

# Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional

*Burnout syndrome: an analysis from the organizational sphere*

Adelaida Milushka Alfaro Flores<sup>1</sup>  
Sarita Elizabeth Castillo Revilla<sup>2</sup>  
*Independiente*



**Recibido:**01/11/2023  
**Aceptado:**12/06/2023

**DOI:** <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>

**ORCID<sup>1</sup>:** 0000-0002-0306-5024

**ORCID<sup>2</sup>:** 0000-0001-7511-8458

## RESUMEN

El presente trabajo de revisión bibliográfica tuvo como principal objetivo explorar la naturaleza del burnout, así como sus bases teóricas, dimensiones, síntomas y consecuencias; para ello se realizó una búsqueda en base de datos indexadas tales como Scielo, Pubmed, Dialnet, Redalyc, Doaj y Scopus; filtrando y considerando a través de un check list, solo los artículos con antigüedad menor a 7 años, obteniendo las siguientes conclusiones: el síndrome de burnout es un estrés crónico dado en el ámbito laboral por un desequilibrio entre la carga/demanda laboral y las estrategias/preparación profesional del trabajador; teniendo como principal postulado teórico, el propuesto por Maslach -que incluso fue adherido en el CIE-11, además el síndrome de burnout posee 3 dimensiones: el agotamiento emocional; la despersonalización y la falta de realización personal. Como principales síntomas del burnout, se puede mencionar síntomas físicos, síntomas emocionales y síntomas comportamentales, trayendo consigo consecuencias a nivel conductual, emocional, somático, cognitivo y organizacional.

**Palabras clave:** Burnout; Estrés; Organizacional; Revisión; Síndrome.

### ABSTRACT

The main objective of this bibliographic review work was to explore the nature of burnout, as well as its theoretical bases, dimensions, symptoms and consequences; For this, a search was carried out in indexed databases such as Scielo, Pubmed, Dialnet, Redalyc, Doaj and Scopus; filtering and considering through a check list, only the articles less than 7 years old, obtaining the following conclusions: burnout syndrome is a chronic stress given in the workplace due to an imbalance between the work load/demand and the strategies /professional preparation of the worker; Having as its main theoretical postulate, the one proposed by Maslach -which was even adhered to in the CIE-11-, in addition, burnout syndrome has 3 dimensions: emotional exhaustion; depersonalization and lack of personal fulfillment. As main symptoms of burnout, physical symptoms, emotional symptoms and behavioral symptoms can be mentioned, bringing consequences at the behavioral, emotional, somatic, cognitive and organizational level.

**Keywords:** Burnout, Stress, Organizational, Review, Syndrome.

## INTRODUCCIÓN

La sociedad ha pasado por grandes cambios tecnológicos e industriales que han generado una mayor demanda de mano de obra calificada, más aún en los últimos años, que, dada la situación de pandemia por COVID-19, se han tenido que implementar diversas medidas y herramientas tecnológicas a fin de que la productividad en las entidades no se vea mermada; ello trae consigo un nuevo escenario al cual adaptarse y dicha adaptación puede traer consigo estrés por las dificultades o conflictos internos en cada trabajador, toda vez que se ponen a prueba sus capacidades, habilidades y destrezas para poder adherirse a esta nueva situación (Rodríguez et al., 2020). Ya en el 2019, la Organización Mundial de la Salud, en su 11<sup>a</sup> Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) describe al estrés laboral crónico o burnout (por su escritura en inglés) como un síndrome que genera un agotamiento emocional y físico en el trabajador que incide en el rendimiento laboral (OMS, 2019); y es hasta el 2022 que se emplea con mayor precisión el término de síndrome de burnout (que fue nombrado en 1974 por Freudenberg); donde la OMS la califica como una enfermedad del ámbito laboral (Agea, 2022).

De lo anterior desprende la necesidad de poder proteger la salud del profesional, por motivo que la salud física y emocional es importante no solo para la productividad laboral, sino también para la satisfacción de hacer el trabajo y el bienestar personal; teniéndose en cuenta que la salud no es solo la ausencia de enfermedad, sino también de cualquier situación adversa o malestar que se forme en la persona y le impide plasmar su máximo potencial en cada esfera de interacción social y laboral (Suleiman, 2020).

Investigaciones recientes han adoptado una perspectiva positiva, centrándose en cómo mantener la motivación y el compromiso en un entorno laboral incierto y cambiante (Lopez, 2017); otras, por su parte, se han enfocado en los procesos que afectan negativamente la salud física y mental de las personas debido a los diferentes riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores de las distintas organizaciones (Osorio y Cárdenas, 2017).

