

# Impacto del *burnout* y estrés laboral en productoras audiovisuales de Ecuador: un enfoque investigativo

## Impact of burnout and work stress in audiovisual production companies in Ecuador: an investigative approach

Hernán Antonio Yaguana Romero<sup>1</sup>: Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

[hayaguana@utpl.edu.ec](mailto:hayaguana@utpl.edu.ec)

Juan Pablo Arrobo-Agila: Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

[jparrobo1@utpl.edu.ec](mailto:jparrobo1@utpl.edu.ec)

Fecha de Recepción: 22/05/2024

Fecha de Aceptación: 07/08/2024

Fecha de Publicación: 08/10/2024

### Cómo citar el artículo

Yaguana Romero, H. A. y Arrobo-Agila, J. P. (2024). Impacto del *burnout* y estrés laboral en productoras audiovisuales de Ecuador: un enfoque investigativo [Impacto of burnout and work stress in audiovisual production companies in Ecuador: an investigative approach]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 01-16. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-1025>

### Resumen

**Introducción:** Este estudio se centra en identificar las variables que contribuyen al *burnout* entre los creadores de contenido audiovisual y cómo estas variables se interrelacionan. Se han identificado factores clave como satisfacción laboral, horas trabajadas por semana, cantidad de producciones diarias y experiencia en el campo. El objetivo de esta investigación fue analizar las relaciones entre estas variables y cómo influyen en la percepción de *burnout* entre los creadores de contenido digital. **Metodología:** Se utilizó una metodología descriptiva y correlacional con un diseño transversal, empleando un cuestionario estructurado con preguntas cerradas que permitió obtener datos cuantitativos. La población objetivo fueron creadores de contenido digital en Ecuador, con una muestra de 150 participantes. **Resultados:** Los resultados revelaron que los creadores de contenido tienen una edad media de aproximadamente 30 años y una experiencia promedio de 3,66 años. Estos profesionales trabajan en promedio 45 horas por semana, participando en 2,37 producciones diarias. **Discusión:** El análisis mostró una relación inversa significativa entre la satisfacción laboral y la percepción de *burnout*. Sin embargo, no se encontró una correlación significativa entre las

<sup>1</sup> Autor Correspondiente: Hernán Antonio Yaguana Romero. Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador).

horas trabajadas y el *burnout*. **Conclusión:** En conclusión, mejorar la satisfacción laboral podría ser una estrategia efectiva para mitigar el *burnout*.

**Palabras clave:** *burnout*; creadores de contenido; satisfacción laboral; estrés; trabajo digital; estrés laboral crónico; desgaste ocupacional; productores audiovisuales.

### Abstract

**Introduction:** This study focuses on identifying the variables that contribute to burnout among content creators and how these variables are interrelated. Key factors identified were job satisfaction, hours worked per week, number of daily productions, and experience in the field. The objective of this research was to analyze the relationships between these variables and how they influence the perception of burnout among digital content creators. **Methodology:** A descriptive and correlational methodology with a cross-sectional design was used, employing a structured questionnaire with closed questions that allowed obtaining quantitative data. The target population was digital content creators in Ecuador, with a sample of 150 participants. **Results:** The results revealed that content creators have an average age of approximately 30 years and an average experience of 3.66 years. These professionals work an average of 45 hours per week, participating in 2.37 productions per day. **Discussion:** The analysis showed a significant inverse relationship between job satisfaction and perceived burnout. However, no significant correlation was found between hours worked and burnout. **Conclusions:** In conclusion, improving job satisfaction could be an effective strategy to mitigate burnout.

**Keywords:** burnout; content creators; job satisfaction; stress; digital work; chronic job stress; occupational burnout; audiovisual producers.

## 1. Introducción

El *burnout*, también conocido como síndrome de desgaste profesional, es un fenómeno que ha captado la atención de investigadores y profesionales debido a su impacto significativo en la salud mental y física de los trabajadores. Definido por Maslach y Jackson (1981) como una respuesta en el contexto de los estrés emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. El *burnout* se caracteriza por tres dimensiones claves: agotamiento emocional, despersonalización y una reducida sensación de realización personal. Esta investigación busca explorar estas dimensiones en el contexto específico de los generadores de contenido en Ecuador, un sector en aumento que enfrenta desafíos únicos relacionados con la creatividad, la presión por cumplir plazos ajustados y la alta competitividad.

El sector audiovisual en Ecuador ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años, impulsado por el aumento del consumo de contenido digital y la proliferación de plataformas de *streaming*. Sin embargo, este crecimiento también ha provocado un aumento en las demandas laborales para los productores de contenido, quienes, a menudo, trabajan largas horas bajo condiciones de alta presión. Este entorno laboral puede ser propicio para el desarrollo del *burnout*, afectando no solo la salud de los trabajadores, sino también la calidad del contenido producido.

Para la presente investigación se utiliza un tipo descriptivo correlacional, para examinar los factores asociados al *burnout* entre los creadores de contenido en Ecuador. Se aplicó un cuestionario a 150 creadores de contenido, evaluando las variables como la satisfacción laboral, las horas de trabajo por semana y la experiencia laboral. Las hipótesis planteadas fueron:

- H1. La satisfacción laboral está inversamente relacionada con la percepción de *burnout*.
- H2. Las horas de trabajo por semana están positivamente correlacionadas con la percepción de *burnout*.
- H3. La experiencia modera la relación entre las horas trabajadas y la percepción de *burnout*.

