dimensión de la Ineficacia	22
2.1.2 Causas del desarrollo del burnout en los futbolistas profesionales	22
2.1.3 Consecuencias del Burnout	23
2.1.4 Síntomas	23
2.1.5 Diferencias Entre Estrés y Burnout	24
2.1.6 Factores de Riesgo.....	25

2.1.7 Rasgos del Burnout según Maslach y Jackson	26
2.2 Deportista Profesional	26
2.2.1 El Fútbol Como Profesión	26
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	28
3.1 Enfoque de Investigación	28
3.1.1 Cualitativo	28
3.2 Diseño de Investigación.....	28
3.2.1 No Experimental.....	28
3.3 Tipo de Investigación	28
3.3.1 Por el Nivel o Alcance.....	28
3.3.2 Por el Tiempo	28
3.3.3 Por los Objetivos	29
3.3.4 Por el Lugar	29
3.4 Unidad de Análisis.....	29
3.4.1 Población de Estudio	29
3.4.2 Tamaño de la Muestra	29
3.5 Técnicas e Instrumentos de Investigación-Recolección de Datos.....	30
3.6 Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información	30
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	40
5.1 Conclusiones.....	40
5.2 Recomendaciones	41
CAPÍTULO VI. PROPUESTA	42
1. PRESENTACIÓN	42
2. INTRODUCCIÓN.....	43
3. ANÁLISIS INSTITUCIONAL	43
4. JUSTIFICACIÓN	45
5. OBJETIVOS	46
6. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	46
7. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	48
8. CONCLUSIONES.....	59

9. RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tamaño de la muestra.....	29
Tabla 2. Técnicas e instrumentos de investigación-recolección de datos	30
Tabla 3. Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Agotamiento (A).....	31
Tabla 4. Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Cinismo (C)	33
Tabla 5. Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Eficacia Profesional (E).....	35
Tabla 6. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo (A).....	63
Tabla 7. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta N° 1.....	63
Tabla 8. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo (A)	63
Tabla 9. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 2	64
Tabla 10. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo (A)	64
Tabla 11. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 3	65
Tabla 12. Trabajar todo el día es una tensión para mí (A)	65
Tabla 13. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 4	66
Tabla 14. Estoy "quemado" por el trabajo (A)	66
Tabla 15. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 6	66
Tabla 16. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C)	67
Tabla 17. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 8	68
Tabla 18. He perdido entusiasmo por mi trabajo (C)	68
Tabla 19. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 9	69
Tabla 20. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo (C)	69
Tabla 21. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 13	70
Tabla 22. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C)	70
Tabla 23. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 14	71
Tabla 24. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo	71
Tabla 25. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 5	72
Tabla 26. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización (E).....	72
Tabla 27. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 7	73

Tabla 28. En mi opinión soy bueno en mi puesto.....	73
Tabla 29. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 10	74
Tabla 30. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	74
Tabla 31. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 11	75
Tabla 32. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto	75
Tabla 33. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 12	76
Tabla 34. En mi trabajo, tenga la seguridad que soy eficaz en finalización de las cosas...	76
Tabla 35. Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 15	77
Tabla 36. Jugadores del Centro Deportivo Olmedo	78
Tabla 37. Jugadores del STAR Club	78
Tabla 38. Jugadores del Club La Onda.....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El proceso de Burnout.....	22
Figura 2. Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Agotamiento (A).....	32
Figura 3. Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Cinismo (C)	34
Figura 4. Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Eficacia Profesional (E).....	36
Figura 5. Organigrama de los clubes Olmedo y La Onda	44
Figura 6. Organigrama correspondiente al STAR Club	44

RESUMEN

La presente investigación tiene como temática el análisis del Burnout en futbolistas profesionales en la ciudad de Riobamba que pertenecen a los equipos de fútbol nacional “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”, para lo cual se aplicó el test de Maslach Burnout Inventory que consta de 15 preguntas en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional. Evalúa la sensación de no poder dar más de sí mismo, tanto física como psíquicamente (agotamiento), la presencia de una actitud negativa de desvalorización y pérdida del interés por el trabajo (cinismo) y la existencia de dudas acerca de la propia capacidad para realizar el trabajo (eficacia profesional), para luego identificar, describir y proponer actividades que puedan hacer frente a este síndrome. Para el abordaje de la investigación se procedió aplicar el test a la muestra de 50 futbolistas profesionales pertenecientes a los clubes de fútbol seleccionados para el estudio. Luego de la aplicación del test se realizó los respectivos análisis de los datos, de lo cual se extrajo la media \bar{X} de cada una de las preguntas planteadas en el test, luego se promediaron todas las preguntas por cada dimensión (Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional). Es así que los promedios por cada una de las dimensiones no sobrepasó los límites normales, llegando así a la conclusión de que en dichos equipos de fútbol no se presenta el síndrome de burnout. A pesar de que no se presentan inicios claros de la presencia de Burnout en los futbolistas, se propuso un conjunto de actividades que ayudan a minimizar en cierta medida este tipo de padecimiento e incluso pueden ayudar a evitar que se genere.

Palabras claves: Burnout, futbolistas profesionales, Maslach Burnout Inventory, Riobamba, síndrome.

ABSTRACT

The theme of this research is the analysis of Burnout in professional soccer players in the city of Riobamba who belong to the national soccer teams "Star Club," "Club La Onda" and "Centro Deportivo Olmedo," to which the test applied. Maslach Burnout Inventory consists of 15 questions in the form of statements about the professional's feelings and attitudes. Evaluates the feeling of not being able to give more of oneself, both physically and mentally (exhaustion), the presence of a negative perspective of devaluation and loss of interest in work (cynicism), and the existence of doubts about one's ability to perform work (professional efficacy), to then identify, describe and propose activities that can deal with this syndrome to approach the investigation, the test was applied to a sample of 50 professional soccer players belonging to the soccer clubs selected for the study. After using the trial, the respective data analyses were carried out, from which the mean \bar{x} of each question posed in the test extracted, then all the questions for each dimension (Exhaustion, Cynicism, and Efficacy) averaged. Professional). Thus, the averages for each measurement did not exceed the normal limits, thus concluding that burnout syndrome does not occur in these soccer teams. Although there are no apparent signs of Burnout in soccer players, a set of activities proposed that help minimize this type of condition to a certain extent and can even help prevent it.

Keywords: Burnout, Maslach Burnout Inventory, professional soccer players, Riobamba, syndrome.



ANA ELIZABETH
MALDONADO LEÓN

Reviewed by:

Ms.C. Ana Maldonado León

ENGLISH PROFESSOR

C.I.0601975980

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El Burnout es el síndrome de agotamiento físico, emocional y mental derivado de la deficiencia al momento de evadir, manejar y mitigar los estímulos negativos dentro del lugar de trabajo, en donde la persona afectada por este síndrome refleja síntomas como: dolor de cabeza, estrés crónico, autoestima baja, incapacidad en el cumplimiento de sus funciones designadas, dando como resultado el desertar de su trabajo (Pérez, 2010).

La presente investigación basa su estudio en este síndrome como parte de un riesgo psicosocial y de salud pública en beneficio de los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba, con la finalidad de analizar el efecto del burnout, que pertenecen a los equipos de fútbol nacional “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo” en el periodo abril-septiembre 2021.

Mediante el cual se realizará un análisis descriptivo, el mismo será fundamentado con una revisión bibliográfica de libros, artículos, revistas entre otros. Donde se identificará la dimensión a la que pertenece el Burnout generado en los futbolistas, además de describir las causas que ocasionan este síndrome en los jugadores profesionales con la aplicación de la encuesta MBI (Inventario de Burnout de Maslach) y con ellos lograr la construcción de la investigación de la manera más completa posible.

La misma que, se encuentra basada en un enfoque mixto, no experimental, y descriptivo, con una tipología de estudio transversal, por otro lado, la población está representada por los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba, de donde se toma como muestra no probabilística-intencionada a 47 futbolistas profesionales pertenecientes a los equipos de fútbol profesional “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo” para la recolección de datos se aplicará la técnica de Test Psicométricos, mediante el uso del instrumento Test Maslach Burnout Inventory (MBI).

Los diferentes apartados de la investigación se presentan de la siguiente forma:

Capítulo I: En este apartado se presenta el planteamiento del problema donde se realiza una aproximación al síndrome de burnout a nivel mundial, nacional y local, luego se pasa a formular el problema de investigación con sus respectivas preguntas, además se justifica el tema y se enuncia los objetivos planteados con el que se desarrollo el proyecto de investigación.

Capítulo II: En este capítulo se presenta al marco teórico, donde se abordan aspectos correspondientes a lo que involucra el burnout en los futbolistas y personas en general. Para la comprensión de lo que involucra el burnout fue importante considerar aspectos como el estrés, definición, dimensiones, consecuencias y síntomas del burnout. También se ha expuesto los factores de riesgos y la influencia en los deportistas profesionales.

Capítulo III: Aquí se presenta a lo que respecta la metodología que se ha tomado en cuenta para el desarrollo de la investigación, teniendo a un enfoque de investigación mixto, diseño de investigación no experimental, también se presentan los tipos de investigación ya sea por el nivel, el tiempo, los objetivos y el lugar. Por otra parte también se enfatiza en explicar cual es la unidad de análisis la cual constó de un total de 50 futbolistas profesionales pertenecientes a los clubes “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”

Capítulo IV: en este apartado se mencionan los resultados y discusiones a los cuales se llegó con la investigación. Con la aplicación del test Maslach Burnout Inventory se pudo establecer que no existe mayor índice de ese síndrome en los 50 futbolistas tomados como muestra, además se notó que gran parte de los jugadores tienen percepciones positivas sobre su trabajo, ambiente laboral, entre otros aspectos.

Capítulo V: En este apartado se describen las conclusiones y recomendaciones, las cuales hacen referencia a que no existe la presencia de burnout en los futbolistas de los clubes de fútbol seleccionados para la aplicación de los instrumentos de investigación. No obstante, se recomendó que los encargados de dirigir cada uno de los clubes deben dar seguimiento a sus jugadores con el fin de evitar este tipo de afecciones.

Capítulo VI: En este último apartado se proponen actividades las cuales están orientadas a evitar que se genere burnout en los equipos de fútbol “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”. Dichas actividades fueron realizadas con el fin de mejorar el ambiente donde desarrollan la actividad futbolística los jugadores de los diferentes planteles.

1.1 Planteamiento del Problema

El síndrome de burnout es un fenómeno cada vez más relevante en el ámbito laboral y ha sido objeto de estudio en diversas profesiones. Sin embargo, su impacto en los futbolistas profesionales no ha sido ampliamente explorado. El burnout en futbolistas puede tener repercusiones en varios aspectos de la vida profesional, afectando tanto a los jugadores individualmente como a los equipos y a la industria del fútbol en general (Saborio & Hidalgo, 2015).

A nivel general, el burnout en futbolistas profesionales puede tener implicaciones significativas en la salud pública y en el rendimiento deportivo a nivel nacional e internacional (Bianchi, 1997). La prevalencia de este síndrome en los jugadores puede afectar el desempeño de los equipos, los resultados de las competiciones y la imagen del fútbol como espectáculo deportivo. Además, puede tener un impacto económico en la industria del fútbol, considerando que los futbolistas son figuras clave en la generación de ingresos a través de contratos publicitarios, patrocinios y traspasos (Saborio & Hidalgo, 2015).

Por otro lado, el burnout en futbolistas puede afectar la dinámica de los equipos y las relaciones entre los jugadores, entrenadores y el personal técnico. La aparición del síndrome puede generar tensiones, conflictos y disminución del rendimiento colectivo, lo cual puede perjudicar el funcionamiento efectivo de los equipos. Además, el burnout puede influir en la toma de decisiones de los clubes, como la contratación, el manejo del talento y la planificación estratégica (Balladares & Hablick, 2017).

Es así que, el burnout en futbolistas profesionales puede tener un impacto directo en la salud y el bienestar de los jugadores (Baltodano et al., 2021). Las consecuencias físicas y psicológicas del síndrome, como el agotamiento mental, la falta de motivación y la disminución del rendimiento, pueden afectar la calidad de vida de los futbolistas, su satisfacción laboral y su trayectoria profesional a largo plazo. Además, el bienestar emocional y mental de los futbolistas puede influir en su vida personal, relaciones familiares y su capacidad para enfrentar los desafíos fuera del ámbito deportivo (Balladares & Hablick, 2017).

En este contexto, resulta fundamental comprender y abordar el fenómeno del burnout en futbolistas profesionales desde una perspectiva integral, considerando sus implicaciones a nivel macro, meso y micro (Saborio & Hidalgo, 2015). Es necesario investigar las causas, los factores de riesgo y las estrategias de prevención y manejo del síndrome, tanto a nivel individual como organizacional, con el fin de promover la salud y el bienestar de los futbolistas, garantizar el rendimiento deportivo y salvaguardar la sostenibilidad de la industria del fútbol (Saborio & Hidalgo, 2015).

1.2.1 Pregunta Problema

- ¿Cuáles son las consecuencias del burnout en los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba, que pertenecen a los equipos de fútbol “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”?

1.2.2 Directrices del Problema

- ¿Cuáles son las características del burnout en los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba, que pertenecen a los equipos denominados “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”?
- ¿Cuáles son las causas que ocasionan el burnout en los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba que pertenecen a los equipos denominados “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”?
- ¿Qué actividades ayudarían a evitar que se genere el burnout en los equipos “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”, de la ciudad de Riobamba?

1.3 Justificación

La importancia del presente proyecto de investigación radica en abordar un tema de gran relevancia en el ámbito deportivo: el síndrome de burnout en futbolistas profesionales. A medida que el fútbol se ha convertido en una industria altamente competitiva y demandante, es fundamental comprender y atender los riesgos y consecuencias del burnout en los jugadores. Esta investigación pretende contribuir al conocimiento científico y brindar herramientas para prevenir y manejar el burnout en los futbolistas de Riobamba, en beneficio de su bienestar, rendimiento deportivo y trayectoria profesional.

El impacto de esta tesis se evidencia en múltiples aspectos. En primer lugar, al centrarse en un problema de salud mental y laboral específico de los futbolistas, se busca generar conciencia sobre la importancia de cuidar y promover la salud emocional de los deportistas de alto rendimiento. Además, al identificar los factores de riesgo y las estrategias de prevención del burnout en futbolistas, se brindará información valiosa para los entrenadores, los equipos y las organizaciones deportivas en Riobamba, lo que podría impactar positivamente en la calidad de vida de los jugadores y en su rendimiento en la cancha.