Sin embargo, en la realidad organizacional, las dos perspectivas analíticas pueden proporcionar análisis complementarios que intenten comprender cómo se desarrollan las experiencias positivas y negativas relacionadas con el trabajo en el mismo contexto; es así como el propósito de este trabajo es contribuir con una visión más integral y compleja de las dinámicas de las personas en el ámbito laboral.

Las razones del agotamiento se pueden encontrar tanto en factores externos como internos; el externo es el entorno de una organización, las leyes y reglamentos que rodean el trabajo, el desarrollo profesional y los intentos de hacer frente a los requisitos del mercado laboral y su competitividad predominante. Nuestra investigación se centra en los factores internos, la posible personalidad que dicta una susceptibilidad al agotamiento, así como el otro lado del espectro: las medidas de personalidad que protegen y amortiguan las consecuencias negativas de la tensión en el lugar de trabajo, todo ello dentro del marco teórico recopilado.

Para ello, se examinan conceptos clave de estrés y burnout hasta conceptos de compromiso y salud organizacional. Finalmente, resume la necesidad de la integración de la teoría y la práctica, el proceso de desgaste y compromiso laboral, como experiencias de convivencia, propias de la vida organizacional.

Por lo antes mencionado, se estableció el objetivo general de poder revisar la literatura científica relacionada al síndrome de burnout, además se establecieron como objetivos específicos, el poder identificar las bases teóricas más relevantes respecto al burnout, determinar las dimensiones del burnout, identificar los principales síntomas del burnout en el trabajador y determinar las principales consecuencias del burnout en el trabajador; proporcionando así, a los empleadores, algunas herramientas adecuadas para la evaluación de riesgos de los peligros psicosociales relacionados con el síndrome de burnout.

El presente estudio se justifica teóricamente, porque investiga el síndrome de burnout desde su etiología, tipologías, teorías y demás investigaciones científicas y contrastables, relacionados a este síndrome, brindando una data nueva y compacta que permita a empleadores,

trabajadores e investigadores, un conocimiento verídico y actualizado sobre la variable de estudio (síndrome de burnout), toda vez que otorga el cimiento para futuras investigaciones que deseen ampliar o aplicar este tema en mención; además su justificación práctica se centra en abordar esta problemática del ámbito organizacional, ya que esta cronificación del estrés laboral se considera un gran riesgo psicosocial que genera repercusiones en varios aspectos de la persona.

A razón del estado del arte del constructo de interés, se cita, en primera instancia, a los postulados teóricos respectivos, mencionando que el término burnout fue dado originalmente por Freudenberger (1984), quien consideraba a este constructo como la presencia de cansancio y sensación de fracaso que percibe el trabajador dada la sobrecarga laboral y que resultó en el agotamiento de energías, recursos personales y voluntad.

Muñoz (2022) indica que el término en su traducción al español significa “estar quemado” y que dicha palabra hace alusión a la respuesta emocional y fisiológica que genera el trabajador ante un estrés crónico, caracterizado por cansancio, malestar y agotamiento emocional, así como sentimientos de inadecuación e incluso presencia de despersonalización; generando así diversas alteraciones emocionales, conductuales y físicas en quien lo padece.

Por su parte, la OMS indica que el síndrome de burnout es resultante del estrés laboral que no ha sido controlado de forma adecuada, caracterizándose por sentimientos de agotamiento, sentimientos de negativismo en torno al trabajo y la disminución de la actividad y eficacia profesional (OMS, 2019).

Una investigación del año 2021, indica que 3 de cada 5 empleados de Estados Unidos, informaron impactos negativos del estrés relacionado con el trabajo (Abramson, 2022), donde ellos percibieron falta de interés y motivación hacia el trabajo (26 %), disminución de su esfuerzo físico (19 %), el 36% indicó cansancio cognitivo, y un 38% señalaron que aumentó su estrés laboral desde la pandemia por COVID-19 (Abramson, 2022). Otro estudio ejecutado en América Latina y España demostró que el síndrome de burnout prevalece en el 14.9% de profesionales de España, en el 4.2% de México, en el 14.4% de Argentina,

en el 5.9% de Colombia y en el 4.3% de Perú (Linares y Guedez, 2021); esto solo demuestra que el síndrome de burnout juega un papel muy importante hoy en día en la actividad laboral profesional. Otros estudios proponen que son las mujeres quienes son más proclives a sufrir del síndrome de burnout, así mismo, son el personal nombrado y de mayor antigüedad, quienes tienden a padecer en mayor incidencia de esta condición (Baquero y Arroyave, 2021); así mismo, el 50% de personas de entre 45 a 54 años la presentan (Erschens et al., 2019).

