

ARTÍCULO ORIGINAL

Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud. Hospital Modular Bicentenario del Perú

Burnout syndrome and job performance in health workers.

Bicentennial Modular Hospital of Peru

Maycol Leonardo Aburto-Moreno^{1*} <https://orcid.org/0000-0003-0239-5870>

Luis Enrique Podestá Gavilano² <https://orcid.org/0000-0003-0122-8835>

Marxzen Cristian Aburto-Moreno³ <https://orcid.org/0000-0001-8108-731X>

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Unidad de Posgrado. Facultad de Medicina "San Fernando". Servicio de Medicina. Hospital Modular Bicentenario Chota "Gilberto Villena Arrobas" Essalud. Cajamarca. Perú.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Unidad de Posgrado. Facultad de Medicina "San Fernando". Lima. Perú.

³ Universidad Peruana Cayetano Heredia. Unidad de Posgrado. Epidemiología Clínica. Lima. Perú.

* Autor para la correspondencia. Correo electrónico: maycol.aburto@unmsm.edu.pe

RESUMEN

Fundamento: el síndrome de Burnout en los trabajadores de salud; quienes por la naturaleza propia de su trabajo realizan actividades en constante estrés, deteriora su

bienestar y, por ende, disminuye su desempeño laboral, lo cual produce insatisfacción y repercute negativamente en la calidad de atención a los pacientes.

Objetivo: determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú.

Métodos: se llevó a cabo un estudio descriptivo, transversal durante los meses octubre-diciembre de 2023. Los participantes fueron evaluados virtualmente a través de dos cuestionarios que fueron remitidos vía WhatsApp empleando el formato Google Forms. Posteriormente, se analizaron los datos obtenidos utilizando la estadística descriptiva y la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Resultados: se estableció que el 48 % de los participantes presentó síndrome de Burnout en nivel moderado, el 28 % en nivel alto y el 24 % nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 42 % mostró un nivel regular, el 34 % un nivel bueno y en el 24 % fue deficiente. Se encontró una relación significativa entre ambas variables ($Rho = -0.228$; $p = 0.012$).

Conclusiones: se determinó que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un hospital Modular Bicentenario del Perú.

DeSC: Burnout, vigilancia de la salud del trabajador; competencia profesional; educación médica.

ABSTRACT

Background: Burnout syndrome in health workers; who, due to the nature of their work, carry out activities in constant stress, deteriorate their well-being and, therefore, reduce their work performance, which produces dissatisfaction and has a negative impact on the quality of patient care.

Objective: determine the relationship between Burnout syndrome and work performance in health workers at a Bicentenario Modular Hospital in Peru.

Methods: a descriptive, cross-sectional study was carried out during from October-to December 2023. The participants were evaluated virtually through two questionnaires that were sent via WhatsApp using the Google Forms format. Subsequently, the data obtained were analyzed using descriptive statistics and Spearman's non-parametric Rho test.

Results: it was established that 48% of the participants presented Burnout syndrome at a moderate level, 28% at a high level and 24% at a low level. Regarding job performance,

42% showed an average level, 34% a good level and 24% showed a poor level. A significant relationship was found between both variables ($Rho = -0.228$; $p = 0.012$).

Conclusions: it was determined that there is a significant relationship between Burnout syndrome and work performance in health workers at a Modular Bicentenario hospital in Peru.

MeSH: Burnout, psychological; surveillance of the workers health; professional competence; education, medical.

Recibido: 21/07/2024

Aprobado: 18/09/2024

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout se define como una respuesta inadecuada al estrés crónico, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en el rendimiento personal. Diversos factores de riesgo pueden desencadenar este síndrome: las jornadas laborales excesivas, monotonía del trabajo, demasiadas responsabilidades, pocos incentivos o remuneración en relación con el trabajo a desempeñar, clima laboral negativo, mala comunicación, acoso laboral, falta de autonomía, sobrecarga de funciones y precarización laboral.⁽¹⁾

Cuando estos factores afectan al trabajador, se desencadenan síntomas típicos del Burnout: falta de entusiasmo o motivación por el trabajo, agotamiento físico y mental que no mejora con el descanso, bajo rendimiento laboral, ausentismo y sentimientos de frustración y descontento. Entre los síntomas físicos se encuentran: insomnio, problemas gastrointestinales, taquicardia, hipertensión arterial y dolores de cabeza, entre otros.⁽²⁾

