

## Artículo Original

# Relación entre Síndrome de Burnout, Satisfacción Laboral y Satisfacción Vital en Docentes de Educación Superior en Santa Rosa de Copán

## Relationship between Burnout Syndrome, Job Satisfaction, and Life Satisfaction among Higher Education Teachers in Santa Rosa de Copán

Elio Misael Rápalo Maldonado\* 

### Resumen

**Objetivo.** Determinar la relación entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida de los docentes de educación superior en Santa Rosa de Copán. **Método.** Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal. Los participantes fueron 161 docentes de educación superior de Santa Rosa de Copán. Los instrumentos utilizados fueron: MBI-ES para medir el síndrome de burnout, SPC-SP para evaluar la satisfacción laboral, un cuestionario de ocho preguntas para medir la satisfacción con la vida en términos de salud, economía, relaciones interpersonales y calidad de experiencias previas. **Resultados.** Se encontró que el síndrome de burnout tiene una relación significativa ( $p < 0.05$ ) con la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. En ambos casos, la relación es negativa, lo que indica que un aumento en el síndrome de burnout se asocia con una disminución en la satisfacción laboral y con la vida. **Conclusiones.** El síndrome de burnout impacta negativamente en la satisfacción laboral y en la satisfacción con la vida de los docentes de educación superior en Santa Rosa de Copán, lo que resalta la importancia de atender este problema para mejorar el bienestar de los docentes.

**Palabras clave:** síndrome de burnout, satisfacción laboral, satisfacción con la vida, educación superior

### Abstract

**Objective.** To determine the relationship between burnout syndrome, job satisfaction, and life satisfaction among higher education teachers in Santa Rosa de Copán. **Method.** A quantitative approach was used, with a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design. The participants were 161 higher education teachers from Santa Rosa de Copán. The instruments used were: MBI-ES to measure burnout syndrome, SPC-SP to assess job satisfaction, and an eight-question survey to measure life satisfaction in terms of health, economy, interpersonal relationships, and quality of past experiences. **Results.** It was found that burnout syndrome has a significant relationship ( $p < 0.05$ ) with both job satisfaction and life satisfaction. In both cases, the relationship is negative, indicating that an increase in burnout syndrome is associated with a decrease in job and life satisfaction. **Conclusions.** Burnout syndrome negatively impacts job and life satisfaction among higher education teachers in Santa Rosa de Copán. This highlights the importance of addressing this issue to improve teachers' well-being.

**Keywords:** burnout syndrome, job satisfaction, life satisfaction, higher education

## Introducción

La educación tiene una influencia directa en el desarrollo de las naciones, cuando las personas pueden obtener una educación de calidad tienen en sus manos, en su decisión, la posibilidad de romper el ciclo de la pobreza (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2024) <sup>(1)</sup>, por lo que se vuelve necesario estudiar los factores que estén relacionados a ésta en su ambiente y que permitan, basado en los resultados, tomar decisiones que produzcan una mejora continua en sus procesos.

Es de considerar que se ha demostrado que al acceso a la educación superior mejora la calidad de vida de las personas en todas las sociedades, quienes egresan de las universidades en comparación con egresados de los niveles educativos previos, tienen una vida útil más prolongada, mejores accesos a salud, alimentación, seguridad, empleo, oportunidades educativas para sus hijos, entre otros factores sociales (ONU, 2024) <sup>(1)</sup>.

En este punto las instituciones de educación superior (IES) se vuelven fundamentales, en todos los países, dado que se encuentran en una posición única para dirigir en muchos aspectos la promoción y obtención de los objetivos nacionales, así como ser referente a todos los sectores de la sociedad, las IES tienen el potencial de transformar el futuro del planeta (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2024) <sup>(2)</sup>.

En la actualidad en un mundo competitivo es necesario tener todos los aspectos de la institución funcionando de la mejor manera, al igual que el síndrome de burnout afecta en aspectos financieros de las instituciones, la satisfacción laboral también lo hace, algunos aspectos son la rotación de personal, disminución de la calidad del servicio, disminución de ventas, aumento de los costos de entrenamiento y selección de personal y el estrés directivo (Bevov, 2017) <sup>(3)</sup>.

En el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales se establece que la educación debe estar orientada para favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del ser humano y de su dignidad, fortaleciendo los derechos humanos y las libertades fundamentales (Naciones Unidas, 1966) <sup>(4)</sup>, y esto es alcanzable únicamente con un sistema en el cual todos sus componentes se encuentren funcionando de forma adecuada.