Lopez (2017) menciona las siguientes teorías de burnout con sus respectivos modelos explicativos:

Teoría sociocognitiva del yo: basada en la triada de autoconfianza, autoeficiencia y autoconcepto, donde la seguridad que muestre la persona sobre sus propias capacidades, establecerá el nivel de desempeño en sus actividades laborales; esta teoría posee cuatro modelos: el modelo de competencias de Harrison (que alude a que las motivaciones de los trabajadores se ven obstaculizados por la sobrecarga laboral o la deficiencia en los recursos materiales o tecnológicos puestos a disposición, y estos al sobrepasar la motivación y eficiencia del trabajador, merma sus expectativas entrando en una situación de frustración); el modelo de Pines (que considera que es indispensable un ambiente laboral donde se mantenga la motivación y satisfacción del trabajador, donde el sentimiento de frustración por no alcanzar los objetivos profesionales generan una crisis existencial que se traduce en sentimientos de incapacidad, pesimismo y negatividad); el modelo de Cherniss (sostiene que debe relacionarse las características del ambiente con las características propias del trabajador, es decir el trabajador debe sentirse satisfecho con su trabajo y sentirse adherido a su entidad; por el contrario la falla en esta equidad mermaría el compromiso y motivación del mismo); el modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (quienes refieren que las discrepancias entre la demanda de las funciones y las capacidades del trabajador, merma las expectativas de éxito y autoconfianza, en este modelo se ve afectado en mayor incidencia el autoconcepto, lo que puede conllevar a una reducción progresiva de las

habilidades de resolución de problemas y por consecuente, sentimientos de frustración).

Teoría del intercambio social: se basa en la percepción de falta de igualdad y equidad en el ámbito laboral, en la que el trabajador suele compararse con sus pares; aquí están los siguientes modelos: modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (que explica el burnout se da por la incertidumbre del actuar del trabajador ante situaciones de alta demanda, así como el equilibrio que ellos perciben entre su trabajo y los reconocimientos recibidos); modelo de conservación de recursos (que es la percepción de insatisfacción laboral, por lo cual, el trabajador generará una merma del compromiso organizacional, ya que estos no se sienten valorados o reconocidos dentro de la empresa).

Teoría organizacional: que indica que el clima y cultura organizacional juegan un papel importante en las habilidades del individuo, pudiendo potencializar sus esfuerzos o por el contrario, minimizarlos o alterarlos; aquí tenemos los modelos de: Golembiewski, Munzenrider y Carter (quienes señalan que un suceso desencadena otro y por ende el burnout puede ser algo progresivo en magnitud y duración, señalan que el síndrome de burnout suele originarse por la pobreza de recursos para hacer frente a la sobrecarga laboral, además de considerar el sobre involucramiento con las necesidades del usuario, lo cual sobrecargaría las propias acciones del trabajador); modelo de Cox, Kuk y Leiter (que expresa que el burnout se genera por la ineficiencia de las estrategias de afrontamiento por parte del trabajador, es decir la incapacidad para hacer frente a situaciones de estrés); modelo de Winnubst (que articula la estructura, cultura y clima organizacional como fuentes protectoras o estresantes en el trabajador, así como las redes de apoyo social dentro de la propia empresa que permita al trabajador un sentido de ética, valoración y apoyo a sus funciones).

Teoría estructural: integra las características organizacionales, las relaciones interpersonales y la personalidad propia del trabajador; donde el estrés se deriva del desequilibrio o inadecuación de estas, tiene como modelo el propuesto por Gil-Monte, Peiró y Valcarcel; donde debe existir una situación mediadora ente las

demandas del trabajador como los intereses de la organización, a fin de evitar consecuencias para alguno de los dos bandos.

