



**MAESTRÍA EN
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

**TRABAJAR EN EL SECTOR PÚBLICO & PRIVADO COMO
FACTOR DE RIESGO PARA PRESENTAR BURNOUT EN
ABOGADOS EN QUITO**

PROFESOR

Ing. David Durán

AUTORES

Gallardo Molineros Andrea Madeley

Maldonado Páez Gabriela Alexandra

2022

1. Resumen

El burnout es una de las patologías más estudiadas a nivel mundial en estos dos últimos años, sobre todo luego de que en la pandemia por la COVID-19 se puso en evidencia que mantener la salud mental en los trabajadores es primordial. Por otro lado, esta investigación tiene el objetivo de conocer la prevalencia de la misma en los abogados puesto que, escuchar y analizar las diferentes problemáticas legales, sumado al acelerado ritmo de trabajo del mundo moderno sobre todo a la exigencia que implica laborar en el sector público como privado que predispone a la aparición de este síndrome en los profesionales de Derecho. Para esto se ejecutó un estudio de corte transversal a 185 abogados de la ciudad de Quito con el fin de comparar a los profesionales de diferentes sectores en los que trabajan: público, privado y ambos y su relación con el burnout. Después de realizar la regresión logística y comparar las variables significativas con la variable efecto se concluye que existe asociación estadísticamente significativa entre el laborar con usuarios (OR 3,43 IC 95% 1,6-7,37), monotonía (OR 2,51 IC 95% 1,12-5,61) y la no adaptación del horario laboral con los compromisos sociales y familiares (OR 3,51 IC 95% 1,65-7,49) como factores de riesgo para desarrollar burnout, se reporta que trabajar en el sector privado y público a la vez podría ser un desencadenante de burnout con $P \chi^2$ (0,036).

Palabras clave: Síndrome de Burnout, abogados, sector público, sector privado.

2. Abstract

Burnout is one of the most studied pathologies worldwide in the last two years, especially after the COVID-19 pandemic made it clear that maintaining the mental health of workers is essential. On the other hand, this research has the objective of knowing the prevalence of this syndrome in lawyers, since listening and analyzing the different legal problems, added to the accelerated pace of work in the modern world, especially the demands of working in the public and private sectors, predisposes to the appearance of this syndrome in legal professionals. For this purpose, a cross-sectional study of 185 lawyers in the city of Quito was carried out in order to compare professionals from different sectors in which they work: public, private and both, and their relationship with burnout. After performing logistic regression and comparing the significant variables with the effect variable, it was concluded that there is a statistically significant association between working with users (OR 3.43 CI 95% 1.6-7.37), monotony (OR 2.51 CI 95% 1.12-5, 61) and not adapting the work schedule with social and family commitments (OR 3.51 CI 95% 1.65-7.49) as risk factors for developing burnout, it is reported that working in the private and public sector at the same time could be a trigger for burnout with $P \chi^2 (0.036)$.

Key words: Burnout syndrome, lawyers, public sector, private sector.

TABLA DE CONTENIDO

1. Resumen.....	2
2. Abstract	3
3. Introducción	5
4. Metodología.....	11
4.1 Tipo y diseño de estudio.....	11
4.2 Población	11
4.3 Instrumento.....	11
4.4 Control de calidad de datos	12
4.5 Aspectos éticos y análisis de resultados	12
5. Resultados.....	13
6. Discusión.....	17
7. Conclusiones.....	20
9. Bibliografía:.....	22

3. Introducción

El entorno laboral, con el paso del tiempo ha ido evolucionando, adaptándose a nuevos sistemas y en sí a las actividades laborales que influyen en la organización de los trabajadores. El desarrollo tecnológico, la implementación de instrumentos tecnológicos demanda cambios en la configuración de los puestos de trabajo o reducción de trabajadores. Por lo que, la viabilidad de la organización empresarial se enfoca en optimizar recursos, principalmente los recursos humanos, y el personal se encuentra condicionado por las políticas de la empresa, siendo este un factor de riesgo para desarrollar riesgos psicosociales (López Carballeira, A., 2017).

El síndrome de burnout es conocido como “síndrome del quemado”, según su traducción al español, el cual fue descrito por primera vez por Graham Greene para más tarde Freudenberger aplicarlo como un término psicológico y actualmente consta dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades décima onceava (CIE-11). En el ámbito psicológico se lo describe como un “estado de fatiga, agotamiento, frustración” (Edú-valsania et al., 2022). Los científicos Maslach y Jackson conceptualizan al síndrome de burnout como “un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas” (Olivares Faúndez, V. 2017). Según Cristina Maslach, psicóloga, el burnout atraviesa tres dimensiones: el agotamiento que se caracteriza principalmente por desmotivación en las actividades laborales diarias, el cinismo el cual se manifiesta con la presencia de actitudes negativas y finalmente se presenta una falta de eficacia en las actividades laborales. (Ventura, M., Meseguer, V., Carda., L. et al., 2002).

Shirom (2009) relaciona el síndrome de burnout únicamente con el agotamiento emocional, justificando que la despersonalización y la baja realización personal son síntomas que se los puede predecir y no se les puede tomar como estructuras individuales del síndrome de burnout. Sin embargo, Maslach se rehúsa aceptar esta idea de resumir al burnout únicamente en el agotamiento emocional, pues los síntomas mencionados son importantes tomar en cuenta como factores de riesgo

para desarrollar el síndrome. El burnout no tiene que ver sólo con el estrés individual, implica también la conceptualización de uno mismo y su entorno en el que se desenvuelve dentro de relaciones sociales complejas. En la práctica clínica la despersonalización y el agotamiento emocional sugiere que aparecen juntos, mientras que la despersonalización es menos frecuente (López Carballeira, A., 2017).

