

**Incidence of burnout syndrome in the staff of the Corpore clinic -
Cuenca, period 2023**

**Incidencia del síndrome de burnout en el personal de la clínica Córporre -
Cuenca periodo 2023**

Autores:

Ortega-Sotamba, Mayra Elizabeth
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



mayra.ortega.25@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-8478-517X>

Andrade-Campoverde, Diego Paul
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
PhD. en Bioquímica y Farmacia
Cuenca – Ecuador



dandrade@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-4652-7708>

Ortiz-Gonzalez, Raúl Adrian
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca – Ecuador



raortizg@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-1385-1405>

Fechas de recepción: 06-FEB-2024 aceptación: 07-MAR-2024 publicación: 15-MAR-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqriinvestigar.com/>

Resumen

Esta investigación analiza los principales factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout entre los trabajadores de la clínica Córporé. El tipo de estudio fue cuantitativo no probabilístico, mediante la aplicación de un test a los trabajadores de la clínica. Se trabajó con 40 personas de las áreas médicas, administración, servicios generales y enfermería; los resultados revelaron que existe correlación negativa entre las relaciones interpersonales y el síndrome de Burnout con un coeficiente de correlación $-0,370$, siendo esta la única variable estadísticamente significativa con nivel menor al p-valor de $0,05$. Las variables recursos laborales, satisfacción laboral, apoyo social y carga laboral no fueron estadísticamente significativas. En resumen, se determinó que las relaciones interpersonales constituyen un factor de riesgo predominante relacionado con el Síndrome de Burnout.

Palabras clave: Relaciones Interpersonales; Médico; Trabajo; Personal; Estrés mental

Abstract

This research analyzes the main risk factors associated with Burnout Syndrome among workers at the Córpo clinic. The type of study was quantitative, non-probabilistic, through the application of a test to the clinic's workers. We worked with 40 people from the medical, administration, general services and nursing areas; The results revealed that there is a negative correlation between interpersonal relationships and Burnout syndrome with a correlation coefficient – 0.370, this being the only statistically significant variable with a level lower than the p-value of 0.05. The variables job resources, job satisfaction, social support, and workload were not statistically significant. In summary, it was determined that interpersonal relationships constitute a predominant risk factor related to Burnout Syndrome.

Keywords: Interpersonal Relationships; Medical; Work; Personal; Mental Stress

Introducción

Los factores de riesgo psicosociales se definen por la Organización Internacional de Trabajo, (OIT), como las relaciones entre el material, la estructura, la administración laboral y el entorno, junto con las responsabilidades y requerimientos de los empleados, que podrían tener un impacto perjudicial en el bienestar de los trabajadores a través de su percepción y vivencia (Lopez et al., 2014). El síndrome de Burnout surge debido a la exposición constante a estos factores.

En el año 2019 la Organización Mundial de la Salud (OMS) definió el síndrome de Burnout como una condición laboral, dado que es una disfunción que incide en el ámbito emocional y mental de una amplia cantidad de empleados, evidenciando síntomas de un elevado estrés y ansiedad (Baird, 2020). Así mismo, Yslado (2019) sostuvo que el síndrome de Burnout constituye un desafío tanto para la salud mental como para la ocupación, y se manifiesta de manera global con una mayor incidencia en el sector de la salud, impactando negativamente tanto en la calidad de vida que el trabajador experimenta en su entorno laboral como en la prestación de atención a los pacientes (p.115).

El Burnout se identifica como el síndrome de agotamiento laboral, cuyos inicios y efectos varían significativamente dependiendo de la persona y del contexto en el que se desarrolla su trabajo en particular. Surge como respuesta al estrés crónico, dando lugar al agotamiento tanto físico como emocional, la falta de satisfacción personal en el trabajo y la deshumanización. Constituye un desafío complejo para la salud que impacta negativamente la prestación de los servicios de salud, la calidad de vida familiar y la de aquellos que lo experimentan (Amaya et al., 2021).

Este síndrome se distingue por tres facetas: a) agotamiento emocional, que se refleja en el drenaje de la energía y los recursos emocionales personales; b) despersonalización, que se manifiesta en actitudes negativas; y c) autoevaluación profesional deficiente, que se presenta como una percepción desfavorable del propio papel laboral (Ortega, 2023).

Diversos estudios han analizado el Síndrome de Burnout en el Ecuador, entre los cuales tenemos: Fajardo et al. 2021 analizaron una muestra de 208 trabajadores de la salud a nivel hospitalario, evidenciando que, del total de los encuestados, la mayoría fueron enfermeras, presentando niveles severos de Síndrome de Burnout (pp.248-255). Ramos (2018) determinó en el personal de salud del Hospital Básico de Balzar una baja prevalencia del Síndrome de Burnout, sin embargo hace énfasis en el mejoramiento de la conexión entre individuos y el fomento de bienestar físico y mental. Castillo y Rosas (2019) en un estudio llevado a cabo con el personal médico de un Hospital de Segundo Nivel que trabaja en el departamento de emergencias, se observó que las mujeres, los médicos sin especialización y aquellos con menos tiempo de experiencia son los que presentan niveles más altos de Síndrome de Burnout. Por otro lado, para Intriago (2019), se evidencia una mayor susceptibilidad de las mujeres a experimentar el Síndrome de Burnout, de acuerdo con los resultados de la investigación realizada en el personal de un centro de atención hospitalaria perteneciente a

la dirección distrital Junín-Bolívar, donde se identificó que el 15% de la población analizada presentaba esta afección.