Este síndrome presenta tres dimensiones: agotamiento emocional, caracterizado por sentimientos de estar sobrecargado y carecer de recursos emocionales y físicos; despersonalización o cinismo, manifestada a través de actitudes negativas, insensibilidad y apatía hacia el trabajo; y falta de realización personal o ineficacia, que incluye sentimientos de incompetencia, falta de logro y baja productividad en el trabajo.⁽³⁾

La literatura muestra que el burnout tiene repercusiones en el entorno laboral, especialmente en el desempeño laboral, entendido como las acciones y comportamientos excepcionales de un colaborador que contribuyen al progreso de las empresas al alcanzar los objetivos establecidos por las organizaciones.⁽⁴⁾

En el ámbito de la salud, sus trabajadores enfrentan condiciones estresantes y agotadoras debido a la naturaleza exigente de su profesión, particularmente en la atención directa a los pacientes, donde deben mostrar empatía, cuidado y experiencia para detectar situaciones críticas. Esta carga laboral puede provocar o agravar el síndrome de Burnout en muchos de ellos. Todo esto deteriora la salud, disminuye su desempeño laboral, genera insatisfacción y afecta directamente la calidad de la atención brindada a los pacientes.⁽⁵⁾

Para abordar esta problemática, el presente estudio tuvo como objetivo: determinar la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú.

MÉTODOS

Se ejecutó una pesquisa de tipo descriptiva, diseño no experimental y de corte transversal en el Hospital Modular Bicentenario Chota "Gilberto Villena Arrobas" Essalud, de la región Cajamarca, Perú, durante octubre-diciembre de 2023. El universo con el cual se trabajó estuvo conformado por 120 trabajadores de la salud de todos los gremios. Cabe destacar que estos trabajadores aceptaron participar en el estudio de forma voluntaria y firmaron el consentimiento informado.

Los métodos teóricos que se emplearon fueron los siguientes:

- **Histórico-lógico:** se utilizó para buscar, recopilar e interpretar información relevante sobre el tema de estudio, para fundamentar la investigación y comprender su evolución histórica.
- **Analítico-sintético:** se empleó en todo el proceso de investigación lo que permitió organizar de forma sistemática la teoría; y profundizar, analizar y procesar la información recopilada para obtener conclusiones.
- **Inductivo-deductivo:** el método inductivo facilitó la recopilación y análisis de datos específicos sobre el estudio; además, el método deductivo permitió establecer conexiones teóricas sólidas y desarrollar conclusiones basadas en la interpretación y el procesamiento de la información obtenida. Ambos métodos posibilitaron la sistematización teórica que fundamenta la investigación y la formulación de conclusiones.

Los métodos empíricos empleados para recolectar los datos fueron:

- **Encuesta:** se realizó una recolección exhaustiva de datos sobre los trabajadores de salud, con el fin de describir, contrastar o comprender aspectos como el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el entorno hospitalario.
- **Cuestionario:** se administraron dos cuestionarios validados, a los 120 trabajadores de diferentes especialidades médicas. El primero, el Inventario de Burnout, de Maslach (MBI), consta de dos secciones: la primera recoge datos generales y la segunda incluye 22 ítems para evaluar sus tres dimensiones. El segundo instrumento denominado "Escala del desempeño laboral individual", presenta 14 ítems distribuidos en tres dimensiones.

Del nivel estadístico-matemático:

- La información de los participantes se ingresó en una base de datos en Excel 2019 y luego se procesó en el software SPSS v.26. Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para determinar la normalidad de las variables. Posteriormente,

se utilizó la prueba Rho de Spearman para contrastar la hipótesis, con un nivel de significancia de 0.05. El análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Tabla 1 presenta las características sociodemográficas de los trabajadores de la salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú. Evidencia que el grupo de edad más representado fue de 31 a 40 años, con un 60 %. Además, el 62.5 % de los trabajadores eran mujeres y el 68.3% fueron solteros. En cuanto a los cargos desempeñados, los enfermeros constituyeron el mayor porcentaje con un 23.3 %. La modalidad de contrato más prevalente fue el contrato administrativo de servicios (CAS), representando el 69.2 %.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores de salud de un hospital Modular Bicentenario del Perú. 2023