Entre los factores psicosociales implicados en la aparición de burnout se encuentran principalmente la sobrecarga laboral, conflicto de rol, organización deficiente, doble presencia, acoso laboral, insatisfacción laboral y realización personal (OIT, 2016). A estos factores de riesgo relacionados con el desarrollo del síndrome de burnout se los puede clasificar en cuatro grupos y son: relaciones interpersonales, factores individuales, entorno social y nivel organizacional. Los más relevantes de entre todos son los que tienen que ver con las actividades laborales en la que se relaciona el trabajador y sus servicios directamente con los usuarios, a esto se añade horarios de trabajo prolongados, niveles altos de exigencia, y bajos en desafío, expectativas falsas y estandarización elevada. En cuanto a los factores individuales se relaciona con el sexo en mujeres, edad mayor de 40 años, que tengan hijos, más de 10 años en una institución y contratación permanente (Lovo, J., 2021).

El burnout es bastante común y frecuente en el ambiente laboral y este puede ser un indicador de un problema mayor en la relación del trabajador con sus actividades diarias. Es por eso que la Red Mundial de Salud Ocupacional lo cataloga como un factor de riesgo laboral por la influencia negativa que tiene en la salud, la seguridad y en general en el bienestar y la calidad de vida del trabajador (Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. 2020). La OMS en el 2022 reconoció el Síndrome de Burnout como una enfermedad profesional después de la pandemia por COVID-19, por la prevalencia de problemas de salud mental reportados a nivel mundial en el sector laboral; pues la globalización junto al desarrollo de tecnologías y las comunicaciones virtuales, asignan retos a los trabajadores que a veces exceden los límites de sus capacidades y habilidades (OPS/OMS, n.d.). El teletrabajo en ocasiones a tiempo completo ejerce una presión psicológica hacia los trabajadores agravando aún más el agotamiento laboral ya que no se respeta el horario laboral (Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. 2022). La OIT en conjunto con la OMS emitió lineamientos y recomendaciones con el fin de prevenir y promocionar la salud mental a nivel laboral impulsando así el empoderamiento y satisfacción de los trabajadores bajo el lema

“trabajo decente” (OIT, 2016).

Esta patología es más frecuente en las personas que realizan actividades intelectuales y de servicio a la comunidad. A nivel internacional, la prevalencia de burnout varía dependiendo al grupo ocupacional y corresponde 17.83% a enfermeras, 71.4% a médicos, y el resto lo ocupan docentes, trabajadores de aseo, así como los abogados, jueces y policías (Sotelo et al., 2019). El síndrome de burnout se ha estudiado en gran variedad de profesiones, principalmente en el sector de la salud, en profesionales médicos y de enfermería. Un metaanálisis realizado por Lovo, J. (2021), nos indica que existe una prevalencia mayor al 50% de presentar burnout en los residentes y médicos practicantes. En el personal de enfermería se ha encontrado una prevalencia de 51,98%. Estudios realizados en educadores de nacionalidad peruana reportaron una prevalencia de burnout del 93,7% en varones a nivel moderado y 6,3% a nivel severo, mientras que en la población femenina se encuentra 91,5% moderado y 7,5% severo. En conductores de transporte público indica que existe una prevalencia de 54,3% y en policías hasta un 53%.

Según el reporte de la OPS de una encuesta realizada en el 2012 en América Central refiere que aproximadamente el 10% de los trabajadores reportó haberse sentido estresado, triste o agotado mentalmente a causa de su trabajo. En Sudamérica, Argentina en el 2009 el 26,7% ya presentaba agotamiento mental a causa de la excesiva carga de trabajo, mientras que en un estudio en Brasil se evidenció que el 14% de los servicios de salud estuvieron relacionados con enfermedades mentales. En Chile un 27,9% de los empleados y el 13,9% de empleadores indicaron presentar trastornos mentales asociados al trabajo en sus empresas. De acuerdo a la OMS, actualmente se necesita dar una respuesta eficaz a este problema relacionado a la salud mental en la población trabajadora, asegurando de tal manera el bienestar laboral y ambientes de trabajo adecuados, mediante la adaptación de estrategias eficaces que promuevan la prevención y promoción de la salud mental en el trabajo.

En Ecuador, solamente se han encontrado estudios significativos realizados en los profesionales de la salud, debido a su exposición como personal de primera línea que estuvieron presentes durante la pandemia de COVID-19. En ellos se encontró que el 95% presentaban esta patología correspondiente a la despersonalización principalmente. Para varios autores el agotamiento emocional es el primer paso previo a desarrollar síndrome de burnout, lo que conduce a presentar ansiedad y baja

energía, lo que conlleva a su vez a una disminución en su salud y en su calidad de vida (Torres, F., Piñeiros, V., Moreno, A., et al., 2021).

En un estudio realizado a profesionales de la salud de Ecuador indica una elevada prevalencia de burnout, que de acuerdo a sus componentes en despersonalización presentan 95%, agotamiento emocional 47% y menos del 11% en la realización personal. Un 9% de los evaluados presentan alteración en las tres dimensiones, mientras que un 42% tan solo en dos áreas. Siendo los profesionales más jóvenes más proclives a desarrollar el síndrome de burnout, al contar con menos herramientas para afrontar las diversas condiciones adversas que se pueden presentar en el entorno laboral (Torres, F., Irigoyen, V., Moreno, A., et al. 2021).

Ruiz, J. (2021) en sus tesis hace referencia a un estudio realizado en el Hospital de Especialidades Eugenio Espejo en el que se reporta una prevalencia de burnout de 79,8% en médicos, y de 84% en personal de enfermería. Los factores de riesgo relacionado a esta prevalencia se reportan fueran largas jornadas laborales, superiores a 40 horas semanales, menos de 6 horas de actividades de recreación y el desarrollo de trabajos extra fuera de la empresa. De la misma forma, un estudio realizado en un hospital de Manta en profesionales de la salud mostró presentar sobrecarga laboral con consecuencias negativas en su desempeño laboral. El otro estudio realizado al personal del área administrativa del Hospital Enrique Garcés se reportó una prevalencia de síndrome de burnout 9,73% en esta población, la misma que estaba laborando en la modalidad de teletrabajo debido a la pandemia por COVID 19, siendo esta condición un factor protector para desarrollar burnout. Sus jornadas laborales dentro de las 40 horas semanales, bajo contacto con los usuarios, turnos diurnos favorecieron a que se presenten síntomas relacionados con problemas psicosociales Ruiz, J. (2021).