### 1.1. El estrés laboral o síndrome de *burnout*

El síndrome de *burnout* o también denominado fatiga en el trabajo, ha sido un tema de gran interés y estudio en los últimos años. “Se cuestiona por qué el estrés derivado del trabajo es una de las principales causas de enfermedad laboral y de ausentismo” (Méndez, 2004, p. 299). En este sentido, se trata de un fenómeno que ha ido en aumento a nivel mundial en las últimas décadas (Rodríguez *et al.*, 2024) y se caracteriza por un estado de agotamiento físico, emocional y mental, resultante de un estrés laboral que bordea lo crónico (Andreu-Moñino y Martínez-Ramón, 2023). La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha catalogado el *burnout* como un síndrome del desgaste ocupacional, el cual se incluye en la Clasificación Internacional de Enfermedades - (CIE 11, 2024).

El término *burnout* nace en los Estados Unidos en los años sesenta como concepto que permitía describir las actitudes que se generaban en la realización de los trabajos sociales (Olivares, 2017). Según Castro *et al.* (2024), hay estudios que demuestran que el *burnout* alcanza y afecta a una diversidad de profesiones tales como personal docente, periodistas, trabajadores de la salud; siendo los creadores de contenido los nuevos afectados por este fenómeno. La conceptualización de Maslach y Jackson (1981) y Maslach (1982) identifica tres dimensiones del *burnout*:

- a) agotamiento emocional: originado por las presiones laborales, de modo que el profesional experimenta una disminución de su capacidad para dar más de sí o para entregarse a los demás, produciéndose una disminución de la energía, de los recursos emocionales propios y un aumento del desgaste profesional;
- b) despersonalización, que se refiere a la aparición de sentimientos y actitudes negativas, cínicas, deshumanizadas o excesivamente insensibilizadas respecto a las personas con las que trabaja; y
- c) baja realización personal, que implica la desvalorización de las competencias profesionales, tendiendo a la autoevaluación negativa de sí mismo y de su trabajo.

Esta última dimensión que conlleva un descenso de la competencia profesional, capacidad de logro y éxito profesional (Rodríguez-García *et al.* (2017).

Las transformaciones y cambios que se han dado en los últimos años en el entorno socioeconómico, sobre todo en el contexto laboral, han contribuido de manera significativa a una mayor expansión del síndrome de fatiga o quemado en el trabajo. Según Gómez (2020), el síndrome de *burnout* está determinado por el agotamiento mental y físico, y una percepción negativa del ambiente laboral propicia su aparición, especialmente el agotamiento (Siegal y McDonald, 2004). Uno de los grupos más vulnerables que son considerados dentro de los más afectados o con mayor involucramiento en este tipo de patologías son los profesionales del campo de la salud, bien sean enfermeros o enfermeras; doctores o doctoras; y demás personal que trabaja en centros sanitarios. De acuerdo con Quiceno (2007) citado por Gómez (2020),

El síndrome de *burnout* se desarrolla en aquellos profesionales que en su ámbito profesional tienen que relacionarse con personas. Es por ello por lo que el personal de enfermería al estar en contacto directo con los pacientes es una población idónea para estudiar el síndrome de *burnout* (p. 72).

En el contexto ecuatoriano, un estudio reveló que el 79% de los empleados sufren de agotamiento laboral (Ecuavisa, 2023). Además, un plan piloto del Ministerio de Salud determinó que entre el 7% y el 20% de los colaboradores de tres hospitales presentaron síndrome de *burnout*, siendo el sector salud uno de los más afectados (Machado, 2019). Esto concuerda con investigaciones internacionales que señalan a la medicina como una de las profesiones con mayores niveles de estrés.

En Latinoamérica, el *burnout* es un problema creciente. En Ecuador, según Paredes (2019), un estudio realizado a 634 profesionales de salud mostró que entre el 54% y el 76% presentaron una baja realización personal, y para 2023 esta cifra había aumentado al 79%. Argentina, Chile y Panamá también han alcanzado altos índices de este síndrome (Castro *et al.*, 2024).

Volviendo a Ecuador, se ha detectado que entre profesionales de la salud y la docencia, los factores que desencadenan el *burnout* se relacionan con la sobrecarga laboral, la falta de apoyo de mandos superiores y la presión en el trabajo (Rodríguez *et al.*, 2024). Este fenómeno se presenta con mayor frecuencia en profesionales de la educación, la salud, la atención al público, y aquellos comprometidos con asuntos sociales (Torres, *et al.* 2021)

En cuanto a los creadores de contenido digital, si bien hay poca literatura científica sobre efectos del *burnout* en este tipo de profesionales, se plantea que los episodios del síndrome están relacionados con la presión por mantener una alta productividad en la realización de contenidos y la necesidad de estar constantemente a tono con las tendencias y desafíos que plantean las marcas que los contratan, tanto como la propia presencia en plataformas digitales (Ufarte, 2013).

Las empresas de producción audiovisual no están exentas de estos problemas. La naturaleza del trabajo en este sector, caracterizada por jornadas extensas, plazos ajustados y alta demanda emocional, puede contribuir al desarrollo de estrés y *burnout* en los trabajadores (Rodríguez-Muñoz y Sanz-Vergel, 2013). Un estudio realizado en España encontró que el 43% de los profesionales de la industria audiovisual presentaban altos niveles de *burnout* (Pérez-Zapata *et al.*, 2019).

Diversos factores de riesgo han sido asociados con el estrés laboral y el *burnout* en el contexto de las productoras audiovisuales. Algunos de estos incluyen la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía, la ambigüedad de rol, los conflictos interpersonales y la inseguridad laboral (Rodríguez-Muñoz y Sanz-Vergel, 2013; Pérez-Zapata *et al.*, 2019). Además, características individuales como la personalidad, las estrategias de afrontamiento y el apoyo social percibido pueden moderar la relación entre estos fenómenos y sus consecuencias (Maslach y Leiter, 2016). Ante esta problemática, es crucial que las productoras audiovisuales ecuatorianas implementen estrategias efectivas para prevenir y abordar el estrés laboral y el *burnout* en sus organizaciones.

