

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v8i16.0375>

Síndrome de burnout en los servidores públicos acción social del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Tosagua

Burnout syndrome in public servants, social action of the Decentralized Autonomous Government of the Tosagua Canton

Intriago-Cedeño José Guillermo

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.

Correo: gintriago@espam.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3582-3026>

Nieto-Medranda Marlene del Rocío

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.

Correo: mnieto@espam.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8326-8456>

Villacreses-Viteri Juan César

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.

Correo: jvillacreses@espam.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0179-7918>

Vera-Mesías Thalía Joseth

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta, Ecuador.

Correo: thalia.vera.0122@espam.edu.ec

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-6298-5647>

RESUMEN

El síndrome de Burnout es un problema significativo para muchos profesionales administrativos que enfrentan altos niveles de estrés laboral. Este artículo tuvo como objetivo evaluar la presencia de este síndrome en los servidores públicos de la Unidad de Acción Social del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua. La investigación se basó en las tres dimensiones del Maslach Burnout Inventory: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se aplicó un test de 22 preguntas para identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos. En el análisis cualitativo y cuantitativo, se utilizó una escala tipo Likert con valores de 1 a 5, donde 1 representa "totalmente en desacuerdo", 2 "en desacuerdo", 3 "neutral", 4 "de acuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo". Se realizó una muestra censal con un total de 25 participantes, y se empleó el programa estadístico SPSS para el análisis descriptivo, utilizando el coeficiente de evaluación de Pearson. Finalmente, se comprueba que a medida que aumenta la carga de trabajo, también lo hace el desgaste emocional en los servidores públicos en la Unidad de Acción Social.

Palabras claves: Burnout, servidores públicos, agotamiento, estrés laboral, síndrome.

ABSTRACT

Burnout syndrome is a significant issue for many administrative professionals who face high levels of work-related stress. This article aimed to evaluate the presence of this syndrome among public servants in the Social Action Unit of the Decentralized Autonomous Government of the Tosagua canton. The research was based on the three dimensions of the Maslach Burnout Inventory:

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 11 de abril de 2025.

Fecha de aceptación: 28 de junio de 2025.

Fecha de publicación: 10 de julio de 2025.

emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment. A 22-item test was administered to identify the work performance level of the public servants. In the qualitative and quantitative analysis, a Likert scale was used with values from 1 to 5, where 1 represents "strongly disagree," 2 "disagree," 3 "neutral," 4 "agree," and 5 "strongly agree." A census sampling was conducted with a total of 25 participants, and the statistical software SPSS was used for descriptive analysis, employing Pearson's correlation coefficient. Finally, it was found that as the workload increases, so does emotional exhaustion among public servants in the Social Action Unit.

Keywords: Burnout, Public servants, exhaustion, work stress, syndrome.

1. INTRODUCCIÓN

Carrillo (2018) conceptualiza que, "el síndrome de Burnout a nivel mundial es una manifestación de fatiga o agotamiento laboral excesivo que las personas sobrellevan al llegar a un límite de esfuerzo físico y mental" (p. 121). Por lo tanto, se puede decir que las personas que se encuentra en el contexto laboral son personas vulnerables, desde la posición de Esquivel (2023) el síndrome de burnout es más común en trabajos que involucran atención a terceros, como docentes, personal médico o sanitario y trabajadores de servicios al cliente, lo que puede ser una causa de bajo rendimiento laboral.

En los últimos 40 años se han realizado numerosas investigaciones desde diferentes aproximaciones sobre el síndrome de burnout, las cuales han intentado, inicialmente, delimitar el concepto y generar modelos explicativos, pasando posteriormente a un acentuado interés por la evaluación y el diagnóstico de esta problemática, lo que permitiría finalmente generar estrategias eficaces de prevención e intervención.(Díaz B & Gómez, 2016 p4)

Si se realiza una mirada a América Latina, Díaz (2018) argumenta que, en la región latinoamericana, varios factores pueden contribuir al síndrome de Burnout. Estos incluyen altas cargas de trabajo, largas horas laborales, falta de recursos y apoyo adecuado, y en algunos casos, inseguridad laboral. Además, las condiciones laborales pueden variar significativamente de un país a otro y de una industria a otra, lo que puede influir en la prevalencia del síndrome.