Otro estudio realizado en la ciudad de Guayaquil a profesionales docentes de una unidad educativa de la ciudad reporta los siguientes resultados el 35,7% presentan nivel bajo de agotamiento emocional, y un nivel alto presentan el 34,1% de la población encuestada. En relación a la realización personal, 35,7% presentaron un bajo nivel y un 32,7% un nivel elevado. En cuanto a la dimensión de despersonalización, 35,1% de los docentes presentan un nivel bajo y 32,4% un alto nivel (Herrera, A., 2020).

Las consecuencias del síndrome de burnout en los trabajadores perjudican las condiciones de vida del individuo en 3 esferas: físico, psicosocial y profesional provocando también conflictos familiares y profesionales (Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. 2020). Los principales síntomas que provoca el síndrome de burnout están relacionados con cefaleas (dolor de cabeza), trastornos del sueño, insomnio, problemas en la alimentación, cansancio, inestabilidad emocional, irritabilidad y en las relaciones interpersonales, así como una percepción negativa del estado de salud general, lo que podría llevar al abuso de sustancias. Otros efectos en la salud son la hipertensión arterial y el infarto de miocardio, afecciones gastrointestinales, respiratorias y musculares (OIT, 2016). En el trabajo existe una disminución en la productividad y aumento del ausentismo laboral, así como un bajo umbral para afrontar situaciones de presión (Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. 2020). La economía y el sector de salud pública de los países se ven afectados negativamente por esta afectación en la población trabajadora (Edú-valsania et al., 2022).

Los abogados son aquellas personas que dentro de la sociedad tienen la capacidad de operar el sistema jurídico de un país, puesto que permiten comprender la articulación entre el estado y la sociedad (Perdomo, R., 2002). Entre sus funciones está el brindar asesoramiento de situaciones legales a sus clientes y a otros colegas, por lo tanto, el trabajo de un abogado implica competencias de tipo mental y emocional. Son responsables de estar pendiente de muchos casos y trámites al mismo tiempo, esto sumado el hecho de afrontar situaciones sensibles donde la empatía con sus clientes genera agotamiento mental (Ventura, M., Meseguer, V., Carda., L. et al., 2002). Llevar procedimientos penales, así como de conciliación, el trabajo investigativo en campo, desarrollarse en diferentes contextos, incluso peligrosos, llevar casos de corrupción, son varias de las actividades a las que se encuentran vinculados los que ejercen como abogados (Gutiérrez Martínez, A. Y., Ortiz, G., Corpas, A. 2020).

Según un estudio transversal realizado en Estados Unidos se reporta que los abogados que trabajan en el sector público tienen más riesgo de presentar síndrome de burnout debido a la alta exposición laboral en temas de violencia sexual, homicidios, abuso de sustancias ilícitas y de casos relacionados con sentencias de cárcel (Levin et al., 2011). Por otro lado, los abogados del sector privado se ven

expuestos a trabajar más de 40 horas semanales, según el estudio de Anker, J., y Krill (2021) el 67% inclusive trabaja en promedio 51 horas a la semana. Las principales causas de la sobrecarga laboral a nivel privado es la exigencia por parte del empleador de una mayor productividad, así como el interés por generar más ingresos para sostenerse económicamente.

En la profesión legal existe una alta predisposición de consumo de alcohol y sustancias psicotrópicas relacionado a la presencia de trastornos psicosociales como depresión, estrés laboral, síndrome burnout. Un estudio realizado a 12 825 abogados reportó que un 28% presenta signos de depresión, un 23% estrés laboral de leve a extremadamente severo y un 20,6% indica tener ya problemas con el alcohol. Las mujeres tienen más riesgo de presentar burnout en comparación con los hombres y sus tasas de deserción se presentan hasta 150% más que los hombres (Anker & Krill, 2021).

Otro estudio de caso y controles realizado en Suiza a 3477 personas de diferentes sectores laborales donde se quería conocer si el desequilibrio esfuerzo recompensa y el exceso de compromiso tienen alguna relación con las licencias por enfermedad asociadas a trastornos mentales entre estas el burnout en el sector público como en el sector privado, se evidenció que las mujeres sienten una baja estima laboral en el sector público mientras que sienten inestabilidad laboral en el sector privado en relación con los hombres (Lidwall, 2016). Según estudio realizado en el sector privado a un buffet de 40 abogados en Colombia realizado por Sotelo y sus colaboradores (2019) se evidenció que un 15% de los encuestados presentó síndrome de burnout, siendo las principales causas los horarios laborales prolongados, falta de autonomía, así como desorganización laboral. En otro estudio realizado en el 2009 en Panamá a 103 funcionarios del Instituto de Medicina legal y Fiscalías Superiores del sector público el 57% presentaron agotamiento laboral (Lasso Díaz, Edgardo., 2012).

En la actualidad la salud mental está siendo priorizada a nivel profesional, existen muchos estudios sobre burnout enfocados en su mayoría en profesionales del área de la salud. Sin embargo, debido a la falta de bibliografía epidemiológica a nivel mundial y en Ecuador enfocada a la salud mental en los profesionales del área legal del sector público y privado. En consideración a los antecedentes mencionados, este estudio busca conocer la prevalencia de burnout en los abogados del sector público o privado en comparación con los laboran en los dos sectores a la vez en la ciudad

de Quito y aportar con información estadística de este grupo poblacional.

4. Metodología

4.1 Tipo y diseño de estudio

Se realiza un estudio de tipo descriptivo observacional de corte transversal sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en los profesionales del área legal del sector público y privado en comparación con los abogados que laboran en ambos sectores a la vez en la ciudad de Quito. Se eligió este diseño de estudio porque permite recolectar información rápida y fácil, considerando que los participantes por sus diversas actividades disponen periodos limitados de tiempo, a esto se suma el beneficio de bajo costo económico ajustándose al presupuesto.