Teoría de demandas y recursos laborales: engloba aspectos como el bienestar del trabajador, la salud y las condiciones propias del trabajo, analizando el burnout desde la motivación laboral y el propio estrés laboral, asumiendo factores de riesgo (hacia el estrés) o protectores (hacia la motivación), aquí se incluye el modelo de Demerouti y Bakker, quienes postulan que los buenos recursos laborales permiten un estrés positivo, donde el trabajador disfruta de las nuevas oportunidades de aprendizaje y logro de objetivos instituciones, mientras que los bajos recursos dificultarán su labor y generará sentimientos de frustración, así como agotamiento emocional y cognitivo, pensando que no pueden realizar una labor eficaz.

Olivares (2017) señala que la teoría más aceptada para comprender el síndrome de burnout es el propuesto por Maslach (2009) teorizó que el síndrome de burnout se genera en el desajuste que hay entre el trabajo (demanda) y la persona (recursos), y donde estos desajustes generan consecuencias organizacionales y personales, postulando así un modelo tridimensional del burnout, que abarca las siguientes dimensiones:

a. Agotamiento emocional que se refiere a que el trabajador se siente emocionalmente cansado, por cuanto sus recursos conductuales, cognitivos y emocionales han sido sobrepasados por la carga laboral, y consumidos en su totalidad.

b. Despersonalización, que implica los sentimientos de hostilidad y alejamiento social que presenta el trabajador hacia sus compañeros de trabajo.

c. La falta de realización personal, que es la reducción de proactividad, iniciativa y competencia direccionadas a la obtención de éxito laboral y profesional, modificando sus propias creencias personales y llegando al punto de devaluar sus propias habilidades y destrezas, más aún cuando hace frente a trabajos en grupo.

Otro postulado, propuesto por Bianchi et al. (2015) señalan que el modelo triaxial está vinculado con la sintomatología depresiva, considerando que el agotamiento emocional se trata más de un síntoma depresivo que de un síntoma de estrés;

además, que este síndrome no es propio de un rubro profesional específico, sino que es una condición que se genera en cualquier ámbito laboral, puesto que su génesis está en la alta demanda laboral, así como la sobrecarga de tareas o funciones, lo cual merma la capacidad de respuesta del profesional ante dicho fin y por ende su eficacia y productividad se ven minimizadas.

Martínez (2019) habla sobre los factores que propician la presencia del síndrome de burnout, entre las que menciona:

a. A nivel individual, la contratransferencia o implicarse de forma excesiva en las necesidades y problemas de los usuarios, aumenta el nivel de exigencia y toma la solución de problemas como un reto personal.

b. Las relaciones interpersonales en el trabajo, ya sea con usuarios o con otros compañeros de trabajo, donde las situaciones conflictivas, riñas y demás situaciones adversas, pueden generar un clima de tensión y malestar, que se incrementa por la falta de apoyo o situaciones de hostigamiento y acoso.

c. El plano organización caracterizada por burocracia o situaciones de inequidad entre los trabajadores, favoritismos o problemas de coordinación que impiden el adecuado reconocimiento de las labores de cada profesional.

d. El entorno social donde se ejecuta la profesión, no siendo el favorito del trabajador, accediendo a este por mera necesidad laboral, existiendo así una presión interna por llevar el sustento económico, más que, por identidad institucional; lo que genera que el profesional no se sienta comprometido con su trabajo y por ende sea más susceptible a sentirse inconforme con las funciones a realizar.

A nivel de dimensiones del burnout, Molido (2022) menciona:

Ilusión por el trabajo, es la percepción del trabajo como algo productivo, donde las metas laborales son fuente de placer personal, esta dimensión hace alusión a la autoeficacia profesional.

Desgaste psíquico, es la presencia de agotamiento emocional y físico por la rutina y la continua exposición a situación de conflicto dado por la propia naturaleza del trabajo.

Culpa, son las actitudes negativas que posee el trabajador en cada interacción interpersonal con sus demás colegas.

Indolencia, es la dejadez o abandono a las labores profesionales al punto que se muestra indiferente a su funciones o metas profesionales.

Marquez et al. (2021) señala que otra forma de comprender el síndrome de burnout, es a través de las siguientes dimensiones:

a. El agotamiento emocional, cognitivo y físico

b. La desconexión con el entorno, ya sea laboral o social.

Así mismo, se refiere que el síndrome de burnout puede estar direccionado al trabajo (por la alta demanda, carga laboral y adaptación a nuevas herramientas o tecnológicas para el trabajo), a la persona en sí (insuficiencia de recursos profesionales y de afrontamiento) y hacia el cliente o compañeros de trabajo (relaciones interpersonales de inequidad o conflicto).

