## NOMBRE\_EMPRESA

## INFORME DE EVALUACIÓN DE BURNOUT



¿Qué vas a encontrar en este informe?

Este informe ofrece una visión clara y comprensible del estado de desgaste profesional (burnout) en tu organización, evaluado mediante el **Cuestionario Breve de Burnout (CBB)**. Este instrumento es una alternativa validada al Maslach Burnout Inventory (MBI), con la ventaja de ser más breve, ágil y sencilla de aplicar, lo que permite una evaluación eficaz sin perder profundidad analítica.

El CBB está estructurado en tres bloques: **factores antecedentes**, **síndrome de burnout** y **consecuencias**. Cada uno de estos bloques incluye diferentes dimensiones que permiten identificar no solo la presencia del síndrome, sino también sus posibles causas organizativas y sus efectos físicos, psicológicos y sociales. En total, se analizan nueve dimensiones clave como las características de la tarea, el tedio, el apoyo organizacional, el cansancio emocional, la despersonalización, la realización personal, entre otras.

En este documento encontrarás una descripción detallada de cada una de las dimensiones evaluadas, los resultados obtenidos para cada una de ellas, recomendaciones prácticas adaptadas al contexto laboral específico, y un anexo final con el desglose de las respuestas por ítem. El objetivo de este informe es facilitar la detección temprana de señales de desgaste, promover entornos de trabajo más saludables y contribuir a la toma de decisiones informadas en la prevención del burnout.

ÍNDICE

[1| Factores de satisfacción clave 3](#_Toc193714743)

[2| Resumen: factor a factor 4](#_Toc193714744)

[3| Medidas 5](#_Toc193714745)

[4| Anexos 6](#_Toc193714746)

# Bloques clave del burnout: descripción de factores

El Cuestionario Breve de Burnout (CBB) está diseñado para evaluar el desgaste profesional como un proceso que incluye tanto causas como manifestaciones y consecuencias. Para ello, se organiza en tres grandes bloques: Factores Antecedentes, Síndrome de Burnout y Consecuencias. Cada uno de estos bloques agrupa distintas dimensiones que permiten comprender cómo se inicia, se desarrolla y se expresa el burnout en el entorno laboral.

A continuación, describimos cada uno de estos bloques junto con las dimensiones específicas que los componen, para facilitar la interpretación de los resultados que se presentarán en las siguientes secciones del informe.

## Bloque 1: Antecedentes

Antes de que el síndrome de burnout se manifieste, ciertos aspectos del entorno laboral pueden actuar como desencadenantes. Este bloque recoge dimensiones que permiten identificar condiciones estructurales u organizativas que predisponen al malestar.

|  |  |
| --- | --- |
| **Factor** | **Explicación** |
| Características de las tareas | Evalúa la percepción de tareas poco motivantes, con escasa retroalimentación o sin claridad en sus objetivos. Puede generar desinterés o frustración. |
| Organización | Mide el apoyo percibido por parte de compañeros y superiores, así como la calidad general del ambiente de trabajo. |
| Tedio | Analiza la sensación de monotonía o aburrimiento derivada de tareas repetitivas o poco estimulantes. |

Tabla 1 Escalas del bloque “Antecedentes” del CBB.

## Bloque 2: Síndrome de Burnout

Recoge los síntomas centrales del burnout. Reflejan el impacto del estrés laboral crónico en la energía emocional, el vínculo con el trabajo y la sensación de logro profesional.

|  |  |
| --- | --- |
| **Factor** | **Explicación** |
| Cansancio emocional | Mide el cansancio crónico y la sensación de estar emocionalmente sobrepasado, sin energía para afrontar las demandas laborales. |
| Despersonalización | Evalúa la adopción de actitudes frías, distantes o cínicas hacia los usuarios o compañeros, como forma de defensa ante el desgaste. |
| Realización personal | Analiza la percepción de falta de logros, de desarrollo profesional o de alineación con los objetivos personales en el trabajo. |

Tabla 2 Escalas del bloque “Síndrome de Burnout” del CBB.