4.2 Población

La población objetivo de este estudio son trabajadores del área legal que laboren en el área pública y privada de la ciudad de Quito. Entre los criterios de inclusión están: ser abogados con título universitario de Tercer Nivel, mayores de 18 años de edad que trabajen en instituciones públicas y privadas de la ciudad de Quito, de todas las especialidades sin importar si ofrecen funciones en el sector administrativo u operativo. Se excluyó a los aquellos participantes menores de 18 años de edad y a estudiantes de derecho que se hayan incorporado de la facultad de Jurisprudencia y que no cuenten aún con título universitario de Tercer Nivel, así como también a estudiantes de Derecho que se encuentren en los últimos niveles y que estén realizando sus prácticas pre profesionales en instituciones públicas y privadas y a los profesionales que no trabajen en la ciudad de Quito.

4.3 Instrumento

Para la evaluación del síndrome de burnout se utilizará la prueba de Maslach, validado a nivel Sudamericano (Cardiovasc, 2017). Esta escala consta de 22 ítems fragmentada en 3 componentes que valora: agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal. Las medidas de calificación tienen 7 opciones en donde 0 es “nunca” y 6 es “siempre” de acuerdo con la frecuencia con

que el trabajador se encuentre identificado. Además, se añadieron preguntas que evalúan variables sociodemográficas y condiciones de trabajo.

Las encuestas se realizarán en línea, vía WhatsApp, Messenger, correo electrónico, así como la socialización de la misma en grupos de Facebook de abogados con el fin de recolectar una muestra mínima de 100 personas. Para validar la aceptación del instrumento y verificar la comprensión de las preguntas se realizó una prueba piloto a 10 profesionales del área legal. Se corrigió el formato de diseño para que las personas que respondan vía celular tengan mayor facilidad de leer las preguntas pudiendo así corregir errores hasta consensuar un formato de encuesta adecuado.

4.4 Control de calidad de datos

Para garantizar la calidad de datos se aplicó una encuesta piloto del formato a aplicarse con el fin de corregir las preguntas que podrían ocasionar sesgos en el estudio. Como el método de aplicación de las encuestas es vía online, se añadió un correo electrónico como apoyo en el caso de que el encuestado tenga inconvenientes en resolver o entender alguna de las preguntas además de que se enfatizó que las mismas son de carácter anónimo y confidencial. Para el análisis de los resultados obtenidos se utilizará el software Epi Info, donde los autores verificarán de forma independiente la misma información con el fin de garantizar el control de la información obtenida corrigiendo así los posibles errores.

4.5 Aspectos éticos y análisis de resultados

Garantizando el principio de la buena práctica epidemiológica nuestro estudio será completamente anónimo y confidencial ya que al ser un estudio de tipo observacional no se intervendrá directamente en ninguno de los participantes. Los datos obtenidos son de uso epidemiológico con el fin de aportar con información estadística en próximos estudios asegurando así los principios éticos de la beneficencia, no maleficencia y autonomía puesto que ninguna persona será obligada a participar en este estudio.

La recolección de los datos de la encuesta se realizó en una matriz creada en Excel, la cual permitió la codificación de las variables para posteriormente usarla en el software Epi Info, herramientas de dominio público y gratuitas. Se realizó análisis descriptivos por medio de cálculos de frecuencias absolutas y relativas comparando a

abogados de diferentes sectores laborales. Posteriormente se validó dicha información con la prueba de Chi cuadrado ($P \chi^2$) finalizando con cálculos de los modelos por medio de la regresión logística cruda y ajustada.

5. Resultados

En el presente estudio participaron 204 personas sin embargo 19 participantes fueron excluidos al ser estudiantes de derecho ya que no formaban parte de los criterios de inclusión. Por lo tanto, los datos obtenidos y los análisis detallados a continuación se realizaron con una muestra de 185 abogados que laboran en la ciudad Quito de los cuales, 96 fueron mujeres y 89 hombres con edades percibidas entre 18 años y más de 65 años de edad. Con respecto al sector en que trabajan, el 26,49% de los encuestados laboran en el sector público y privado, el 57,3% trabajan sólo en el sector privado y el 16,21% respondió que trabaja únicamente en el sector público. Para facilitar el análisis de este estudio se ha dividido en dos grupos comparativos, el primer grupo pertenecen aquellos abogados que trabajan en el área privada y pública en comparación con los que trabajan en un sólo sector (público o privado).

Tomando en cuenta el nivel de estudio de los participantes el 53,06% que se desempeñan en el sector público y privado tienen título de tercer nivel mientras que, el 46,94% tienen título de cuarto nivel. En cuanto al segundo grupo comparativo, abogados que trabajan en el sector privado o público, el 59,56% poseen título de tercer nivel y el 40,44% con título de cuarto nivel. Otra variable que se analizó fue el tiempo que los participantes llevaban ejerciendo su profesión, de los cuáles, el 18,37% de aquellos que trabajan en el sector público y privado lleva trabajando menos de 1 año y el 81,63% trabaja ya más de 1 año. El 21,32% de los profesionales que trabajan ya sea en el sector privado o público ejerce la profesión por menos de un año mientras que el 78,68% trabaja en el área legal desde hace más de 1 año.

Otra variable considerada en este estudio fue la carga laboral representada por el número de horas trabajadas en la semana, donde el 46,94% de los participantes que trabajan al mismo tiempo en el sector privado y público trabajan menos de 40 horas semanales y el 53,06% trabaja más de 40 horas a la semana. Mientras que el 66,91% de los abogados que trabajan ya sea en el sector privado o público trabajan menos de 40 horas semanales y tan sólo el 33,09% trabaja más de 40 horas a la semana.