Por consiguiente, la prevalencia del síndrome de Burnout en profesionales de la salud en Ecuador es notablemente alta, especialmente considerando el contexto

de la pandemia, lo que podría haber aumentado la tensión. Un dato interesante es que la presencia del síndrome de Burnout no mostró diferencias relacionadas con el género de los profesionales, los más afectados parecen ser los profesionales más jóvenes y aquellos que no tenían especialización. Como señala Torres et al. (2021) “la gravedad de la afectación es motivo de preocupación, ya que se observó una alta incidencia de casos severos y un impacto amplio en las tres dimensiones evaluadas” (p.126-136).

Al mismo tiempo, la presión que tienen los jóvenes aprendices de medicina puede influir negativamente en la práctica médica, incrementando el riesgo de errores, lo que podría tener implicaciones legales tanto para los profesionales como para las instituciones de salud. Por lo tanto, se sugiere que el estudio y el manejo del síndrome de Burnout en el ámbito de la atención médica deberían ser obligatorios y de alta prioridad.

En lo que respecta al cantón Tosagua, el síndrome de Burnout es un fenómeno latente, es por esto que existe un estudio relacionado con la satisfacción laboral en donde Bone y Rosado (2023) argumentan que “no existe una clara atención sobre la relevancia que tiene el personal, por ello en la mayoría de los casos se presentan situaciones de inconformidad y negatividad dentro de su entorno laboral” (p. 17). Ubicándolo como un detonante del estrés laboral y disminución de la productividad.

En el ámbito legal se tomó como referencia la Ley Orgánica del Servidor Público (2018) en su artículo 23, literal I manifiesta lo siguiente:

Art.23: Las instituciones públicas del Ecuador, en este caso la Unidad de Acción Social del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua, tienen la obligación de brindar a los servidores públicos un ambiente adecuado y propicio para realizar sus labores diarias, y así evitar problemas en su salud, también es fundamental que los servidores gocen de un ambiente cómodo para la realización de sus actividades (p.30).

Cabe resaltar que el conocer el nivel de síndrome de Burnout en los servidores públicos del personal que trabaja en la Unidad de Acción Social del cantón Tosagua es de gran importancia, puesto que afecta significativamente la salud y

el bienestar de quienes desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios a la comunidad es decir, si los servidores públicos están experimentando Burnout su capacidad laboral se verá comprometida, lo que puede impactar negativamente a la población; si existe un equipo de trabajo con niveles altos de Burnout éste puede experimentar un ambiente laboral tenso y negativo afectando la colaboración, la moral y la eficacia. Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (2021) considera al síndrome de Burnout como, “el riesgo del trabajo haciendo que su trascendencia radique en el impacto que tiene la relación laboral entre el personal médico y/o paramédico y las instituciones de salud” (p.10).

Una eficiente gestión pública permite una mejor atención a los ciudadanos. Todos los procesos que se tienen que gestionar adecuadamente en las instituciones públicas, implican que su producto “servicio” llegue a los ciudadanos y “este” quede plenamente satisfecho con el servicio y la atención prestada. (Jara et al., 2018)

En términos de relevancia social, esta investigación ayuda a la salud al prevenir y manejar los efectos del estrés en el desempeño laboral. La evaluación del nivel de estrés se utiliza para evaluar el impacto en el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Acción Social del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua, con el fin de mejorar el ejercicio y fomentar la competencia entre ellos, lo que permite un mayor desarrollo de las personas en su desempeño laboral.

Este trabajo se realizó con el propósito de determinar el síndrome de Burnout en los servidores públicos de la Unidad de Acción Social del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua para el fortalecimiento de la Institución. Bajo este contexto, Lauracio (2020) define al síndrome de Burnout como el resultado de la presencia de factores psicosociales que tienen alta probabilidad de afectar a la salud de los trabajadores y por ende al funcionamiento de las instituciones.

2. METODOLOGÍA

Este estudio fue no experimental y con de revisión teórica documental en diferentes bases de información. Además, La investigación fue de tipo cuali-cuantitativo. Pues cómo lo mencionó (Hernández et al. 2018), estas investigaciones mixtas abarcan un grupo de procesos empíricos, ordenados y críticos en donde se recolectan tanto datos cualitativos como cuantitativos los mismos que nos permiten tener una visión amplia del fenómeno de la investigación cualitativa de los estudios realizados se establecieron como base teórica para incluir el conocimiento existente sobre este tema en particular.