El Ministerio del Trabajo de Ecuador indica que existen ocho áreas para evaluar los riesgos psicosociales que se encuentran presentes en el contexto laboral, que son (Anchundia, 2020):

- a) Carga y ritmo de trabajo: relacionado con la velocidad con la que se realiza una tarea por parte del empleado.
- b) Desarrollo de habilidades: vinculado a la capacidad para adquirir destrezas, conocimientos y competencias.
- c) Liderazgo: características personales que influyen en la capacidad de dirigir, coordinar y motivar a un equipo de trabajo.
- d) Margen de control y autonomía: métodos y ritmo de trabajo que las personas pueden influir y controlar.
- e) Organización laboral: aspectos tecnológicos, comunicativos y de distribución del trabajo.
- f) Recuperación: descanso y recuperación de energía de los trabajadores, tanto en el ámbito laboral como fuera de él.
- g) Apoyo y respaldo de las autoridades para resolver problemas. h)

Otros aspectos relevantes como el acoso discriminatorio, laboral, sexual, la dependencia laboral o la compulsión al trabajo, las condiciones laborales, la presión de tener responsabilidades familiares y laborales, la estabilidad emocional y laboral.

Aunque los indicios y síntomas del Síndrome de Burnout son de naturaleza compleja, se observa una conexión entre los factores psicosociales de riesgo y los trastornos físicos y mentales en los trabajadores, los cuales se agrupan en tres tipos de manifestaciones (Lovo, 2021):

- Manifestaciones Físicas: Entre las principales consecuencias a nivel fisiológico se incluyen alteraciones cardiovasculares, como patologías hipertensivas y taquicardia, dolores en el pecho, dolores de cabeza, problemas respiratorios como asma y resfriados frecuentes, problemas inmunológicos como alergias, trastornos gastrointestinales como diarrea, alteraciones menstruales, dolores musculoesqueléticos como lumbalgias y cervicalgias, entre otros.
- Manifestaciones Psicológicas: Tales como ansiedad, depresión, angustia, cambios en el carácter que, junto con las afecciones fisiológicas, pueden afectar negativamente la toma de decisiones, la capacidad de retención, la hostilidad, la irritabilidad, el resentimiento, además de trastornos del sueño, pensamientos suicidas, problemas familiares y adicciones.
- Manifestaciones Cognitivas: Implican deterioro en las relaciones laborales que resultan en diversos efectos, como la reducción del crecimiento profesional, la pérdida de creatividad, actitudes cínicas, falta de organización y errores operativos repetidos, lo que conduce a la falta de motivación y la desaparición de las expectativas.

En lo que respecta al diagnóstico, existen varios instrumentos empleados para evaluar el Síndrome de Burnout, que incluyen el cuestionario breve de Burnout, la medida de Burnout, el cuestionario para evaluar el síndrome de agotamiento laboral (CESQT), el inventario de Burnout para psicólogos, el cuestionario de agotamiento profesional para enfermeros, el cuestionario de Burnout para docentes y la Escala de Agotamiento del Personal de Salud; no obstante, el más frecuentemente utilizado sigue siendo el Inventario de Burnout de Maslach (Lovo, 2021).

Por otro lado, en lo referente a la prevención y al tratamiento, según los aportes de López-Elizalde (2004), citado en Lovo (2021) se pueden identificar los siguientes elementos esenciales para evitar la aparición del síndrome en el personal de salud: establecer un proceso individual de adaptación a la rutina diaria, invertir en capacitación, mantener un equilibrio en las áreas importantes de la vida, fomentar un ambiente de trabajo saludable, gestionar de manera adecuada la carga laboral, asignar tiempo suficiente a cada paciente, reducir la burocracia, brindar oportunidades de formación continua durante la jornada laboral, promover la colaboración en espacios compartidos y fomentar una comunicación efectiva con las autoridades (p.116).

El objetivo de este estudio fue determinar los factores de riesgo predominantes relacionados con el síndrome de Burnout en el personal de la clínica Córporo Cuenca Ecuador mediante investigación aplicada para la generación de estrategias de prevención.

Material y métodos

El estudio se llevó a cabo empleando un enfoque cuantitativo de tipo transversal, ya que los datos se recopilaban en un único momento en el espacio. Además, se clasificó como no experimental porque el investigador no intervino deliberadamente en las variables bajo estudio. En términos de su alcance, la investigación tuvo un enfoque exploratorio y descriptivo, analizando la relación entre las variables de estudio para identificar posibles conexiones causales.

La muestra fue seleccionada de manera no aleatoria, optando por individuos específicos en función de su conocimiento y experiencia. El grupo de estudio comprendió un total de 40 individuos, compuesto por 22 médicos, 6 enfermeras, 5 profesionales del ámbito administrativo y 7 personas que trabajaban en el área de servicios generales.

Las bases de datos, registros y listas proporcionados por la Clínica Córporo sirvieron como el punto de referencia para la selección de los participantes del estudio. Se empleó un cuestionario diseñado con una escala de Likert que contenía 5 alternativas de respuesta, con valores que iban desde 1, que representaba una opinión completamente en desacuerdo, hasta 5, que indicaba una opinión totalmente de acuerdo.

En el apartado posterior del instrumento de evaluación, se registraron los datos de referencia, como lugar de origen, estado civil, nivel de ingresos, nivel educativo, departamento de empleo, tiempo de servicio en la institución, edad y género. Estas variables se emplearon en la descripción de las características de los individuos bajo investigación.