Thomson y Jaque (2017) mencionan que los principales síntomas para identificar el síndrome de burnout en el trabajador se dividen en:

Síntomas físicos: dolores de estómago (intestinales) y de cabeza, además de excesiva fatiga y alteraciones en el apetito o descanso (sueño).

Síntomas emocionales: labilidad emocional, ataques de ira e irritabilidad, pesimismo, pérdida de motivación para sus labores y sensación de fracaso.

Síntomas comportamentales: reducción de las tareas diarias, decaída en los índices de productividad, aislamiento social (falta de dialogo) y disminución de la interacción en reuniones de equipo de trabajo.

Moriano et al. (2019) indican las siguientes consecuencias del burnout:

A nivel individual: se divide en físicas y psicológicas, siendo que las psicológicas son baja autoestima, problemas de concentración, procrastinación, depresión, disminución del compromiso organización e incluso consumo de sustancias psicoactivas. En relación con las consecuencias físicas, se encuentra: dolores de cabeza, dolores de cuello, espalda y pecho; fatiga, insomnio y pérdida/aumento de peso.

A nivel organizacional: disminución de la producción, conflictos en el entorno del trabajo, mala imagen institucional,

inadecuado clima laboral y pérdidas económicas.

En segunda instancia del estado del arte, se cita a los siguientes antecedentes de investigación:

Bosque et al. (2023) efectuaron un artículo de revisión sobre el síndrome de burnout, donde los autores concluyen que el burnout es una causa principal de la deserción organizacional, teniendo como principales factores, el estrés, la desorganización de recursos, remuneración insuficiente y sobrecarga laboral. Así mismo los autores concluyen que el burnout trasciende la sintomatología personal y tiende a crear un entorno organizacional caracterizado por inadecuadas relaciones interpersonales y conflictos laborales.

Carmo et al. (2023) direccionaron un estudio a fin de determinar si la proteína c reactiva está relacionada al síndrome de burnout, para lo cual realizaron una revisión de diversos artículos en distintos idiomas, concluyendo que el burnout se asocia con niveles altos de proteína c reactiva (dado por el bajo consumo de cítricos), aun así, se debe considerar que los artículos revisados son de diseño transversal, por lo cual se amerita la ampliación de estudios longitudinales a fin de obtener mayor certeza de las conclusiones arribadas.

Garcia et al. (2023) generaron una revisión bibliográfica de estudios realizados entre el 2010 a 2020 para valorar el síndrome de burnout, así como sus variables organizacionales y personales. El estudio concluye que las dimensiones del burnout tales como despersonalización y agotamiento emocional están asociados con los bajos recursos de la persona para soportar y afrontar situaciones de alta demanda y estrés, mientras que la dimensión de baja realización personal está relacionado con la propia percepción del trabajador referente al significado y relevancia que le brinda a su trabajo y sobre sus propias competencias profesionales para lograr el adecuado cumplimiento de sus funciones. En la variable organizacional, los autores consideran que el empoderamiento organizacional apoya la reducción de los niveles de burnout.

Kleinjan (2023) realizó un estudio a fin de determinar las propiedades psicométricas de la herramienta de evaluación de agotamiento (BAT) a fin de

reemplazar al MBI (por su antigüedad), para dicho estudio se empeló una muestra de 794 participantes de 4 países: Sudáfrica, Estados Unidos, Países Bajo y Australia. Se utilizó un modelo de regresión logística para el diferenciamiento de los ítems de ambos instrumentos. El autor concluye que ambos instrumentos miden de forma adecuada el burnout; sin embargo, el modelo de modelo de Rasch (base del test BAT) muestra una medida más completa del síndrome de burnout.

Leite et al. (2023) investigaron sobre el impacto de la modalidad de trabajo virtual y la demanda tecnológica de los últimos años sobre el estrés laboral, realizando una revisión bibliográfica de estudios comprendidos entre el 2005 al 2021; el estudio señala que el desequilibrio entre las habilidades del trabajador para manejar herramientas tecnológicas y la demanda del trabajo en plataformas virtuales, también genera estrés laboral, más aun cuando no existe previa capacitación o adecuada organización de las nuevas labores o funciones a realizar, por lo que también se genera incertidumbre y frustración, al ser el propio profesional quien adapte su trabajo de la forma que vea conveniente, pero que existe un contraste negativo al momento del monitoreo o acoplamiento de información (informe).