## Bloque 3: Consecuencias

Se exploran los efectos que el burnout puede tener sobre la salud, el bienestar psicológico y las relaciones personales, una vez que el síndrome se ha instaurado.

|  |  |
| --- | --- |
| **Factor** | **Explicación** |
| Consecuencias físicas | Evalúa síntomas psicosomáticos como dolores musculares, fatiga persistente, alteraciones del sueño o molestias de origen no médico identificable. |
| Consecuencias sociales | Mide el impacto del burnout en las relaciones familiares y personales, como aislamiento, irritabilidad o conflictos interpersonales. |
| Consecuencias psicológicas | Refiere a efectos como la pérdida de motivación, sensación de ineficacia, disminución del rendimiento o aparición de pensamientos negativos sobre el trabajo. |

Tabla 3 Escalas del bloque “Consecuencias” del CBB.

# Resumen: factor a factor

A continuación, se presenta un resumen de los resultados obtenidos en la evaluación del burnout realizada en tu organización. El análisis se centra en todos los factores, siendo necesario que se preste especial atención a aquellas dimensiones que presentan **puntuaciones más elevadas** en síntomas de burnout, condiciones laborales desfavorables o consecuencias negativas asociadas. En esta evaluación, la tasa de respuesta fue del PARTICIPACION%.

## Antecedentes del Burnout

Este bloque evalúa aquellos elementos del entorno laboral que pueden actuar como factores de riesgo previos al desarrollo del burnout. A través de tres dimensiones (Características de las tareas, Tedio y Organización) se examinan aspectos clave de la experiencia cotidiana del trabajo, como la variedad, el interés que despierten las tareas o el apoyo recibido por parte del entorno organizacional.

### Características de las tareas

Esta dimensión analiza en qué medida el trabajo es percibido como estimulante, con objetivos claros y retroalimentación adecuada. Un alto nivel en esta escala sugiere que las tareas pueden resultar poco motivadoras o mal estructuradas. Está compuesta por 3 ítems (ítems 2, 10 y 16), y el rango de puntuación total posible va de 3 a 15. Los **resultados** referentes a **Características de las tareas** son:

* Media: MEDIA\_CARACTERISTICAS\_TAREA
* Desviación típica: STD\_CARACTERISTICAS\_TAREA

### Organización

Esta dimensión recoge la percepción sobre el ambiente laboral, las relaciones con compañeros/as y superiores, y el grado de apoyo disponible en la organización. Un entorno organizacional percibido como deficiente puede actuar como un potente estresor. Está formada por 3 ítems (ítems 4, 8 y 9), con un rango de puntuación total posible de 3 a 15. Los **resultados** referentes a **Organización** son:

* Media: MEDIA\_ORGANIZACION
* Desviación típica: STD\_ORGANIZACION

### Tedio

Evalúa la percepción de monotonía, rutina o falta de dinamismo en el trabajo. El tedio puede ser un indicador temprano de desconexión emocional y anticipar el inicio del desgaste profesional si se mantiene en el tiempo. Esta dimensión se compone de 3 ítems (ítems 6, 14 y 20), y su rango de puntuación total posible es de 3 a 15. Los **resultados** referentes a **Tedio** son:

* Media: MEDIA\_TEDIO
* Desviación típica: STD\_TEDIO

## Síndrome de Burnout

Este bloque recoge los síntomas principales del burnout que afectan directamente al estado emocional, actitudinal y motivacional de la persona con su trabajo. Se compone de tres dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal. A través de ellas se detectan signos de desgaste psicológico, desconexión afectiva y pérdida de sentido o motivación profesional.