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Edad	120	100%
18 - 30	27	22.5%
31 - 40	72	60.0%
41 - 50	17	14.2%
51 - 60	4	3.3%
61 - más	0	0.0%
Género	120	100%
Femenino	75	62.5%
Masculino	45	37.5%
Cargo que desempeña	120	100%
Enfermera (o)	28	23.3
Técnico en enfermería	26	21.7

Médico	21	17.5
Obstetricia y personal administrativo	18	15
Técnico en farmacia y T.M en laboratorio	13	10.8
Químico farmacéutico y digitador asistencial	8	6.7
Auxiliar de enfermería, cirujano dentista, nutricionista, psicólogo, T.M radiología	6	5
Situación laboral	120	100%
CAS (1057)	83	69.2
Por Terceros (SNP)	20	16.6
728	15	12.5
276	2	1.7

Fuente: Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

La Tabla 2 muestra la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú. Se encontró que el valor de significación (0.012) fue menor a 0.05 (nivel de significancia), lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto proporciona evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud. Además, el valor de Rho de Spearman fue de -0.228, indicando una correlación negativa de magnitud media, lo que significa que un aumento en el síndrome de Burnout en los trabajadores de salud se asocia con una disminución en el desempeño laboral, como se observa en la Figura 1.

Tabla 2. Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú. 2023

Dimensión/Variable	Rho Spearman	Valor significación
Síndrome de Burnout	-0.228	0.012
Desempeño laboral en los trabajadores de salud		

Fuente: análisis estadístico.

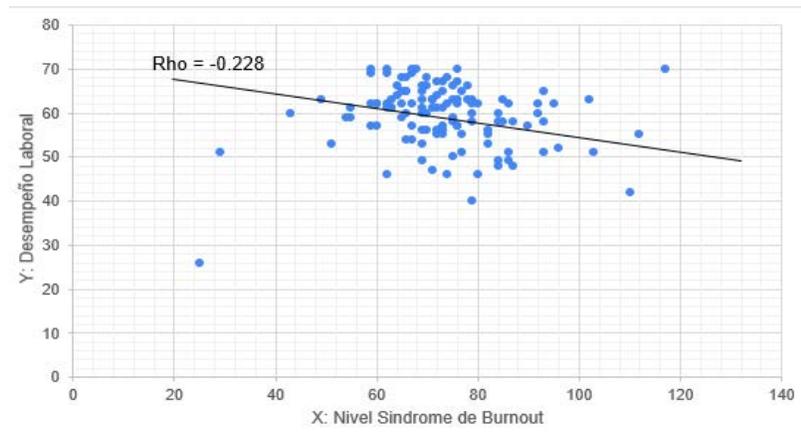


Fig. 1. Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú. 2023

Fuente: análisis estadístico.

Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Lucero Tapia et al.⁽⁶⁾, quienes reportaron una relación negativa ($Rho = -0.803$; $p = 0.01$) entre la presencia de síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Wang et al.⁽⁷⁾ también observaron una correlación negativa entre ambas variables ($Rho = -0.41$; $p = 0.01$); Ancco Choquecondo et al.⁽⁸⁾ también encontraron una correlación negativa significativa entre el Burnout y desempeño laboral ($Rho = -0.637$; $p = 0.000$).

Estos estudios demuestran de manera consistente que a medida que aumenta la presencia del síndrome de Burnout en el personal sanitario, su desempeño laboral tiende a disminuir

significativamente, lo que subraya la importancia de abordar el Burnout para mantener y mejorar la eficiencia y calidad en el trabajo de los profesionales de la salud.