Lopes et al. (2023) efectuaron una investigación para determinar la relación entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, para ello se aplicó el Maslach Burnout Inventory a los participantes del estudio, considerándose que no hay relación entre el burnout y el compromiso organizacional, pero que el burnout si afecta el compromiso afectivo y operatorio del trabajador (plano emocional y conductual de la persona). se evidenció que el burnout no afecta el compromiso normativo (cumplimiento de normas y reglamento de trabajo).

Paunero y Pérez (2023) efectuaron un estudio longitudinal entre mayo del 2021 a julio del 2021 con 56 profesionales a quien se les midió los niveles de burnout a través de la prueba MBI, observándose la predominancia del burnout en el 64.29% de profesionales con nivel alto; además se encontraron factores asociados tales como sexo, edad, cantidad de hijos, horario laboral y lugar de trabajo, todo ello durante la pandemia por COVID-19.

Samaniego et al. (2023) realizaron un estudio a fin de comprobar si el burnout está asociado al síndrome de desgaste por empatía, que básicamente se centra en la absorción emocional por parte de los profesionales que están expuestos al contacto con personas que viven eventos traumáticos, es así que el problema del usuario lo asocia como propio. El estudio en mención determinó que si existe una fuerte relación entre el síndrome de desgaste por empatía y el burnout, lo que plasma la interrogante de como delimitar esa fina línea que separa las funciones del trabajador, con la resolución del problema del usuario a fin de evitar situaciones de desgaste emocional innecesario sin generar incomodidad en los usuarios.

Cardoso et al. (2022) elaboraron una investigación a fin de poder establecer su propia escala de medición del burnout, ello considerando la participación de 854 trabajadores; su cuestionario fue sometido a un modelo bifactorial, por un lado, las dimensiones propuestas por Maslach y una escala para medir el error o mentira. Su instrumento quedó construido por 38 ítems en escala Likert. Los resultados muestran un Alpha de 0.95, además de una carga factorial mínima de 0.30. El autor concluye que su instrumento es válido para medir el burnout en su población objetivo.

Faria et al. (2022) realizaron un estudio para determinar la asociación entre factores psicosociales y dolor multi sitio (dolor que aparece en más de una zona del cuerpo a la vez) en 195 trabajadores, cuyo resultado se aprecia la incidencia del burnout y estrés (ambos con 95% de prevalencia), se observaba el 75% de disminución de compromiso en el trabajo, predictibilidad 86% y percepción inadecuada de salud (54%). Dichos factores psicosociales se asociaron al dolor multi sitio.

Hernández et al. (2022) elaboraron un estudio a fin de validar una escala de medición del burnout con los indicadores propuestos Copenhagen a la realidad peruana; contando con una muestra de 160 participantes a quienes se les aplicó el instrumento Copenhagen Burnout Inventory (CBI); el análisis factorial confirmatorio indicó la presencia de 3 factores, además que la escala general obtuvo un alfa=0.82. de igual forma la prueba muestra correlaciones significativas con la escala de estrés

traumático secundaria y la escala de estrés percibido agudo; por lo que los autores concluyen que el instrumento CBI es adecuado para medir el síndrome de burnout en el contexto peruano.

Parker y Tavella (2022) realizaron un estudio de revisión bibliográfica donde indagan la definición, diagnóstico y forma de evaluación del burnout. El autor también realiza una diferenciación de los síntomas depresivos con los que suele asociarse, indicando que la merma del estado anímico en el burnout se direcciona más a las funciones laborales y tiene mayor presencia sintomática dentro de la organización, en cambio la depresión suele ser más genérica y por ende su presencia sintomática es en cualquier área de desenvolvimiento de la persona. El autor hace hincapié a la necesidad de un adecuado diagnóstico antes del tratamiento, a fin de evitar casos falsos, así como el uso de inadecuadas estrategias de diagnóstico, puesto que la persona se vería expuesta a tratamiento psicológico y farmacológico errado.

Santaella (2022), realizó un estudio a fin de determinar si el síndrome de burnout trae consigo implicancias médicas como sedentarismo o presión arterial alta. El estudio correlacional contó con el apoyo de 25 personas a quienes se les aplicó el IMC, se les midió la presión arterial y se les aplicó el MBI. La investigación concluye que no existe relación entre el sedentarismo o sobrepeso y burnout, pero si existe relación positiva y significativa entre presión arterial y burnout; siendo que el sexo masculino es el más proclive.