### Cansancio emocional

Evalúa el nivel de cansancio físico y emocional derivado del trabajo, que suele manifestarse como falta de energía y sensación de estar sobrepasado/a. Esta escala está compuesta por 3 ítems (ítems 1, 7 y 15) y su rango de puntuación total posible es de 3 a 15. Los **resultados** referentes a **Cansancio emocional** son:

* Media: MEDIA\_CANSANCIO\_EMOCIONAL
* Desviación típica: STD\_CANSANCIO\_EMOCIONAL

### Despersonalización

Refleja el grado en que la persona trabajadora tiende a distanciarse emocionalmente de quienes atiende o con quienes trabaja, desarrollando actitudes cínicas o frías como forma de protección emocional. Se compone de 3 ítems (ítems 3, 11 y 18), y su rango de puntuación posible es de 3 a 15. Los **resultados** referentes a **Despersonalización** son:

* Media: MEDIA\_DESPERSONALIZACION
* Desviación típica: STD\_DESPERSONALIZACION

### Realización personal

Esta dimensión explora la percepción de logro y desarrollo profesional. Una puntuación elevada indica que la persona siente que su trabajo carece de sentido o valor personal, y que no contribuye a su crecimiento profesional. Está compuesta por 3 ítems (ítems 5, 12 y 19) y su rango de puntuación total posible es de 3 a 15. Los **resultados** referentes a **Realización personal** son:

* Media: MEDIA\_REALIZACION\_PERSONAL
* Desviación típica: STD\_REALIZACION\_PERSONAL

## Consecuencias del Burnout

Este bloque recoge los efectos negativos que el burnout puede generar en distintos ámbitos de la vida del trabajador/a. Las consecuencias pueden ser físicas, sociales o psicológicas, y representan el impacto directo que tiene el malestar laboral sostenido en el tiempo sobre la salud y la calidad de vida de la persona.

### Consecuencias físicas

Analiza la aparición de síntomas corporales relacionados con el estrés laboral, como insomnio, dolores recurrentes o fatiga crónica, que pueden indicar un malestar sostenido en el tiempo. Esta dimensión está formada por 1 ítem (ítem 13) y su puntuación total posible va de 1 a 5 . Los **resultados** referentes a **Consecuencias físicas** son:

* Media: MEDIA\_FISICAS
* Desviación típica: STD\_FISICAS

### Consecuencias sociales

Evalúa cómo el trabajo puede estar interfiriendo en las relaciones personales y familiares. Un puntaje alto puede indicar conflictos o aislamiento derivados del malestar laboral. Esta dimensión incluye 1 ítem (ítem 17), y su rango de puntuación va de 1 a 5. Los **resultados** referentes a **Consecuencias sociales** son:

* Media: MEDIA\_SOCIALES
* Desviación típica: STD\_SOCIALES

### Consecuencias psicológicas

Mide el impacto del trabajo sobre el rendimiento, la motivación y el estado emocional. Una puntuación alta puede reflejar sentimientos de ineficacia, desmotivación o dificultades para afrontar las tareas laborales. Está compuesta por 1 ítem (ítem 21), con un rango de puntuación de 1 a 5. Los **resultados** referentes a **Consecuencias psicológicas** son:

* Media: MEDIA\_PSICOLOGICAS
* Desviación típica: STD\_PSICOLOGICAS

# Medidas

Tras la evaluación del desgaste profesional en la organización, se presenta a continuación un conjunto de propuestas orientadas a mejorar el bienestar psicosocial de la plantilla. Estas medidas abordan áreas clave como la carga y variedad de tareas, el apoyo organizacional, la percepción de logro y la gestión del estrés, con el objetivo de reducir los niveles de burnout y fomentar un entorno de trabajo más saludable, motivador y sostenible.

Se proponen medidas para aquellos factores cuyo valor medio haya sido superior al 66,7% del mayor valor posible para dicho factor

* MEDIDAS

# Anexos

## Desglose por pregunta

A continuación, se detalla el enunciado de cada pregunta del Cuestionario Breve de Burnout (CBB), junto con las categorías de respuesta y el número de trabajadores/as que han elegido cada una.