La validación del contenido se centró en determinar si el instrumento era efectivo en la medición del concepto teórico, y se llevó a cabo mediante la evaluación de expertos. Este

proceso permitió ajustar la cantidad de ítems del instrumento de acuerdo a la definición de cada elemento, después de haber realizado una prueba preliminar. Además, se evaluó la confiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach, donde se consideró un valor de 0.6 como el punto de referencia para la consistencia interna, y se obtuvo un valor de 0.828. Material. Texto: Justificado (Times New Roman 12 puntos, texto Justificado, interlineado 1,15)

Tabla 1 Medición de fiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach

	Ítems prueba piloto	Alpha Cronbach Final
Variables		
Independientes		
X1 = Recursos Laborales	2	0.715
X2 = Relaciones Interpersonales	2	0.850
X3 = Satisfacción Laboral	4	0.913
X4 = Apoyo Social	3	0.842
X5 = Carga Laboral	6	0.823
Variables Dependientes		
Y1 = Síndrome de Burnout	4	0.872
Alpha de Cronbach de la escala general	21	0.828

Nota. Alpha de Cronbach por variables y escala general (2023)

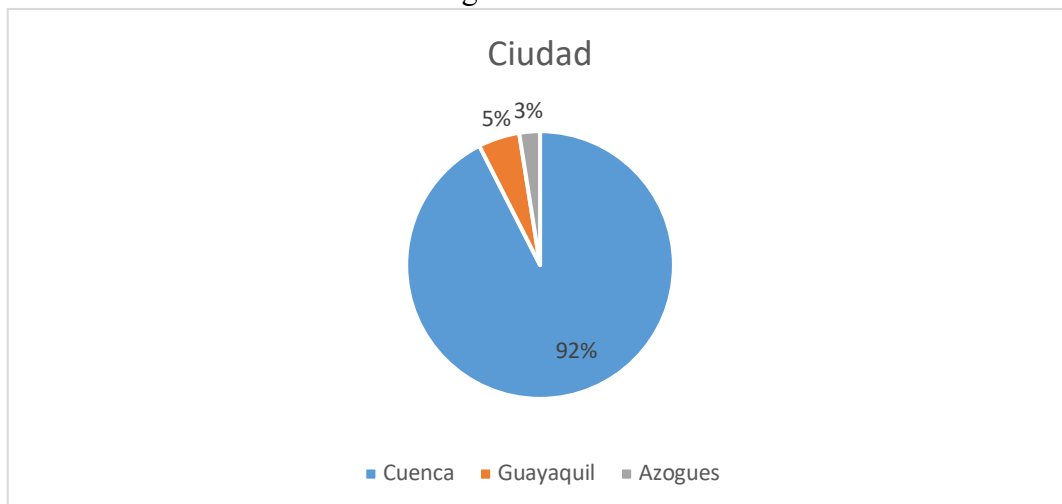
Resultados

Los resultados obtenidos se dividen en una primera sección en la cual se describen a los participantes de la investigación, detallando los resultados relacionados con las variables de referencia; mientras que la segunda sección se concentra en la exposición de los resultados derivados de los análisis estadísticos, incluyendo pruebas paramétricas, el gráfico de distribución de frecuencias y las correlaciones de naturaleza no paramétricas.

Caracterización del sujeto de estudio

El 100 % de los trabajadores de la clínica son de nacionalidad ecuatoriana. De los 40 trabajadores encuestados, 37 son nativos de la ciudad de Cuenca y 2 de ellos son de Guayaquil, sin embargo llevan radicados en la ciudad de Cuenca más de 20 años y solo 1 persona es procedente de Azogues. (Véase la figura 1). Disciplina positiva educando con firmeza y cariño a nuestros hijos

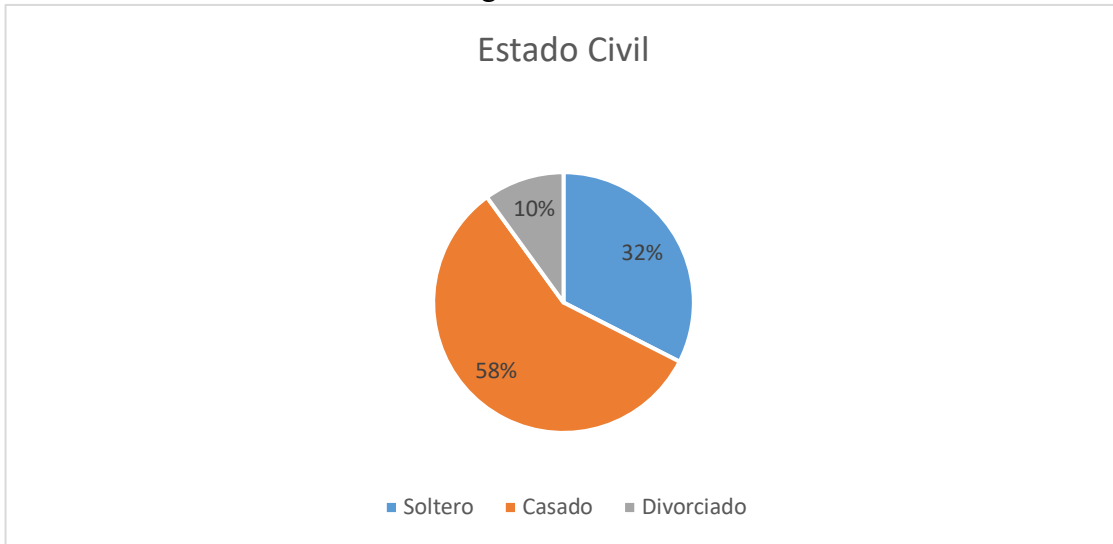
Figura 1 Ciudad



Fuente: Elaboración propia

En relación al estado civil, 23 personas son casadas lo que representa el 58 %, 13 personas se encuentran solteras representando el 32 % y solo 4 personas refirieron su estado civil como divorciado lo que representa el 10 %. (Véase la figura 2).