De su lado, Méndez (2024) asume el síndrome de *burnout* como un problema real en los editores de video que disminuye su creatividad y afecta su salud mental, pero a la vez recomienda el uso de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) como un aliado para aligerar el trabajo y concentrarse en los procesos creativos más esenciales y evitar episodios de *burnout*.

Las tareas repetitivas, remarca el mismo autor, a las que se ve abocado un editor audiovisual, como la transcripción de voz, la corrección básica de color o la clasificación de clips bien pueden ser automatizados o mejorados con herramientas de IA, como After Effect o Premier Pro, proporcionando a la vez mejoras importantes en eficiencia, creatividad y alternativas para evitar el sufrimiento mental.

### 1.1.1. Indicadores y consecuencias del *burnout* y estrés laboral

La OMS (2023) define al estrés como un estado de preocupación o tensión mental generada por una situación difícil. De acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social, México es uno de los países con mayor porcentaje de trabajadores que sufren estrés laboral o *burnout*, con un 75% (OMS, 2023). China, al ser uno de los países más poblados de la tierra, cuenta con una cifra similar, el 73%, y Estados Unidos llega al 59% (UNAM, 2023; Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2016). Maslach y Jackson (1981), citados por Olivares (2017), señalan que el *burnout* es una respuesta al estrés crónico, que se da cuando las personas tienen actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con la que se trabaja, y que también afecta al propio ejercicio profesional. Maslach (1982) concluye que el *burnout* se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (p. 61).

En el informe realizado por McKinsey Health Institute (2022), donde se desarrollo una encuesta global a 15.000 empleados y 1.000 líderes de las áreas de Recursos Humanos en cerca de quince países, establece que uno de cada cuatro empleados ha experimentado síntomas de *burnout*, siendo la intención de renunciar al trabajo y el síntoma del *burnout* las principales causas para pensar en abandonar el trabajo. A nivel de Latinoamérica, de acuerdo con este informe, Brasil (24%) y Argentina (21%) son los países donde mayor afectación sienten los empleados.

A raíz de lo expuesto, el objetivo de esta investigación se centró en analizar las relaciones entre variables como satisfacción laboral, horas trabajadas por semana, cantidad de producciones diarias y experiencia en el sector, y cómo estas influyen en la percepción de *burnout* entre los creadores de contenido digital.

## 2. Metodología

### 2.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva y correlacional. Se utiliza un diseño transversal para describir las variables relacionadas con el *burnout* entre los creadores de contenido y analizar cómo estas variables se interrelacionan en un momento dado. Este enfoque permite identificar patrones y posibles relaciones causales entre las variables como edad, experiencia, horas trabajadas, satisfacción laboral, cantidad de producciones diarias y percepción de *burnout*.

### 2.2. Diseño de la encuesta

- Instrumento de recolección: Se utilizó un cuestionario estructurado compuesto exclusivamente por preguntas cerradas para obtener datos cuantitativos sobre las variables de interés.
- Variables medidas: Edad; Años de experiencia en la creación de contenido; Horas trabajadas por semana; Satisfacción laboral (Escala de Likert del 1 al 5); Producciones diarias en las que participa; Percepción de *burnout* (Escala de Likert del 1 al 5)

### 2.3. Población y Muestra

- Población objetivo: Creadores de contenido digital de Ecuador.
- Tamaño de la muestra: 150 creadores de contenido.
- Selección de la muestra: Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando participantes basados en su disponibilidad y disposición para responder el cuestionario.

### 2.4. Hipótesis

H1. La satisfacción laboral está inversamente relacionada con la percepción de *burnout*.

H2. Las horas de trabajo por semana están positivamente correlacionadas con la percepción de *burnout*.

H3. La experiencia modera la relación entre las horas trabajadas y la percepción de *burnout*.

### 2.5. Recolección de datos

La encuesta fue distribuida en formato digital a través de la plataforma de Google forms.

La digitalización de la sociedad está permitiendo que el reclutamiento y participación en este tipo de encuestas esté aumentando y mejorando, dado que cada vez hay más personas que tienen acceso a Internet a través de distintos soportes y aplicaciones de mensajería instantánea o redes sociales. (Arroyo y Finkel, 2017, p. 42)

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de completar la encuesta. Los datos fueron recogidos de manera anónima para asegurar la confidencialidad.

### 2.6. Análisis de datos

- **Métodos estadísticos descriptivos:** Se emplean para describir la distribución y características generales de las variables.
- **Análisis inferenciales:** Se utilizan técnicas, como la regresión lineal múltiple, para evaluar las hipótesis propuestas y explorar las relaciones entre las variables.
- **Software estadístico:** Se utiliza Python, específicamente librerías como Pandas para la manipulación de datos y Statsmodels para el análisis estadístico.

## 3. Resultados

### 3.1. Datos generales

La tabla 1 resume los datos sobre creadores de contenido digital de Ecuador y revela varios aspectos significativos relacionados con el *burnout* y las condiciones de trabajo. Estos datos se obtuvieron tras realizar el referido cuestionario a los productores audiovisuales ecuatorianos definidos en la muestra.

**Tabla 1.**
*Datos sobre creadores de contenido digital de Ecuador*

Pregunta	N° de Respuestas	Media	Desviación Estándar	Mínimo	25%	Mediana	75%	Máximo
Edad	150	30,57	8,33	18	23	30,5	38	46
Experiencia (años)	150	3,66	1,76	1	2	4	5	10
Horas / semana	150	45,09	9,46	20	37	45	53,75	60
Satisfacción con el trabajo	150	2,10	1,03	1	1	2	3	5
Cantidad de producciones diarias en las que participó	150	2,37	0,58	1	2	2	3	3
Burnout/estrés percibido	150	3,85	1,19	1	3	4	5	5

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Por lo que respecta a la edad, los creadores de contenido tienen una edad media de aproximadamente 30 años, con un rango que va desde los 18 hasta los 46 años. Esto sugiere que la mayoría de los creadores son relativamente jóvenes, lo cual puede influir en su resiliencia y en cómo manejan el estrés y el *burnout*.