1. En general estoy más bien harto de mi trabajo.
   1. En ninguna ocasión: PREGUNTA\_1\_1
   2. Raramente: PREGUNTA\_1\_2
   3. Algunas veces: PREGUNTA\_1\_3
   4. Frecuentemente: PREGUNTA\_1\_4
   5. En la mayoría de ocasiones: PREGUNTA\_1\_5
2. Me siento identificado con mi trabajo.
   1. En ninguna ocasión: PREGUNTA\_2\_1
   2. Raramente: PREGUNTA\_2\_2
   3. Algunas veces: PREGUNTA\_2\_3
   4. Frecuentemente: PREGUNTA\_2\_4
   5. En la mayoría de ocasiones: PREGUNTA\_2\_5
3. Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes.
   1. En ninguna ocasión: PREGUNTA\_3\_1
   2. Raramente: PREGUNTA\_3\_2
   3. Algunas veces: PREGUNTA\_3\_3
   4. Frecuentemente: PREGUNTA\_3\_4
   5. En la mayoría de ocasiones: PREGUNTA\_3\_5
4. Mi supervisor me apoya en las decisiones que tomo.
   1. En ninguna ocasión: PREGUNTA\_4\_1
   2. Raramente: PREGUNTA\_4\_2
   3. Algunas veces: PREGUNTA\_4\_3
   4. Frecuentemente: PREGUNTA\_4\_4
   5. En la mayoría de ocasiones: PREGUNTA\_4\_5
5. Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales.
   1. Totalmente en desacuerdo: PREGUNTA\_5\_1
   2. En desacuerdo: PREGUNTA\_5\_2
   3. Indeciso: PREGUNTA\_5\_3
   4. De acuerdo: PREGUNTA\_5\_4
   5. Totalmente de acuerdo: PREGUNTA\_5\_5
6. Mi trabajo actual carece de interés.
   1. Totalmente en desacuerdo: PREGUNTA\_6\_1
   2. En desacuerdo: PREGUNTA\_6\_2
   3. Indeciso: PREGUNTA\_6\_3
   4. De acuerdo: PREGUNTA\_6\_4
   5. Totalmente de acuerdo: PREGUNTA\_6\_5
7. Cuando estoy en mi trabajo me siento de malhumor.
   1. En ninguna ocasión: PREGUNTA\_7\_1
   2. Raramente: PREGUNTA\_7\_2
   3. Algunas veces: PREGUNTA\_7\_3
   4. Frecuentemente: PREGUNTA\_7\_4
   5. En la mayoría de ocasiones: PREGUNTA\_7\_5
8. Los compañeros nos apoyamos en el trabajo.
   1. En ninguna ocasión: PREGUNTA\_8\_1
   2. Raramente: PREGUNTA\_8\_2
   3. Algunas veces: PREGUNTA\_8\_3
   4. Frecuentemente: PREGUNTA\_8\_4
   5. En la mayoría de ocasiones: PREGUNTA\_8\_5
9. Las relaciones personales que establezco en el trabajo son gratificantes para mí.
   1. Nunca: PREGUNTA\_9\_1
   2. Raramente: PREGUNTA\_9\_2
   3. Algunas veces: PREGUNTA\_9\_3
   4. Frecuentemente: PREGUNTA\_9\_4
   5. Siempre: PREGUNTA\_9\_5
10. Dada la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien los resultados y el alcance del mismo.
    1. Totalmente en desacuerdo: PREGUNTA\_10\_1
    2. En desacuerdo: PREGUNTA\_10\_2
    3. Indeciso: PREGUNTA\_10\_3
    4. De acuerdo: PREGUNTA\_10\_4
    5. Totalmente de acuerdo: PREGUNTA\_10\_5
11. Las personas a las que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellos.
    1. Totalmente en desacuerdo: PREGUNTA\_11\_1
    2. En desacuerdo: PREGUNTA\_11\_2