De acuerdo con la evidencia histórica, el caso expuesto por Schwartz y Will en 1953 es una de las primeras evidencias del síndrome de burnout, una enfermera conocida como la señorita Jones, desempeñando sus labores en un hospital psiquiátrico, desarrolló síntomas como el agotamiento y la desmotivación y un distanciamiento con los pacientes (Esteras et al., 2018) <sup>(5)</sup>.

El psiquiatra neoyorquino, Freudenberg en el año de 1974, utilizó la palabra burnout para el síndrome, este lo definió e indicó que ocurre cuando un profesional de una organización de servicios "se quema" y no logra alcanzar sus objetivos, introduciendo así el término al lenguaje científico (Gil-Monte, 2005) <sup>(6)</sup>.

Siempre en la década de los años setenta, Maslach (2009) <sup>(7)</sup> se interesó en las estrategias que desarrollan las personas dedicadas al cuidado de otros en distintas áreas para enfrentar la carga emocional que demandan sus clientes, descubrió que estos terminaban sin energías después de jornadas prolongadas de esfuerzos y expone esto en 1976 durante el congreso de la Asociación Psicológica Americana (El-Sahili González, 2015) <sup>(8)</sup>.

Para este momento de la historia a finales de la década de los setentas e inicios de los ochentas se tenía una base de publicaciones anecdóticas en diversos medios las cuales tenían como población de estudio, profesores, médicos, enfermeras, trabajadores sociales y gerentes, todos asociados a labores de servicio y contacto directo con otras personas en el desarrollo de sus labores (Shaufeli y Enzmann, 1998) <sup>(9)</sup>.

En 1981 se tiene ya un extenso estudio sobre el síndrome a nivel mundial, luego en 1996, Schaufeli, Maslach y Merck definen el síndrome como vinculado al compromiso laboral, este puede ser aplicado ya no sólo a profesionales de la atención sino a la mayoría de las ocupaciones que involucran una labor remunerada (El-Sahili González, 2015).

## Método

### Tipo de estudio

El estudio usó un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal correlacional.

### Participantes

La población del estudio estuvo conformada por 161 docentes de educación superior de la ciudad de Santa Rosa de Copán. Se utilizó un muestreo censal, dado que el número total de docentes en la zona permitió incluir a toda la población accesible en la investigación.

Los criterios de inclusión fueron:

- Ser docente activo en una institución de educación superior en Santa Rosa de Copán durante el primer período académico de 2024.
- Tener al menos un año de experiencia en la docencia universitaria.
- Aceptar participar voluntariamente en el estudio mediante la firma de un consentimiento informado.

Se excluyeron docentes en período de licencia o con carga laboral menor a media jornada.

En cuanto al perfil de la muestra, los docentes de la ciudad tenían edades comprendidas entre los 23 y 68 años, con un promedio de 45 años. Esto indica la presencia de docentes pertenecientes a distintas generaciones: baby boomers, generación X, generación Y, millennials y generación Z. Además, la mayoría de los docentes (70%) declararon tener más de un empleo, ya que laboran en más de una institución.

### Instrumentos

En la medición del síndrome de burnout, se utilizó el instrumento desarrollado por Maslach y Jackson (1981) <sup>(10)</sup>, el Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de 22 ítems. Este instrumento ha tenido una rápida aceptación en la comunidad científica debido a su validez y fiabilidad (El-Sahili González, 2015) <sup>(8)</sup>.

Para evaluar la satisfacción laboral de los docentes de educación superior, se empleó la escala SL-SPC de Palma Carrillo, que mide la percepción global y específica en diversas dimensiones: condiciones físicas o materiales, beneficios laborales o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. La escala consta de 36 ítems, medidos en una escala Likert.

La satisfacción con la vida se midió mediante una escala de elaboración propia, diseñada para estandarizar la evaluación del constructo en esta investigación.

La escala se estructuró considerando un intervalo basado en la diferencia entre los valores máximo ( $P_{\text{máx}}$ ) y mínimo ( $P_{\text{mín}}$ ) posibles, dividido por la cantidad de intervalos propuestos ( $I$ ). Se estableció  $I = 5$ , en concordancia con las opciones de respuesta de la escala Likert utilizada en los demás instrumentos.

En cuanto a la prueba piloto, esta se realizó con 30 docentes de educación superior de otras ciudades, cuyas condiciones laborales eran similares a las de los participantes del estudio. Su objetivo fue evaluar la claridad de los ítems, el tiempo de respuesta y la fiabilidad de los instrumentos. A partir de los resultados obtenidos, se realizaron ajustes menores en la redacción de algunos ítems para mejorar su comprensión.