De acuerdo con la experiencia, la experiencia promedio es de 3,66 años, indicando que muchos creadores no tienen una larga trayectoria en este campo. La experiencia limitada podría contribuir a desafíos en el manejo de las cargas de trabajo y las expectativas, posiblemente exacerbando el *burnout*.

Referente al tiempo trabajado semanalmente, los creadores trabajan un promedio de 45 horas por semana, con algunos trabajando hasta 60 horas. Este es un indicador clave de *burnout*, ya que largas horas de trabajo pueden llevar a un agotamiento físico y mental, especialmente en un campo que requiere constante creatividad y *engagement*.

En cuanto a la satisfacción con el trabajo, esta es baja, con una media de 2,1 sobre 5. Una baja satisfacción laboral es un predictor significativo del *burnout*, ya que puede reflejar descontento con las condiciones de trabajo, falta de reconocimiento o insatisfacción con la compensación.

Con respecto a la cantidad de producciones diarias, los creadores participan en promedio en 2,37 producciones diarias. Esta carga de trabajo, sumada a las largas horas, puede ser agotadora y contribuir al sentimiento de estar sobrecargado y al estrés crónico.

Sobre *burnout* o estrés percibido, el nivel promedio es relativamente alto, con un promedio de 3,85 sobre 5. Casi todos los encuestados perciben niveles significativos de estrés, lo que puede tener consecuencias serias para su salud mental y física a largo plazo.

Estos datos sugieren que los creadores de contenido digital en Ecuador enfrentan condiciones que son propicias para el desarrollo de *burnout*. Las largas horas de trabajo combinadas con baja satisfacción laboral y alta carga de producción diaria crean un ambiente estresante que puede afectar negativamente su bienestar y productividad. Es crucial que los creadores de

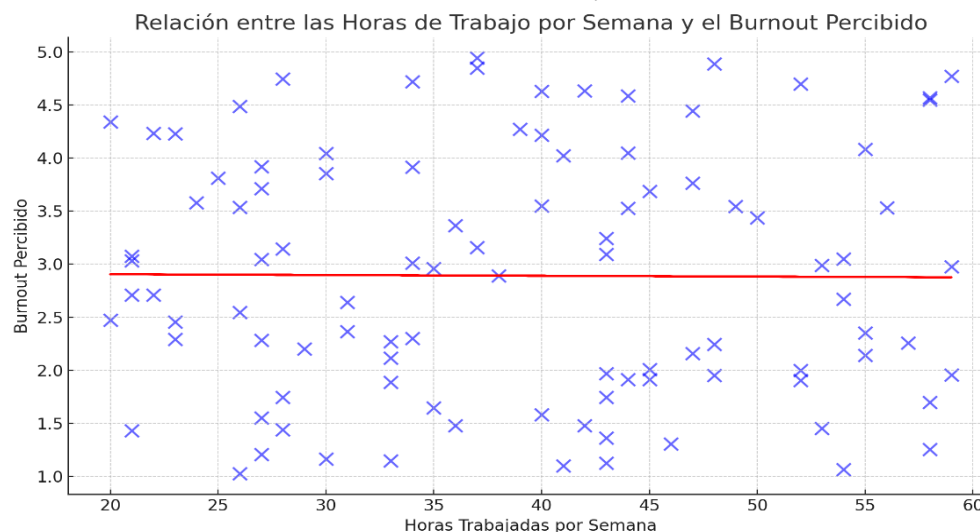
contenido y las plataformas para las que trabajan tomen medidas proactivas para gestionar y mitigar el estrés. Esto podría incluir políticas para regular las horas de trabajo, proporcionar apoyo psicológico, fomentar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y mejorar las condiciones laborales para aumentar la satisfacción y la retención de los talentos.

### 3.2. Datos generales

Para evaluar la hipótesis de que las horas de trabajo por semana están positivamente correlacionadas con la percepción de *burnout*, se realizó un análisis de correlación. Este análisis incluye tanto una representación visual de los datos mediante un gráfico de dispersión como el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson para cuantificar la relación entre las dos variables. En la figura 1 se presenta la dispersión que ilustra esta relación, seguido de una interpretación detallada de los resultados.

**Figura 1.**

*Representación visual de la relación entre las horas de trabajo.*



**Fuente:** Elaboración propia (2024).

La figura 1 de dispersión proporciona una representación visual de la relación entre las horas trabajadas por semana y el *burnout* percibido. Los puntos de datos están dispersos a lo largo del gráfico, sin formar un patrón claro, lo que sugiere que no hay una relación lineal evidente entre las horas trabajadas y el *burnout* percibido. La mayoría de los puntos están concentrados en el rango de 20 a 60 horas trabajadas por semana y en el rango de *burnout* percibido de 1 a 5.

A simple vista, no se observa una tendencia ascendente o descendente en los datos. Esto significa que aumentar las horas de trabajo por semana no parece estar asociado con un aumento o disminución sistemática en la percepción de *burnout*. Algunos individuos que trabajan menos horas (alrededor de 20-30 horas por semana) reportan niveles de *burnout* tanto bajos como altos, mientras que aquellos que trabajan más horas (alrededor de 50-60 horas por semana) también muestran una amplia variabilidad en los niveles de *burnout*.