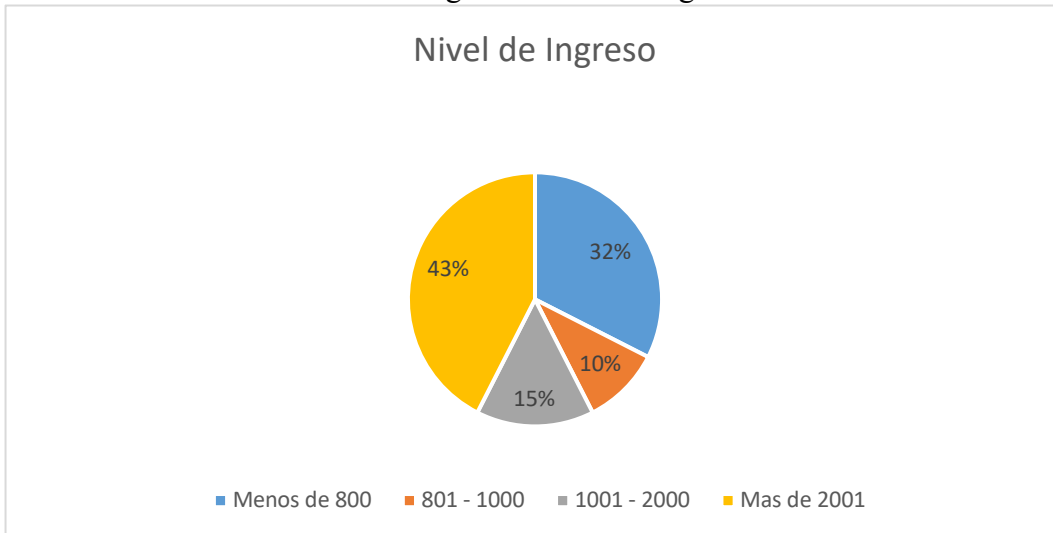
Figura 2 Estado Civil



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al nivel de ingresos, los resultados demuestran que el 43 % del personal percibe un sueldo superior a 2001 dólares americanos representado por el área médica, el 32 % percibe un sueldo inferior a 800 dólares correspondiente a las áreas administrativa, servicios generales y enfermería; el 15 % cuenta con una remuneración ubicada entre 1001 a 2000 dólares en donde están incluidas las áreas médica y administrativa, mientras que el 10 % del personal recibe un sueldo inferior a 800 dólares representado en su mayoría por las áreas de servicios generales y administrativa. (Véase la figura 3).

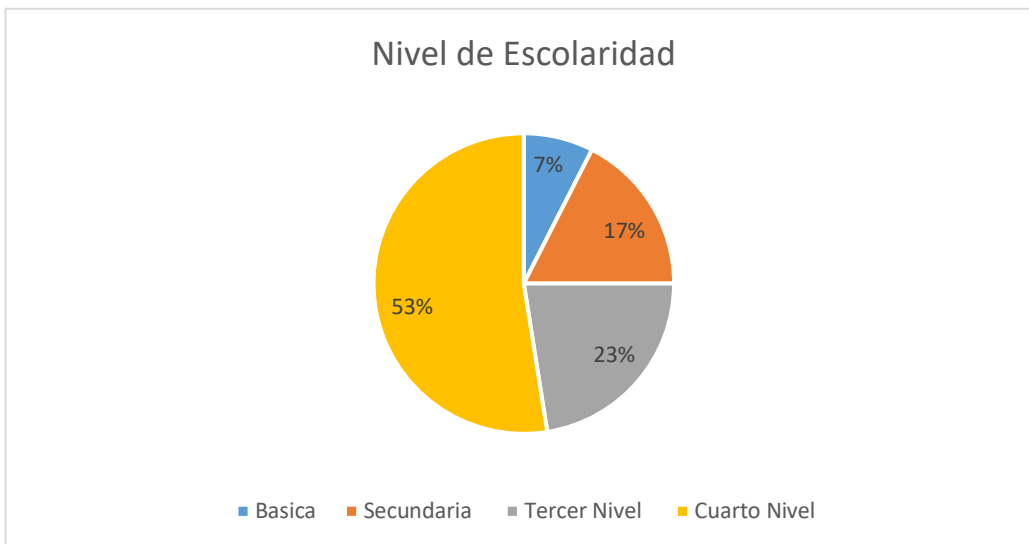
Figura 3 Nivel de Ingreso



Fuente: Elaboración propia

El nivel de escolaridad que predomina en la Clínica es el cuarto nivel, lo que corresponde al 53 % representado por los médicos especialistas, luego se encuentran profesionales con tercer nivel en un 23 %, que incluyen al personal de enfermería y administrativo, finalmente, el 17 % de trabajadores cuentan con instrucción secundaria y el 7 % con educación básica (Véase la figura 4).

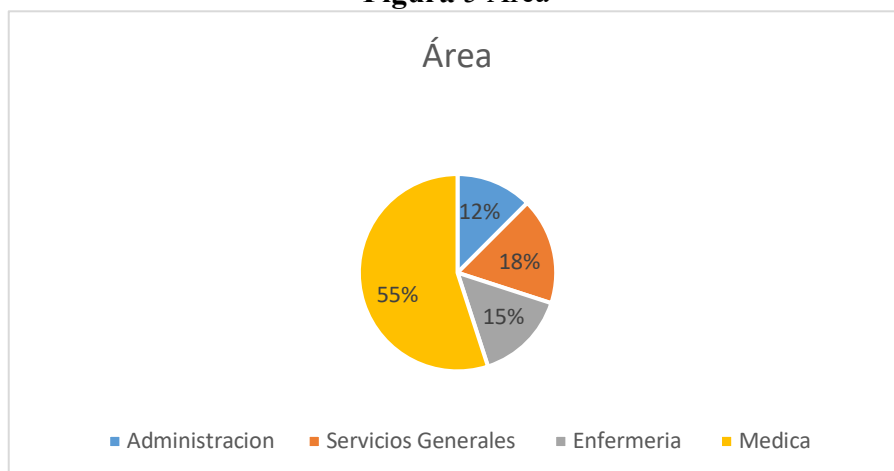
Figura 4 Nivel de Escolaridad



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al área de trabajo, el personal evaluado se encuentra distribuido en las áreas médica (55 %), servicios generales (18%), enfermería (15 %), administrativa (12%). (Véase la figura 5).