Tabla 1. Análisis descriptivo y factores de riesgo asociados al sector de trabajo realizado a 185 profesionales del área legal en Quito

Características	Sector de trabajo público & privado		P χ^2
	Si n (%)	No n(%)	
Género			0,84
Masculino	23(46,94%)	66(48,53%)	
Femenino	26 (53,06%)	70 (51,47%)	
Edad (años)			<0001
18-35	23(46,94%)	103 (75,74%)	
Más 36	26 (53,06%)	33 (24,26%)	
Nivel de Estudio			0,42
Tercer Nivel	26 (53,06%)	81 (59,56%)	
Cuarto Nivel	23 (46,94%)	55 (40,44%)	
Tiempo que ejerce la profesión			0,66
< 1 año	9 (18,37%)	29 (21,32%)	
>1 año	40 (81,63%)	107 (78,68%)	
Horas laborales (semanal)			0,013
< 40 horas	23 (46,94%)	91 (66,91%)	
> 40 horas	26 (53,06%)	45 (33,09%)	
Afectación al trabajar con usuarios			0,19
Generalmente	22 (44,9%)	47 (34,56%)	
A veces/Nunca	27 (55,1%)	89 (65,44%)	
Monotonía			0,56
Generalmente	29 (59,18%)	73 (53,68%)	
A veces/ Nunca	20 (40,82%)	63 (46,32%)	
Adaptación horario laboral con compromisos sociales y familiares			0,023
Muy bien	23 (46,94%)	89 (65,44%)	
No muy bien	26 (53,06%)	47 (34,56%)	

(χ^2) Chi cuadrado. Valor de P

También se analizó el porcentaje de afectación del estado emocional de los abogados al trabajar en contacto con personas donde el 44,9% de los aquellos que trabajan en el sector privado y público manifestó sentirse generalmente afectado al trabajar con cliente. Así como el 59,18% de los abogados del mismo sector expresó sentir un

ambiente laboral monótono. El 56,06% de los participantes que trabajan a la vez en sector privado y público expresó que sus horarios laborales no se adaptan muy bien con sus compromisos sociales y familiares a diferencia del 65,44% de los profesionales que solo trabajan en el sector público o privado manifestaron sentirse muy bien con sus horarios laborales. (Ver Tabla 1)

Tabla 2. Prevalencia de Burnout en abogados en Quito.

Variable	Categoría	Burnout en abogados		P χ^2
		SI n (%)	NO n (%)	
Género	Masculino	28 (31,46%)	61 (68,54%)	0,51
	Femenino	26(27,085%)	70 (72,92%)	
Edad (años)	18-35	29 (29%)	71 (71%)	0,84
	Más 36	18 (20,51%)	41 (69,49%)	
Sector de Trabajo (Público-privado)	Si	20 (40,82%)	29 (59,18%)	0,036
	No	34 (25%)	102 (75%)	
Nivel de Estudio	Tercer Nivel	22 (20,56%)	85 (79,44%)	0,002
	Cuarto Nivel	32 (41,03%)	46 (58,97%)	
Tiempo que ejerce la profesión	< 1 año	12 (31,58%)	26 (68,42%)	0,71
	>1 año	42 (28,57%)	105 (71,43%)	
Horas laborales (semanal)	< 40 horas	31 (27,19%)	83 (72,81%)	0,449
	> 40 horas	23 (32,39%)	48 (67,61%)	
Afectación al trabajar con usuarios	Generalmente	36 (52,17%)	33 (47,83%)	<0,001
	A veces/ Nunca	18 (15,52%)	98 (84,48%)	
Monotonía	Generalmente	41 (40,20%)	61 (59,80%)	<0,001
	A veces/ Nunca	13 (15,66%)	70 (84,34%)	
Adaptación horario laboral con compromisos sociales y familiares	Muy bien	18 (16,07%)	94 (83,93%)	<0,001
	No muy bien	36 (49,32%)	37 (50,68%)	

(χ^2) Chi cuadrado. Valor de P

Después de analizar las 22 preguntas del cuestionario de Maslach y valorar el agotamiento, la despersonalización y la realización personal de los 185 participantes estudiados sólo 54 de estos presentaron Burnout. Del grupo de los abogados que trabajan en ambos sectores el 31,46% representa al género femenino y el 27,08% del

género masculino. Mientras que del sector que trabaja ya sea en el sector privado o público el 68,54% son mujeres y el 72,92% son hombres, sin tener una asociación estadísticamente significativa.

De los que trabajan en el área pública y privada a la vez el 40,82% si presentó burnout a diferencia de un 25% que no lo presentó. En cuanto al grupo de abogados que trabaja sólo en el sector público o privado que presentó burnout fue de menor con un 59,18% en comparación de un 75% que no tuvo burnout. También se evidenció que los profesionales con especialidad y que trabajan en ambos sectores a la vez presentaron mayor porcentaje de burnout en comparación de los que sólo tienen un título de tercer nivel. (Ver Tabla 2)

En relación a aquellos que trabajan en ambos sectores y que manifestaron sentir que su trabajo es monótono el 40,20% presentó burnout a diferencia del 84,34% de abogados que sólo trabaja en el sector privado o público no presentó burnout. Así como el 52,17% de los profesionales que sienten afectación al trabajar con usuarios presentó burnout del grupo que trabaja en ambos sectores, correlacionando la variable que expone que el 49,32% de este mismo grupo no se siente a gusto con su horario laboral y la adaptación con sus compromisos sociales y familiares. Los abogados que trabajan ya sean solo en el sector público o privado el 84,48% manifestó no sentir afectación al trabajar con usuarios y el 84,34% a veces o nunca sienten que su trabajo es monótono. (Ver Tabla 2)

Como resultado de la regresión logística cruda y cruzada se observa 3 variables que indican una asociación significativa con la variable efecto. Trabajar generalmente con usuarios tiene 3,43 veces más riesgo de presentar Burnout en comparación con los que sólo lo hacen a veces o nunca. Mientras que los que realizan generalmente actividades monótonas tienen 2,51 veces más riesgo de presentar burnout en relación con los que la realizan a veces o nunca. Los abogados que tienen problemas en adaptar su horario laboral con sus compromisos sociales y familiares presentaron 5,08 veces más riesgo de presentar burnout en relación con los que su horario laboral se adecúa muy bien a sus compromisos sociales y familiares.