La factibilidad de realizar esta investigación se fundamenta en varios aspectos. En primer lugar, Riobamba cuenta con una notable presencia de equipos de fútbol profesional, lo que facilita el acceso a una población relevante de futbolistas para llevar a cabo el estudio. Además, existen recursos y colaboradores potenciales, como los propios jugadores, entrenadores y personal técnico, que pueden brindar información y participar en la investigación de manera activa. La disponibilidad de datos y la colaboración de las instituciones deportivas locales son factores que hacen posible la realización de esta tesis.

Los beneficiarios directos de esta investigación son los futbolistas profesionales de Riobamba. Al obtener conocimientos más profundos sobre el burnout, sus causas y sus consecuencias, los jugadores podrán tomar medidas preventivas y adoptar estrategias de manejo del estrés para preservar su bienestar y rendimiento deportivo. Además, los entrenadores, equipos y organizaciones deportivas podrán implementar programas de apoyo y políticas que promuevan un ambiente laboral saludable y propicio para el desarrollo de los futbolistas. En última instancia, esta investigación busca contribuir a la creación de condiciones óptimas para que los futbolistas profesionales en Riobamba puedan desarrollar su carrera de manera satisfactoria y sostenible desde el punto de vista físico, emocional y laboral.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Analizar las consecuencias del burnout en los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba, que pertenecen a los equipos de fútbol nacional “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo” en el periodo abril-septiembre 2021

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar las dimensiones del burnout en los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba, que pertenecen a los equipos denominados “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”.
- Describir las causas que ocasionan burnout en los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba, que pertenecen a los equipos denominados “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”
- Proponer actividades para evitar que se genere el burnout en los equipos “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”, de la ciudad de Riobamba

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 El Burnout

Maslach (2009) define el burnout como un síndrome psicológico asociado a respuestas persistentes al estrés crónico en el entorno laboral. Por otro lado, según los supuestos de la Organización Mundial de la Salud (2013), el "burnout" no es considerado una "condición médica" y se define como un síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo. Los científicos lo ven como una colección de síntomas y signos recurrentes que pueden indicar una enfermedad (Quiceno & Vinaccia, 2007).

El síndrome de burnout (SQT) debe entenderse como una forma de acoso psicosocial en el entorno laboral, aunque difiere del acoso psicológico o comportamental. El acoso psicológico se refiere a un factor estresante en el trabajo ocasionado por conflictos interpersonales asimétricos, incluyendo el abuso y el acoso, mientras que el burnout (agotamiento) es una respuesta a factores estresantes crónicos en el entorno laboral (Pérez, 2010).

La definición más ampliamente aceptada es la de K. Maslach, quien describe el burnout como una respuesta inadecuada al estrés crónico, manifestada a través del agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del logro personal. Por otro lado, también se expresa como una respuesta al estrés crónico en el lugar de trabajo que involucra actitudes y emociones negativas hacia las personas con las que se trabaja y sus roles profesionales, generando una experiencia agotadora. Es importante destacar que ambas definiciones se superponen, lo que sugiere que una respuesta inapropiada al estrés crónico es responsable de esta condición (Saborío & Hidalgo, 2015).

2.1.1 Dimensiones del Burnout

Según el modelo multidimensional de Maslach, Marek, & Schaufeli (1993) existe tres dimensiones.

2.1.1.1 Agotamiento Extenuante

Representa el principal componente individual del agotamiento por estrés. Se refiere a sentimientos de exceso de trabajo y falta de recursos mentales y físicos. (Maslach et al., 1993)

2.1.1.2 La Dimensión del Cinismo

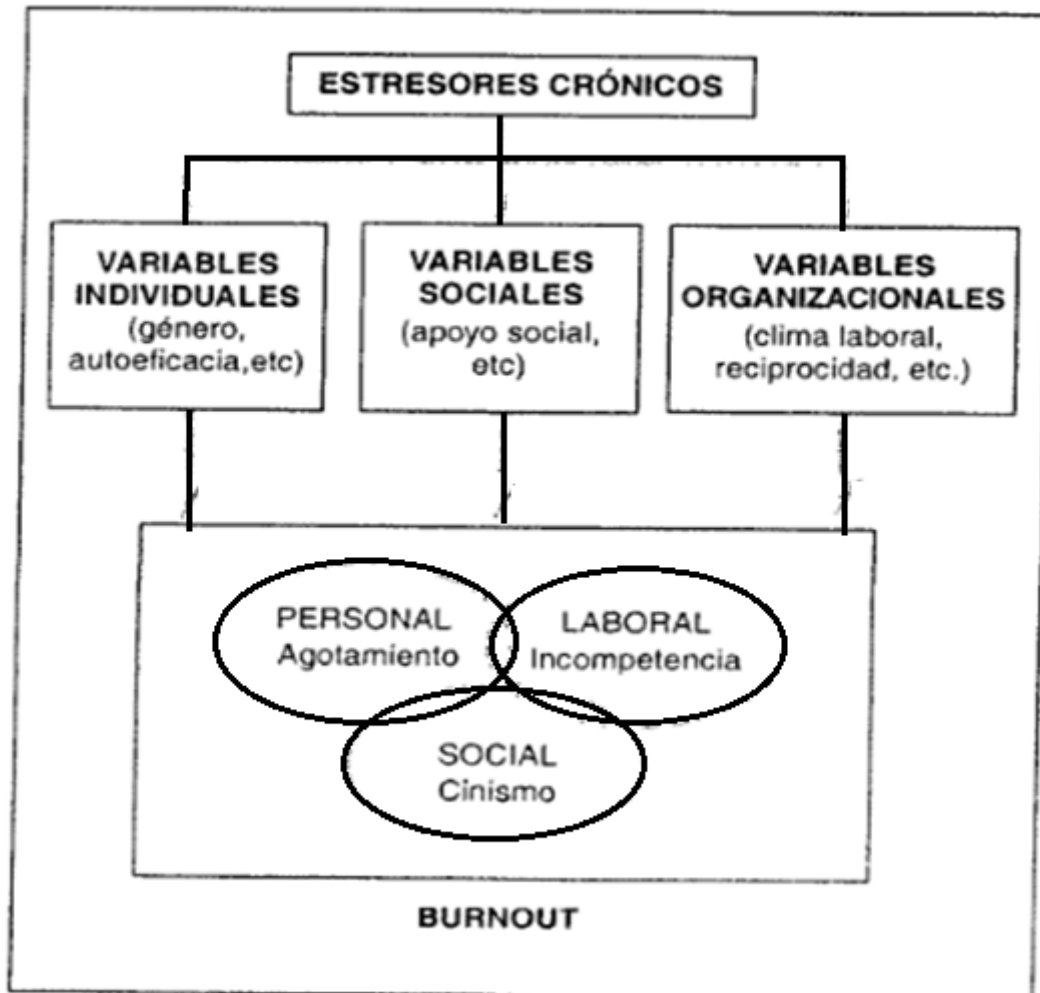
Representa el componente del contexto interpersonal del burnout. Se refiere a una respuesta negativa, insensible, o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. (Maslach et al., 1993)

2.1.1.3 La Dimensión de la Ineficacia

Representa el componente de autoevaluación del burnout. Se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo (Maslach, Marek, & Schaufeli, 1993).

2.1.2 Causas del desarrollo del burnout en los futbolistas profesionales

Figura 1. El proceso de Burnout



Nota. En la figura se presentan las variables que influyen en el surgimiento del Burnout. Fuente: Esteve et al. (2007)

Individuales: En este sentido, parece haber diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a las dimensiones de agotamiento e ineficacia profesional, siendo las mujeres quienes tienden a obtener puntajes más altos que los hombres. No obstante, la personalidad también desempeña un papel importante en este aspecto, ya que las personas que suelen estar acostumbradas a tener control sobre las circunstancias que les rodean son más propensas a experimentar afecciones como el burnout (Esteve et al., 2007).

Sociales: En este sentido, es importante destacar que el apoyo social desempeña un papel fundamental en el establecimiento de redes de apoyo tanto a nivel profesional como personal. Contar con este apoyo proporciona al individuo una sensación de aprecio, afecto y valoración, generando un conjunto de emociones positivas que pueden contribuir al logro de sus metas personales. Por el contrario, la falta de un vínculo social sólido puede dar lugar a una serie de reacciones negativas en el individuo, lo cual puede resultar en una carga excesiva de problemas sociales que terminan por afectar su rendimiento tanto a nivel organizacional como individual (Esteve et al., 2007)

Organizacionales: Es importante señalar que el individuo tiende a adoptar una visión negativa con respecto al desarrollo de su potencial en un puesto de trabajo. Esto se acentúa especialmente cuando se encuentra inmerso en ambientes laborales tóxicos, donde se le exige un sobreesfuerzo constante en términos de habilidades y capacidades. A medida que pasa el tiempo, esta situación puede desencadenar un aumento significativo en el nivel de burnout, afectando en gran medida el rendimiento laboral e incluso poniendo en riesgo la estabilidad del empleo (Esteve et al., 2007)

2.1.3 Consecuencias del Burnout

Según Esteve (2007), el síndrome de agotamiento laboral tiene importantes repercusiones a nivel psicosocial. Esto se manifiesta en un deterioro de las relaciones interpersonales, así como en la aparición de síntomas como depresión, ansiedad, irritabilidad y dificultades de concentración. Además, este síndrome puede tener efectos negativos en la salud física, como insomnio, problemas cardiovasculares, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, alteraciones en los ciclos menstruales y afectaciones a nivel cerebral. Asimismo, el agotamiento laboral puede conducir al abuso de sustancias y dar lugar a enfermedades psicosomáticas.

En el ámbito laboral, el síndrome de agotamiento laboral conlleva una disminución en la productividad y calidad del trabajo, una actitud negativa, un deterioro en las relaciones con los compañeros, ausentismo, una baja capacidad para trabajar bajo presión y conflictos. Además, puede generar un sentimiento de no poder contribuir plenamente a la comunidad en general (Esteve, 2007).

2.1.4 Síntomas

Aguilar (2018) señala diversos síntomas del síndrome de agotamiento laboral, clasificándolos en cuatro aspectos. En primer lugar, se mencionan los síntomas psicosomáticos, que incluyen fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas o dificultades para dormir, trastornos gastrointestinales como úlceras o gastritis, pérdida de peso, hipertensión, dificultad para respirar y dolores musculares, especialmente en el

cuello y la espalda. En el caso de las mujeres, también se menciona la pérdida de ciclos menstruales.

En cuanto a los síntomas conductuales, se destacan el abandono laboral o la falta de interés en el trabajo, el abuso de sustancias psicotrópicas, el aumento de comportamientos violentos y la participación en actividades de alto riesgo, como juegos de azar que ponen en peligro la vida (Aguilar, 2018).

Por otro lado, en relación a los síntomas emocionales, se mencionan el distanciamiento afectivo hacia los seres queridos, períodos prolongados de irritabilidad, desconfianza, dificultad para concentrarse, baja autoestima, deseos de abandonar el trabajo e ideas suicidas. También se mencionan los síntomas defensivos, que incluyen negar los sentimientos o emociones, atención selectiva, uso de la ironía, racionalización y desplazamiento de afectos (Aguilar, 2018).

Existen diversos tipos de síntomas que pueden considerarse como signos de alarma y, en ocasiones, formar parte del cuadro clínico del síndrome de agotamiento laboral. Estos síntomas incluyen la negación, el aislamiento, la ansiedad, el miedo o la angustia, la depresión (uno de los síntomas más comunes y peligrosos, ya que puede llevar al suicidio), la ira, la adicción, los cambios de personalidad, los sentimientos de culpa y baja autoestima (Aguilar, 2018).

Además, la carga de trabajo excesiva puede dar lugar a cambios en los hábitos de higiene y alimentación, así como a un aumento o pérdida de peso significativos. También se pueden experimentar problemas de memoria y desorganización, dificultad para concentrarse y, posiblemente, dificultad para conciliar el sueño adecuadamente (Saborío & Hidalgo, 2015).

2.1.5 Diferencias Entre Estrés y Burnout

Existe una diferencia entre el estrés y el burnout, además de su cronicidad, que se manifiesta a través de las siguientes características. En primer lugar, el burnout no se genera únicamente por la carga de trabajo cuantitativa, sino que requiere la presencia de otros elementos. Además, a diferencia del estrés, el agotamiento emocional del burnout no se recupera después de períodos de descanso o incluso vacaciones (Saborío & Hidalgo, 2015).

Otra diferencia importante es que el burnout está relacionado con la desilusión y la frustración, ya que se necesita haber tenido una motivación previa en el trabajo y ciertas expectativas que luego se ven frustradas. Es decir, se requiere haber estado ilusionado y haber tenido ciertas expectativas para que posteriormente se derrumben, lo cual no ocurre en el caso del estrés (Mamani et al., 2007).

Además, el burnout implica una pérdida de la capacidad para contextualizar cognitivamente las situaciones, y aquellos que lo experimentan tienden a ocultar sus sentimientos. Numerosas investigaciones se han enfocado en las manifestaciones clínicas de este fenómeno, es decir, en el estrés negativo o distrés que produce efectos adversos. Se ha encontrado una fuerte relación entre el burnout y la aparición de patologías psicosomáticas, las cuales afectan significativamente la calidad de vida y diversos aspectos sociales, familiares, académicos y laborales de las personas que lo experimentan (Mamani et al., 2007).

2.1.6 Factores de Riesgo

En el estudio realizado por Quiceno & Vinaccia (2007) titulado "El Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en elementos de seguridad del ECU 911", se mencionan algunos factores de riesgo establecidos por Maslach y Jackson (1981) según citado por Aguilar (2018). Estos factores incluyen tanto aspectos personales como sociales.

En cuanto a los factores personales, la personalidad del individuo desempeña un papel influyente. Por ejemplo, las personas que tienen una mayor resistencia al estrés o que poseen personalidades extremadamente competitivas, impacientes, exigentes y perfeccionistas, pueden experimentar respuestas y consecuencias negativas en relación al síndrome de burnout (Mamani et al., 2007).