Sin embargo, de forma contraria, los hallazgos de Dias Ledesma et al.⁽⁹⁾ difieren completamente ya que encontraron una correlación significativa y positiva entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral ($Rho = 0.968$; $p = 0.01$). Esto sugiere que a medida que aumenta el Burnout, también incrementa el desempeño laboral. Además, Lauracio et al.⁽¹⁰⁾ no encontraron ninguna relación entre estas variables ($Pearson = 0.063$; $p = 0.786$). La explicación de estos resultados fue posiblemente debido al empleo de grupos heterogéneos de personal sanitario que incluían tanto profesionales como no profesionales. Esta heterogeneidad en los grupos de estudio podría haber diluido cualquier correlación significativa, ya que los niveles de estrés y las formas en que el Burnout afecta el desempeño pueden variar considerablemente entre diferentes categorías de personal. No obstante, se ha demostrado que el síndrome de Burnout puede tener efectos perjudiciales en el desempeño laboral del personal de salud e incluso no solo afecta la productividad y eficiencia de los trabajadores, sino que también tiene un impacto negativo en la calidad de la atención al paciente.⁽¹¹⁾ Por tanto, es evidente que esto se manifiesta en una disminución de la eficiencia, afectación de la calidad de la atención de los pacientes, aumento de la negligencia sanitaria, contribución al ausentismo y rotación laboral, así como en una reducción de la satisfacción laboral tanto para el personal de salud como para los pacientes.

La Tabla 3 presenta la relación entre la dimensión "agotamiento emocional" del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú. Se encontró que el valor de significación (0.000) fue menor a 0.01 (nivel de significancia) lo que condujo al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Esto proporciona evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud. Además, el valor de Rho de Spearman fue de -0.487, indicando una correlación negativa de magnitud media, lo que implica que un aumento en el agotamiento emocional en los trabajadores de salud se asocia con una disminución en el desempeño laboral.

Tabla No. 3. Relación entre la dimensión “agotamiento emocional” del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un hospital Modular Bicentenario del Perú. 2023

Dimensión/Variable	Rho Spearman	Valor significación
Agotamiento emocional del síndrome de Burnout	-0.487	0.000**
Desempeño laboral		

Fuente: análisis estadístico.

Rengifo Vega,⁽¹²⁾ por su parte, encontró resultados contrastantes en su estudio al analizar el síndrome de Burnout en su dimensión “agotamiento emocional” en relación con el desempeño laboral, reveló una relación significativa (Rho = 0.226; p = 0.000). Esto sugiere que niveles muy elevados de agotamiento emocional en los trabajadores de salud pueden estar asociados con un aumento en su desempeño laboral.

Los autores discrepan con este hallazgo, ya que el agotamiento emocional del síndrome de Burnout tiene un efecto negativo en el desempeño laboral de cualquier trabajador, y más aún en el personal de salud. Esto se manifiesta en una reducción de la energía y la capacidad para manejar eficazmente las demandas del trabajo, así como en una disminución de la habilidad para enfrentar situaciones estresantes y una menor resiliencia emocional. Además, el agotamiento emocional contribuye a cometer errores y a una atención clínica con menor concentración, lo que afecta la calidad y seguridad del cuidado al paciente. Este fenómeno también conduce a una menor satisfacción laboral y compromiso, lo que podría resultar en una disminución del rendimiento laboral y una falta de motivación para el desarrollo profesional.

La Tabla 4 muestra la relación entre la dimensión “despersonalización” del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de dicho hospital. Se encontró

que el valor de significación (0.000) fue menor a 0.01 (nivel de significancia), lo cual llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se tiene evidencia para afirmar que existe una relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud. Además, el valor de Rho de Spearman fue de -0.405, indicando una correlación negativa de magnitud media, lo que implica que un aumento en la despersonalización entre los trabajadores de salud se asocia con una disminución en su desempeño laboral.

Tabla 4. Relación entre la dimensión “despersonalización” del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú. 2023.

Dimensión/Variable	Rho Spearman	Valor significación
Despersonalización del S.B.	-0.405	0.000* *
Desempeño laboral		

Fuente: análisis estadístico.

De manera similar, Rengifo Vega⁽¹²⁾ y Ancco Choquecondo et al.⁽⁸⁾ encontraron una relación significativa entre la dimensión “despersonalización” del síndrome de Burnout y el desempeño laboral, con correlaciones similares de (Rho=-0.152; p=0.000) y (Rho=-0.656; p=0.000), respectivamente. Estos resultados indican que un aumento en la despersonalización entre el personal sanitario durante el contacto con pacientes y colaboradores está asociado con una reducción en su desempeño laboral.