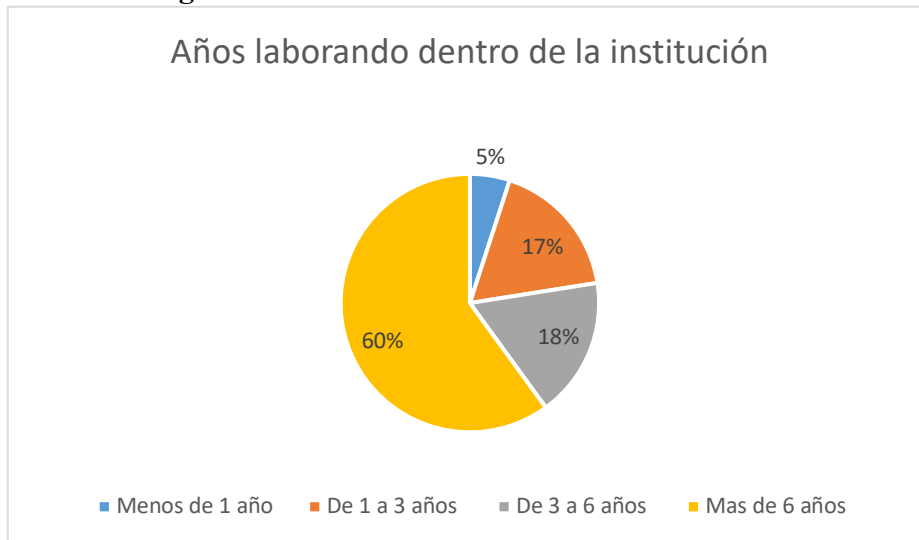
Figura 5 Área



Fuente: Elaboración propia

Al analizar los años que llevan laborando dentro de la institución se observó que el 60 % de los profesionales llevan trabajando en la clínica más de 6 años, seguidos de aquellos profesionales que laboran entre 3 a 6 años (18 %), de 1 a 3 años (17 %) y los trabajadores que se encuentran laborando menos de un año (5 %). (Véase la figura 6).

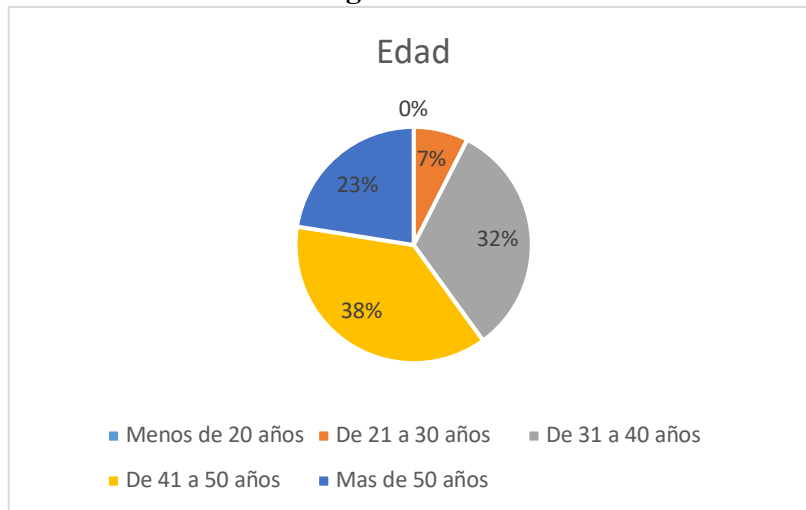
Figura 6 Años laborando dentro de la institución.



Fuente: Elaboración propia

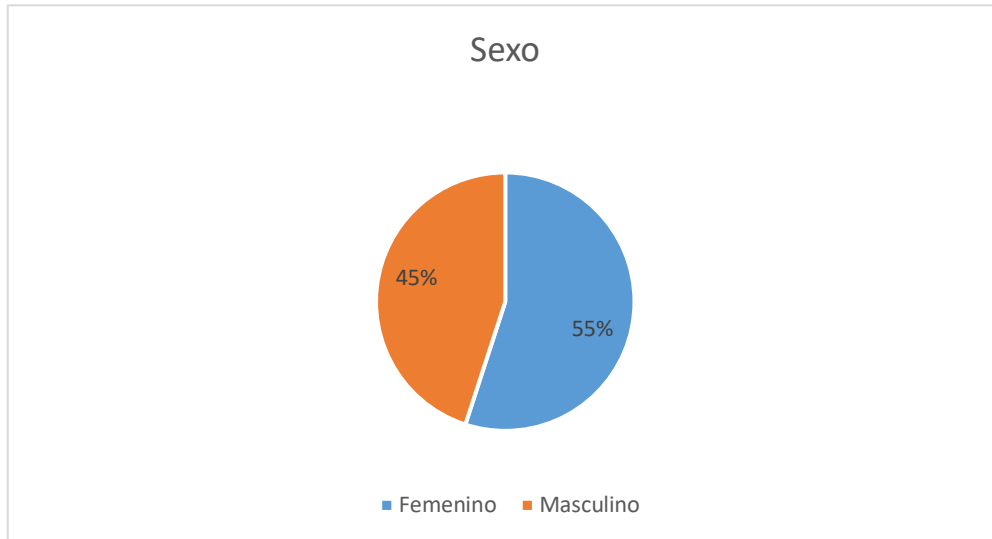
En relación a la edad, el grupo más frecuente es aquel con edades comprendidas entre 41 a 50 años (38 %), seguido por el rango comprendido entre 31 a 40 años (32 %); mientras que el grupo etario minoritario es el de edades comprendidas entre 21 a 30 años (7 %). (Véase la figura 7).

Figura 7 Edad



El sexo predominante de los trabajadores fue el sexo femenino con un 55 % mientras que el sexo masculino tuvo una prevalencia del 45 %. (Véase la figura 8).

Figura 8 Sexo



Fuente: Elaboración propia

Prueba de parametría

Se realizó un análisis paramétrico para examinar la distribución de los valores en función del área bajo la curva. Para llevar a cabo esta evaluación, se empleó la prueba estadística de Shapiro-Wilk, dado que la muestra consistió en 40 participantes. Los resultados indicaron que las variables de relaciones interpersonales y carga laboral mostraron significancia estadística al tener valores de p-valor menores a 0,05.