Cuadrado et al. (2021) hicieron tres estudios distintos con la finalidad de determinar si la personalidad tipo D (tendencia para experimentar estrés crónico) está relacionada con el burnout: el primer estudio contó con 354 participantes, el estudio 2 con 567 participantes y el estudio 3 con 111 participantes. Los autores concluyen que existe relación entre la dimensión resonancia emocional de la personalidad tipo D y burnout, la disonancia se transforma en factor de riesgo para el burnout, la autoeficacia y afrontamiento al estrés actúan como factores protectores, así mismo, la motivación intrínseca se relaciona de forma negativa con el burnout.

Heras y Osca (2021) realizaron una investigación a fin de analizar si el burnout



está relacionado con los conflictos que existan en el entorno familia, para ello empleó una muestra de 131 parejas. Dicha investigación estableció un modelo predictivo donde concluye que el conflicto familiar influye en un 32% sobre el burnout ( $\beta = .32, p < .01$ ).

Lopez et al. (2021) ejecutaron un estudio exploratorio a fin de indagar la incidencia del síndrome de burnout y los efectos adversos que este posee. Es un estudio realizado con 3537 profesionales de 4 países, donde se aprecia que el 67% de ellos poseen indicadores positivos de síndrome de burnout. Entre los efectos adversos explorados, se encontró la incidencia de falta de autonomía profesional, falta de apoyo organizacional y deterioro del clima institucional. Se concluye que el 70% de efectos adversos no son de tratamiento clínico, pero que el 80% de ellos son proclives a aumentar su gravedad de no ser tratados a tiempo. Dicho resultado demuestra que el tratamiento oportuno del burnout evita el tratamiento clínico (incluyendo el farmacológico).

Tavella et al. (2021) efectuaron una investigación para explorar la naturaleza del síndrome de burnout, examinando los síntomas de este a través de 622 participantes que llenaron un cuestionario de autoreporte, donde se incluían sintomatología relacionada al agotamiento y disfunción cognitiva, disminución del rendimiento laboral, estado de ánimo deprimido, pérdida de empatía y retraimiento social. Se observa que el agotamiento cognitivo es el más frecuente, así como pérdida de empatía y retraimiento social. Entre más se experimente el burnout, mayor será la presencia de síntomas depresivos y rendimiento laboral comprometido.

Campos et al. (2020) realizaron una revisión sistemática sobre burnout y los valores humanos, para ello analizaron 9 artículos de las bases de datos de Pubmed, Scielo, Cabez, Cisne/Ucm y BVS; los autores afirman que el burnout está asociado a los valores humanos (más que a los valores éticos o profesionales), tales como la apertura al cambio, la conservación, la auto trascendencia y la autopromoción. Dichos valores también están relacionados con las dimensiones del burnout tales como: agotamiento

emocional, despersonalización y baja realización personal.

De Oliveira et al. (2020) ejecutaron un estudio sobre el síndrome de burnout y calidad de vida profesional, para ello utilizaron el QVP-35 (Qualidade de Vida Profissional) y CBI (Copenhagen Burnout Inventory), aplicados a 93 participantes a fin de analizar la relación entre las variables. Se concluye que no existe relación entre las variables, pero se confirmó que existe relación entre las dimensiones del burnout y calidad de vida profesional.

Jacobo y Máynez (2020) generaron una investigación que tuvo como propósito el elaborar y validar un instrumento que permita medir el riesgo psicosocial y burnout laboral; para ello se basaron en el test Burnout Measure, CBI y MBI, integrando en el las diversas dimensiones propuestas por sus propios autores, obteniendo así un instrumentos con interacciones ítem x ítem de ente 0.11 a 0.74 (entre 80 ítems), los autores concluyen que su instrumento posee una medición válida y confiable para ser aplicado en el ámbito de investigación.

Lobo (2020) hizo una revisión sistemática del síndrome de burnout donde señala que este se genera por una hiperactivación del organismo, como respuesta a un elemento estreso, siendo de naturaleza crónica y que presenta alteraciones emocionales y conductuales, teniendo una repercusión sobre la calidad de vida de la persona. El autor concluye que los profesionales de la salud y docentes son los más propensos a sufrir de esta condición, además que el burnout debe atacarse desde que se dan los primeros síntomas de estrés, a lo que la entidad debe tener cuenta la sobrecarga laboral, escasez de personal, presencia de usuarios problemáticos y la rotación de turnos, los cuales juegan como factores de riesgo. También refiere que una de las formas más afectivas y adecuadas de combatir este síndrome es con la presencia de un profesional dentro de la misma entidad, de preferencia psicólogo, a fin de abordar adecuadamente cada factor que incide en la presencia del burnout.