Las características de la muestra a la que se remite el estudio, debido al tamaño de la población en el área a encuestar fue muestra censal, ya que en la investigación han participado el total de la población que trabaja en el área Unidad de Acción Social del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Tosagua que son 25 encuestados, en el periodo académico octubre 2023 - febrero 2024, se aplicó el instrumento de recolección de datos encuesta directa, revisada y validada por expertos, recolectado datos en la semana del mes de enero 2024,

La encuesta del Síndrome de burnout va acompañada de una escala de conversión de cuestionario de Maslach burnout inventory (MBI) que permite clasificar las respuestas en tres dimensiones: (AE) Agotamiento emocional, (DE) Despersonalización, (RP) Realización personal, en el análisis cuali-cuantitativo se utilizó una escala de tipo Likert con los valores de 1 a 5, donde 1 es considerado (totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (neutral) 4 (de acuerdo), y 5 (Totalmente de acuerdo) con un total de 22 preguntas realizadas a los servidores públicos de la Unidad de Acción social de Gad de Tosagua.

El programa estadístico que se empleó fue SPSS, (Statistical Package For Social Science) con la estadística descriptiva presentada en tablas, utilizando el coeficiente de relación de Pearson, en que $p = 1$ significa una correlación perfecta positiva entre 2 variables de estudios, mientras que $p = -1$ significa una correlación perfecta negativa entre 2 variables, en resumen p adquiere su significado de acuerdo al valor obtenido, en otras palabras "0,70" sea para mas

o para menos indica una fuerte correlación, “0,30 a 0,70” positivo o negativo indica una correlación moderada, y “0 a 0,30” indica una correlación débil.

La hipótesis planteada en la investigación es si los servidores públicos de la UAS del Gad de Tosagua están experimentando un nivel significativo del síndrome de burnout compromete su capacidad laboral y puede impactar negativamente en la prestación de los servicios a la comunidad Tosaguense

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Gráfico 1. Sexo

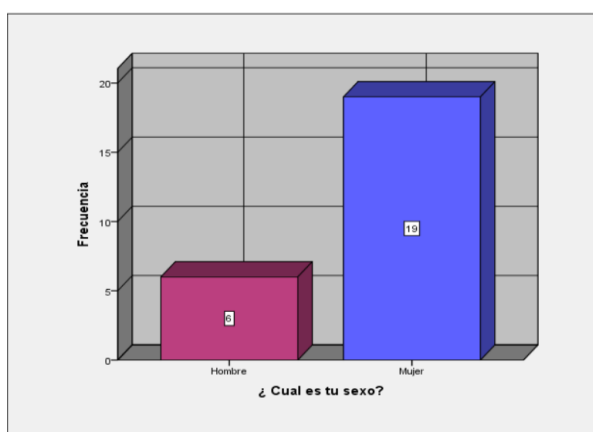


Tabla 1. Edades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25	1	4,0	4,0
	26	1	4,0	8,0
	28	1	4,0	12,0
	30	1	4,0	16,0
	31	2	8,0	24,0
	32	1	4,0	28,0
	33	1	4,0	32,0
	34	1	4,0	36,0
	37	1	4,0	40,0
	38	2	8,0	48,0
	40	2	8,0	56,0
	42	1	4,0	60,0
	43	1	4,0	64,0
	45	2	8,0	72,0
	48	1	4,0	76,0
	50	1	4,0	80,0
	54	1	4,0	84,0
	55	2	8,0	92,0
	61	1	4,0	96,0
	62	1	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

En cuanto al número encuestados de los servidores públicos de la UAS del Gad del Cantón Tosagua podemos manifestar que en mayor proporción en el departamento prevalece las mujeres con un 76% y el personal masculino con un 24% por otro lado, las edades de los colaboradores en dicha área están comprendidas desde los 25 años a 29 años 3 servidores públicos que representa el 12%, de los 30 a 39 años se encuentra 9 trabajadores con el 36% lo cual representa el mayor promedio de edad que se encuentra trabajando en el área de la Unidad de Acción Social del Gad del Cantón Tosagua, de 40 a 49 años se registra un número de 7 colaboradores que representan un 28% de los servidores públicos, de 50 a los 59 4 trabajadores que representa el 16% y de 60 a los 62 años 2 empleados que representa el 8%, siendo esto algo relativo que a simple vista, no parece un factor predominante en el síndrome de Burnout; Sin embargo, afirma (Ríos et al., 2007) estas variables, la que corresponde a edad y el sexo mujeres, son las que mayormente resultan ser consideradas por

los teóricos del tema, al ser consideradas factores de influencia para presentar el síndrome. En relación con las demás variables consideradas por nosotros como significativa.