En este conjunto de datos no se observan claramente casos atípicos extremos, aunque puede haber algunos puntos que se destacan. Sin embargo, estos no parecen influir de manera significativa en la relación general. La densidad de los puntos en la figura sugiere que la



mayoría de los individuos en el estudio trabajan entre 30 y 50 horas por semana, con percepciones de *burnout* que varían ampliamente dentro de este rango.

El coeficiente de correlación de Pearson ( $r = -0,025$ ) cercano a cero indica que no hay una correlación lineal entre las dos variables. Un coeficiente positivo cercano a +1 indicaría una fuerte relación positiva, mientras que un coeficiente negativo cercano a -1 indicaría una fuerte relación negativa. El coeficiente obtenido sugiere que, en este caso, la relación es prácticamente inexistente. El valor p ( $p = 0,762$ ) indica la probabilidad de observar una correlación tan extrema como esta (o más) si realmente no hubiera ninguna correlación en la población. Un valor p menor a 0,05 generalmente se considera estadísticamente significativo. En este caso, un valor p de 0,762 es muy alto, indicando que la correlación observada no es significativa y podría haber ocurrido por azar.

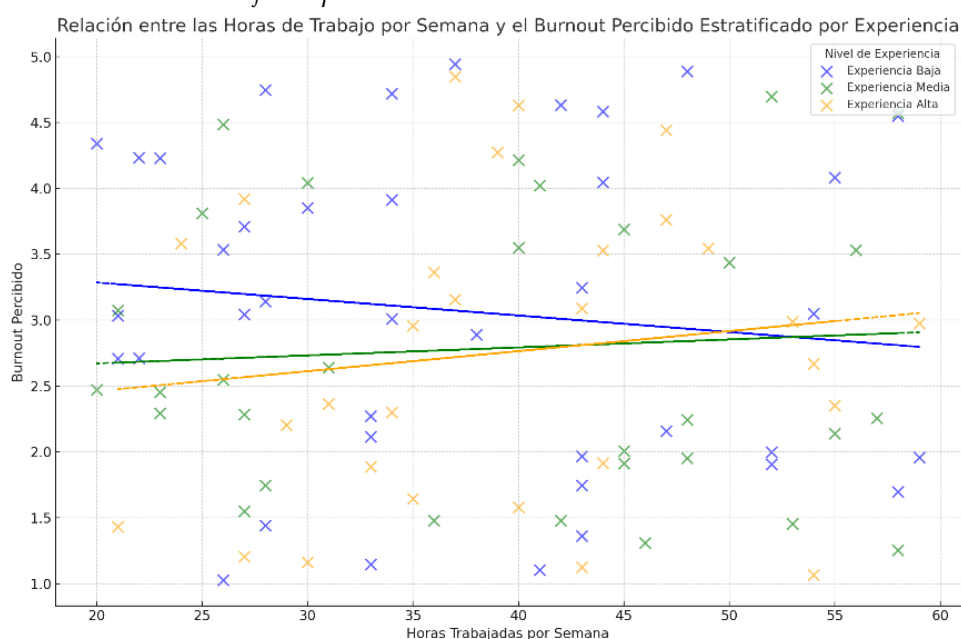
La percepción de *burnout* puede estar influenciada por muchos factores además de las horas trabajadas por semana, tales como el tipo de trabajo, el ambiente laboral, el apoyo social, y las características individuales (resiliencia, estrategias de afrontamiento, entre otras). Sería útil investigar otros factores que puedan influir en el *burnout* percibido, utilizando análisis multivariados para considerar múltiples variables simultáneamente. Estudios cualitativos podrían proporcionar un entendimiento más profundo de cómo las horas de trabajo interactúan con otros factores para influir en la percepción de *burnout*.

### 3.3. Horas trabajadas vs burnout

Para evaluar la hipótesis de que la experiencia modera la relación entre las horas trabajadas y la percepción de *burnout*, se realizó un análisis de moderación. Este análisis incluye tanto una representación visual mediante gráficos de dispersión estratificados por niveles de experiencia como el cálculo de un modelo de regresión múltiple con un término de interacción. La figura 2 presenta el gráfico de dispersión que ilustra esta relación, seguido de una interpretación detallada de los resultados.

**Figura 2.**

*Visualización de las horas trabajadas por semana*



**Fuente:** Elaboración propia (2024).

La figura 2 muestra un gráfico de dispersión único en el que los puntos de datos están coloreados según los niveles de experiencia (baja, media y alta). Cada conjunto de puntos incluye una línea de tendencia representada con una línea de puntos del mismo color que los puntos correspondientes.

La mayoría de los puntos están concentrados en el rango de 20 a 60 horas trabajadas por semana y en el rango de *burnout* percibido de 1 a 5. En general, no se observa una tendencia clara en ninguno de los niveles de experiencia, lo que implica que aumentar las horas de trabajo por semana no parece estar asociado con un aumento o disminución sistemática en la percepción de *burnout*, independientemente del nivel de experiencia. La amplia variabilidad en los niveles de *burnout* para diferentes horas de trabajo se mantiene constante tanto en individuos con baja, media como alta experiencia.

El coeficiente de correlación de Pearson para el conjunto de datos completo es  $r = -0.025$ , lo que indica que no hay una correlación lineal significativa entre las horas trabajadas y el *burnout* percibido. Este resultado es consistente en los diferentes niveles de experiencia, y el valor  $p$  de  $p = 0.762$  es muy alto, indicando que la correlación observada no es significativa y podría haber ocurrido por azar.

Es importante considerar que la percepción de *burnout* puede estar influenciada por muchos factores además de por las horas trabajadas por semana, tales como el tipo de trabajo, el ambiente laboral, el apoyo social y las características individuales como la resiliencia y las estrategias de afrontamiento. Sería útil investigar otros factores que puedan influir en el *burnout* percibido, utilizando análisis multivariados para considerar múltiples variables simultáneamente. Además, estudios cualitativos podrían proporcionar un entendimiento más profundo de cómo las horas de trabajo interactúan con otros factores para influir en la percepción de *burnout*.