En contraste, las variables de síndrome de Burnout, recursos laborales y satisfacción laboral no revelaron significancia estadística, ya que sus valores de p-valor superaron 0,05. Esto sugiere que la distribución de los datos presenta cierto grado de sesgo, el cual se examinó de manera más detallada mediante el histograma de frecuencias. Como siguiente paso, se aplicó el análisis de correlación de Spearman, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Prom_SindromeBurnout	,189	40	,001	,945	40	,050
Prom_RecursosLaborales	,145	40	,033	,917	40	,006
Prom_RelacionesInterpersonales	,184	40	,001	,911	40	,004
Prom_SatisfacciónLaboral	,165	40	,008	,946	40	,055
Prom_CargaLaboral	,222	40	,000	,876	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

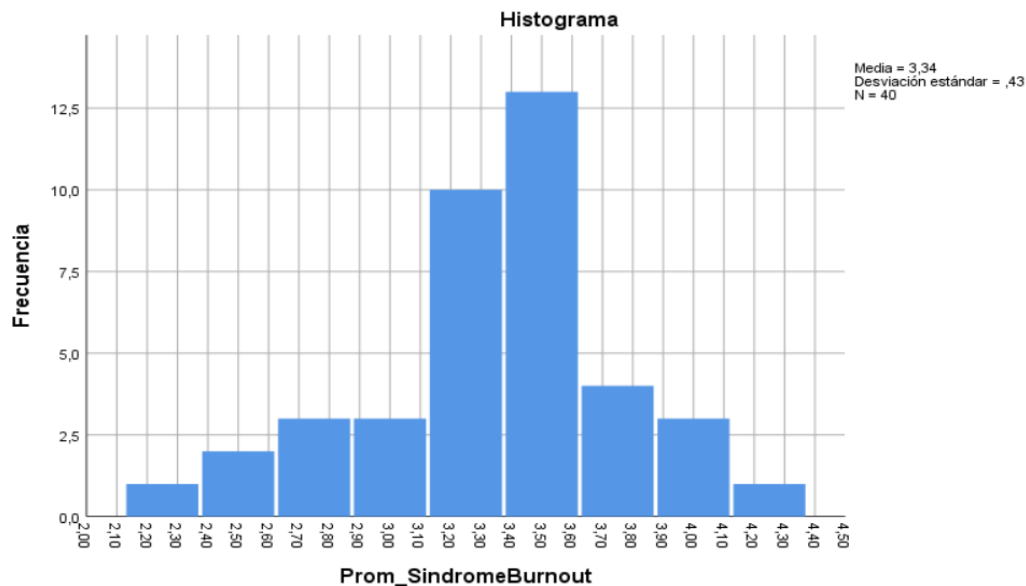
Fuente: Elaboración propia

Análisis del histograma de frecuencias

En la figura 9, se muestra la distribución de los resultados, a través de un histograma obteniendo una media de 3,34, y la desviación es de 0,43, lo que sugiere que la mayoría de los valores se encuentran en un rango que va desde 2,15 hasta 4,35. Además, se observa una leve asimetría hacia la izquierda en el gráfico, lo que apunta a una distribución que no sigue un patrón paramétrico.

Figura 9 Histograma Síndrome de Burnout

Prom_SindromeBurnout



Fuente: Elaboración propia

Correlaciones no paramétricas

En la tabla 3 se muestran los hallazgos correspondientes a las correlaciones de tipo no paramétricas obtenidas en el estudio. Se encontró que existe una correlación negativa de (-0,370*) en relación a la variable de relaciones interpersonales, con un nivel de significancia bilateral de 0,019, el cual es menor que el umbral de p-valor de 0,05, lo que indica que esta correlación es estadísticamente significativa. En otras palabras, a medida que las relaciones interpersonales disminuyen, se incrementa el riesgo de experimentar el Síndrome de Burnout.

Respecto a la variable de recursos laborales, su coeficiente fue de -0,268 con una significancia bilateral de 0,95, al igual que la satisfacción laboral y apoyo social, en el caso del primero tuvo un coeficiente de 0,15 y -0,232 para la segunda variable, mientras que con respecto a la significancia bilateral para la primera variable fue de 0,927 y en el caso del apoyo correspondió a 0,149. Por último, la variable de carga laboral mostró un coeficiente de 0,924 y una significancia bilateral de 0,563. En este contexto, ninguna de estas variables demostró ser estadísticamente significativa en relación con el Síndrome de Burnout, lo que sugiere que no existe una correlación evidente entre ellas y el síndrome en cuestión.

Tabla 3 Correlaciones no paramétricas de Spearman

			Correlaciones					
			Prom_SindromeBurnout	Prom_RecursosLaborales	Prom_RelacionesInterpersonales	Prom_SatisfacciónLaboral	Prom_ApoyoSocial	Prom_CargaLaboral
Rho de Spearman	Prom_SindromeBurnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,268	-,370*	,015	-,232	,094
		Sig. (bilateral)	.	,095	,019	,927	,149	,563
		N	40	40	40	40	40	40
Prom_RecursosLaborales	Prom_RecursosLaborales	Coefficiente de correlación	-,268	1,000	,299	-,009	,211	,048
		Sig. (bilateral)	,095	.	,061	,954	,191	,771
		N	40	40	40	40	40	40
Prom_RelacionesInterpersonales	Prom_RelacionesInterpersonales	Coefficiente de correlación	-,370*	,299	1,000	,086	,046	,058
		Sig. (bilateral)	,019	,061	.	,596	,776	,724
		N	40	40	40	40	40	40
Prom_SatisfacciónLaboral	Prom_SatisfacciónLaboral	Coefficiente de correlación	,015	-,009	,086	1,000	,229	,131
		Sig. (bilateral)	,927	,954	,596	.	,155	,422
		N	40	40	40	40	40	40
Prom_ApoyoSocial	Prom_ApoyoSocial	Coefficiente de correlación	-,232	,211	,046	,229	1,000	,067
		Sig. (bilateral)	,149	,191	,776	,155	.	,682
		N	40	40	40	40	40	40
Prom_CargaLaboral	Prom_CargaLaboral	Coefficiente de correlación	,094	,048	,058	,131	,067	1,000
		Sig. (bilateral)	,563	,771	,724	,422	,682	.
		N	40	40	40	40	40	40

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

Fuente: Elaboración propia

Descripción y análisis de las principales herramientas utilizadas que hacen referencia a lo encontrado.