Por otro lado, los factores sociales, como el apoyo de grupos sociales como la familia o los amigos, pueden mitigar los efectos estresantes de la vida diaria. Investigaciones han destacado la importancia de mantener buenas relaciones con los miembros del hogar, tener hijos y una pareja estable, ya que estos aspectos contribuyen a prevenir el desarrollo del síndrome. Esto se debe a que la implicación del individuo en su grupo social le otorga una mayor capacidad para enfrentar problemas y conflictos emocionales (Maslach, 1993).

En relación con los factores organizacionales, se ha identificado que ciertos elementos pueden aumentar el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout. Estos factores incluyen una carga excesiva de trabajo, cambios de turnos y horarios, trabajo nocturno, horarios inflexibles, jornadas prolongadas sin oportunidad de interacción social, condiciones laborales deficientes, equipos de trabajo desmotivados, falta de espacio personal, iluminación deficiente, niveles altos de ruido y otros conflictos relacionados con el entorno físico, una comunicación interna ineficiente, escaso apoyo por parte de la organización y falta de definición clara de la misión y metas de la empresa (Maslach, 1993). Todos estos aspectos representan riesgos que pueden contribuir al desarrollo del síndrome de burnout en los empleados.

2.1.7 Rasgos del Burnout según Maslach y Jackson

Maslach y Jackson (1981) sostienen que el burnout es una respuesta inadecuada al estrés emocional crónico, que se caracteriza principalmente por el agotamiento físico y/o psicológico, una actitud desinteresada o despersonalizada hacia los demás, y un sentimiento de inadecuación hacia las tareas que se deben realizar.

Sin embargo, según Maslach y Jackson (1981), el rasgo principal del burnout es el cansancio emocional, que se manifiesta como una sensación de no poder dar más de uno mismo a los demás. Como resultado, la persona tiende a aislarse de los demás y desarrolla una actitud impersonal hacia los clientes, los miembros del equipo y cualquier persona relacionada con el entorno laboral.

La persona utiliza todos estos recursos con el objetivo de aliviar la tensión, restringiendo las relaciones y adaptándose a la situación, aunque lo haga a través de mecanismos neuróticos que no son beneficiosos. El tercer rasgo esencial del burnout es el sentimiento de inadecuación personal y profesional en el trabajo, que surge cuando el individuo percibe que las demandas laborales exceden su capacidad para manejarlas adecuadamente. Este componente puede manifestarse de manera directa o encubierto por una sensación paradójica de omnipotencia (Maslach & Jackson, 1981).

2.2 Deportista Profesional

La característica distintiva de un deportista profesional es que se vincula a una entidad o club que utiliza y aprovecha los resultados del deportista, a cambio de una remuneración y otras recompensas. Los autores también destacan la participación activa del club en la actividad deportiva. Por otro lado, se excluyen de esta categoría a los deportistas "aficionados" que practican el deporte por pura satisfacción e interés personal (Tobón, 2003).

2.2.1 El Fútbol Como Profesión

En el Ecuador la entidad que regula el fútbol profesional se denomina Federación Ecuatoriana de fútbol, esta entidad administra gestiona y regula los eventos deportivos de fútbol profesional.

La (Federación Ecuatoriana de Fútbol, 1994) **en el Artículo 1.-** *Para los efectos de esta Ley, se entenderá por futbolista profesional al deportista que, debiendo celebrar un contrato escrito con un afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol, además de la reposición de los gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, también percibiere una remuneración periódica.*

Interpretando el artículo mencionado cumpliendo con los requisitos estipulados se considerará un futbolista profesional ecuatoriano.

Otro de los requisitos que los futbolistas deben cumplir para ser reconocidos como tal figura en la (LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, 2014) Art. 2.- *SUJETOS DE PROTECCION.- Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular; partiendo de esta ley las acciones que los futbolistas profesionales desempeñan en las entidades deportivas son meritorias a que la protección social sea parte de sus derechos como trabajadores tras haber identificado cuando un futbolista deja de ser aficionado y se convierte en profesional.*

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de Investigación

3.1.1 Cualitativo-cuantitativo

El presente estudio adopta un enfoque de investigación cualitativo-cuantitativo. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de 15 preguntas, para recolectar datos cuantitativos sobre los sentimientos y actitudes de los profesionales en su trabajo. Sin embargo, es importante destacar que los datos cuantitativos obtenidos fueron sometidos a un análisis cualitativo e interpretativo. Este análisis permitió obtener deducciones y conclusiones más profundas en relación a los planteamientos planteados en la investigación. Por lo tanto, se emplearon métodos tanto cuantitativos como cualitativos para abordar de manera más integral el fenómeno del burnout en el contexto laboral de los profesionales.

3.2 Diseño de Investigación

3.2.1 No Experimental

Porque es un estudio que se realizó sin manipular las variables objeto de la investigación, se observó el fenómeno o acontecimientos tal cual se presentaron en su contexto natural y real para analizarlos e interpretarlos, no intervienen manuales, guías, o propuestas que pretendan dar solución al problema.

3.3 Tipo de Investigación

3.3.1 Por el Nivel o Alcance

3.3.1.1. Descriptivo. Su objetivo fue identificar las propiedades y características importantes de cada fenómeno que se analiza. Describe las tendencias en un grupo o población explorada en base a los datos recopilados que indican lo que se está presentando.

3.3.2 Por el Tiempo

3.3.2.1. Transversal o Transeccional. Porque la investigación se realizó en un solo periodo de tiempo determinado que es mayo-octubre de 2022, en donde se aplicaron instrumentos de recolección de datos y se analizaron los mismos en una disertación que es de tipo teórica-aplicada.

3.3.3 Por los Objetivos

3.3.3.1. Básica. Porque fue un acercamiento analítico del hecho o fenómeno, se dedica al desarrollo de la ciencia e investigación y le interesa determinar las condiciones y/o características del problema motivo de estudio.

3.3.4 Por el Lugar

3.3.4.1. De Campo. Fue un estudio de campo ya que existió un acercamiento con el objeto de estudio para la recolección de datos necesarios para la realización de la investigación.

3.3.4.2. Bibliográfica. Fue una investigación bibliográfica porque se realizó una amplia búsqueda de información sobre el tema en libros, revistas, artículos científicos, sitios web, etc.

3.4 Unidad de Análisis

3.4.1 Población de Estudio

La población se constituyó por los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba, que pertenecen a los equipos de fútbol profesional “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”.

3.4.2 Tamaño de la Muestra

La muestra fue no probabilística e intencionada, porque, se seleccionaron a los elementos que los integran, para el estudio se planteó trabajar con 50 jugadores inscritos en la federación ecuatoriana de fútbol, de los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera: 15 jugadores pertenecientes a “Star Club”, 15 al “Club La Onda” y 20 al “Centro Deportivo Olmedo”.

Tabla 1. *Tamaño de la muestra*

Club	Número de jugadores
Star Club	15
Club La Onda	15
Centro Deportivo Olmedo	20
Total	50

Nota. En la tabla se muestra la distribución de los jugadores en los distintos equipos.
Fuente: Jhonnatan Chimbolema (2022).

3.5 Técnicas e Instrumentos de Investigación-Recolección de Datos

Tabla 2. *Técnicas e instrumentos de investigación-recolección de datos*

Variable	Técnicas	Instrumento	Descripción
Burnout	Psicométrica	Maslach burnout inventory (MBI).	Está constituido por 15 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional. Evalúa la sensación de no poder dar más de sí mismo, tanto física como psíquicamente (agotamiento), la presencia de una actitud negativa de desvalorización y pérdida del interés por el estudio (cinismo) y la existencia de dudas acerca de la propia capacidad para realizar el trabajo académico (autoeficacia académica)

Nota. Descripción de las técnicas e instrumentos de investigación. Fuente: Elaborado por Jhonnatan Chimbolema (2022).

3.6 Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información

Las técnicas de análisis e interpretación de la información fueron abordadas de la siguiente manera:

Selección de los fundamentos teóricos y metodológicos que justifican el estudio referente al Burnout.

Elaboración de la metodología usada en el estudio.

Selección del instrumento utilizado para recolectar la información. (Maslach Burnout Inventory (MBI))

Aplicación del instrumento (MBI) a una muestra de 50 futbolistas profesionales pertenecientes a los clubes de fútbol “Star Club”, “Club La Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”

Recolección, análisis e interpretación de los datos obtenidos en el instrumento (MBI)

Establecimiento de los resultados y conclusiones obtenidas después del análisis de los datos obtenidos en el instrumento (MBI)

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Dimensiones del Burnout

Para establecer las dimensiones del burnout en los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba, se decidió aplicar los respectivos instrumentos de investigación a 50 deportistas pertenecientes a “Star Club”, “Club la Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”. Del total de jugadores tomados en cuenta, 15 pertenecen a “Start Club”, 15 a “Club La Onda” y 20 al “Centro Deportivo Olmedo”, a los cuales se aplicó el test en versión española de MBI-General Survey Shaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996).

A) IDENTIFICACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL BURNOUT EN LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, QUE PERTENECEN A LOS EQUIPOS DE FÚTBOL “STAR CLUB”, “CLUB LA ONDA” Y “CENTRO DEPORTIVO OLMEDO” DEL TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

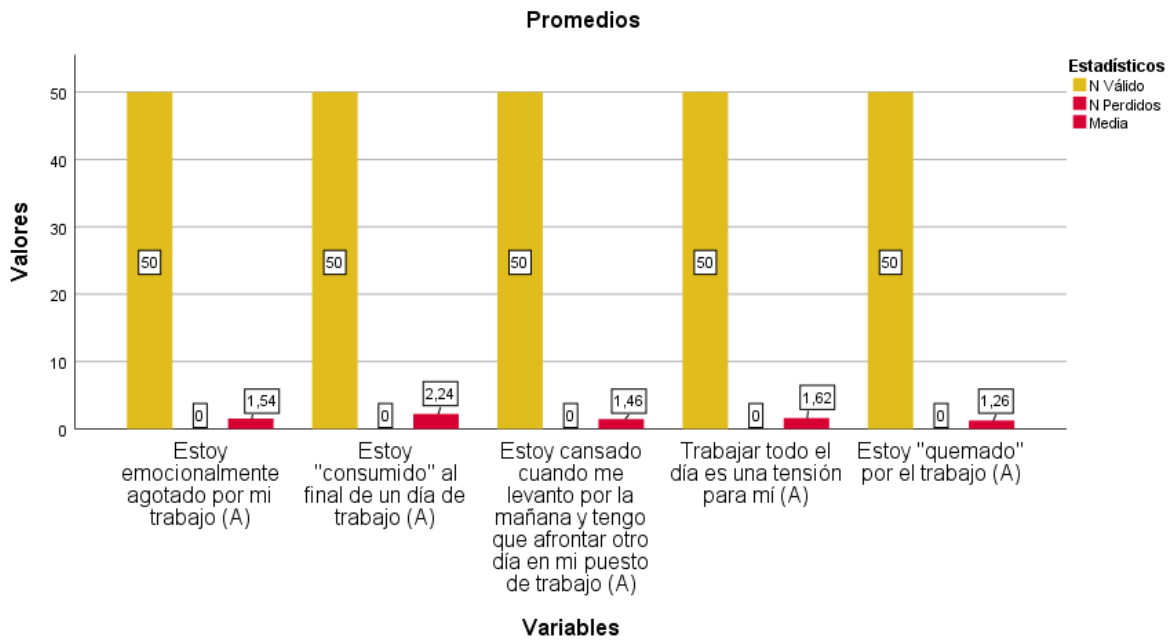
En el test de Maslach Burnout Inventory cuenta de tres dimensiones, las cuales son: Agotamiento (A), Cinismo (C) y Eficacia Profesional (E). dadas las dimensiones es importante indicar que los puntajes altos en la que respecto al agotamiento y cinismo o bajas puntuaciones en lo que respecta a eficacia profesional, denotan cierto grado de burnout dependiendo del caso. Para el establecimiento de las puntuaciones por cada dimensión se ha establecido la obtención de la media aritmética \bar{x} por cada pregunta correspondiente a cada una de las dimensiones y luego se establece la sumatoria total de las medias \bar{X} con el fin de obtener un promedio final que determine ciertas características entorno al Burnout.

Tabla 3. *Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Agotamiento (A)*

Pregunta	Media
1. Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo (A)	1.54
2. Estoy "consumido" al final de un día de trabajo (A)	2.24
3. Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo (A)	1.46
4. Trabajar todo el día es una tensión para mí (A)	1.62
6. Estoy "quemado" por el trabajo (A)	1.26
Total	8.18
Promedio	1.363333333

Nota. En la tabla se presenta la media aritmética correspondiente a cada una de las preguntas de la dimensión Agotamiento (A) y también de manera general con 1, 363333. Fuente: Test aplicado de Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Figura 2. Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Agotamiento (A)



Nota. En la figura se presenta la media aritmética correspondiente a cada una de las preguntas de la dimensión Agotamiento (A) y también de manera general con 1, 363333. Fuente: Test aplicado de Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Análisis

Del total de 50 futbolistas encuestados se ha obtenido los resultados promedio por cada una de las preguntas pertenecientes a la dimensión de Agotamiento (A). El procedimiento para la obtención de los datos de la media \bar{x} por cada una de las preguntas de esta dimensión se encuentra especificado en el Anexo 1 (Tablas 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 ,14) que corresponde a las preguntas (1, 2, 3,4, 6) del test de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados obtenidos indican que la mayoría de las preguntas puntúan alrededor de 0 a 2, lo cual indica un nivel muy bajo de burnout, pero específicamente en la pregunta número 2 se observa una tendencia que supera los dos puntos y tiene que ver con el cansancio al final de una jornada laboral. El promedio general estaría entonces determinado por una puntuación de 1, 36, que se sitúa en la escala de 0 a 2 correspondiente a un nivel muy bajo de Burnout en esta dimensión.

Interpretación

Los resultados reflejan que en la dimensión Agotamiento (A) se establece una dimensión baja de Burnout, teniendo a las preguntas (1, 3, 4, 6) que no sobrepasan los 2

puntos, pero en el caso de la pregunta número 2 existe una variación que supera los dos puntos que se refiere a “*Estoy "consumido" al final de un día de trabajo (A)*”. Esto no necesariamente podría indicar Burnout ya que durante el desarrollo de una actividad por lo general se tiende a tener un desgaste energético muy significativo y más aún cuando se trata de realizar actividades que involucren esfuerzo físico. Es por ello que quizás el cansancio que experimentan al final de un día de trabajo se deba a la propia actividad realizada en los entrenamientos para poder mantenerse en forma y desempeñar un buen papel a la hora de realizar deporte, en este caso el fútbol.