Para el análisis de confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado a cada una de las dimensiones de los constructos. Los resultados indicaron niveles de confiabilidad que oscilaron entre aceptable ( $\alpha = 0.731$  en la dimensión de beneficios laborales de la variable satisfacción laboral) y excelente ( $\alpha = 0.904$  en la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout).

Todos los coeficientes obtenidos se encontraron dentro de un rango adecuado para aceptar la confiabilidad de los instrumentos. Al considerar cada constructo en su totalidad, se obtuvieron los siguientes valores de alfa de Cronbach: síndrome de burnout:  $\alpha = 0.717$ , satisfacción laboral:  $\alpha = 0.918$  y satisfacción con la vida:  $\alpha = 0.867$ . Estos resultados respaldan la fiabilidad de los instrumentos empleados en el estudio.

### Procedimiento y análisis de datos

El estudio se llevó a cabo en varias fases para garantizar la rigurosidad metodológica. En primer lugar, se obtuvo la autorización de las instituciones participantes y se realizó una convocatoria dirigida a los docentes de educación superior. A cada participante se le explicó el objetivo de la investigación, asegurando el consentimiento informado y la confidencialidad de sus respuestas. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de los instrumentos previamente seleccionados, administrados en formato digital a través de Google Forms.

Para el análisis de datos, se empleó el software estadístico SPSS, con el cual se llevó a cabo la depuración y el tratamiento de la información. Se realizaron análisis descriptivos para examinar la distribución de las dimensiones del síndrome de burnout, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en la muestra de docentes.

Adicionalmente, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, cuyos resultados fueron significativos para todas las dimensiones, indicando una distribución no normal. En consecuencia, se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman para el análisis inferencial. Asimismo, se realizaron pruebas de hipótesis, obteniéndose valores de  $p < .001$ , con el fin de confirmar la existencia de relaciones significativas entre las variables analizadas.

## Resultados

### Resultados de las Dimensiones del Síndrome de Burnout

Los resultados de las tres dimensiones del síndrome de burnout fueron los siguientes:

#### Agotamiento Emocional

La mayoría de los docentes (73.3%) presentan un bajo nivel de agotamiento emocional, mientras que un 18.6% reporta un nivel alto y un 8.1% un nivel medio.

### Despersonalización

El 65.8% de los docentes tiene un bajo grado de despersonalización, mientras que el 19.3% lo presenta en un nivel alto y el 14.9% en un nivel medio.

### Realización Personal

Más de la mitad de los docentes (54.1%) tiene un alto nivel de realización personal, un 32.9% se encuentra en un nivel medio y solo un 13% reporta un bajo nivel.

### Resultados de las Dimensiones de Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se analizó como un constructo compuesto por siete dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la muestra de docentes:

#### Condiciones Físicas y/o Materiales

El 41.0% de los docentes está altamente satisfecho con las condiciones físicas, un 28% tiene una satisfacción parcial y un 24.8% la califica como regular. Solo el 6.2% presenta insatisfacción en distintos niveles.

#### Beneficios Laborales y/o Remunerativos

El nivel de satisfacción es variado, con un 26.7% de alta satisfacción, un 29.2% de satisfacción parcial y un 32.9% de satisfacción regular. Un 10.7% de los docentes muestra insatisfacción en distintos niveles.

#### Políticas Administrativas

Los niveles de satisfacción con las políticas administrativas son similares a los beneficios laborales, con un 26.7% de alta satisfacción, 29.2% de parcial satisfacción y 32.9% de satisfacción regular. Un 11.2% expresa insatisfacción en diferentes grados.

#### Relaciones Sociales

El 41.0% de los docentes tiene una alta satisfacción con sus relaciones sociales, el 21.1% se encuentra parcialmente satisfecho y el 32.3% lo evalúa como regular. Solo un 5.6% expresa insatisfacción.

#### Desarrollo Personal

El 45.3% de los docentes tiene alta satisfacción con su desarrollo personal, el 28.0% lo califica como parcial y el 25.5% como regular. Solo el 1.2% muestra insatisfacción.

#### Desempeño de Tareas

El desempeño de tareas es bien valorado, con un 55.3% de alta satisfacción y un 28.0% de parcial satisfacción. Un 14.3% lo evalúa como regular, y solo un 1.9% expresa alta insatisfacción.

#### Relación con la Autoridad

El 36.0% de los docentes tiene una alta satisfacción con su relación con la autoridad, el 35.4% presenta satisfacción parcial y el 22.4% regular. La insatisfacción alcanza al 6.2%.

### Resultados Satisfacción con la vida

La mayoría de los docentes muestra una percepción positiva de su vida, con un 42.9% altamente satisfecho y un 41.6% satisfecho. Solo un 1.8% se considera insatisfecho o altamente insatisfecho.