Tabla 2. Correlaciones entre variables de escala de conversión Síndrome de Burnout

Variables		¿Me siento agotado/a emocionalment	¿Recibo el apoyo necesario de mis ...	¿La carga de trabajo es razonable y ...	¿Se promueve un ambiente de trabajo ...	¿Sus niveles de energía se ven agotados ...	Experimenta cambios significativos en	¿Las oportunidades de desarrollo ...
DE	Correlación de Pearson	1	,035	,081	,163	,103	,045	,185
	Sig. (bilateral)		,869	,700	,437	,625	,830	,376
	N	25	25	25	25	25	25	25
AP	Correlación de Pearson	,035	1	,574**	,383	-,121	,072	,642**
	Sig. (bilateral)	,869		,003	,059	,566	,732	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25
CT	Correlación de Pearson	,081	,574**	1	,478*	-,170	,035	,374
	Sig. (bilateral)	,700	,003		,016	,415	,866	,066
	N	25	25	25	25	25	25	25
PAC	Correlación de Pearson	,163	,383	,478*	1	-,005	,115	,387
	Sig. (bilateral)	,437	,059	,016		,980	,585	,056
	N	25	25	25	25	25	25	25
NE	Correlación de Pearson	,103	-,121	-,170	-,005	1	,452*	,064
	Sig. (bilateral)	,625	,566	,415	,980		,023	,762
	N	25	25	25	25	25	25	25
EA	Correlación de Pearson	,045	,072	,035	,115	,452*	1	-,147
	Sig. (bilateral)	,830	,732	,866	,585	,023		,483
	N	25	25	25	25	25	25	25
ODP	Correlación de Pearson	,185	,642**	,374	,387	,064	-,147	1
	Sig. (bilateral)	,376	,001	,066	,056	,762	,483	
	N	25	25	25	25	25	25	25

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Al analizar la correlación entre las variables de escala de conversión del Síndrome de burnout se puede manifestar que DE. (Desgaste emocional) tiene una correlación positiva alta con CT (Carga de trabajo) Coeficiente de correlación de Pearson de 0, 635 con significancia al nivel 0,01, esto sugiere que a medida que aumenta la carga de trabajo, también lo hace el desgaste emocional.

PAC Promover ambiente de trabajo tiene una correlación positiva significativa con NE (Niveles de energía) (0.732, $p < 0.01$). Esto indica que un ambiente de trabajo favorable se relaciona con niveles más altos de energía.

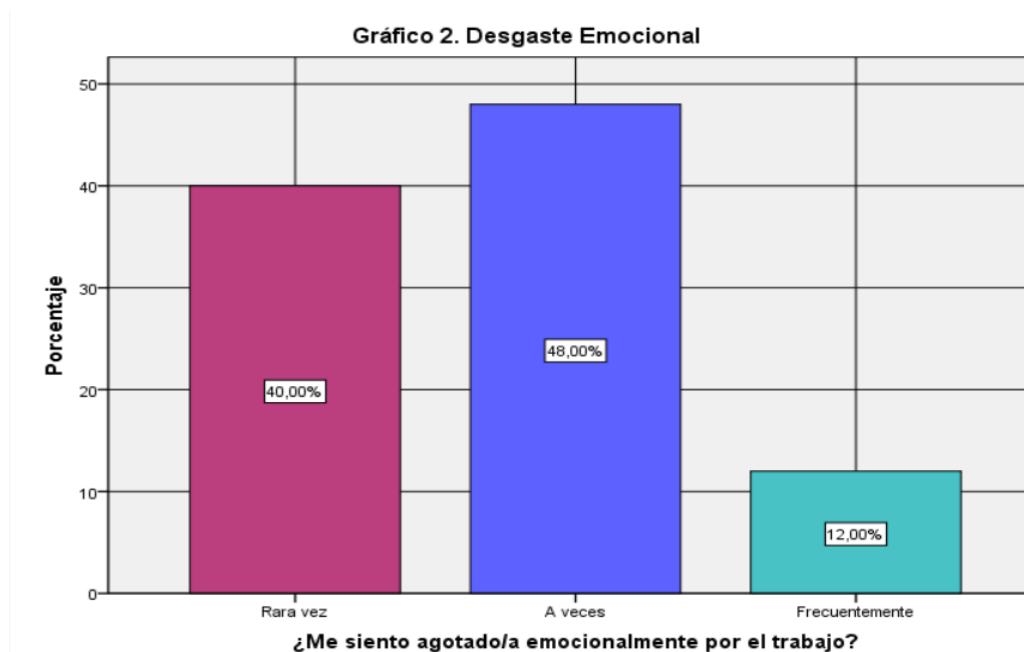
La ODP Oportunidades desarrollo Profesional tiene una correlación positiva significativa con niveles de energía (0.483, $p < 0.01$). Esto sugiere que las oportunidades desarrollo están relacionadas con los niveles de energía