    3. Indeciso: PREGUNTA\_11\_3
    4. De acuerdo: PREGUNTA\_11\_4
    5. Totalmente de acuerdo: PREGUNTA\_11\_5
12. Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso.
    1. Totalmente en desacuerdo: PREGUNTA\_12\_1
    2. En desacuerdo: PREGUNTA\_12\_2
    3. Indeciso: PREGUNTA\_12\_3
    4. De acuerdo: PREGUNTA\_12\_4
    5. Totalmente de acuerdo: PREGUNTA\_12\_5
13. Considera que el trabajo que realiza repercute en su salud personal (dolor de cabeza, insomnio, etc.).
    1. Nada: PREGUNTA\_13\_1
    2. Muy poco: PREGUNTA\_13\_2
    3. Algo: PREGUNTA\_13\_3
    4. Bastante: PREGUNTA\_13\_4
    5. Mucho: PREGUNTA\_13\_5
14. Mi trabajo es repetitivo.
    1. En ninguna ocasión: PREGUNTA\_14\_1
    2. Raramente: PREGUNTA\_14\_2
    3. Algunas veces: PREGUNTA\_14\_3
    4. Frecuentemente: PREGUNTA\_14\_4
    5. En la mayoría de ocasiones: PREGUNTA\_14\_5
15. Estoy quemado por mi trabajo.
    1. Nada: PREGUNTA\_15\_1
    2. Muy poco: PREGUNTA\_15\_2
    3. Algo: PREGUNTA\_15\_3
    4. Bastante: PREGUNTA\_15\_4
    5. Mucho: PREGUNTA\_15\_5
16. Me gusta el ambiente y el clima de mi trabajo.
    1. Nada: PREGUNTA\_16\_1
    2. Muy poco: PREGUNTA\_16\_2
    3. Algo: PREGUNTA\_16\_3
    4. Bastante: PREGUNTA\_16\_4
    5. Mucho: PREGUNTA\_16\_5
17. El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales.
    1. Nada: PREGUNTA\_17\_1
    2. Muy poco: PREGUNTA\_17\_2
    3. Algo: PREGUNTA\_17\_3
    4. Bastante: PREGUNTA\_17\_4
    5. Mucho: PREGUNTA\_17\_5
18. Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo.
    1. Nunca: PREGUNTA\_18\_1
    2. Raramente: PREGUNTA\_18\_2
    3. Algunas veces: PREGUNTA\_18\_3
    4. Frecuentemente: PREGUNTA\_18\_4
    5. Siempre: PREGUNTA\_18\_5
19. El trabajo que hago dista de ser el que yo hubiera querido.
    1. Nada: PREGUNTA\_19\_1
    2. Muy poco: PREGUNTA\_19\_2
    3. Algo: PREGUNTA\_19\_3
    4. Bastante: PREGUNTA\_19\_4
    5. Mucho: PREGUNTA\_19\_5
20. Mi trabajo me resulta muy aburrido.
    1. En ninguna ocasión: PREGUNTA\_20\_1
    2. Raramente: PREGUNTA\_20\_2
    3. Algunas veces: PREGUNTA\_20\_3
    4. Frecuentemente: PREGUNTA\_20\_4
    5. En la mayoría de ocasiones: PREGUNTA\_20\_5
21. Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor.
    1. En ninguna ocasión: PREGUNTA\_21\_1
    2. Raramente: PREGUNTA\_21\_2
    3. Algunas veces: PREGUNTA\_21\_3
    4. Frecuentemente: PREGUNTA\_21\_4
    5. En la mayoría de ocasiones: PREGUNTA\_21\_5



#### Tú construyes tu propia realidad.

#### Tú construyes tu propia vida.

**Carretera de Fuencarral, 22.  
28108 | Alcobendas, Madrid**

###### [contacto@hmds.es](mailto:contacto@hmds.es) 697 799 137

[www.healthyminds.es](http://www.healthyminds.es/)