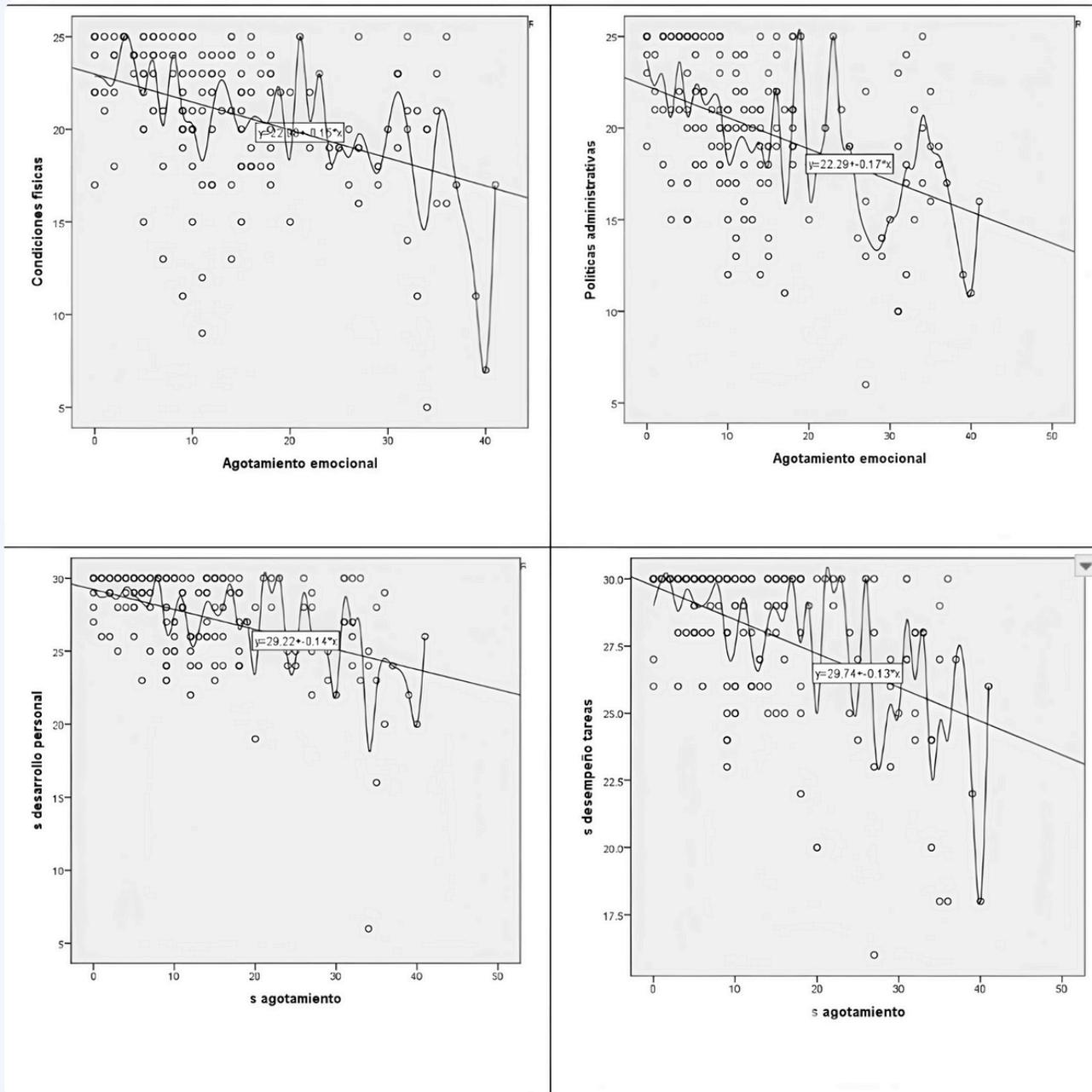
### Prueba de hipótesis

Todas las pruebas de hipótesis obtuvieron un valor  $p < 0.001$ . Para ello se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman.

### Pruebas de Hipótesis sobre Agotamiento Emocional

Tal como se muestra en la Figura 1, el agotamiento emocional muestra correlaciones negativas moderadas con el desempeño de tareas ( $\rho = -0.400$ ), las condiciones físicas ( $\rho = -0.430$ ), las políticas administrativas ( $\rho = -0.437$ ) y el desarrollo personal ( $\rho = -0.400$ ). También se relaciona negativamente, aunque con menor intensidad, con los beneficios laborales ( $\rho = -0.329$ ), las relaciones sociales ( $\rho = -0.337$ ) y la relación con la autoridad ( $\rho = -0.255$ ).