Tabla 3. Asociación entre los factores de riesgo para Burnout en abogados. Resultados de la regresión logística.

Características	Categoría	Cruda OR (95% IC)	Ajustada OR (95% IC)
Sector de Trabajo (Público-privado)	Si	2,069 (1,03-4,12)	1,49 (0,65-3,41)
	No	1	1
Nivel de Estudio	Tercer Nivel	1	1
	Cuarto Nivel	2,68 (1,401-5,14)	2,007 (0,94-4,24)
Afectación al trabajar con usuarios	Generalmente	5,93 (2,97-11,83)	3,43 (1,6-7,37)
	A veces/ Nunca	1	1
Monotonía	Generalmente	3,61 (1,77-7,37)	2,51 (1,12-5,61)
	A veces/ Nunca	1	1
Adaptación horario laboral con compromisos sociales y familiares	Muy bien	1	1
	No muy bien	5,08 (2,56-10,47)	3,51 (1,65-7,49)

OR: odds Ratio; 95% IC: 95% Intervalo de Confianza

ORC: Regresión Logística Cruda, ORA: Regresión Logística Ajustada

6. Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación no solo han permitido identificar la prevalencia que existe del síndrome de burnout en la población en estudio, sino que también se ha podido identificar los factores sociodemográficos que pudiesen influir en la presencia de esta patología. Como se mencionó al principio del escrito, no se encontró estudios actuales sobre burnout en abogados y menos en Ecuador, por lo que se realizó una comparación con estudios realizados en otras profesiones que permitieron tener referentes estadísticos en el desarrollo de este estudio.

En relación a la edad se observó que los participantes que tenían entre 18 a 35 años tuvieron el 29% más riesgo de desarrollar burnout, según Polacov y sus colaboradores en un estudio realizado en Argentina la población joven está más propensa a presentar este síndrome ya que, usualmente son los que están más expuestos a mayor carga laboral. En dicho estudio se analizó a 483 médicos presentado una asociación estadísticamente significativa en tener burnout en los participantes entre 20 y 29 años con un $p < 0,0005$ (Polacov et al., 2021). Según estudio realizado en Chile las madres presentan un riesgo significativamente mayor

de agotamiento laboral en relación de los padres dependiendo del grado en que los mismos se involucran en el cuidado de sus hijos (Pérez et al., 2020).

En relación a la prevalencia de esta patología según el sexo varios estudios indican que es más frecuente en el género femenino, un estudio realizado en médicos familiares de México reporta que las mujeres conforman el 37,1% y los hombres conforman el 62,9% (Aranda Beltrán, C., 2006). Reportes de la OIT también muestran datos similares donde del 14% de enfermedades mentales reportadas el 16 % fue en mujeres y un 9% en varones. Datos que contrastan con los resultados de este estudio ya que existió una prevalencia mayor en hombres, las mujeres representan un 27,08% y los hombres 31,46%, mientras que la mayor parte de la población encuestada no reportó padecer este síndrome.

La carga laboral es otro factor de riesgo para desarrollar burnout, existen varios estudios que reportan que aquellos trabajadores que laboran más de 40 horas a la semana presentan más signos de agotamiento laboral. En estudio realizado a una firma de abogados en Bogotá el 15% de los participantes que tuvieron burnout tuvieron relación con el trabajar horas prolongadas y pérdida de autonomía (Sotelo et al., 2019). Por otro lado, también el estudio realizado a profesionales de la salud en Argentina reportó que aquellos que trabajaron más de 42 horas semanales tuvieron significancia estadística en el desarrollo de burnout (Polacov et al., 2021).

Con respecto al nivel de estudio que presentan, 107 participantes que trabajan en el sector público y privado tienen título de tercer nivel, de ellos 20,56% presentan burnout, mientras que los que tienen un título de cuarto nivel 41,03% presentan burnout y 58,97% no lo tiene. En el área de la salud los médicos practicantes y residentes tienen un riesgo mayor del 50% de presentar síndrome de burnout según Lovo, J. (2021). El agotamiento emocional en el estudio de Martínez, E., Figueroa, M. (2021) reportan una prevalencia de 22,4 y 33,3% que tiene similitudes con otros estudios. En los datos obtenidos en este estudio, el factor emocional que causa afectación al trabajar con usuarios el 52,17% han sentido que generalmente el contacto con los usuarios les afecta su estado emocional.

En la tabla 3 se encontró 3 variables estadísticamente significativas entre esta el trabajar con usuarios se observó que los abogados que generalmente tienen más contacto con usuarios presentan 3,43 veces más de presentar burnout en comparación de aquellos que respondieron a veces o nunca, estos resultados

muestran similitud con otro estudio realizado en USA donde se reportó que los abogados que trabajaron con un gran porcentaje de clientes presentaron más riesgo de desarrollar enfermedades relacionadas con la salud mental como estrés, ansiedad o burnout que aquellos abogados que sólo realizaban trabajos administrativos (Levin, A. P., Albert, L., Besser, A., et al. 2011).

Se encontró que existe asociación estadísticamente significativa entre la adaptación del horario laboral con los compromisos sociales reportando que aquellos abogados donde su horario laboral no se adapta muy bien con compromisos familiares y sociales presentaron 1,65 más riesgo de presentar burnout en comparación con aquellos que su horario laboral se acopla muy bien con los mismos corroborando con un estudio de revisión del año 2022 donde se menciona que las condiciones de una jornada laboral como el trabajar en horarios rotativos o largas horas de trabajo dificultan la adaptación entre la vida familiar y profesional siendo un factor desencadenante de burnout (Edú Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. 2022).

De acuerdo al sector en el que laboran 49 de los participantes indicaron tener un doble trabajo, tanto en el sector público como la atención a sus clientes en libre ejercicio, de los cuáles 20 (40,82%) presentan burnout. No se encontraron estudios en abogados que realicen una comparación según el sector de trabajo, sin embargo, Turner, J. & Brief, A. (1987) hace mención a que los abogados que trabajan en el sector público tienen un mayor riesgo de tener síndrome de burnout ya que experimentan sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal, por las condiciones de trabajo que presentan. En estudio de Palacov (2020) realizado a personal de salud si existió significancia estadística en aquellos participantes que pertenecían al sector público.