Las dimensiones del Síndrome de Burnout permiten visualizar de mejor manera la sintomatología del profesional porque el desgaste laboral es considerado como una respuesta gradual al estrés constante a que se enfrenta el trabajador (Villacís Elizabeth, 2024)

Tabla 3. Desgaste emocional

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Rara vez	10	40,0	40,0	40,0
A veces	12	48,0	48,0	88,0
Frecuentemente	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



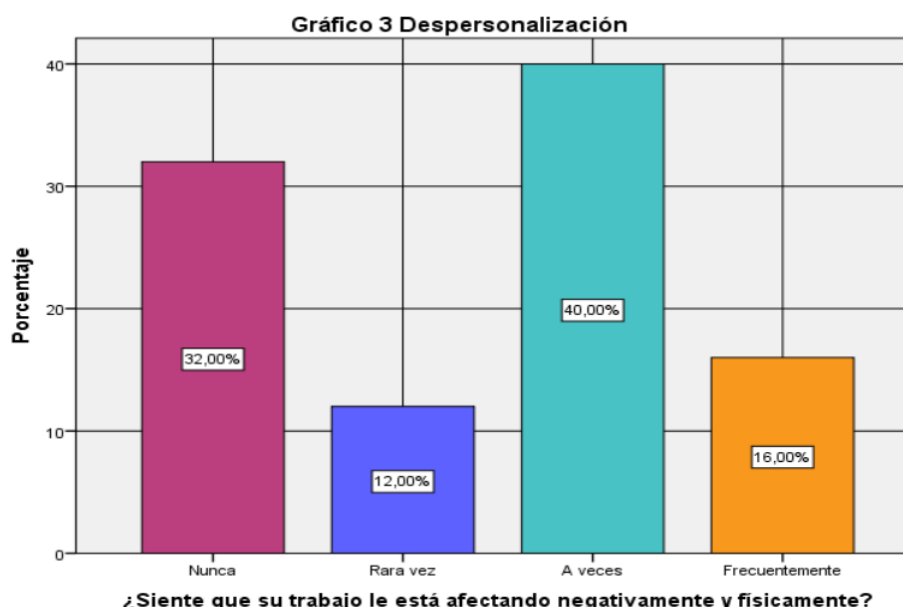
En la tabla 3 y el gráfico 2, se muestran los resultados del agotamiento emocional de los servidores públicos en el ámbito laboral en donde, el 10% manifestó estar rara vez agotado, el 12% a veces y el 3% frecuentemente. En ese caso Espinel (2023) menciona que “el agotamiento laboral es un tipo es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal” (p.72).

En suma, a lo mencionado Gonzáles (2021) nos dice que el síndrome de Burnout se define también como desgaste emocional, puesto que, vivimos en un mundo muy competitivo que nos exige responder a un sinnúmero de demandas, sobre todo a nivel laboral. Este ritmo de vida acelerado está generando que problemas de salud mental como el estrés, desgaste emocional en el trabajo, ansiedad o depresión se acentúen en nuestra sociedad.