**Figura 1.**  
Relación entre el agotamiento emocional y las dimensiones de satisfacción laboral.

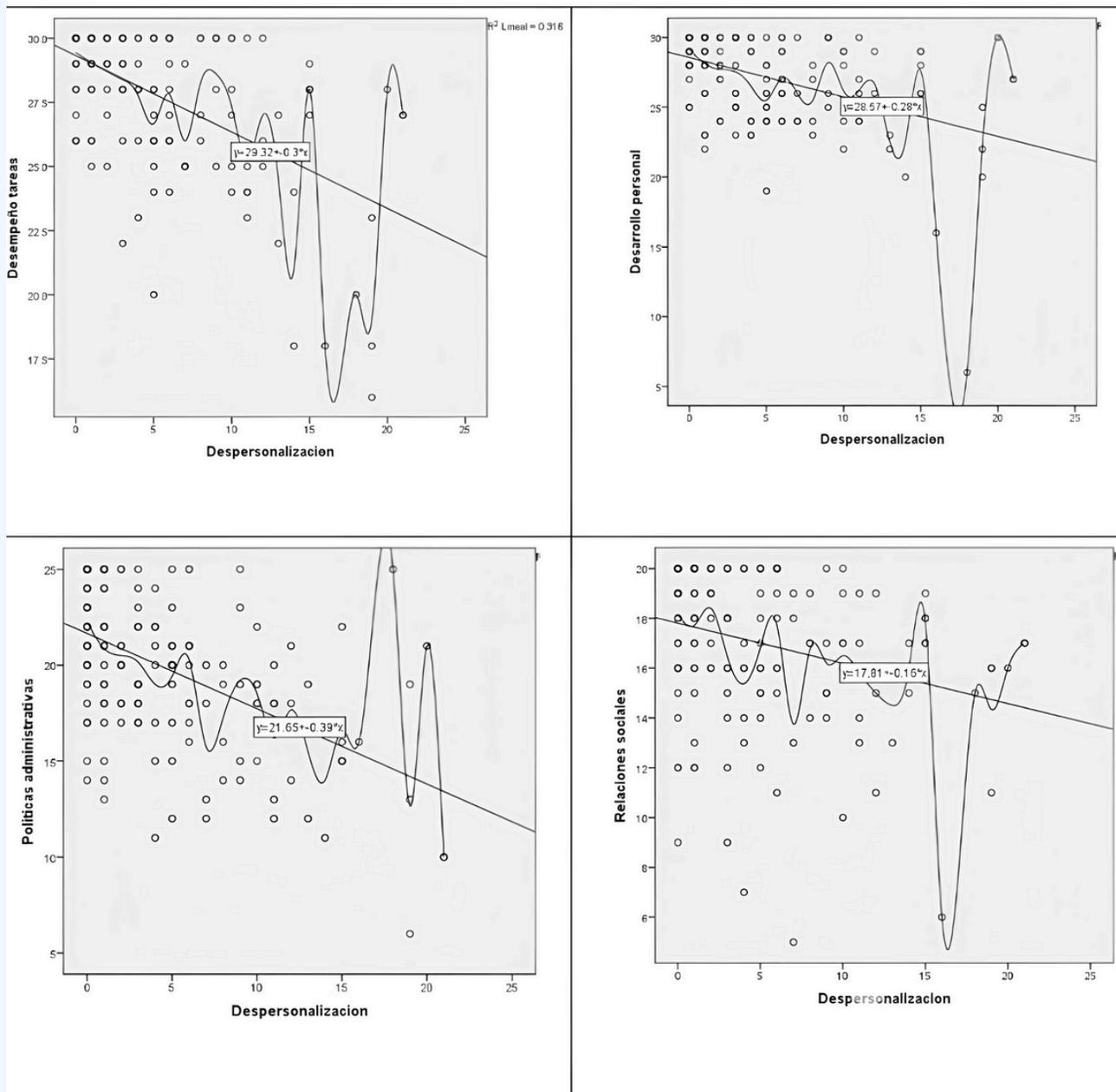


### Pruebas de Hipótesis sobre Despersonalización

De acuerdo con la Figura 2, la despersonalización presenta una correlación negativa moderada con las políticas administrativas ( $\rho = -0.499$ ), el desarrollo personal ( $\rho = -0.479$ ) y el desempeño de tareas ( $\rho = -0.532$ ). También muestra correlaciones negativas bajas con las condiciones físicas ( $\rho = -0.288$ ), los beneficios laborales ( $\rho = -0.226$ ), las relaciones sociales ( $\rho = -0.347$ ) y la relación con la autoridad ( $\rho = -0.376$ ).