Discusión

El entorno laboral y la cultura organizacional pueden tener un impacto favorable o desfavorable en los trabajadores. En este sentido, según La Rosa (2022), "El Clima Organizacional se ve afectado directamente por la salud mental" (p. 2).

La repercusión de este síndrome en la salud de un trabajador puede ser grave, manifestándose tanto en su bienestar físico como mental. Las consecuencias de este impacto pueden influir en el bienestar general de la persona, así como su capacidad para desempeñar sus funciones laborales y ofrecer servicios a los pacientes dentro del sector de salud.

Este estudio se realizó para analizar los elementos de peligro vinculados al síndrome de Burnout en la clínica Corpore, encontrando que las relaciones interpersonales son un factor de riesgo significativo, las cuales presentaron un coeficiente de correlación $-0,370^*$ lo que indica que es significativamente estadística, similar a los estudios de Oporto y Osinaga (2023), Franco (2023) y Rodríguez y Fernández (2017); y diferentes a la investigación realizada por Arias (2017) en Perú en donde se demostró una relación nula de las relaciones interpersonales con el síndrome de Burnout (Arias et al., 2017).

Los recursos laborales mostraron correlación negativa de $-0,268$ (estadísticamente no significativa), a diferencia de los estudios realizados por Gonzáles (2023), y Daghero et al. (2022) donde sí se demostró una correlación con el Síndrome de Burnout. En cuanto a la satisfacción laboral, se evidencia una relación nula (coeficiente de correlación de $0,0015$), similar a lo encontrado por Arias et al. (2017), a diferencia de los estudios realizados por Vásquez et al. (2019), Rivera (2021) y Contreras (2023) donde indican que esta variable se encuentra relacionada directamente con el Burnout.

En cuanto al apoyo social, se evidenció que no guarda relación al ser estadísticamente no significativo, a diferencia de las investigaciones de Carranza et al. (2021), Manzano et al. (2022) y Palomino (2023) donde el apoyo social fue una variable fundamental. De igual forma, la carga laboral también tuvo un coeficiente de correlación de $0,094$ (estadísticamente no significativa) a diferencia de los estudios realizados por Acosta et al. (2022) y Sánchez (2022) en donde sí se encontró relación con este síndrome.

En nuestra investigación, la principal limitación fue el reducido tamaño de la muestra. Este hecho se debió a la naturaleza de la institución de salud, que era pequeña y contaba con un número limitado de colaboradores. A pesar de esta salvedad, los resultados obtenidos brindan un aporte significativo como se ha podido contrastar con los estudios realizados en instituciones similares.

Las relaciones interpersonales constituyen un hallazgo significativo a tomar en cuenta, ya que estas son indispensables para que el individuo funcione de manera apropiada dentro de la sociedad, lo que implica una interacción entre los compañeros de trabajo, así como con los pacientes (Chenche et al., 2023, p.374; Cayo y Gavilanes, 2023).

Con estos hallazgos, resulta imperativo asegurar un entorno laboral saludable, provisto de recursos adecuados y respaldo emocional, con el objetivo de promover el bienestar y la salud de los empleados, lo cual se reflejará no solo en su trato hacia los pacientes, sino también en la eficiencia general.

Conclusiones

Impacto del Síndrome de Burnout en el Entorno Laboral y la Salud Mental:

El párrafo destaca la conexión directa entre el entorno laboral, la cultura organizacional y la salud mental de los trabajadores, subrayando la influencia del Clima Organizacional en el bienestar emocional. La conclusión es que el síndrome de Burnout puede tener consecuencias graves tanto en la salud física como mental de los empleados, afectando su capacidad para desempeñar funciones laborales y brindar servicios de calidad en el sector de la salud.

Factores de Riesgo Relacionados con el Síndrome de Burnout en un Estudio Específico:

La investigación en la clínica Corpore revela que las relaciones interpersonales son un factor de riesgo significativo para el síndrome de Burnout, mostrando correlaciones estadísticas notables. Sin embargo, se contrasta con otros estudios, destacando variaciones en la relación de recursos laborales, satisfacción laboral, apoyo social y carga laboral. Se concluye que los factores de riesgo pueden variar según la institución, subrayando la complejidad del síndrome y la importancia de abordar estos elementos específicos.

Importancia de un Entorno Laboral Saludable y Apoyo Social:

A pesar de las limitaciones en el tamaño de la muestra, la investigación resalta la importancia de las relaciones interpersonales y la necesidad de un entorno laboral saludable. Se concluye que las relaciones interpersonales son fundamentales para el funcionamiento adecuado del individuo en la sociedad, y el estudio hace hincapié en la necesidad de garantizar un entorno laboral que promueva la salud mental y el bienestar de los empleados. Se destaca la imperatividad de recursos adecuados y respaldo emocional para mejorar no solo el trato hacia los pacientes, sino también la eficiencia general de los empleados.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M., Castro, D., & Bravo, D. (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. . *Investigacion en enfermeria imagen y desarrollo* , 24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>
- Amaya, B., Noroña, D., & Vega, V. (Junio de 2021). Factores psicosociales relacionados con el síndrome de Burnout en médicos asistenciales del Hospital IESS Latacunga. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200047#B13
- Anchundia, J. (Agosto de 2020). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que inciden en el personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas .

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2151/1/ANCHUNDIA%20E%20SPINOZA%20JENNY%20MERCEDDES.pdf>

- Arias, W., Sanchez, M., & Cevallos, K. (2017). Síndrome de Burnout , satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de arequipa. . *Acta Psicológica Peruana* , 2(1), 118-139.
- Baird, M. M. (2020). Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí. . *Revista San Gregorio* , 65. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0001-9962-1509>
- Carranza, R., Benito, O., Quinteros, D., Caicho, T., & Blanco, D. .. (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19, apoyo social en el trabajo y ansiedad como predictores de la depresión en enfermeras peruanas. *Salud Uninorte*, 37(3), 539 - 552. <https://doi.org/10.14482/dom.37.3.614.5921>
- Castillo, G., & Rosas, L. (2019). Identificación del Síndrome de Burnout en el Personal Médico de Emergencia de un Hospital de Segundo Nivel. *Ciencia y Salud Virtual* ,, 11(2), 79-89. [https://doi.org/ISSN-e 2145-5333](https://doi.org/ISSN-e%202145-5333)
- Cayo, E., & Gavilanes, M. (2023). Prevalencia del Síndrome de Burnout en una unidad hospitalaria de la ciudad de Baños de Agua Santa en el periodo de enero a marzo del 2023 . 32- 34 .
- Chenche, F., Llaguno, B., Contreras, J., & Rivera, L. .. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *Revista Científica Mundo de la Investigación y del conocimiento.* , 7(1), 372-380. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.372-380](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.372-380)
- Contreras, E., & A., P. (2023). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en cuidadores de personas adultas mayores de centros geriátricos en Lima, 2022. . Tesis , Universidad Cesar Vallejo , Repositorio digital institucional. , 6. <https://doi.org/orcid.org/0000-0001-5724-0169>
- Daghero, F., Spotón, C., & Trógolo, M. .. (2022). Burnout y el compromiso laboral entre los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19: el papel de la satisfacción con los recursos laborales. *Revista de la Federación Argentina de Cardiología*, 51(3), 120-127. <https://doi.org/0326646X>
- Fajardo-Lazo, F. J.-C.-C. (2021). Síndrome de Burnout profesional en los profesionales de la salud. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 40(3), 248-255. [https://doi.org/DOI: 10.5281/zenodo.5038655](https://doi.org/DOI:10.5281/zenodo.5038655)
- Franco, M. .. (2023). Relación entre el síndrome de burnout con la depresión y ansiedad en docentes fiscales del cantón Otavalo. Tesis de grado , Universidad Técnica del Norte , Repositorio digital., 6. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/13897>
- Gonzales, C. (2023). El síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una red de salud de Ancash, 2022. Tesis de grado , Universidad Cesar Vallejo , Repositorio digital institucional., 6. <https://doi.org/orcid.org/0000-0002-0330-9076>

- Intriago, S. (2019). Síndrome de Burnout en el personal de un centro de atención hospitalario de la Dirección Distrital Junín- Bolívar. *Revista San Gregorio* (35), 94-107. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.962>
- La Rosa, O. (2022). Síndrome de Burnout y clima organizacional de los trabajadores de la dirección regional de salud Lima sede Huacho – 2019. . 2. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.14067/7594>
- Lopez, M. d., Garcia, S., & Pando, M. (Diciembre de 2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población económicamente activa de Lima, Perú. . <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art07.pdf>
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno . *Revista Entorno* , Universidad Tecnológica de El Salvador. (70), 110-120. <https://doi.org/0000-0002-4887-7640>
- Manzano, A., Leon, A., Patiño, A., & Sebastian., F. (2022). Síndrome de burnout y apoyo social en maestros de Educación Primaria. *Estudios Sobre Educacion.* , 42, 79-98. <https://doi.org/10.15581/004.42.004>
- Oporto, V., & Osinaga, K. (2023). Síndrome de burnout en el personal médico del Hospital Municipal la portada , La Paz y del centro COVID -19 Sevilla Potosi , durante la pandemia por COVID -19 en 2020. *Revista Boliviana de Psiquiatría*, 1.
- Ortega, J. (2023). Síndrome de Burnout en trabajadores de Los Cebiches de la Rumiñahui. Tesis de pregrado , Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica, 3. <https://doi.org/Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica>
- Palomino, Y. (2023). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento al estrés en trabajadores de los establecimientos penales de Lima. Tesis , Repositorio Digital Institucional , Universidad Cesar Vallejo. . <https://doi.org/orcid.org/0000-0002-1171-1313>
- Ramos, L. (2018). Identificación del Síndrome de Burnout en profesionales de la salud y Factores relacionados con este fenómeno, en el Ecuador. Repositorio Institucional UTP. <https://doi.org/ISSN:1282906>
- Rivera, M. (2021). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima e Ica. Tesis , Universidad Autónoma del Perú., 6. <https://doi.org/0000-0003-1357-986X>
- Rodriguez, J., & M., F. (2017). El efecto de las relaciones interpersonales sobre el síndrome de burnout en profesores de educación secundaria. *Diario Psicothema* , Colegio Oficial de Psicólogos. , 29(3), 370 - 377. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.309>
- Sanchez, J. (2022). Síndrome de burnout en enfermería neonatal y su influencia en la calidad de la atención que brinda el personal de enfermería en el hospital Iess de Riobamba. Tesis , Repositorio Institucional Uniandes. . <https://doi.org/https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15629>

Vasquez, V., Juan, G., Martinez, J., & Salgado, A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud (i) Ciencia*, 23, 325 - 331 .
<https://doi.org/www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957>

Yslado, R., R, N., T, L., E, M., L, P., I, P., & A., R. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Medico (Lima)*, 19(4), 41-49. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.