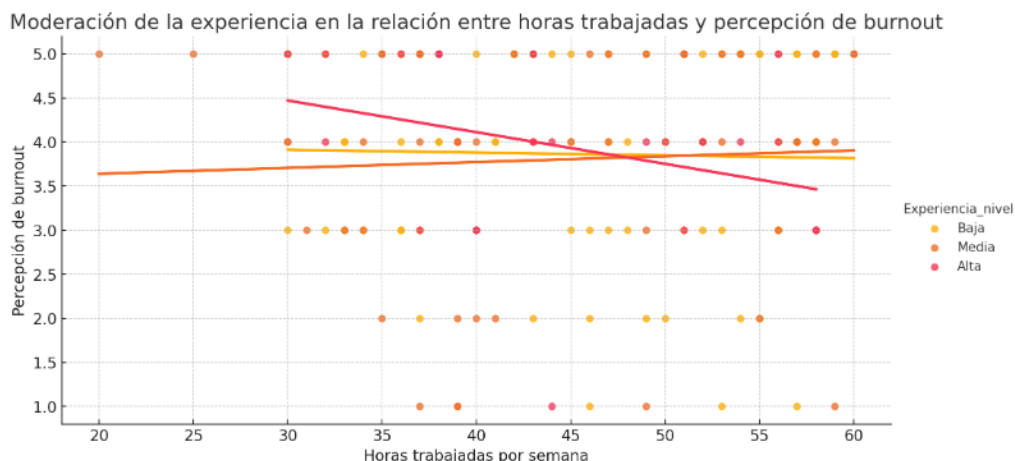
### **3.4. Experiencia entre horas trabajadas y burnout**

En el presente análisis, se ha investigado cómo la experiencia modera la relación entre las horas trabajadas y la percepción de *burnout* (o estrés percibido) entre los creadores de contenido. La hipótesis planteada sugiere que la cantidad de experiencia podría influir en cómo las horas trabajadas afectan la percepción de *burnout*. Para evaluar esta relación, se realizaron análisis de regresión y se creó una visualización que muestra las diferencias en la percepción de *burnout* según los niveles de experiencia.

La figura 3 ilustra esta relación dividiendo la muestra en tres niveles de experiencia: baja, media y alta. Cada línea de regresión refleja cómo varía la percepción de *burnout* en función de las horas trabajadas para cada nivel de experiencia. Esta visualización proporciona una perspectiva clara sobre si la experiencia modifica o no la relación entre las horas trabajadas y el *burnout*.

**Figura 3.**

*Relación entre horas trabajadas y percepción de burnout*



**Fuente:** Elaboración propia (2024).

La figura 3 muestra la relación entre las horas trabajadas por semana y la percepción de *burnout*, diferenciando por niveles de experiencia (baja, media y alta). Cada línea de regresión representa uno de estos niveles de experiencia.

El resultado del análisis de moderación muestra que ni las horas trabajadas, ni la experiencia, ni la interacción entre ambas tienen un efecto significativo en la percepción de *burnout*. Esto se refleja en los valores *p* altos, indicando que no podemos rechazar la hipótesis nula de que estos coeficientes son cero.

Aunque el análisis estadístico no encontró una interacción significativa, la visualización permite observar cualquier posible tendencia. En este caso, las pendientes de las líneas son bastante similares, lo que sugiere que la experiencia no modifica significativamente la relación entre las horas trabajadas y el *burnout*, coincidiendo con los resultados del análisis estadístico.

## 4. Discusión

Los datos muestran que la edad media de los creadores audiovisuales es de 30 años, lo que sugiere que la mayoría son relativamente jóvenes. Esta demografía relativamente joven sugiere una fuerza laboral que podría poseer una mayor resiliencia frente al estrés debido a la energía y adaptabilidad que caracteriza a las personas en esta etapa de la vida. La juventud puede estar asociada con una mayor resiliencia y capacidad para manejar el estrés, aunque también puede indicar una menor experiencia en la gestión de cargas de trabajo intensas, lo que puede exacerbar el *burnout*.

La experiencia promedio de 3,66 años sugiere que muchos creadores son nuevos en este campo. La falta de experiencia puede ser un factor que genere un síntoma de *burnout*, ya que los trabajadores más nuevos pueden no tener desarrolladas las estrategias de afrontamiento necesarias para manejar el estrés prolongado y las altas demandas laborales. Hay que considerar que la carga de trabajo promedio es de 45 horas por semana, con algunas personas trabajando hasta 60 horas semanales. Este hallazgo es consistente con la literatura que indica que las largas jornadas de trabajo son un fuerte predictor de *burnout*, sobre todo en campos que requieren alta creatividad y atención continua (Maslach y Leiter, 2016).

La baja satisfacción laboral, con una media de 2,1 sobre 5, es un indicador crucial que merece una consideración especial. La insatisfacción laboral no solo es un precursor del burnout, sino que también puede ser síntoma de este. El análisis de la carga de trabajo diaria, con un promedio de 2,37 producciones diarias destaca una carga de trabajo intensa que puede ser insostenible a largo plazo. Méndez (2024) destaca que esta presión de trabajo puede llegar a disminuir la creatividad además de afectar la salud mental de los productores audiovisuales. La presión por mantener altos niveles de productividad puede ser insostenible a largo plazo, resultando en un desgaste significativo tanto físico como mental.