**Figura 2.**

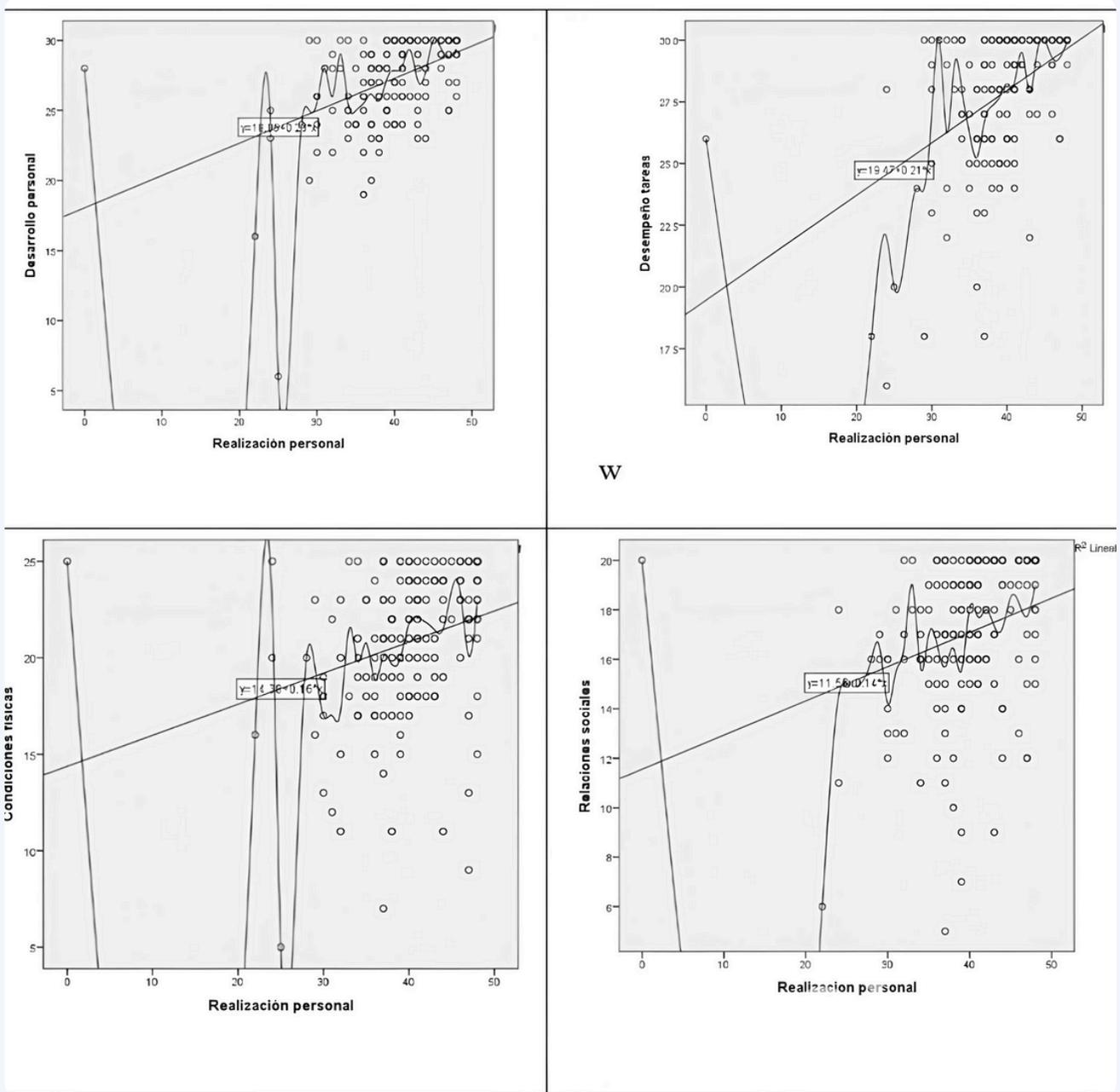
Relación entre la despersonalización y las dimensiones de satisfacción laboral.



**Pruebas de Hipótesis sobre Realización Personal**

En la Figura 3 se evidencia que la realización personal presenta correlaciones positivas moderadas con el desarrollo personal ( $\rho = 0.517$ ) y el desempeño de tareas ( $\rho = 0.520$ ). Además, muestra correlaciones positivas bajas con las condiciones físicas ( $\rho = 0.365$ ), los beneficios laborales ( $\rho = 0.187$ ), las políticas administrativas ( $\rho = 0.334$ ), las relaciones sociales ( $\rho = 0.384$ ) y la relación con la autoridad ( $\rho = 0.216$ ).