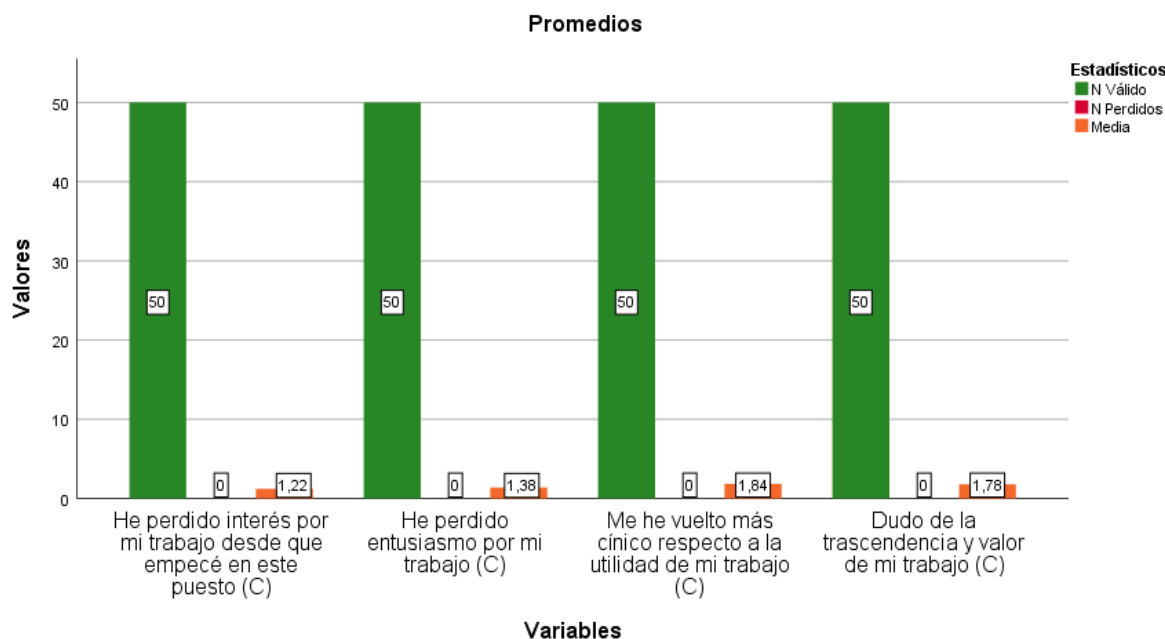
En este caso se ha aplicado el test a los jugadores de los equipos de fútbol “Star Club”, “Club la Onda” y “Centro Deportivo Olmedo”, los cuales, a pesar de no experimentar en esta dimensión mayor porcentaje de Burnout en la pregunta 2 demuestran que existe cierta tendencia a manifestar que experimentan cansancio luego de cada jornada de trabajo, esto podría deberse a que todos los días deben acudir a los entrenamientos y cumplir con rutinas que eviten afectar su estado físico, lo cual, para ellos es importante. Por otro lado, el desgaste continuo de energía puede ocasionar que se produzca un cansancio exagerado y los futbolistas sientan que ya no pueden más al final de un día de entrenamiento, pero esto puede ser suplido con pequeños descansos entre cada rutina de entrenamiento, además de llevar una buena dieta alimenticia y estilos de vida más sanos, a nivel físico y emocional.

Tabla 4. *Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Cinismo (C)*

Pregunta	Media
8. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C)	1. 22
9. He perdido entusiasmo por mi trabajo (C)	1. 38
13. Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo (C)	1. 84
14. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C)	1. 78
Total	6. 22
Promedio	1. 56

Nota. En la tabla se presenta la media aritmética correspondiente a cada una de las preguntas de la dimensión Cinismo (C) y también de manera general con 1, 56. Fuente: Test aplicado de Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Figura 3. Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Cinismo (C)



Nota. En la figura se presenta la media aritmética correspondiente a cada una de las preguntas de la dimensión Cinismo (C) y también de manera general con 1, 56. Fuente: Test aplicado de Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Análisis

Del total de 50 futbolistas encuestados se ha obtenido los resultados promedio por cada una de las preguntas pertenecientes a la dimensión de Cinismo (C). El procedimiento para la obtención de los datos de la media \bar{x} por cada una de las preguntas de esta dimensión se encuentra especificado en el Anexo 2 (Tablas 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22) que corresponde a las preguntas (8, 9, 13,14) del test de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados obtenidos indican que la mayoría de las preguntas puntúan alrededor de 0 a 2, lo cual indica un nivel muy bajo de burnout, con una tendencia que se mantiene constante en cada una de las preguntas del test. El promedio general estaría entonces determinado por una puntuación de 1, 56, que se sitúa en la escala de 0 a 2 correspondiente a un nivel muy bajo de Burnout respecto a esta dimensión.

Interpretación

Al referirse a cinismo, en este sentido se define como el “desarrollo de actitudes, sentimientos y conductas negativas cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo” desconociendo de cierta forma la utilidad del trabajo que se realiza. En esta dimensión no se nota mayor variación en cada una de las preguntas planteadas, por lo cual se puede manifestar que los futbolistas de los tres clubes estudiados, hasta el momento no

experimentan indicadores alarmantes de burnout u otro de tipo de afectaciones producto de su actividad, por lo cual se nota el disfrute de la actividad a la cual se dedican, lo cual es beneficioso para el rendimiento como equipo.

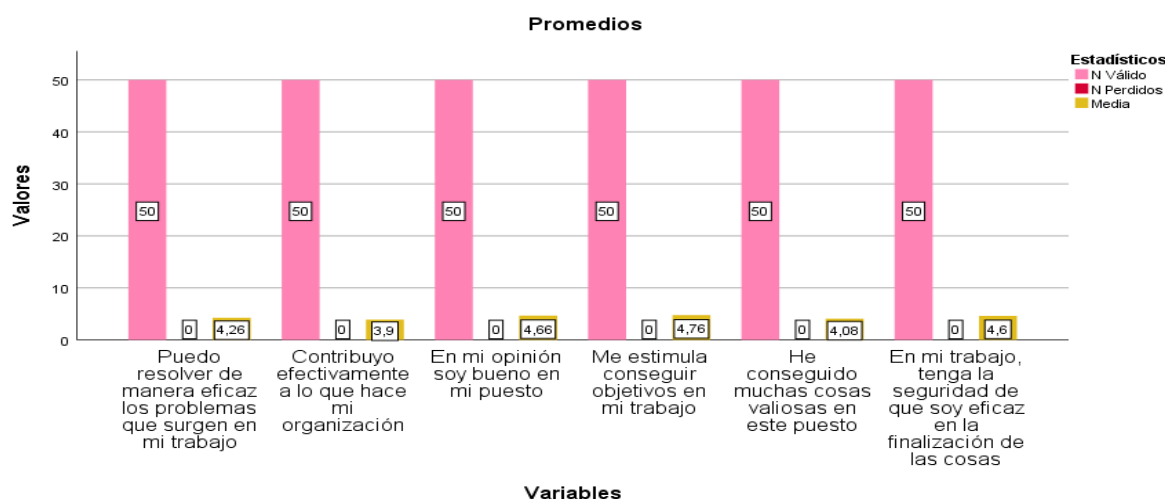
En actividades que involucren el trabajo en equipo es importante que todos los integrantes cobren conciencia del compromiso que esto exige y es por lo cual, su rendimiento como grupo dependerá de este aspecto. En este sentido, es importante mencionar que, al no poseer indicadores elevados de cinismo, los jugadores de los distintos clubes sienten actualmente el compromiso que exige su profesión y las responsabilidades que ello exige. Para la determinación de Burnout en los equipos de fútbol, los indicadores de Cinismo (C) debían superar los 4 puntos tanto a nivel general como en cada una de las preguntas, pero en este caso no sobrepasa los dos puntos, por lo cual se puede indicar que no existe mayoritariamente la presencia de la dimensión Cinismo (C) en los tres clubes estudiados.

Tabla 5. *Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Eficacia Profesional (E)*

Pregunta	Media
5. Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo	4. 26
7. Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización	3. 90
10. En mi opinión soy bueno en mi puesto	4. 66
11. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	4. 76
12. He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto	4. 08
15. En mi trabajo, tenga la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas	4. 60
Total	26. 26
Promedio	4. 3766666

Nota. En la tabla se presenta la media aritmética correspondiente a cada una de las preguntas de la dimensión Eficacia Profesional (E) y también de manera general con 4, 37. Fuente: Test aplicado de Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Figura 4. Media total y de cada una de las preguntas correspondientes a la dimensión de Eficacia Profesional (E)



Nota. En la figura se presenta la media aritmética correspondiente a cada una de las preguntas de la dimensión Eficacia Profesional (E) y también de manera general con 4,37. Fuente: Test aplicado de Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Análisis

Del total de 50 futbolistas encuestados se ha obtenido los resultados promedio por cada una de las preguntas pertenecientes a la dimensión Eficacia Profesional (E). El procedimiento para la obtención de los datos de la media \bar{x} por cada una de las preguntas de esta dimensión se encuentra especificado en el Anexo 3 (Tablas 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34) que corresponde a las preguntas (5, 7, 10, 11, 12, 15) del test de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados obtenidos indican que la mayoría de las preguntas puntúan alrededor de 3 a 5, lo cual indica un nivel muy medio-alto de Eficacia Profesional (E), con una tendencia que se mantiene constante en cada una de las preguntas del test. El promedio general estaría entonces determinado por una puntuación de 4,37, que se sitúa en la escala de 3 a 5 correspondiente a un nivel medio de Burnout respecto a esta dimensión.

Interpretación

Para considerar que existe eficacia profesional se debe considerar que, se debe obtener de manera general y en cada una de las preguntas una puntuación de 6 para considerar que esta dimensión de Eficacia Profesional (E) se presenta en índices elevados, pero esto es algo que en raras ocasiones se logre. En este sentido el indicador demuestra que la puntuación, al ubicarse por sobre los 4 puntos, es un tanto adecuada ya que se ubica dentro del rango medio que tampoco es un mal resultado. La puntuación refleja que de cierta forma se debe seguir trabajando en ciertos aspectos donde los trabajadores puntuaron como cero (0), es decir que muchas de las situaciones abordadas hacen falta ser cubiertas, tal y como lo refleja el Anexo 3.

De las puntuaciones más bajas obtenidas, la que se refiere a “*Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización*” es la que menos puntaje ha obtenido, en este sentido es importante mencionar que la falta de eficacia profesional que se constituye en cierta forma como la tendencia en que los trabajadores se evalúan negativamente, es decir que sienten que no cumplen con las expectativas de la institución, grupo, etc. En este sentido, los integrantes de los equipos de fútbol manifiestan cierto grado de dificultades para analizar su rol dentro de las instituciones deportivas, pero en gran parte conocen sus potencialidades y aportes a los equipos. De este modo, cada uno de los deportistas debe establecer acciones que le permitan mejorar y evitar menospreciar sus labores ya que al ser una profesión que exige el trabajo en equipo es imprescindible que todos sus integrantes estén mental y físicamente aptos para brindar su máximo rendimiento.

B) ANÁLISIS GENERAL DEL TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) APLICADO A LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, QUE PERTENECEN A LOS EQUIPO DE FÚTBOL “STAR CLUB”, “CLUB LA ONDA” Y “CENTRO DEPORTIVO OLMEDO”.

En el test Maslach Burnout Inventory (MBI) se han obtenido datos de las tres dimensiones que mide el instrumento que vienen dadas por el Agotamiento (A) 1. 36, Cinismo (C) 1. 56 y Eficacia Profesional (E) 4. 37. Cada dimensión con su media \bar{x} correspondiente a cada uno de los aspectos. En este sentido cabe indicar que las dos primeras dimensiones (Agotamiento y Cinismo) dieron como resultado indicadores muy bajos de burnout lo cual es muy positivo para el grupo de jugadores. En el caso de la tercera dimensión (Eficacia Profesional), el indicador se ubica en el nivel medio-alto, lo cual demuestra que en ciertos aspectos los deportistas tienden a evaluarse de manera negativa (Véase el Anexo 3), esto debido a que en gran parte las personas no tienen a analizar correctamente sus potencialidades o aportes al equipo. Es así, que de manera general se puede indicar que, de la muestra de 50 jugadores de fútbol de los equipos antes mencionados, como grupo no se pueden clasificar dentro de la categoría de padecimiento de Burnout debido a que sus puntajes están dentro de las escalas de aceptación.

C) CAUSAS QUE OCASIONAN BURNOUT EN LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, QUE PERTENECEN A LOS EQUIPOS DENOMINADOS “STAR CLUB”, “CLUB LA ONDA” Y “CENTRO DEPORTIVO OLMEDO”

Con respecto al objetivo de describir las causas que ocasionan el síndrome de burnout en los futbolistas profesionales. Para lograrlo, se aplicaron instrumentos de investigación a 50 deportistas pertenecientes a tres equipos de fútbol en la ciudad de Riobamba: "Star Club", "Club la Onda" y "Centro Deportivo Olmedo". Se utilizó el test en versión española del MBI-General Survey Shaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996).

El análisis se enfocó en las tres dimensiones del burnout: agotamiento (A), cinismo (C) y eficacia profesional (E). Se calcularon las medias de cada pregunta correspondiente a cada dimensión y se obtuvo un promedio final que permitió determinar características relacionadas con el burnout.

En la dimensión de agotamiento (A), se encontró que las preguntas en su mayoría presentaban puntuaciones bajas, indicando una dimensión muy bajo de burnout. Sin embargo, la pregunta número 2, relacionada con el cansancio al final de la jornada laboral, mostró una tendencia a superar los dos puntos. Se planteó que este cansancio puede ser atribuido al desgaste físico propio de la actividad futbolística. En general, los futbolistas de los tres clubes no presentaron indicadores alarmantes de burnout en esta dimensión.

En la dimensión de cinismo (C), todas las preguntas mostraron puntuaciones alrededor de 0 a 2, indicando muy bajo burnout. No se observaron variaciones significativas en cada una de las preguntas, lo cual sugiere que los futbolistas disfrutaban de su trabajo y no experimentan cinismo hacia él. Esto es beneficioso para el rendimiento del equipo.