Aunque en este estudio no se reportó ninguna asociación significativa después de haber realizado la regresión logística entre la asociación de trabajar en los diferentes sectores laborales y el riesgo de presentar burnout, existe el reporte de un estudio realizado donde se analizó el equilibrio esfuerzo recompensa en diferentes grupos laborales en Suecia y la asociación de trastornos mentales se observó que las mujeres del sector público tenían más riesgo de presentarlas sobre todo porque presentaron baja estima laboral mientras que las del sector privado la principal causa fue la inestabilidad laboral (Lidwall, U. 2016). Dato que servirá para que en un futuro pueda ser analizado con la realización de otros estudios en este grupo poblacional.

Las fortalezas encontradas en el presente estudio es el poder haber obtenido datos estadísticos en una población poco estudiada a nivel mundial, como son los profesionales del área de Derecho. Específicamente se ha realizado una comparación entre los que trabajan en el sector público y en el sector privado, encontrándose que varios de los encuestados trabajan también en los dos sectores reportando datos estadísticamente significativos. Aportando de esta manera, con información que servirá para futuros estudios en abogados que trabajan en los diferentes sectores y otros factores de riesgo que se puedan relacionar.

Las limitaciones que se encontró en el estudio es la falta de población que labora en el sector público, debido a que el objetivo principal del mismo era la comparación de esta población, sin embargo, los datos obtenidos fueron significativos para el grupo que trabaja en ambos sectores a la vez. Al no tener suficiente bibliografía que aporte al estudio podría haber sido prudente relacionar también con otros factores de riesgo como sociodemográficos (estado civil, número de hijos). También se podría clasificar el síndrome de burnout de acuerdo al nivel de afectación con respecto al agotamiento emocional, despersonalización y falta de logro profesional en próximos estudios y complementar con más registros estadísticos.

7. Conclusiones

El presente estudio ha podido cumplir con el objetivo propuesto al aportar con información estadística sobre la prevalencia del síndrome de burnout en los profesionales del área legal que trabajan en el sector público y privado en comparación con quienes se dedican a trabajar en uno de los dos sectores mencionados, en la ciudad de Quito. En relación con estudios en otras profesiones que se ha realizado la revisión bibliográfica, los resultados obtenidos en la investigación no coincidieron con varias de las variables planteadas. Los factores de riesgo con más relación con el síndrome de burnout fueron: el sector de trabajo, nivel de estudio, factor emocional al tener una relación directa con los usuarios de los servicios que ofrecen, la monotonía en la organización laboral y la falta de adaptación de sus horarios con los compromisos sociales y familiares.

Los abogados que laboran en el sector público y privado, su tiempo de actividad laboral es mayor y por ende es difícil que se adapten a otras actividades como compromisos sociales y familiares, sin embargo el contacto directo con sus clientes y

los problemas que conllevan para darle solución implica que el profesional tenga una carga emocional y mental alta, lo que a largo plazo se puede desencadenar como síndrome de burnout o también en otros problemas psicosociales como depresión, ansiedad o estrés. Las enfermedades mentales con frecuencia se manifiestan con síntomas físicos también, lo que indica que la salud mental debería tener mayor relevancia en el sector laboral que garantice a los trabajadores desarrollarse en un ambiente de trabajo decente y seguro. De tal forma, dar cumplimiento a lo que propone la OIT en el desarrollo de lineamientos y normativas que prevengan las enfermedades mentales.

Con el aporte de este estudio se pretende que en un futuro se realicen más estudios en este grupo poblacional donde se pueda analizar con más detalle con una muestra mayor y equilibrada de los diferentes sectores laborales y corroborar así si existe asociación el trabajar en el sector público o privado, pero ya teniendo como referencia que trabajar en ambos sectores a la vez si representa un factor de riesgo en el desarrollo de burnout.

El burnout también se puede clasificar por nivel de afectación o desglosar en los factores que implican como es la despersonalización, agotamiento emocional y la falta de realización personal, que en conjunto desarrollan el síndrome. Sin embargo, la presencia de uno de estos puede ya ser un indicativo de que hay problemas en el ambiente de trabajo. Para otros estudios se recomienda tener en cuenta estos aspectos para generar datos estadísticos que nos permitan identificar de forma precoz los riesgos psicosociales y tomar medidas preventivas, se debe tomar en cuenta también otros aspectos sociodemográficos que ayuden en la identificación de la causalidad como estado civil, número de hijos, estabilidad económica como mencionan en otros estudios para poder comparar.

9. Bibliografía:

Anker, J., & Krill, P. R. (2021). Stress, drink, leave: An examination of gender-specific risk factors for mental health problems and attrition among licensed attorneys. *PLoS ONE*, 16(5) May 2021). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250563>

Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. In *International Journal of Environmental Research and Public Health* (Vol. 19, Issue 3). MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>

Levin, A. P., Albert, L., Besser, A., Smith, D., Zelenski, A., Rosenkranz, S., & Neria, Y. (2011). Secondary traumatic stress in attorneys and their administrative support staff working with trauma-exposed clients. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(12), 946–955. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e3182392c26>

Lidwall, U. (2016). Effort-reward imbalance, overcommitment and their associations with all-cause and mental disorder long-term sick leave - A case-control study of the swedish working population. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(6), 973–989. <https://doi.org/10.13075/ijom.eh.1896.00712>

OPS/OMS. (n.d.). *OPS/OMS | Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. 2022. Retrieved October 28, 2022, from https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=1001&lang=es#gsc.tab=0

OMS. (n.d.-a). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. 2022. Retrieved October 28, 2022, from <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Sotelo, J. D., Yeny, R., & Gutiérrez, A. C. (2019.). *Sede virtual y a distancia facultad de ciencias empresariales*.