Lauracio, C y Lauracio Teófilo (2020) sostiene que El personal de salud presenta síndrome de Burnout de nivel medio (7.09), a la evaluación por subescalas: el agotamiento emocional es de nivel bajo indica que el personal no está exhausto emocionalmente con su trabajo, la despersonalización de nivel medio evidencia un grado moderado de actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los usuarios, la realización personal de nivel bajo con sentimientos de auto eficiencia y realización personal con su trabajo.(p 8)

Tabla 4. Despersonalización

ESCALA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	8	32,0	32,0	32,0
Rara vez	3	12,0	12,0	44,0
A veces	10	40,0	40,0	84,0
Frecuentemente	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	



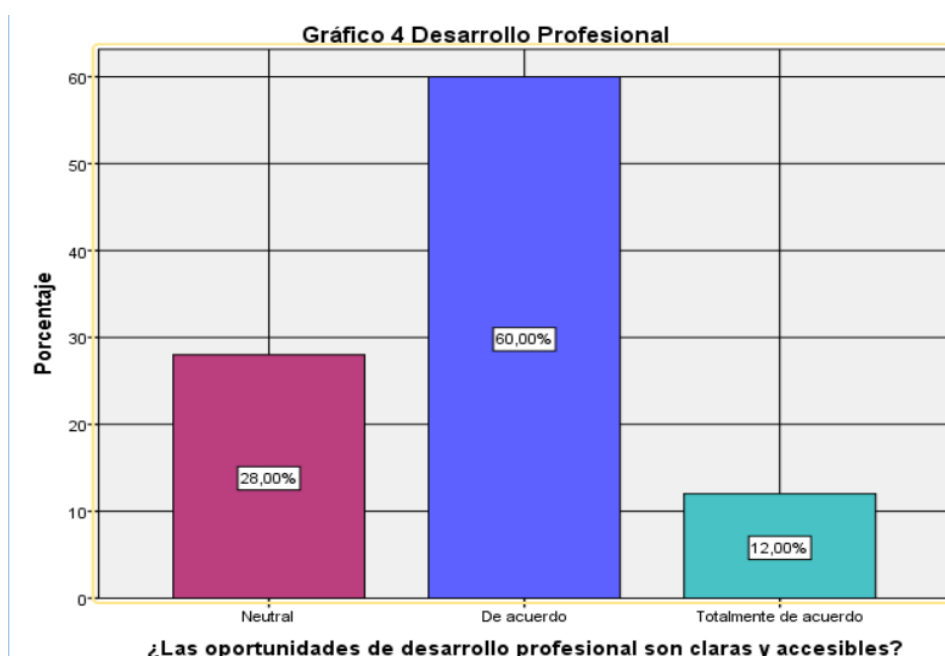
Se analiza detalladamente en la tabla 4, y gráfico 3. Según los resultados, el 8% indica que nunca siente tal impacto, mientras que el 3% lo experimenta raramente. Por otro lado, un 10% se encuentra en la categoría de sentirlo a veces, y el 4% lo experimenta con frecuencia. Estos datos proporcionan una representación clara de las diversas experiencias de los encuestados en relación con cómo su trabajo incide en su bienestar físico y emocional.

Para comparar nuestros resultados con otros trabajos similares, hemos encontrado investigaciones previas. Por ejemplo, el estudio realizado por Manzano (2020), el 29% de los docentes experimenta cansancio emocional, con 42 mostrando bajo burnout, 8 moderado y 9 alto. Este agotamiento, derivado de conflictos diarios y presiones laborales, afecta la salud de los docentes, evidenciando síntomas relacionados con su trabajo. La docencia se considera de alto riesgo para el estrés laboral.

Tabla 5. Desarrollo Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	7	28,0	28,0	28,0
	De acuerdo	15	60,0	60,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



El análisis de los datos recopilados sobre la pregunta relacionada con la claridad y accesibilidad de las oportunidades de desarrollo profesional revela una distribución variada de respuestas. Un 7% de los servidores públicos mostraron neutralidad en sus percepciones, mientras que un 15% se expresó de acuerdo y un 3% indicó estar totalmente acuerdo con la afirmación. Estos resultados sugieren la necesidad de una revisión detallada de la estructura y comunicación de las oportunidades de desarrollo profesional para abordar las percepciones neutrales y mejorar la accesibilidad. Además, es importante aprovechar el respaldo expresado por aquellos que están de acuerdo y totalmente de acuerdo para fortalecer y expandir las iniciativas de desarrollo profesional de manera efectiva.