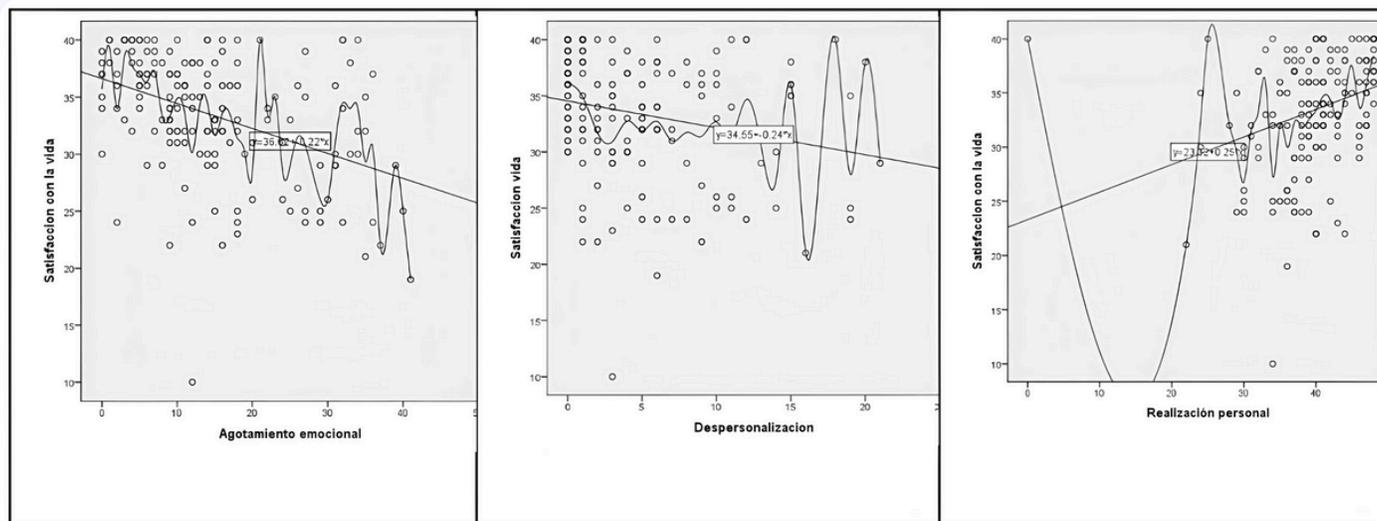
**Figura 3.**  
Relación entre la Realización personal y las Dimensiones de la Satisfacción Laboral.



## Pruebas de Hipótesis sobre Satisfacción con la Vida

La satisfacción con la vida tiene una correlación negativa moderada con el agotamiento emocional ( $\rho = -0.438$ ) y una correlación negativa baja con la despersonalización ( $\rho = -0.299$ ). En contraste, presenta una correlación positiva moderada con la realización personal ( $\rho = 0.402$ ), lo que indica que los docentes con mayor realización personal tienden a estar más satisfechos con su vida (ver Figura 4).

**Figura 4.**  
Relación entre Satisfacción con la Vida y las Dimensiones del Síndrome de Burnout



## Discusión

Las hipótesis de la investigación coinciden con la tendencia esperada. Se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral, lo que confirma lo planteado por Esteras et al. (2018) <sup>(5)</sup>. Todas las dimensiones de la satisfacción laboral mostraron relación con el agotamiento emocional.

Estas relaciones fueron negativas en todos los casos, lo que indica que un aumento en el agotamiento emocional reduce la percepción de satisfacción laboral. Además, se observó un impacto negativo moderado en dimensiones clave de la satisfacción laboral, como los factores intrínsecos del desempeño en tareas y el desarrollo personal, lo que está en línea con la teoría de los factores de Herzberg. Estos hallazgos coinciden con los de Hermosa Rodríguez (2006) <sup>(11)</sup>, quien encontró una correlación de  $-0.554$  entre el agotamiento y la satisfacción laboral en docentes de educación primaria y secundaria. Además, se identificó una clara tendencia negativa: a medida que aumenta el agotamiento emocional, disminuye la satisfacción en las dimensiones evaluadas.

Respecto a la despersonalización, los resultados fueron los esperados según la teoría. Se confirmó la existencia de una relación significativa entre las variables, como lo plantean Esteras et al. (2018) <sup>(5)</sup>. Las correlaciones encontradas fueron negativas, lo que indica que un mayor nivel de despersonalización reduce la satisfacción laboral. Este efecto fue más pronunciado en los factores intrínsecos de desempeño en tareas y desarrollo personal.