Iversen, S., & Robertson, N. (2021). Prevalence and predictors of secondary trauma in the legal profession: a systematic review. *Psychiatry, Psychology and Law*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/13218719.2020.1855270>

Page, J., & Robertson, N. (2021). Extent and predictors of work-related distress in community correction officers: a systematic review. *Psychiatry, Psychology and Law*, 1–28. <https://doi.org/10.1080/13218719.2021.1894259>

Levin, A. P., Putney, H., Crimmins, D., & McGrath, J. G. (2021). Secondary traumatic stress, burnout, compassion satisfaction, and perceived organizational trauma readiness in forensic science professionals. *Journal of Forensic Sciences*, 66(5), 1758–1769. <https://doi.org/10.1111/1556-4029.14747>

Diekmann, K., Böckelmann, I., Karlsen, H. R., Lux, A., & Thielmann, B. (2020). Effort-Reward Imbalance, Mental Health and Burnout in Occupational Groups That Face Mental Stress. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 62(10), 847–852. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001978>

OIT (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo.. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Ogbonnaya, U. C., Thiese, M. S., & Allen, J. (2022). Burnout and engagement's relationship to drug abuse in lawyers and law professionals. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(7), 621–627. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002550>

James, C. (2020). Towards trauma-informed legal practice: a review. *Psychiatry, Psychology and Law*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/13218719.2020.1719377>

Reed, K., Bornstein, B. H., Jeon, A. B., & Wylie, L. E. (2016). Problem signs in law school: Fostering attorney well-being early in professional training. *International Journal of Law and Psychiatry*, 47, 148–156. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2016.02.019>

Zumaeta Rojas, A. J. (2022). Carga laboral y desempeño laboral de los abogados del centro de emergencia mujer de la comisaría de Uchuglla, año 2020.

Ventura, M., Meseguer, V., Carda., L. et al.. (2002). Competencias mentales y emocionales en un colectivo de abogados y su influencia en el estrés: un estudio de caso. [http://file:///C:/Users/ale24/Downloads/COMPETENCIAS%20mentales%20y%20emocionales%20en%20un%20colectivo%20de%20abogados%20\(1\).pdf](http://file:///C:/Users/ale24/Downloads/COMPETENCIAS%20mentales%20y%20emocionales%20en%20un%20colectivo%20de%20abogados%20(1).pdf)

Benjamin Jonas, Fabian Leuschner & Peter Tossmann (2017) Efficacy of an internet-based intervention for burnout: a randomized controlled trial in the German working population, *Anxiety, Stress & Coping*, 30:2, 133-144, DOI: 10.1080/10615806.2016.1233324

Lasso Díaz, Edgardo. (2012). Prevalencia del Síndrome de Burnout en los funcionarios del Instituto de Medicina Legal y Fiscalías Superiores de Panamá 2009. - UP-RID, Repositorio Institucional Digital de la Universidad de Panamá. *Up.ac.pa*. https://doi.org/http://up-rid.up.ac.pa/2635/1/edgardo_lasso.pdf

Díaz Bambula, F., & Gómez, I. C. (2021). Research on burnout from 2000 to 2010 in Latin America. *Psicología Desde El Caribe*, 33(1), 113–131. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>

Maticorena Vallejo, J. A. (2014). Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en equipos multidisciplinares que laboran en violencia familiar en los Centros de Emergencia Mujer de Lima Metropolitana año 2013.

Torres, F., Dayana, G., & Solano, P. (n.d.). *Estudio sobre el nivel de conocimiento basal del síndrome de burnout de los empleados y directivos de una firma de abogados de la ciudad de Cali Colombia*. Retrieved October 23, 2022, from <https://repositorio.iberu.edu.co/bitstream/handle/001/1042/Estudio%20sobre%20el%20nivel%20de%20conocimiento%20basal%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20de%20los%20empleados%20y%20directivos%20de%20una%20firma%20de%20abogados%20de%20la%20Ciudad%20de%20Cali%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz Bambula, F., & Gómez, I. C. (2016). Research on burnout from 2000 to 2010 in Latin America. *Psicología Desde El Caribe*, 33(1), 113–131. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>

Cardiovasc, T. (2017). *Cuestionario Maslach*. 70(December 2016), 2016–2017. <https://multimedia.elsevier.es/PublicationsMultimediaV1/item/multimedia/S1138359320300630:mmc1.pdf?idApp=UINPBA00004N>

Aranda Beltrán, C. (2006). Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 15 (29), 1-7. Recuperado el 19 de diciembre de 2022, de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292006000200002&lng=en&tlng=es.

Polacov, S., Barrionuevo Battistini, I., Barroso, G., Cravero, B., D'Alessandro, T., Allende, G. E., Boni, S. R., Maldini, Carla Sol, Pepe, G. A., & Gobbi, C. A. (2021). Riesgo de Síndrome de Burnout en profesionales médicos de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Revista de La Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*

Pérez-Díaz, P. A., & Oyarce Cádiz, D. (2020). Burnout parental en Chile y género: un modelo para comprender el burnout en madres chilenas. *Revista de Psicología*, 29(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.57987>

Ruiz, J. (2021). Burnout en el personal administrativo del Hospital General Enrique Garcés de la ciudad de Quito-Ecuador en el año 2021 (Tesis de maestría). Universidad de las Américas, Quito.

Torres, F., Piñeiros, V., Moreno, A., et al. (2021). Vista de Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Org.py*. <https://www.revistaspmi.org.py/index.php/rvspmi/article/view/209/200>

Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad Y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo* , 19 (58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno, Universidad Tecnológica de El Salvador*, 70, 110–120. <http://archivo:///C:/Users/ale24/Downloads/12034.pdf>

Herrera, A. (2020). Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito Tarqui de la ciudad de Guayaquil. *Edu.ec:8080*. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1104/Impacto%20del%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20los%20docentes%20de%20las%20instituciones%20educativas%20del%20distrito%20Tarqui%20de%20la%20ciudad%20de%20Guayaquil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. *Uvigo.es*. https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindr_ome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1