En la dimensión de eficacia profesional (E), las preguntas mostraron puntuaciones alrededor de 3 a 5, indicando una dimensión medio-alto de eficacia profesional. Si bien no se alcanzaron los niveles máximos de eficacia, la puntuación refleja un desempeño adecuado en general. Se señaló la importancia de seguir trabajando en mejorar esta dimensión.

Los resultados indicaron que los futbolistas profesionales de los equipos estudiados no presentaron niveles elevados de burnout. El agotamiento mostró un nivel bajo, el cinismo fue escaso y la eficacia profesional se ubicó en un nivel medio. Se destacó la importancia de considerar el desgaste físico y la necesidad de implementar estrategias de descanso y cuidado personal para evitar el agotamiento. Además, se resaltó el compromiso y la satisfacción de los futbolistas hacia su trabajo, lo cual contribuye a su rendimiento como equipo.

D) DISCUSIÓN: EL BURNOUT EN LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, QUE PERTENECEN A LOS EQUIPOS DENOMINADOS “STAR CLUB”, “CLUB LA ONDA” Y “CENTRO DEPORTIVO OLMEDO”.

Los equipos de fútbol “Star Club”, “Club la Onda” y “Centro Deportivo Olmedo” no presentan mediciones que permitan establecer que son objeto de Burnout ya que gran parte de los puntajes obtenidos están acorde con ambientes de trabajo un tanto cómodos para los futbolistas de estos clubes. Gran parte de los jugadores tienden a proporcionar respuestas (Véase los Anexos 1, 2 y 3) que se enmarcan dentro de los parámetros de relaciones sanas de trabajo. Esta profesión al llevarse a cabo desde un trabajo en equipo es importante que todos sus integrantes estén consientes del importante papel que

desempeñan dentro del grupo para evitar que puedan recaer en ciertos problemas como el burnout.

De haber existido burnout en el conjunto de jugadores (50), los resultados habrían sido visibles ya que gran parte de las personas que padecen de esta afección tienden a estar agotados constantemente, sin energías, sin ganas de realizar sus actividades, entre otros aspectos que se presentan a lo largo de la actividad que realice. Es así que, en este caso, con los resultados obtenidos se puede notar que los lugares, ambientes y atmósfera laboral cuenta con todos los mecanismos necesarios para evitar que este tipo de problemas surja, ya que de surgir este inconveniente el rendimiento de los equipos se tornaría muy difícil de sobrellevar, además que las relaciones entre compañeros sería un tanto “tóxica” por toda la carga que tendría que llevar cada uno al tomar responsabilidades por el grupo.

Los resultados también proveen ciertas acotaciones como el hecho de que en cada uno de los clubes de fútbol se establecen departamentos y personas destinadas para el tratamiento de los profesiones en el especto psicológico, ya que, además de asistir a entrenamientos, cuidado de su estado físico y encuentro deportivos, también deben lidiar con las exigencias de las diferentes hinchadas, los cuales suelen exigir buenos resultados en cuanto a rendimiento y consecución de resultados que les permitan seguir en competencia. De esta manera, no sería raro que se presenten síndromes como el burnout debido a la carga excesiva de responsabilidades que deben llevar día tras día.

El grupo de jugadores al no estar clasificados dentro del grupo de burnout, deben seguir mejorando para que este síndrome no se presente dentro de sus filas ya que esto evitaría la consecución de sus metas profesionales como por ejemplo ganar un campeonato. A pesar de no estar enmarcados en niveles significativos para manifestar que padecen burnout, es importante señalar que cada uno de los clubes debe brindar el seguimiento oportuno para tratar a tiempo aspectos como estrés, sobrecarga laboral, agotamiento psicológico, entre otros aspectos que a lo largo de la trayectoria de los equipos se van a suscitar y para ello se debe establecer acciones que eviten el surgimiento de esos problemas. El fortalecimiento del trabajo en equipo es fundamental para que como grupo puedan identificar y encontrar salidas a este tipo de padecimientos que de una u otra forma puede afectar el rendimiento normal de cada jugador e incluso puede conllevar a que el club que lo padece tenga problemas de rendimiento y cohesión como grupo.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES


5.1 Conclusiones

- Las características del Burnout pueden identificarse mediante la aplicación del test Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de 15 ítems divididos en tres dimensiones: Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional. Cada dimensión se valora por separado. En el estudio realizado, los valores obtenidos en las tres dimensiones indican que los clubes de fútbol "Star Club", "Club La Onda" y "Centro Deportivo Olmedo" no presentan síntomas de Burnout. Los puntajes obtenidos en el test no muestran índices significativos de Burnout. Aunque en el aspecto de Eficacia Profesional no se alcanza una puntuación perfecta, tampoco se sitúa por debajo de los límites considerados normales. Por lo tanto, se concluye que los futbolistas profesionales pertenecientes a los equipos mencionados no sufren de Burnout. No obstante, es importante continuar trabajando para prevenir la aparición de este síndrome en el futuro.
- Aunque la muestra tomada de 50 individuos no presenta indicios de padecer Burnout, es relevante mencionar que existen diversas causas que pueden dar lugar a este síndrome, tales como la sobrecarga laboral, el estrés, la presión, el agotamiento físico y un clima laboral inadecuado, entre otros factores que suelen manifestarse a lo largo del tiempo y desencadenar este tipo de problemas. Afortunadamente, los clubes analizados no presentan esta problemática. Sin embargo, resulta importante que los clubes estén informados acerca del Burnout, para que puedan implementar medidas o mecanismos que contribuyan a su prevención. Asimismo, es fundamental que los jugadores adquieran conocimientos para identificar este síndrome y recibir tratamiento a tiempo, ya que puede tener repercusiones negativas en su carrera deportiva y en la vida de los integrantes de cada uno de los equipos.
- Las actividades propuestas para evitar que se genere burnout en los equipos de fútbol que fueron sometidos a estudio apuntan al fortalecimiento del trabajo en equipo y la convivencia. Las actividades se diseñaron con el fin de poder trabajar aspectos físicos y psicológicos tanto de manera individual como colectiva y con ello poder hacer frente a este síndrome. Las actividades están planeadas para poder tratar o prevenir este problema.

5.2 Recomendaciones

- Se sugiere realizar un seguimiento exhaustivo de todos los futbolistas de cada equipo, con el objetivo de identificar posibles prácticas que podrían desencadenar el Burnout, ya que esto podría tener un impacto negativo en su rendimiento dentro del club. Es importante tener en cuenta el entorno en el que se llevan a cabo las actividades de entrenamiento, descanso, entre otras, para garantizar que los jugadores tengan acceso constante a profesionales como psicólogos y trabajadores sociales. Esto permitirá brindarles el apoyo necesario para prevenir y gestionar eficazmente cualquier problema relacionado con el Burnout.
- Con el fin de descartar la aparición de este síndrome en los distintos equipos, es crucial que las autoridades responsables de cada uno implementen gradualmente instrumentos de evaluación para detectar posibles trastornos como el Burnout. En caso de detectarse algún caso, se deben buscar soluciones de manera inmediata para prevenir su propagación entre otros miembros del equipo. Además, se debe realizar un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos para descartar la presencia o evolución del síndrome de Burnout dentro de los clubes.
- Se recomienda a los dirigentes de cada club que revisen detenidamente el manual que contiene las actividades sugeridas para prevenir o tratar el Burnout, con el objetivo de establecer los mecanismos necesarios para implementar todas las acciones descritas en el documento.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA



Actividades para evitar que se genere el burnout en los equipos "Star Club" "Club la Onda" y "Centro Deportivo Olmedo", de la ciudad de Riobamba"

significativamente su desempeño y bienestar personal. Además, ayuda a reducir el

abandono de la actividad deportiva, promueve la permanencia de los jugadores en el equipo, disminuye los costos de capacitación de nuevos talentos y profesionaliza los servicios deportivos de manera más eficiente. Por lo tanto, es necesario que cada institución deportiva implemente programas de prevención y atención del Burnout.

2. INTRODUCCIÓN

El Burnout se constituye como un síndrome producido por la precariedad laboral y se presenta en tres dimensiones (agotamiento mental, cinismo y eficacia profesional), produciendo una serie de problemas en el desempeño laboral y afecta prácticamente a cualquier persona. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trabajadores conforman la mitad de las personas en todo el mundo, los cuales a su vez aportan para alcanzar un mayor desarrollo social y económico. De este modo, la salud debe ser motivo de preocupación en toda organización ya que esto influye en el desempeño laboral y la productividad.

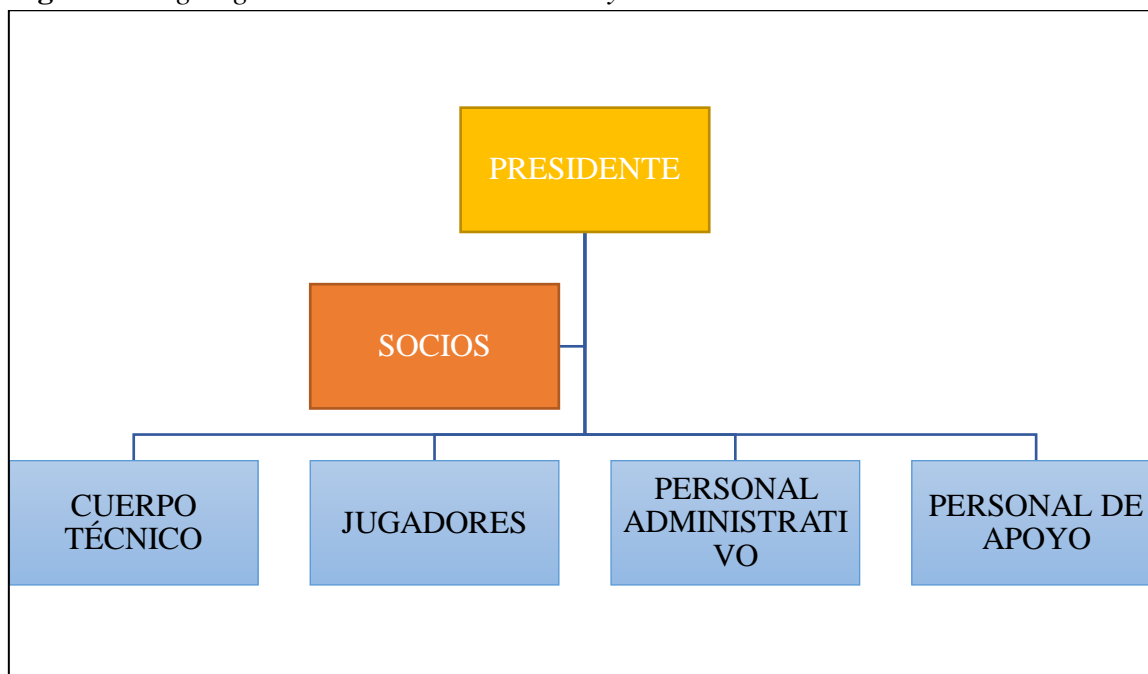
Aunque aspectos relacionados a la salud deben ser tomados en cuenta para la seguridad de los trabajadores dentro de las instituciones, esto no ha sido abordado adecuadamente debido a que más de 2 millones de personas fallecen a nivel mundial por riesgos asociados a la salud. En este sentido, el estrés ligado a este padecimiento representa entre el 60 al 90% de los problemas médicos que sufren los trabajadores, lo cual puede repercutir en un mayor surgimiento de accidentes en el ámbito laboral. Por otro lado, el Burnout puede agravarse por la exposición prolongada a ambientes de trabajo negativos con presencia de estrés laboral.

Es importante considerar que los futbolistas profesionales al encontrarse expuestos a una constante preparación física tienden a considerar que es sumamente importante demostrar todas sus capacidades con respecto a su equipo y cuando el deportista no logra mantener un adecuado equilibrio entre la competencia y estabilidad emocional, se crean conflictos entre los miembros del grupo afectando las relaciones interpersonales y como resultado aparece el Burnout. Este síndrome surge como respuesta ante el estrés laboral crónico que se caracteriza por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar un trabajo y relacionarse con las personas a su alrededor.

3. ANÁLISIS INSTITUCIONAL

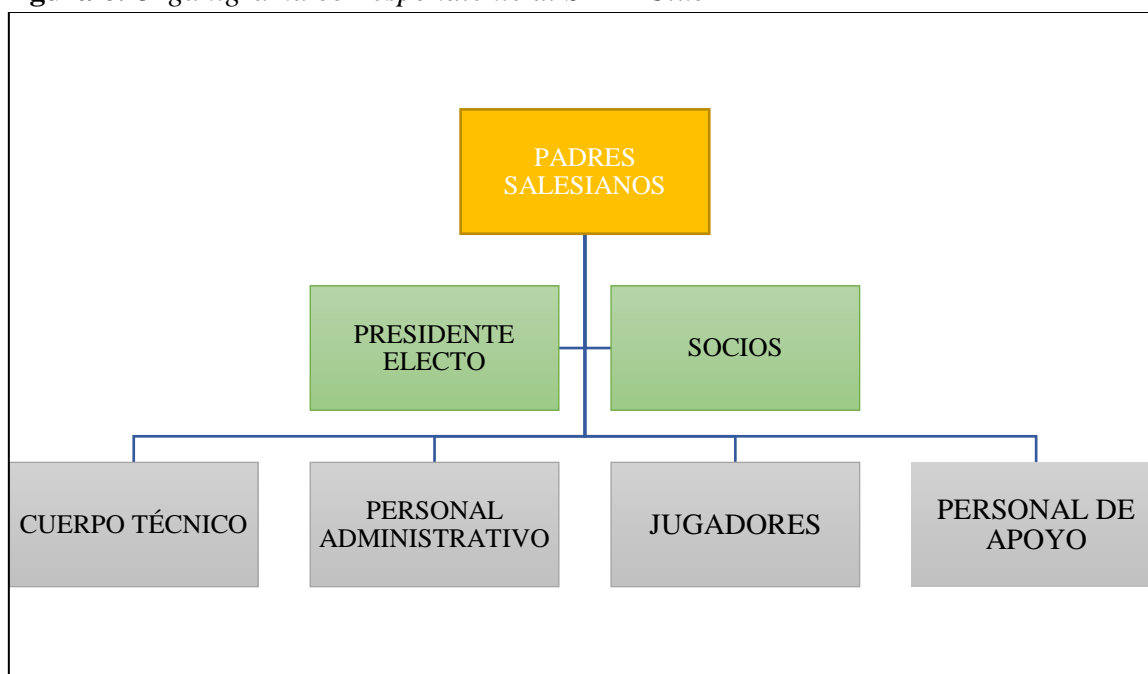
Las instituciones que sirvieron como base para el establecimiento de las actividades son el Centro Deportivo Olmedo, Club La Onda y STAR Club, dichas instituciones cuentan con los permisos y registros necesarios lo cual les sirve para poder competir y realizar las actividades propias de la actividad futbolística. En este sentido, las instituciones están conformadas de la siguiente manera:

Figura 5. Organigrama de los clubes Olmedo y La Onda



Nota. En la figura se presenta el organigrama que representa la conformación de los clubes de fútbol Olmedo y La Onda. Fuente: Olmedo y La Onda (2022)

Figura 6. Organigrama correspondiente al STAR Club



Nota. En la figura se presenta el organigrama que representa la conformación del STAR Club. Fuente: STAR Club (2022)

Las instituciones tienen como principal actividad el ámbito futbolístico, por lo cual se encuentran en constante competición en campeonatos y otras actividades propias de la actividad. Es importante resaltar que los clubes de fútbol profesional cuentan con

jugadores inscritos en la Federación Ecuatoriana de Fútbol, cuentan con los respectivos permisos, al igual avales y auspiciantes que les permiten continuar con su actividad. De la investigación realizada, todos los clubes no presentan indicadores significativos de Burnout, por lo que las actividades pueden ayudar a las instituciones para evitar o tratar este síndrome de manera adecuada.