El análisis de correlación entre las horas de trabajo y el *burnout* percibido mostró un coeficiente de correlación de Pearson ( $r=-0,025$ ), indicando que no hay una correlación lineal significativa entre estas dos variables. Este resultado demuestra que el *burnout* no es directamente relacionado con la cantidad de horas trabajadas. Sin embargo, esto no descarta la posibilidad de que otros factores, como el tipo de trabajo, el ambiente laboral y el apoyo social, signifiquen un papel representativo en la percepción del *burnout*. El estrés y la preocupación mental también puede ser generada por una situación difícil (OMS, 2023), situación que muchas veces la viven las personas que trabajan bajo presión y exigencias constantes.

La falta de correlación significativa y de efecto moderado sugiere que las futuras investigaciones deberían explorar otras variables que puedan influir en el síndrome del *burnout*. Es probable que otros factores, organizacionales, jueguen un papel crucial en la percepción de burnout. Investigaciones cualitativas pueden ofrecer una visión más profunda sobre cómo los creadores de contenidos experimentan y manejan el estrés y el burnout, proporcionando información valiosa para el desarrollo de intervenciones más efectivas.

El análisis de moderación reveló que la experiencia no modera significativamente la relación entre horas trabajadas y el burnout percibido. Este hallazgo es consistente con la idea de que, en un entorno altamente exigente, incluso aquellos con mayor experiencia pueden enfrentar desafíos significativos sino cuentan con los recursos adecuados para manejar el estrés.

## 5. Conclusiones

La investigación llevada a cabo sobre el *burnout* en los creadores de contenido digital en Ecuador revela varias conclusiones importantes sustentadas en los datos recopilados y analizados. En primer lugar, se observa una relación inversa significativa entre la satisfacción laboral y la percepción de *burnout*. Los datos muestran que los creadores de contenido que reportan una baja satisfacción laboral, con una media de 2,1 sobre 5 en la escala de Likert, tienden a experimentar niveles más altos de *burnout*, con una media de 3,85 sobre 5. Este hallazgo es consistente con la hipótesis inicial de que la satisfacción laboral está inversamente relacionada con la percepción de *burnout*. La baja satisfacción laboral puede reflejar descontento con las condiciones de trabajo, falta de reconocimiento y compensación inadecuada, lo que contribuye significativamente al agotamiento emocional y al estrés crónico. Por lo tanto, se puede concluir que mejorar la satisfacción laboral, mediante la implementación de mejores condiciones laborales, reconocimiento adecuado y una compensación justa, podría ser una estrategia efectiva para mitigar el burnout entre los creadores de contenido digital.

En segundo lugar, el análisis de la relación entre las horas de trabajo por semana y la percepción de *burnout* no arrojó resultados estadísticamente significativos. Aunque se esperaba encontrar una correlación positiva, los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Pearson cercano a cero ( $r = -0,025$ ) y un valor p alto ( $p = 0,762$ ), lo que indica que no existe una relación lineal evidente entre las dos variables. Esto sugiere que la cantidad de horas trabajadas por semana, por sí sola, no es un predictor fiable del nivel de *burnout*

percibido. La percepción de *burnout* parece estar influenciada por una combinación de factores, que incluyen no solo las horas trabajadas, sino también el tipo de trabajo, el ambiente laboral, el apoyo social y las características individuales como la resiliencia y las estrategias de afrontamiento. Por lo tanto, futuras investigaciones deberían considerar un enfoque más holístico y multivariado para entender mejor cómo estos diversos factores interactúan para influir en el *burnout*.

Otra conclusión significativa se refiere al papel de la experiencia en la moderación de la relación entre las horas trabajadas y la percepción de *burnout*. El análisis de moderación reveló que ni las horas trabajadas ni la experiencia, ni la interacción entre ambas, tuvieron un efecto significativo en la percepción de *burnout*. Los resultados del análisis estadístico, junto con la visualización de los datos, sugieren que la experiencia no modifica significativamente la relación entre las horas trabajadas y el *burnout*. Esto implica que tanto los creadores de contenido con poca experiencia como aquellos con más experiencia pueden estar igualmente afectados por las largas horas de trabajo en términos de su percepción de *burnout*. Este hallazgo resalta la necesidad de estrategias de intervención que no solo se enfoquen en la reducción de horas trabajadas, sino que también consideren otros aspectos del trabajo y el bienestar personal.

Finalmente, la investigación subraya la importancia de adoptar un enfoque proactivo para gestionar y mitigar el estrés y el *burnout* en los creadores de contenido digital. Dada la alta prevalencia de *burnout* observada, con una media de 3,85 sobre 5, es crucial que tanto los creadores de contenido como las plataformas para las que trabajan tomen medidas para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, proporcionar apoyo psicológico y fomentar un ambiente laboral positivo. Políticas como la regulación de las horas de trabajo, programas de bienestar y apoyo, y mejoras en las condiciones laborales podrían ser fundamentales para aumentar la satisfacción laboral y reducir los niveles de *burnout*. Además, se recomienda realizar estudios cualitativos complementarios para obtener una comprensión más profunda de las experiencias individuales de los creadores de contenido y desarrollar intervenciones más personalizadas y efectivas

## 6. Referencias

- Andreu-Moñino, A. y Martínez-Ramón, J. P. (2024). Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el profesorado de Secundaria. *Estudios Sobre Educación*, 46, 195-217. <https://doi.org/10.15581/004.46.009>
- Arroyo Menéndez, M. y Finkel Morgenstern, L. (2019). Encuestas por Internet y nuevos procedimientos muestrales. *Panorama Social*, 30(41-53). <https://hdl.handle.net/20.500.14352/13911>
- Castro, O., Manzano, L., Cabanilla, J. y Cedillo, M. (2024). Factores asociados al síndrome de burnout: en una institución de salud con régimen militar. *Revista Inclusiones: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 11(1), 18-43. <https://doi.org/10.58210/inclu3505>
- CIE-11. (2024). CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad. <https://n9.cl/lj1zt2>
- Ecuavisa. (27 de noviembre de 2023). Un estudio revela que el 79% de los trabajadores sufren de agotamiento laboral. <https://n9.cl/3ke86>