Asimismo, se observó un impacto moderado en las dimensiones de políticas administrativas y relaciones sociales. A diferencia de otros estudios (Hermosa Rodríguez, 2006) <sup>(11)</sup>, en esta investigación se obtuvo una correlación negativa entre estas variables.

La tercera dimensión del síndrome de burnout según el modelo MBI-HSS es la realización personal. Se confirmó la relación teórica esperada: puntuaciones bajas en esta dimensión están asociadas con mayores niveles de burnout. Se encontró una correlación negativa con la insatisfacción laboral y positiva con la satisfacción laboral (Esteras et al., 2018) <sup>(5)</sup>, lo que se verificó con los niveles de significancia obtenidos.

Las relaciones entre la realización personal y las dimensiones de la satisfacción laboral fueron positivas. Es decir, un mayor nivel de realización personal se asocia con una mayor satisfacción en los elementos de la satisfacción laboral. Destaca una relación positiva moderada con los factores que generan satisfacción laboral, como el desempeño en tareas y el desarrollo personal. En cuanto a los factores que previenen la insatisfacción laboral, el mayor impacto se observó en las dimensiones de condiciones físicas, políticas administrativas y relaciones sociales.

En términos generales, el síndrome de burnout mostró una relación negativa moderada con la satisfacción laboral. Esto sugiere que un aumento en el burnout reduce la satisfacción laboral, en concordancia con estudios previos. Por ejemplo, Yslado Méndez et al. (2019) <sup>(12)</sup> encontraron que el burnout actúa como un predictor de la satisfacción laboral.

Respecto a la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción con la vida, se confirmó la existencia de una correlación significativa. El agotamiento emocional y la despersonalización presentaron correlaciones negativas, mientras que la realización personal mostró una correlación positiva. Se observó que un aumento en el agotamiento emocional y la despersonalización disminuye la satisfacción vital de los docentes, mientras que un mayor nivel de realización personal la incrementa.

En resumen, y de acuerdo con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en docentes de educación superior en Santa Rosa de Copán durante el primer período académico de 2024, se puede concluir lo siguiente:

1. Los docentes presentan altos niveles de realización personal y satisfacción con su desempeño y desarrollo.
2. Existen áreas de mejora en aspectos como condiciones físicas, beneficios laborales y políticas administrativas.
3. Aunque la mayoría maneja adecuadamente el estrés emocional, un grupo significativo enfrenta desafíos relacionados con el agotamiento emocional y la despersonalización.

#### Contribuciones de los autores:

EMRM concibió la idea del estudio, realizó la recopilación de datos, y redactó el artículo. Posteriormente, revisó y editó la versión final. El autor participó en la revisión crítica del manuscrito y aprobó su versión final, asumiendo la responsabilidad del contenido y el índice de similitud del mismo. El autor leyó y aprobó la versión final del manuscrito.

#### Conflicto de Intereses

No existen factores que puedan influir en la obtención, interpretación o publicación de los resultados.

#### Financiamiento

Este estudio no recibió financiamiento de ninguna fuente gubernamental, empresarial ni de organizaciones sin fines de lucro.

#### Detalles de autor:

1. Facultad de Posgrado, Universidad Católica de Honduras (UNICAH), Tegucigalpa MDC, Honduras.

Recibido: 13/Noviembre/2024

Aceptado: 7/Enero/2025

Publicado: 28/Marzo/2025

#### Referencias

Organización de las Naciones Unidas. (2024). *Impacto Académico*. <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/educaci%C3%B3n-superior#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20superior%20permite%20a%20comunidad%20y%20del%20mundo>.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2024). La contribución de instituciones de educación superior a los ODS. <https://www.iesalc.unesco.org/la-contribucion-de-las-instituciones-de-educacion-superior-a-los-ods/>

Bevoc, L. (2017). *Satisfacción laboral, efectos sobre la motivación de los empleados, el rendimiento y el pago*. NutriNiche System LLC.

Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Esteras, J., Chorot, P., y Sandín, B. (2018). *El Síndrome de Burnout en los Docentes*. Pirámide.

Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Pirámide.

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*, (32), 37-43. [https://www.researchgate.net/publication/41126168\\_Comprendiendo\\_el\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout)

El-Sahili González, L. F. (2015). *Burnout. Consecuencias y soluciones*. El Manual moderno.

Shaufeli, W., y Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice*. Taylor and Francis.

Maslach, C., y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Hermosa Rodríguez, A. (2006). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, (15), 81-89. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401509.pdf>

Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., y Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*, 19(4), 41-49. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>