4. JUSTIFICACIÓN

La realización de un esquema de actividades que apunten a la prevención y tratamiento de del síndrome de Burnout se constituye como un instrumento de vital importancia ya que las personas que lo padecen pueden verse en desventaja por factores como edad, autorrealización profesional, estado civil, salud psicológica, personalidad y otros aspectos derivados de vida cotidiana de las personas (Aguilar, 2018). Con respecto al área laboral, el Burnout puede presentarse debido a jornadas extensas de trabajo, volumen de trabajo y el personal con el cual se labora.

Para el establecimiento de acciones que hagan frente a este problema es necesario diferenciar el significado de estrés y Burnout ya que usualmente suelen ser conceptos que se confunden con regularidad, para ello es necesario destacar los siguientes aspectos:

Tabla 1. *Estrés vs Burnout*

ESTRÉS vs BURNOUT	
ESTRÉS	BURNOUT
Caracterizado por estar muy involucrado	Caracterizado por falta de involucramiento
Las emociones están sobre-reactivas	Las emociones están embotadas
Produce urgencia e hiperactividad	Produce indefensión y desesperanza
Pérdida de energía	Pérdida de motivación, ideales y esperanza
Conduce a desordenes de ansiedad	Conduce al desapego y a la depresión
El daño principal es físico	El daño principal es emocional
Puede llevar a la muerte prematura	Puede hacer que parezca que no vale la pena vivir la vida

Nota. En la tabla se presenta una diferenciación entre el estrés y síndrome del Burnout.

Fuente: Mamani et al (2007)

En este sentido, la incorporación de actividades que permitan la práctica del autocuidado surge como una necesidad para proteger la salud y el bienestar general de los servidores tanto de forma individual, como colectiva. Al hablar de autocuidado se refiere a las prácticas y decisiones diarias sobre las mismas que realiza un individuo, familia o grupo para cuidar su salud y estas prácticas son habilidades adquiridas a lo largo de la vida, usadas constante y libremente, con el propósito de promover o restaurar la salud y prevenir enfermedades (Tobón, 2003).

Con las actividades propuestas se puede adquirir beneficios a corto y largo plazo tanto para los individuos y la institución que ejecute la presente guía. Es importante considerar las siguientes ventajas:

Beneficios para el trabajador:

- Recuperación de su salud y su bienestar general.
- Satisfacción laboral.
- Mejoras en las relaciones interpersonales.
- Socialización satisfactoria.
- Iniciar / continuar / resolver el proceso personal de sus propias experiencias dolorosas.

Beneficios para la institución:

- Disminución de ausentismo, retardos y abandono laboral.
- Mayor rendimiento.
- Mejoras en la calidad de trabajo realizado.

5. OBJETIVOS

- Promover el trabajo tanto de manera individual como colectiva en los integrantes de los equipos de fútbol profesional de la ciudad de Riobamba
- Prevenir el síndrome de Burnout en los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba
- Desarrollar actividades que ayuden a la prevención y tratamiento del síndrome de Burnout en los futbolistas profesionales de la ciudad de Riobamba

6. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

Para el desarrollo de las actividades es preciso indicar que al ser una profesión que exige el trabajo en equipo es importante tomar en cuenta ciertos aspectos que son fundamentales para poder realizar las actividades y se presentan a manera de leyes o principios que según Arrea (2016) tienen que ver con las personas, la identidad de lo que se quiere obtener y las costumbres del medio laboral. Todo esto se representa en la Tabla número 2:

Tabla 2. Aspectos fundamentales para lograr un trabajo en equipo

Aspectos para considerar	
	Los miembros del equipo deben estar muy bien integrados, sin fricciones entre ellos.

¿A quiénes se dirigen las acciones y cuáles son esas personas?	Los roles de cada uno deben estar muy bien definidos. Deben ser claros, y muy concretos para que no se presten a diferentes interpretaciones.
	Los objetivos deben establecerse francamente y ser medibles.
¿Qué se quiere conseguir?	El disfrute del triunfo del equipo
	El triunfo puede ser en el terreno individual, siempre y cuando la mira esté puesta en el resultado final, que es responsabilidad del equipo completo.
	Conviene tener cuidado con la creación de intocables o el nacimiento de auto líderes que dirijan acciones que no sean de su dominio
Forma en la que el grupo se comportará	Debe existir una seguridad psicológica que compense las debilidades de la inteligencia emocional de las distintas personas. La tolerancia y respeto tienen un papel fundamental, pero deben acompañarse de responsabilidad intelectual (fundamentar con razones aislando los sentimientos)
	El modelo debe estar diseñado para aprender, especialmente de los errores
	Tiene que existir tolerancia al cambio. La desconfianza entre los miembros no permite un trabajo eficiente. Sin tolerancia al cambio no se logran los objetivos que se persiguen
	Es preciso que todos comprendan la necesidad de una medición compartida. El “no fue en mi turno”, o “a mí no me correspondía”, no tiene cabida en equipos eficientes


Nota. En la tabla se presentan los aspectos importantes que deben ser tomados en cuenta para poder llevar a cabo actividades que involucren el trabajo en equipo. Fuente: Arrea (2016)

Las actividades planteadas se centran en el adecuado tratamiento del síndrome de Burnout antes de que se presente y cuando ya se ha presentado en el grupo al cual se vaya a aplicar la presente guía. Las actividades están desarrolladas con el fin de abarcar aspectos individuales como colectivos, lo cual permitirá gestionar de mejor manera el equipo y todo lo que involucra la consecución de objetivos de manera colectiva.

7. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES

Las actividades que se han elegido para el tratamiento del síndrome del Burnout están orientadas tanto para aquellos que lo padecen como también para quienes desean prevenirlo. Es importante considerar que las actividades en su mayoría pretenden cubrir las tres dimensiones, agotamiento, cinismo y eficacia profesional. Por otro lado, también es necesario que el grupo de individuos puedan desarrollar las actividades de manera colectiva y cada uno pueda aprender de los errores o aciertos del resto de personas que conforman el colectivo. Las actividades que se han considerado se presentan de la siguiente manera:

Tabla 3. *Respiración de diafragma*

Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
Respiración de diafragma	Con esta actividad se pretende controlar la respiración para poder establecer un punto de relajación. Para realizar esta actividad es necesario realizar lo siguiente: Se debe colocar la mano a la altura del pecho y otro sobre el obliquo. Inhalar tratando de mover la mano que esta a la altura del ombligo. Exhale tratando que nuevamente solo se mueva la mano del ombligo.	Para esta actividad es necesaria la participación de todos los futbolistas y cuerpo técnico.	Se debe practicar por lo menos 5 minutos.	No necesita utilizar materiales. Se puede realizar sentado en una silla, sobre el pasto, recostado o de pie.	Es importante mantener la calma evitando la desesperación ya que con el tiempo se ira perfeccionando esta técnica para poder realizarlo sin ayuda de las manos. Es importante también que los futbolistas y cuerpo técnico se ubiquen en posiciones estratégicas donde exista ventilación y suficiente espacio entre cada individuo.
REPRESENTACIÓN:					
					

Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de respiración de diafragma. Elaborado por: Chimbolema (2022)

Tabla 4. Entrenamiento autógeno

Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
Entrenamiento autógeno	<p>Con este método se puede lograr cambiar las sensaciones del cuerpo por medio de ejercicios acompañado de frases.</p> <p>Para iniciar es necesario encontrarse en total concentración, de preferencia en un lugar tranquilo, estar en postura cómoda, con los ojos cerrados, además es importante decirse a uno mismo frases como “estoy completamente tranquilo” “estoy relajado”, etc., además es importante no forzar la desaparición de pensamientos y sobre todo seguir el orden de los ejercicios que se han establecido.</p>	Para esta actividad es necesaria la participación de todos los futbolistas y cuerpo técnico.	Se debe practicar por lo menos 3 minutos.	No necesita utilizar materiales. Es necesario estar en un lugar silencioso y estar en soledad por lo que es un ejercicio que exige realizarse de manera aislada	<p>Los ejercicios que se realicen deben estar orientados a la relajación de los músculos, vasos sanguíneos, el corazón y la respiración.</p> <p>Es necesario que todos los ejercicios se acompañen de frases: “mi mano pesa mucho”, “mi brazo esta caliente”, “estoy tranquilo”, “el corazón y respiración están tranquilos”, etc.</p>

REPRESENTACIÓN:



Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de entrenamiento autógeno. Elaborado por: Chimbolema (2022)

Tabla 5. Ejercicios de relajación

Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
-----------	-------------	--------------	--------	------------	---------------


Ejercicios de relajación	<p>Estos ejercicios deben tratar de conectar con el cuerpo y la respiración. Para estos ejercicios es importante cerrar los ojos e imaginar que se esta en un lugar agradable ya sea la playa, selva u otro lugar que sea fácil de imaginar y que sobre todo traiga tranquilidad.</p> <p>Se puede utilizar las respiraciones diafragmáticas como punto de inicio y luego cerrar los ojos para imaginar el lugar que sea cómodo para quienes realizan esta actividad, además de que los movimientos deben realizarse de manera muy lenta y controlada tratando de sentirlos en cada parte del cuerpo.</p>	Para esta actividad es necesaria la participación de todos los futbolistas y cuerpo técnico.	Puede ser realizado en un rango de tiempo determinado por la persona encargada de realizar las actividades.	Para este ejercicio es necesario contar con un espacio amplio donde los individuos puedan ubicarse separados unos con otros.	El fin de esta actividad es alcanzar el máximo nivel de relación por lo cual es importante que se tome todo el tiempo necesario para la actividad. Puede ser aplicable después o antes de realizar actividades que exijan el desgaste constante de energía o ante situaciones estresantes para el equipo.
--------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

REPRESENTACIÓN:



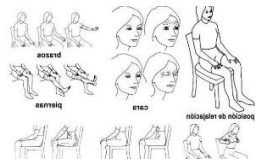
Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de ejercicios de relajación. Elaborado por: Chimbolema (2022)

Tabla 6. Ejercicios de atención

Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
Ejercicios de atención	<p>Este tipo de ejercicios pueden ayudar a que el individuo pueda situarse en el momento y poder ser consciente de las sensaciones del cuerpo. Estas actividades pueden ayudar al equilibrio natural, físico, mental y emocional.</p> <p>Para la ejecución de los ejercicios es necesario realizar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener una postura cómoda • Realizar respiraciones • Tomar un objeto en la mano • Observar el objeto • Cerrar los ojos e imaginar el objeto • Con los ojos cerrados colocar el objeto en diferentes partes del cuerpo • Por último, abrir los ojos y analizar detenidamente el objeto 	Para esta actividad pueden colaborar futbolistas, cuerpo técnico, dirigentes, etc.	Puede realizarse la actividad de 10 a 15 minutos	Para la realización de la actividad se puede utilizar cualquier objeto pequeño	Esta actividad puede ser realizada individualmente o de forma grupal, para lo cual se puede hacer uso de un ambiente abierto y con la utilización de una vestimenta cómoda.
<p>REPRESENTACIÓN:</p> 					


Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de ejercicios de atención. Elaborado por: Chimbolema (2022)

Tabla 7. Relajación muscular de Jacobson

Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
Relajación Muscular de Jacobson	<p>Es una técnica desarrollada por Jacobson en 1920, la cual puede traer una gran cantidad de beneficios a las personas que la practicas. Para llevar a cabo esta actividad es necesario realizar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encontrar un lugar tranquilo • Practicas siempre a la misma hora • Es necesario realizar esto con el estómago vacío • Tomar una posición cómoda • Contar con ropa cómoda • Poner la mente en blanco • Soltar y contraer los músculos de forma muy lenta • Relajar los músculos cada cierto tiempo • Tomar respiraciones controladas • Apretar y soltar puños • Contraer y soltar grupos musculares • Imaginarse lugares tranquilos • Tensar y relajar cada musculo 	Para esta actividad pueden colaborar futbolistas, cuerpo técnico, dirigentes, etc.	Para la realización de esta actividad es necesario estimar un tiempo de por lo menos 20 minutos	No es necesario la utilización de determinados materiales	El empleo de este conjunto de ejercicios puede ayudar a reducir el estrés, disminuir ansiedad, evitar el pánico, mejorar la concentración, aumentar autoestima y creatividad.
<p>REPRESENTACIÓN:</p> 					


Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de relación muscular de Jacobson. Elaborado por: Chimbolema (2022)