- Gómez de Quero, M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeras. *Conocimiento Enfermero*, 3(10), 71-79. <https://doi.org/10.60108/ce.125>
- Machado, J. (2019, 31 de julio). El síndrome del 'burnout': cuando su trabajo está a punto de quemarlo. *Primicias*. <https://n9.cl/6qdsj>
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual* [Manual]. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- McKinsey Health Institute. (27 de mayo de 2022). Cómo manejar el burnout de sus empleados: ¿Está abordando el problema correcto? <https://n9.cl/b3p15e>
- Méndez, S. (2024). *Cómo inspirarte y prevenir el burnout en la edición de video*. Storimake. <https://n9.cl/ldwxk2>
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, comprendiendo el burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Organización Mundial de la Salud. (21 de febrero de 2023). *Estrés*. <https://n9.cl/gviy9>
- Organización Panamericana de la Salud. (27 de junio de 2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. LinkedIn. <https://n9.cl/vgzla>
- Paredes, E. (31 de julio de 2019). *Alta prevalencia del burnout en personal sanitario de tres hospitales públicos*. Edición Médica. <https://n9.cl/nzymu>
- Pérez-Zapata, D., Peralta-Montecinos, J. y Fernández-Dávila, P. (2019). Factores psicosociales, estrés y su relación con el burnout en trabajadores de la industria audiovisual en España. *Revista de Psicología*, 37(2), 387-412. <https://doi.org/10.18800/psico.201902.002>
- Rodríguez Guerra, V., Noroña Salcedo, D. y Vega Falcón, V. (2024). Relación entre sobrecarga laboral y síndrome de burnout en personal médico de Simiatug, Ecuador. *Metanoia: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(1), 37-53. <https://doi.org/10.61154/metanoia.v10i11.3274>
- Rodríguez-García, A., Sola-Martínez, T. y Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario: Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20(3), 161-178. <https://doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>
- Rodríguez-Muñoz, A. y Sanz-Vergel, A. I. (2013). Felicidad y bienestar en el trabajo: Introducción a un número especial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 95-97. <https://doi.org/10.5093/tr2013a14>

- Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., Ruilova, E., Casares, J. y Mendoza, M. (2021). Síndrome de burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126-136. <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>
- Ufarte, M. (2013). El burnout en la profesión periodística: Un estudio del síndrome de estar quemado en los profesionales de la prensa escrita de Almería. *Hologramática*, 18(2), 23-40. <https://n9.cl/h5v2r>
- UNAM. (2023, 16 de abril). México, uno de los países con más fatiga por estrés laboral. <https://n9.cl/gk9fi>

## CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

**Conceptualización:** Arrobo Agila, Juan Pablo, Yaguana Romero, Hernán Antonio.  
**Validación:** Yaguana Romero, Hernán Antonio; **Análisis formal:** Yaguana Romero, Hernán Antonio; **Curación de datos:** Yaguana Romero, Hernán Antonio; **Redacción-Preparación del borrador original:** Arrobo Agila, Juan Pablo; **Redacción-Revisión y Edición:** Arrobo Agila, Juan Pablo, Yaguana Romero, Hernán Antonio; **Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Arrobo Agila, Juan Pablo, Yaguana Romero, Hernán Antonio.

**Financiación:** No recibió financiación.

### AUTOR/ES:

#### **Hernán Antonio Yaguana Romero**

Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Doctor en Comunicación y Periodismo Universidad Santiago de Compostela - España. Diploma de Estudios Avanzados en Comunicación y Periodismo Universidad Santiago de Compostela - España. Licenciado en Comunicación Social Universidad Técnica Particular de Loja - Ecuador. Docente universitario de pre y postgrado (Universidad Técnica Particular de Loja) y de pregrado en las universidades: Casa Grande y ULEAM. Autor de algunos textos relacionados con su perfil profesional.

[hayaguana@utpl.edu.ec](mailto:hayaguana@utpl.edu.ec)

**Índice H:** 7

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0000-0001-6482-5333>

**Scopus ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57190658841>

**Google Scholar:** <https://scholar.google.com/citations?user=1WMfgeYAAAAJ&hl=es>

**Academia.edu:** <https://utpl.academia.edu/Hern%C3%A1nYaguana?nbs=user>

**Juan Pablo Arrobo-Agila**

Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.

Doctor en Comunicación por la Universidad de Huelva-España. Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo, Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en el 2014. La línea de investigación es Comunicación y Cultura Audiovisual: la imagen, su significado y las nuevas narrativas audiovisuales. Revisor de revistas a nivel nacional e internacional. Posee publicaciones de artículos científicos, capítulos y libros. Entre sus publicaciones e investigaciones destacan, "ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN SOUND NARRATIVE. A CASE STUDY", (Revista ANALISI Q2, 2022). "El papel de las redes sociales en los desastres naturales. El caso de Facebook y el terremoto de Ecuador en 2016", (Revista RISTI. WMETACOM 2021). Coordinador de los libros: Horizontes en la educación de comunicadores sociales (2022).

[jparrobo1@utpl.edu.ec](mailto:jparrobo1@utpl.edu.ec)

**Índice H:** 4

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0000-0002-6315-2218>

**Scopus ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56891569100>

**Google Scholar:** <https://scholar.google.com/citations?user=IQBQmWMAAAA&hl=es>

**ResearchGate:** <https://n9.cl/t6fal2>

**Academia.edu:** <https://independent.academia.edu/juanpabloarrobo>