En este aspecto se concuerda con los autores citados al evidenciar cómo afecta negativamente la despersonalización en el síndrome de Burnout al desempeño laboral del personal de salud. Este fenómeno se manifiesta en respuestas negativas hacia colegas y pacientes, falta de empatía y comprensión hacia sus necesidades, desconexión emocional

con el trabajo, y un trato impersonal y mecánico hacia los demás. Estos comportamientos tienen efectos en cascada que afectan el bienestar biológico, físico, mental y social del trabajador de salud y de los pacientes que reciben dicha atención.

Analizando la relación entre la dimensión “realización personal” del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú, se encontró que el valor de significación (0.000) fue menor a 0.01 (nivel de significancia), lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Por lo tanto, existe evidencia concluyente de una relación altamente significativa entre la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en estos trabajadores. Además, el valor de Rho de Spearman fue de 0.487, indicando una correlación positiva de magnitud media. Esto significa que un aumento en la realización personal entre los trabajadores de salud está asociado con un incremento en su desempeño laboral.

Ancco Choquecondo et al.,⁽⁸⁾ por otro lado, observaron una correlación negativa entre la realización personal del síndrome de Burnout y el desempeño laboral (Rho = -0.195; p = 0.000). Esto sugiere que si la realización personal de los trabajadores de salud disminuye, es probable que aumente su desempeño laboral. Una posible explicación para este hallazgo es que los trabajadores de salud que experimentan una baja realización personal pueden sentir una mayor presión para compensar sus sentimientos de inadecuación o falta de logros mediante un aumento en su esfuerzo y productividad laboral.⁽¹³⁾ Esta situación podría ser particularmente relevante en entornos altamente exigentes donde la carga de trabajo es intensa y el reconocimiento de logros es limitado, llevando a los profesionales a redoblar sus esfuerzos para cumplir con las expectativas y evitar críticas o sanciones.⁽¹⁴⁾

Sin embargo, esta conclusión no coincide con la evidencia que muestra cómo la realización personal en el síndrome de Burnout afecta el desempeño laboral del personal de salud. Este impacto puede atribuirse a la carga laboral, la falta de apoyo y recursos, el ambiente estresante, y los cambios constantes en el sistema de salud; además, la carga laboral excesiva es uno de los factores más críticos que contribuyen al Burnout y afecta la realización personal de los trabajadores de la salud.⁽¹⁵⁾ Estos factores pueden generar insatisfacción, desmotivación y falta de compromiso en el trabajador, así como estrés

laboral, lo cual afecta la colaboración con colegas y las relaciones laborales. Como resultado, tanto el bienestar físico, mental y profesional del trabajador como la calidad y satisfacción del paciente se ven comprometidos.

Aporte científico

La presente investigación permitió realizar un análisis estadístico detallado de los factores de riesgos contribuyentes al síndrome de Burnout en el ámbito de salud ocupacional, lo cual permite establecer recomendaciones para reducirlo; además de ofrecer evidencias científicas para contribuir a la educación médica en temas relacionados con la salud del trabajador.

CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de salud de un Hospital Modular Bicentenario del Perú; se encontró una relación significativa entre ambos con una correlación negativa media (Rho de Spearman = -0.228). Asimismo, se encontró relación entre las dimensiones "agotamiento emocional", "despersonalización" y "realización personal" del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los trabajadores de salud de la referida institución hospitalaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez Álvarez LG, Gómez Gallardo CC, Fuentes Álvarez MT. Síndrome de Burnout y formas de afrontamiento en psicólogos trabajadores de un Hospital Público. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Internet]. 2023 [citado 14/06/2024]; 7(2): [aprox. 23 p.]. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6041
2. Castro Romero OS, Holguer Estuardo RU. Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de Burnout en profesionales de enfermería. Más Vita Rev Ciencias Salud [Internet]. 2022 [citado 14/06/2024]; 4(2): [aprox. 18 p.]. Disponible en: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2022/09/1392064/mv_vol4_n2-2022-art2.pdf
3. Baldeón Dávila MB, Janampa López LR, Rivera Lucas JA, Santiváñez Meza LM. Síndrome de Burnout: una revisión sistemática en Hispanoamérica. LATAM Rev Latinoam Ciencias Soc

y Humanidades [Internet]. 2023 [citado 14/06/2024];4(1):[aprox. 21 p.]. Disponible en:

<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>

4. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aquilar Panduro JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Rev Investig Valor Agreg [Internet]. 2020 [citado

14/06/2024];7(1):54–60. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

5. Nina Larico L, Flores Chavez NM. El síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca, 2020. Rev Iberoam en Trab Soc y Fam [Internet]. 2023 [citado

14/06/2024];(1):[aprox. 13 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.61478/ritsf.e1122>

6. Lucero Tapia MP, Noroña Salcedo DR, Vega Falcón V. Burnout y depresión en médicos de medicina interna y unidad de cuidados intensivos en Riobamba, Ecuador. Rev Cuba Reumatol [Internet]. 2022 [citado 14/06/2024];24(1):[aprox. 17 p.]. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1817-59962022000100007&script=sci_arttext&tlng=pt

7. Wang X, Li C, Chen Y, Zheng C, Zhang F, Huang Y, Birch S. Relationships between job satisfaction, organizational commitment, Burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. Front Psychol [Internet]. 2022 [citado 14/06/2024];13:[aprox. 10 p.]. Disponible en:

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>

8. Ancco Choquecondo RD, Calderón Paniagua DG, Quispe Vilca GR, Pacompia Toza JF, Quispe Vilca JR. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. Vive Rev Salud [Internet]. 2023 [citado 06/06/2024];6(17):[aprox. 12 p.]. Disponible en:

<https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>

9. Días Ledesma SK, García León SM, Yáñez Corrales AC. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID-19. Horiz Enfermería [Internet]. 2022 [citado 14/06/2024];33(2):[aprox. 9 p.]. Disponible en:

<https://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/50993>

10. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev Innova Educ [Internet]. 2020 [citado 14/06/2024];2(4):[aprox. 12 p.].

Disponible en: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

11. Ramírez N, Vera J. El Síndrome de Burnout en la Policía: perfil de influencia en el desempeño laboral y la salud mental, 2024. Emerg-Rev Cient [Internet]. 2024 [citado

16/07/2024];4(2):[aprox. 17 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.60112/erc.v4i2.141>

12. Rengifo Vega KM. El síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la clínica Good Hope, 2022. Rev Investig Valor Agreg [Internet]. 2022 [citado 14/06/2024];9(1):[aprox. 15 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/riva.v9i1.1879>
13. Parra K. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de docentes de ciencias de la salud. Rev Odontol. Sanmarquina [Internet]. 2022 [citado 16/07/2024];26(2):[aprox. 17 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/os.v26i2.23761>
14. Parra K. Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. Rev Univ Ind Santander. Salud [Internet]. 2020 [citado 17/07/2024];52(4):[aprox. 19 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
15. Torres F, Irigoyen V, Moreno A, Ruilova, E, Casares J, Mendoza M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Rev Virtual Soc Parag Med Int [Internet]. 2021 [citado 17/07/2024];8(1):[aprox. 17 p.]. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>

Declaración de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Maycol Leonardo Aburto Moreno, Luis Enrique Podestá Gavilano, Marxzen Cristian Aburto Moreno.

Curación de datos: Maycol Leonardo Aburto Moreno, Marxzen Cristian Aburto Moreno.

Análisis formal: Maycol Leonardo Aburto Moreno

Adquisición de fondos: Maycol Leonardo Aburto Moreno

Administración de proyectos: Maycol Leonardo Aburto Moreno, Luis Enrique Podestá Gavilano.

Investigación: Maycol Leonardo Aburto Moreno, Luis Enrique Podestá Gavilano, Marxzen Cristian Aburto Moreno.

Metodología: Maycol Leonardo Aburto Moreno, Luis Enrique Podestá Gavilano, Marxzen Cristian Aburto Moreno

Recursos: Maycol Leonardo Aburto Moreno

Software: Maycol Leonardo Aburto Moreno

Supervisión: Luis Enrique Podestá Gavilano, Marxzen Cristian Aburto Moreno.

Validación: Maycol Leonardo Aburto Moreno.

Visualización: Maycol Leonardo Aburto Moreno.

Redacción del borrador original: Maycol Leonardo Aburto Moreno.

Redacción (revisión y edición): Maycol Leonardo Aburto Moreno, Marxzen Cristian Aburto Moreno.

Este artículo está publicado bajo la licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)