Tabla 8. Técnicas contra el estrés

Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
Técnicas contra el estrés	<p>En esta actividad es necesario identificar las situaciones estresantes con la finalidad de prepararse para afrontarlas en un futuro. Para la correcta ejecución es necesario tomar en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una lista personal de situaciones estresantes • Elaborar pensamientos que puedan ayudar a combatir la situación estresante • Utilizar actividades de relajación • Realizar esto con regularidad • Evitar que los pensamientos negativos afecten el desarrollo de esta actividad 	Para esta actividad pueden colaborar futbolistas, cuerpo técnico, dirigentes, etc.	Para esta actividad no se considera un tiempo determinado ya que depende de la situación.	Es necesario contar con una libreta y lápiz para anotar las situaciones estresantes y los mecanismos de ayuda para afrontarlas.	Con la ejecución de esta actividad se puede disminuir la tensión y eliminar las interpretaciones negativas relacionadas por el Burnout.
<p>REPRESENTACIÓN:</p> 					

Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de técnicas contra el estrés. Elaborado por: Chimbolema (2022)

Tabla 9. Entrenamiento psicológico

Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
Entrenamiento psicológico	<p>Para realizar esta actividad es importante considerar que el entrenamiento psicológico apunta a que el deportista pueda hacer frente a una serie de problemáticas que se vayan presentando a lo largo de su vida como profesional. Para esta actividad es necesario realizar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunirse en grupos de máximo 5 integrantes • Cada grupo debe elegir un líder • Cada uno describirá las situaciones mas estresantes de su labor • Todos elaboraran estrategias para afrontar las situaciones estresantes que indicaron en el punto anterior • Por último, compartir con el resto de los compañeros su trabajo 	Para esta actividad pueden colaborar futbolistas, cuerpo técnico, dirigentes, etc.	Para la realización de esta actividad se puede considerar el tiempo que se crea conveniente	Es necesario utilizar ya sea hojas, cuadernos, papelotes, lápiz u otros objetos que se consideren útiles para la actividad.	Se considera importante que para esta actividad los miembros del cuerpo técnico pongan mucha atención a las situaciones estresantes que mencionen los jugadores para poder elaborar estrategias que ayuden a sobrellevar este tipo de problemas.
<p>REPRESENTACIÓN:</p> 					

Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de entrenamiento psicológico. Elaborado por: Chimbolema (2022)

Tabla 10. Fortalecimiento del compañerismo

Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
Fortalecimiento del compañerismo	<p>En esta actividad es importante que todos los miembros del equipo estén presentes con el fin de poder fomentar el trabajo colaborativo. En este sentido es importante que la actividad se lleve a cabo de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procurar que los futbolistas elijan un compañero para trabajar en la actividad (parejas) • Entregar a cada pareja una hoja en blanco donde deberán anotar todas las cualidades que resalte de su compañero • Intercambiar las hojas y que cada uno de lectura de lo que sus compañeros han escrito sobre la otra persona • Por último, una persona por parejas debe dar un mensaje motivacional a sus compañeros 	Para esta actividad pueden colaborar futbolistas, cuerpo técnico, dirigentes, etc.	Para el desarrollo de esta actividad no es necesario que se establezca un límite de tiempo ya que depende de las actividades que se elijan para fomentar el compañerismo	Es importante contar con lápices, hojas en blanco u otro tipo de objeto que se vaya a utilizar	Se recomienda que esta actividad pueda ser desarrollada al inicio de una jornada o antes de los entrenamientos e incluso al empezar una carrera competitiva.

REPRESENTACIÓN:



Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de fortalecimiento del compañerismo. Elaborado por: Chimbolema (2022)

Tabla 11. Juego de roles


Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
Juego de roles	<p>Esta actividad permite que los integrantes puedan colocarse en el lugar del otro y a partir de aquello realizar sugerencias sobre lo que cambiarían dentro de la institución. Para esto es necesario realizar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una persona debe dirigir la actividad • Se debe definir roles (entrenador técnico, jugadores, dueño del club, utileros, etc.) • Cada uno debe elegir un rol y luego intercambiarlo con otro compañero • Luego cada uno debe manifestar lo que realizaría en el caso de ejercer el rol que se ha designado • Al final cada uno de los integrantes debe aportar algún tipo de mensaje sobre lo que cambiaría dentro de la institución. 	Para esta actividad pueden colaborar futbolistas, cuerpo técnico, dirigentes, etc.	No se establece un límite de tiempo ya que depende de lo que se vaya a realizar	Hojas y lápices para realizar anotaciones	En esta actividad se presente evidenciar si el individuo se siente bien dentro de la institución y las sugerencias que se den pueden ser tomadas en cuenta para generar un ambiente laboral más adecuado

REPRESENTACIÓN:



Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de juego de roles. Elaborado por: Chimbolema (2022)

Tabla 12. Pasatiempo en equipo

Actividad	Descripción	Involucrados	Tiempo	Materiales	Observaciones
Pasatiempo en equipo	<p>En este punto se pueden considerar un sinnúmero de actividades que son destinadas a la convivencia del grupo y fomentar el trabajo en equipo. Para la selección y puesta en práctica de las actividades es importante considerar lo siguiente:</p> <p>Elegir la actividad adecuada</p> <p>Elegir el espacio y tiempo en el cual se va a desarrollar la actividad</p> <p>La actividad puede ser de cualquier tipo, ya sea observar películas, oír música, danza, etc.</p> <p>Es preferible realizarlo al final de situaciones estresantes</p> <p>Es oportuno recoger las sugerencias del grupo sobre posibles actividades a realizarse</p> <p>Finalmente es oportuno hacer un listado de lo que se planea realizar</p>	Para esta actividad pueden colaborar futbolistas, cuerpo técnico, dirigentes, etc.	Para esta actividad se debe tomar el tiempo que se considere necesario	Los materiales varían dependiendo de la actividad que se vaya a realizar	Es importante que todos los integrantes estén presentes y que dichas actividades estén orientadas a la convivencia como grupo y que se permita sugerencias sobre algún tipo de actividad preferida para establecer tiempos en los cuales se podría poner en práctica
<p>REPRESENTACIÓN:</p> 					

Nota. En la tabla se presenta una explicación detallada sobre la actividad de pasatiempo en equipo. Elaborado por: Chimbolema (2022)

8. CONCLUSIONES

- Existe evidencia suficiente para identificar con la mayor de las certezas las consecuencias físicas, emocionales y conductuales que puede provocar el Burnout, lo que conlleva a otras acciones como ausentismo, abandono laboral y frecuentes cambios de personal que afectan la calidad y rendimiento del equipo. Por ello, a través de esta guía se ha sugerido que los profesionales en riesgo de desarrollar burnout pueden prevenirlo y revertirlo si es necesario, lo que requiere de estrategias que ayuden a abordar el problema de manera efectiva y objetiva.
- El autocuidado se constituye como un método de probada eficacia, que ha sido abordado en este trabajo. Por otro lado, como se ha comentado, el papel de las organizaciones es fundamental para poder dotar de recursos suficientes a quienes laboran en este contexto, fomentando la orientación sobre el tratamiento e identificación de este tipo de padecimientos.
- De los puntos discutidos en esta guía, se puede concluir que el Burnout se considera como condiciones que pueden ser resueltas de manera efectiva y permanente mediante el esfuerzo conjunto de autoridades y empleados. La identificación de señales que indiquen la presencia de este padecimiento en los miembros de cada una de las instituciones es de vital importancia ya que a partir de ello se pueden establecer acciones que permitan tratar a tiempo este síndrome o a su vez evitar que se propague entre los demás individuos.

9. RECOMENDACIONES

- Es importante la realización de talleres y cursos que permitan abordar adecuadamente estos temas, con el fin de mejorar la calidad y eficacia del trabajo grupal dentro de cada una de las instituciones.
- Se recomienda la socialización y entrega de manuales con pautas definidas sobre los riesgos a los cuales se está expuesto en la realización de las labores cotidianas en los aspectos físicos y emocionales.
- Dentro de cada una de las instituciones se debe llevar un control adecuado del rendimiento de cada uno de los futbolistas con el fin de poder evidenciar si existe algún tipo de falencia en su desempeño o si presenta algunas de las características mencionadas.



BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M. E. B. (2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *MULTIMED*, 21(6), Article 6. <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688>
- Arrea, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, 58(3), 96-99. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0001-60022016000300096&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Balladares, K., & Hablick, F. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1(1), <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/html/>
- Baltodano, F., Pineda, I., Abarca, R., Castillo, L., Baltodano, M., Pozo, E., Quispe, J., & Salazar, J. (2021). Síndrome de Burnout en estudiantes de nivelación de la carrera de Medicina en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe4), 00027. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2779>
- Bianchini, M. (1997). El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. *Medicina Legal de Costa Rica*, 13-14(2-1-2), 189-192. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017&lng=en&tlng=es
- Esteve, E. B., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo " Burnout"(III): Instrumento de medición. Obtenido de <http://www.prlsectoreducativo.es/documentos/documentación/bibliograf>
- Federación Ecuatoriana de Fútbol. (1994). *Sobre la ley del deporte*.
- García, E. C. S. (2011). Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y reconocidas por la legislación Colombiana (Occupational stress, disease and known from the Colombian legislation) (Da e reconhecida pela legislação Colombiana). *CES Salud Pública*, 2(1), 56-65. <https://doi.org/10.21615/1448>
- Gil-Monte, P., Salanova, A., & Schaufeli, W. (2006). El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales. <http://www.want.uji.es/download/medida-y-evaluacion-del-burnout-nuevas-perspectivas/>
- Ley de seguridad social. (2014). *Sobre la seguridad del deportista*.
- Mamani-Encalada, A., Obando-Zegarra, R., Uribe-Malca, A. M., & Vivanco-Tello, M. (2007). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño

- laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 3(1), Article 1. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/543>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*, 11 (32), 37-43. https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout
- Maslach, C. (1993). Modelo multidimensional. *Ciencia y trabajo*, 09(31). <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2013). *OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo*. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Quiceno, J. M., & Vinaccia Alpi, S. (2007). BURNOUT: «SÍNDROME DE QUEMARSE EN EL TRABAJO (SQT)». *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-91552007000200012&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es
- Tobón Correa, O. (2003). El autocuidado una habilidad para vivir. *Hacia la Promoción de la Salud*, 8, 38-50. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/1870>

ANEXOS

ANEXO 1: Obtención de estadísticos descriptivos correspondiente a las preguntas del test Maslach Burnout Inventory (MBI) de la dimensión Agotamiento (A).

Tabla 6. *Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo (A)*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	1,54
Mediana	1,50
Desviación típica	1,343
Rango	5
Mínimo	0
Máximo	5

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la primera pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 1

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	15	30,0	30,0	30,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	10	20,0	20,0	50,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	13	26,0	26,0	76,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	8	16,0	16,0	92,0
	Bastantes Veces/Una vez por semana	3	6,0	6,0	98,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la primera pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 8

Estoy "consumido" al final de un día de trabajo (A)

Válidos	50
----------------	-----------

Perdidos	0
Media	2,24
Mediana	2,00
Desviación típica	1,648
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la segunda pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 2

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	9	18,0	18,0	18,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	10	20,0	20,0	38,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	8	16,0	16,0	54,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	12	24,0	24,0	78,0
	Bastantes Veces/Una vez por semana	7	14,0	14,0	92,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	2	4,0	4,0	96,0
	Siempre/Todos los días	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la segunda pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 10

Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo (A)

Válidos	50
Perdidos	0
Media	1,46
Mediana	1,00

Desviación típica	1,593
Rango	5
Mínimo	0
Máximo	5

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la tercera pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 3

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	23	46,0	46,0	46,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	5	10,0	10,0	56,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	6	12,0	12,0	68,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	9	18,0	18,0	86,0
	Bastantes Veces/Una vez por semana	6	12,0	12,0	98,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la tercera pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 12

Trabajar todo el día es una tensión para mí (A)

Válidos	50
Perdidos	0
Media	1,62
Mediana	1,00
Desviación típica	1,760
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la cuarta pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 13.

Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 4

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	20	40,0	40,0	40,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	9	18,0	18,0	58,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	3	6,0	6,0	64,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	12	24,0	24,0	88,0
	Bastantes Veces/Una vez por semana	2	4,0	4,0	92,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	2	4,0	4,0	96,0
	Siempre/Todos los días	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la cuarta pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 14

Estoy "quemado" por el trabajo (A)

Válidos	50
Perdidos	0
Media	1,26
Mediana	1,00
Desviación típica	1,482
Rango	5
Mínimo	0
Máximo	5

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la sexta pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	22	44,0	44,0	44,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	11	22,0	22,0	66,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	6	12,0	12,0	78,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	6	12,0	12,0	90,0
	Bastantes Veces/Una vez por semana	3	6,0	6,0	96,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la sexta pregunta de la categoría Agotamiento (A). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

ANEXO 2: Obtención de estadísticos descriptivos correspondiente a las preguntas del test Maslach Burnout Inventory (MBI) de la dimensión Cinismo (C).

Tabla 16

He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto (C)

Válidos	50
Perdidos	0
Media	1,22
Mediana	,00
Desviación típica	1,866
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la octava pregunta de la categoría Cinismo (C). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 17*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 8*

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	31	62,0	62,0	62,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	3	6,0	6,0	68,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	5	10,0	10,0	78,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	3	6,0	6,0	84,0
	Bastantes				
	Veces/Una vez por semana	3	6,0	6,0	90,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	3	6,0	6,0	96,0
	Siempre/Todos los días	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la octava pregunta de la categoría Cinismo (C). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 18*He perdido entusiasmo por mi trabajo (C)*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	1,38
Mediana	,00
Desviación típica	2,009
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la novena pregunta de la categoría Cinismo (C). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 19*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 9*

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	28	56,0	56,0	56,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	7	14,0	14,0	70,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	2	4,0	4,0	74,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	4	8,0	8,0	82,0
	Bastantes				
	Veces/Una vez por semana	3	6,0	6,0	88,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	2	4,0	4,0	92,0
	Siempre/Todos los días	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la novena pregunta de la categoría Cinismo (C). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 20*Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo (C)*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	1,38
Mediana	,00
Desviación típica	2,009
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta trece de la categoría Cinismo (C). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 21*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 13*

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	19	38,0	38,0	38,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	6	12,0	12,0	50,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	4	8,0	8,0	58,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	11	22,0	22,0	80,0
	Bastantes				
	Veces/Una vez por semana	6	12,0	12,0	92,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	3	6,0	6,0	98,0
	Siempre/Todos los días	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta 13 de la categoría Cinismo (C). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 22*Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo (C)*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	1,78
Mediana	1,00
Desviación típica	2,169
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta catorce de la categoría Cinismo (C). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 23*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 14*

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	23	46,0	46,0	46,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	8	16,0	16,0	62,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	3	6,0	6,0	68,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	2	4,0	4,0	72,0
	Bastantes				
	Veces/Una vez por semana	6	12,0	12,0	84,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	3	6,0	6,0	90,0
	Siempre/Todos los días	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta 14 de la categoría Cinismo (C). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

ANEXO 3: Obtención de estadísticos descriptivos correspondiente a las preguntas del test Maslach Burnout Inventory (MBI) de la dimensión Eficacia Profesional (E).