La claridad en las oportunidades de desarrollo profesional permite que los miembros de la unidad identifiquen las áreas en las que pueden mejorar. La capacitación efectiva les proporciona las habilidades y conocimientos necesarios para abordar los desafíos sociales de manera más impactante (Mels et al., 2023). Así mismo, asegurar que las oportunidades de desarrollo profesional sean claras y accesibles fortalece la capacidad de la unidad de acción social para abordar los desafíos sociales de manera efectiva, promoviendo el compromiso, la retención del talento y la colaboración.

4. CONCLUSIONES

Describir la base bibliográfica legal y normativa relacionada con el síndrome de Burnout en la Unidad de Acción Social del GAD del cantón Tosagua es fundamental para abordar y comprender este problema de salud ocupacional de manera efectiva, puesto que, proporciona una guía sólida para identificar las responsabilidades legales y las medidas preventivas y correctivas que debe implementarse para mitigar el riesgo de Burnout entre los servidores de la Unidad de Acción Social.

La identificación del nivel de síndrome de Burnout en los servidores públicos de la Unidad de Acción Social del GAD del cantón Tosagua es esencial para comprender el impacto del estrés laboral en el bienestar y la salud mental de los

empleados; esta identificación también puede ayudar a sensibilizar a la administración y al personal sobre la importancia de abordar el estrés laboral y promover un entorno de trabajo saludable y sostenible.

Las estrategias de mejoras relacionadas con el estrés laboral en los servidores públicos de la Unidad de Acción Social del GAD del cantón Tosagua son fundamentales para promover un ambiente de trabajo saludable, mejorar el bienestar de los empleados y aumentar la eficiencia organizacional.

REFERENCIAS

- Bone, L., & Rosado, J. (julio de 2023). *El estrés y su incidencia en el clima laboral en los servidores públicos del GAD cantón Tosagua periodo 2021*. Calceta: ESPAM MFL. Obtenido de <https://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2194>
- Carrillo, S. (2018). El síndrome de Burnout y la Carga Laboral en los servidores públicos de Atención Ciudadana. *Nature*, 27(4), 112-125. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28207/1/27%20GTH.pdf>
- Díaz Bambula, Fátima, Gómez, & Ingrid Carolina. (2018). *La Investigación sobre el Síndrome de Burnout En Latinoamérica entre 2000 y el 2010*. (Psicología desde el Caribe). Obtenido de <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Espinel, C. (2023). Desgaste laboral. *Mayo clinic*, 23(5), 67-75. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/burnout/art-20046642#:~:text=El%20agotamiento%20laboral%20es%20un,no%20es%20un%20diagn%C3%B3stico%20m%C3%A9dico.>
- Gonzáles, B. (4 de febrero de 2021). *Neuro class*. Obtenido de <https://neuro-class.com/sindrome-de-burnout-desgaste-emocional-en-el-trabajo/>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación (Sexta Ed)*. México: Mc Graw Hill
- Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Mels, C., Lagoa, L., Collazzi, G., & Cuevasanta, D. (2023). Desafíos e oportunidades para la formación continuada de profesores en Uruguay.

Cuadernos de Investigación Educativa, 14(2), 20. doi:
<https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.2.3430>

Organización Mundial de la Salud. (3 de julio de 2021). OMS.
<https://www.who.int/es>

Rios, J., Ocampo, M., Landeros, M., Ávila, T., & Tristán, L. (2007). Burnout en
Personal Administrativo de una Dependencia Gubernamental: Análisis de
sus Factores Relacionados. *Investigación y Ciencia*, 26–34.

Torres Toala, Fausto, G., Irigoyen Piñeiros, Verónica, Moreno, Andrea Paola, . .
. Mariuxi. (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), 126-36.
<https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.01.126>

Lauracio, C. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal
de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 544-560. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano
como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.
Revista Venezolana de Gerencia. Universidad de Zulia.

Villacís Elizabeth. (2024). *Plan de prevención del síndrome de burnout en
trabajadores administrativos y operativos del cuerpo de bomberos de
Ambato 2024.*