Tabla 24*Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	4,26
Mediana	5,00
Desviación típica	1,805
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta cinco de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 25*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 5*

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	4	8,0	8,0	8,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	5	10,0	10,0	18,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	4	8,0	8,0	26,0
	Bastantes Veces/Una vez por semana	10	20,0	20,0	46,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	11	22,0	22,0	68,0
	Siempre/Todos los días	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta 5 de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 26*Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización (E)*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	3,90
Mediana	4,50
Desviación típica	2,092
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta siete de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 27*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 7*

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	7	14,0	14,0	14,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	2	4,0	4,0	18,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	2	4,0	4,0	22,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	7	14,0	14,0	36,0
	Bastantes				
	Veces/Una vez por semana	7	14,0	14,0	50,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	10	20,0	20,0	70,0
	Siempre/Todos los días	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta 7 de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 28*En mi opinión soy bueno en mi puesto*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	4,66
Mediana	6,00
Desviación típica	1,869
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	50

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta diez de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 29*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 10*

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	3	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	2	4,0	4,0	10,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	2	4,0	4,0	14,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	5	10,0	10,0	24,0
	Bastantes				
	Veces/Una vez por semana	5	10,0	10,0	34,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	6	12,0	12,0	46,0
	Siempre/Todos los días	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta 10 de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 30*Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	4,76
Mediana	6,00
Desviación típica	1,685
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta once de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 31*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 11*

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	2	4,0	4,0	4,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	3	6,0	6,0	10,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	8	16,0	16,0	26,0
	Bastantes Veces/Una vez por semana	5	10,0	10,0	36,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	4	8,0	8,0	44,0
	Siempre/Todos los días	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta 11 de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 32*He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	4,08
Mediana	4,00
Desviación típica	1,828
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta doce de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 33*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 12*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	2	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	4	8,0	8,0	12,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	6	12,0	12,0	24,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	2	4,0	4,0	28,0
	Bastantes Veces/Una vez por semana	14	28,0	28,0	56,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	6	12,0	12,0	68,0
	Siempre/Todos los días	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta 12 de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 34*En mi trabajo, tenga la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas*

Válidos	50
Perdidos	0
Media	4,60
Mediana	5,00
Desviación típica	1,591
Rango	6
Mínimo	0
Máximo	6

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta quince de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

Tabla 35*Frecuencias y porcentajes correspondientes a la pregunta No 15*

		Frecuenc	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		ia	aje	válido	acumulado
Válidos	Nunca/Ninguna vez	2	4,0	4,0	4,0
	Casi nunca/Pocas veces al año	1	2,0	2,0	6,0
	Algunas Veces/Una vez al mes o menos	2	4,0	4,0	10,0
	Regularmente/Pocas veces al mes	4	8,0	8,0	18,0
	Bastantes Veces/Una vez por semana	12	24,0	24,0	42,0
	Casi siempre/Pocas veces por semana	9	18,0	18,0	60,0
	Siempre/Todos los días	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se presentan los resultados obtenidos en la pregunta 15 de la categoría Eficacia Profesional (E). Fuente: Test aplicado Maslach Burnout Inventory (MBI) (2022).

ANEXO 4: Listados de jugadores de los clubes de fútbol sometidos a estudio.

Tabla 36

Jugadores del Centro Deportivo Olmedo

Listado de jugadores inscritos en la Federación Ecuatoriana de Fútbol del “Centro Deportivo Olmedo”	
1	Cabezas Jairo
2	Cabezas Rommel
3	Cortez Aaron
4	Jaramillo Henry
5	Lucumi Juan
6	Martínez Jair
7	Martínez Wilmer
8	Medina Edison
9	Moreira Nefer
10	Ortiz David
11	Oña Bryan
12	Portocarrero Martin
13	Posligua Marco
14	Quiñonez Andrés
15	Segura Miguel
16	Solorzano Robert
17	Viotti Angel
18	Yedro Mauricio
19	Alvarado Jairo
20	Andrade Jorge

Nota. En la tabla se presenta a los jugadores pertenecientes al Centro Deportivo Olmedo.
Fuente: Centro Deportivo Olmedo (2022)

Tabla 37

Jugadores del STAR Club

Listado de jugadores inscritos en la Federación Ecuatoriana de Fútbol del “STAR Club”	
1	Angulo Luiggi
2	Armijos Dennis
3	Camacho Fulman
4	Carguaytongo Bryan
5	Cobos Fernando
6	Fernández Alejandro
7	León Javier
8	Martínez Leider
9	Medina Jordan

10	Ortiz Estéfano
11	Satán Cristhofer
12	Segura Carlos
13	Tene Juan
14	Tufiño Jefferson
15	Zabala Kevin

Nota. En la tabla se presenta a los jugadores pertenecientes al STAR Club. Fuente: STAR Club (2022)

Tabla 38

Jugadores del Club La Onda

Listado de jugadores inscritos en la Federación Ecuatoriana de Fútbol del “Club La ONDA”

1	Andrade Manzano Cesar Augusto
2	Arias Medina Jonathan Javier
3	Buenaño Aguilar Marco Javier
4	Buenaño Ilvis Kening Anderson
5	Buenaño Quinzo Elder Marcelo
6	Buñay Chavez Kevin Alexis
7	Díaz Perez Erick Stiven
8	Falconi Yungan Victor
9	Moreta Parra Bryan Danilo
10	Ribadeneira Cuñez Cristian
11	Romero Heredia Melqui Baltazar
12	Shagñay Morales Marlon Ariel
13	Sigcho Cedeño Luis Alexander
14	Ortíz Becerra Carlos Fernando
15	Pérez Cabrera Elkin Alexander

Nota. En la tabla se presenta a los jugadores pertenecientes al Club La ONDA. Fuente: Club La ONDA (2022)

ANEXO 5: Fotografías.



Fotografías tomadas en la recolección de información y datos de los clubes de fútbol sometidos a estudio

ANEXO 5: Solicitudes y oficios de permiso.

Riobamba, 9 de febrero del 2022

JONNATHAN FABRICIO CHIMBOLEMA QUINATO A
ESTUDIANTE DE UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

Presente

Por medio de la presente y en atención a su oficio emitido el 3 de febrero del 2022, mediante la cual solicita se le autorice aplicar test BURNOUT, MASLSCH, INVENTORY (MBI), dentro de las instalaciones de la institución del equipo de futbol profesional La Onda F.C. En relación con ello, procedo a contestar que si se le autoriza y se le concede las facilidades para realizar todas las actividades siempre y cuando sean encaminadas con fines académicos previos para la realización del proyecto de investigación para titulación como lo ha solicitado.

Atentamente



Sr. Carlos Alberto Asanza Freire
Presidente del Club Especializado Formativo La Onda FC

Riobamba, 16 de abril del 2022

CLUB DEPORTIVO PROFESIONAL

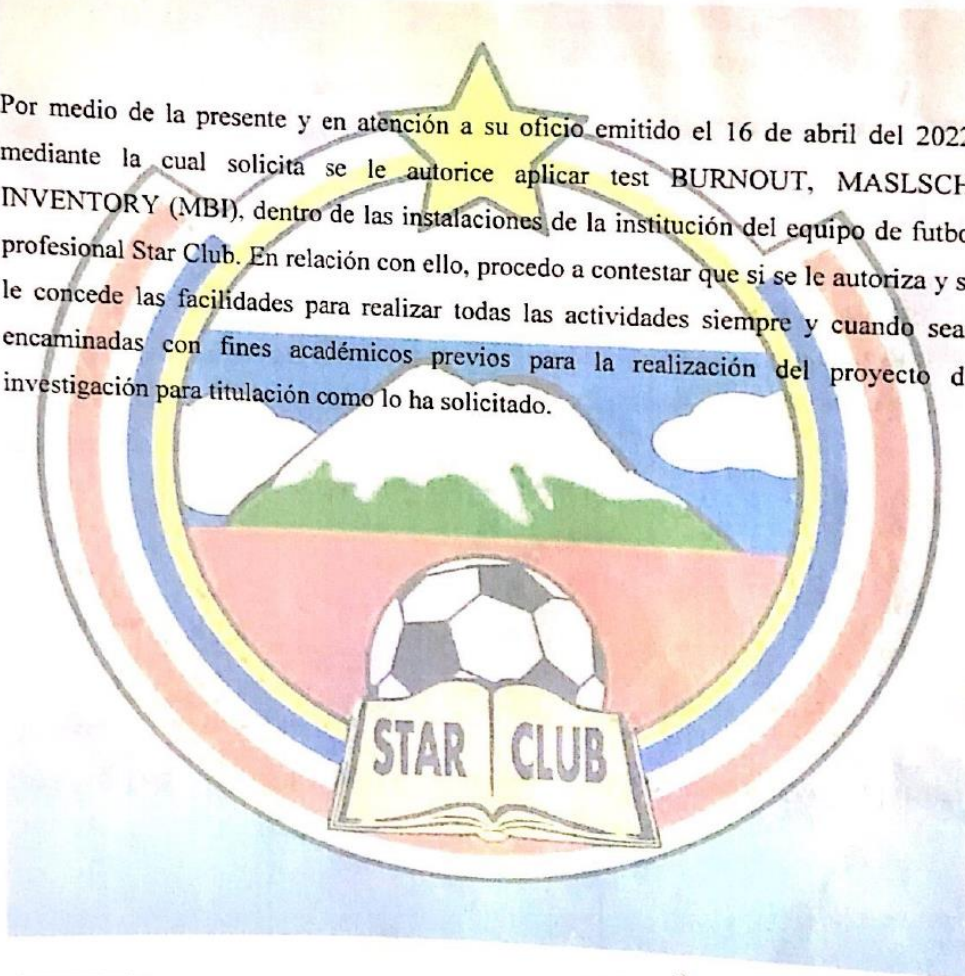
STAR CLUB



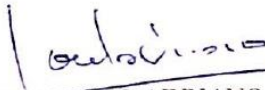
JONNATHAN FABRICIO CHIMBOLEMA QUINATOA
ESTUDIANTE DE UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

Presente

Por medio de la presente y en atención a su oficio emitido el 16 de abril del 2022, mediante la cual solicita se le autorice aplicar test BURNOUT, MASLSCH, INVENTORY (MBI), dentro de las instalaciones de la institución del equipo de futbol profesional Star Club. En relación con ello, procedo a contestar que si se le autoriza y se le concede las facilidades para realizar todas las actividades siempre y cuando sean encaminadas con fines académicos previos para la realización del proyecto de investigación para titulación como lo ha solicitado.



Atentamente


Ms. FERNANDO ADRIANO
PRESIDENTE DEL STAR CLUB

Dr. John F. Adriano C.
ABOGADO
Foro: 06-2002-36
Foro de Abogados de Pichincha



CENTRO DEPORTIVO
OLMEDO

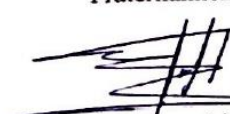
Riobamba, febrero 14 de 2022

Sr. Jhonnatan Fabricio Chimbolema Quinatoa
Estudiante de la Carrera de Psicología Educativa de la Universidad Nacional de Chimborazo

De mi consideración:

Reciba un cordial y afectuoso saludo de quienes conformamos el club Centro Deportivo Olmedo, la razón de la presente es para autorizar la solicitud presentada por usted, con el fin de realizar su proyecto de investigación para el proceso de titulación, a través de la aplicación de test a los jugadores de la institución.

Fraternalmente,


Rodrigo Baquero T.
PSICÓLOGO CLÍNICO
Reg. Senescyt 1819 - 13 - 1196318



Ps. Cf. Rodrigo Baquero Tapia
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO CENTRO DEPORTIVO OLMEDO

Dirección: Complejo Deportivo y Administrativo C.D Olmedo - El Batán
Email: presidencia@cdolmedo.com / fflor@cdolmedo.com
Telf: 2 616 150 - 0990531782



Riobamba, 3 de junio de 2022

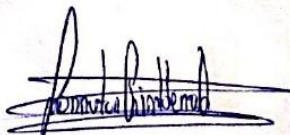
Dr. Marco Vinicio Paredes
DIRECTOR CARRERA DE PSICOLOGÍA EDUCATIVA
Presente. -

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo, yo **JHONNATAN FABRICIO CHIMBOLEMA QUINATOA** con CC: **060395942- 0** estudiante de la carrera de **PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, me permito solicitar de la manera más comedida la **Aprobación** para la aplicación de instrumentos de recolección de datos para el desarrollo del proyecto de investigación titulado "EL **BURNOUT EN FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA**", bajo la tutoría del **Dr. Patricio Guzmán**, el cual será aplicado en las instituciones **STAR CLUB, CENTRO DEPORTIVO OLMEDO Y CLUB ESPECIALIZADO FORMATIVO LA ONDA**, a los **50 JUGADORES PROFESIONALES**, institución **STAR CLUB** a cargo del señor **MS. FERNANDO ADRIANO**, en la institución **CENTRO DEPORTIVO OLMEDO** a cargo del señor **Ps.CI. Rodrigo Baquero Tapia** y en la institución **CLUB ESPECIALIZADO FORMATIVO LA ONDA** a cargo del señor **CARLOS ASANSA FREIRE**. Instrumento a aplicar: **GENERAL SUVERVY SCHAUFELI, LEITER, MASLACH Y JACKSON 1996 EN SU VERSIÓN ESPAÑOLA**.

Por la atención a la presente, le agradezco.

Atentamente,



Jhonatan Fabricio Chimbolema Quinatoa
ESTUDIANTE

Correo electrónico: Jhonatan.chimbolema@unach.edu.ec
Teléfono convencional: 2942986
Teléfono móvil: 0969997696



Aprobado
03/06/2022
*

Página 1 de 1