Garita y Herrera (2019) ejecutaron una investigación a través del test creado por Maslach, para ver la eficacia del mismo en la valoración del burnout en el personal

administrativo, por lo que emplearon tres instrumentos, la ficha de observación directa del comportamiento de los trabajadores, una entrevista realizada al superior inmediato y el Maslach Burnout Inventory; encontrando que existen niveles medios de despersonalización y agotamiento emocional en los trabajadores, dichos autores concluyen que existe similitudes entre los 3 instrumentos aplicados, por lo cual el Maslach Burnout Inventory (MBI), sería un cuestionario eficaz para poder detectar el burnout en los trabajadores.

Obregon et al. (2019) realizaron un análisis estructural del compromiso del trabajo y síndrome de burnout, en el cual se buscó determinar la relación entre dichas variables. Se utilizaron las escalas MBI-GS y UWES en un total de 1511 participantes. El autor indica que existe una relación inversa entre el compromiso frente al trabajo y el síndrome de burnout, eso revelaría que el compromiso hacia el trabajo actúa como factor que contrarresta el estrés laboral.

Prada (2019), indagó sobre la incidencia de los cinco factores del trabajo, sobre la motivación, bienestar y estrés de los trabajadores, para ello formuló una investigación correlacional y explicativa, donde contó con una muestra conformada por 360 profesionales a quienes se les aplicó el MBI. Entre los principales resultados, destacan: existe relación significativa entre burnout y desinterés emocional, existe relación entre burnout y falta de incentivos. Además, el análisis de regresión evidencia que el burnout actúa de forma negativa sobre la motivación de los trabajadores.

Rivera et al. (2019) efectuaron una revisión sistematizada a fin de abordar el síndrome de burnout, enfatizando que esta condición podría hacer que el trabajador odie su trabajo, además mencionan los siguientes factores protectores ante el burnout: la edad y experiencia (entendiéndose que los primeros años de ejercicio profesional genera un choque entre el idealismo y la realidad, además que adecuarse al trabajo es difícil en los primeros meses de ingreso, por lo que la experiencia permite que exista un mejor control en las tareas laborales), estrategias de relajación y afrontamiento al estrés, capacidad para aceptar y analizar problemas (no intentar resolver el problema

de forma rápida, sino analizarla e ir desarrollándola poco a poco), y la tolerancia a la frustración (que es aceptar la adversidad y que no siempre se logra o conseguir lo que uno quiere o desea, aceptar la naturaleza de las cosas).

Vieira y Araujo (2019) realizaron un estudio de revisión bibliográfica a fin de comprender más a detalle del burnout, donde califican a este síndrome con una condición psicológica resultante del estrés crónico y que está basado en las tres dimensiones propuestas por Maslach; el estudio se centra también en la perspectiva sociocultural, donde el medio (sociedad) influye en la adquisición de comportamientos profesionales y en la expectativa de la vida laboral, por ende condiciona el actuar del profesional al momento de ejecutar sus funciones organizacionales; además de que el síndrome de burnout es capaz de generar sintomatología física y psicológica, perturbando tanto a la persona que lo padece como al entorno que lo rodea (compañeros de trabajo), generando una situación tensa que puede acarrear la presencia de este síndrome en otros trabajadores.

Carlotto y Gonçalves (2018) elaboraron un estudio a fin de observar la prevalencia del síndrome de burnout y si poder predictivo en el desgaste psíquico, indolencia, ilusión por el trabajo y culpa. El estudio se llevó a cabo con 538 funcionarios públicos a quienes se les aplicó el Burnout Inventory - SBI, donde se apreció que el tipo de trabajo a realizar, el ambiente social del trabajo, el horario, las condiciones físicas del local de trabajo y la carga laboral son elementos predictores del síndrome de burnout. Además, que el burnout predice la indolencia (82.7%) y el desgaste psíquico (68.5%).

Mauranges (2018) realizó una investigación basada en revisión bibliográfica para poder determinar la naturaleza del burnout, así como sus bases clínicas y ocupacionales. El autor concluye que el tema de burnout debe tomarse con la seriedad posible, ya que, al poseer origen individual y organizacional, no se puede direccionar todo el tratamiento hacia lo clínico, ni todo hacia lo organizacional, sino realizar un trabajo en conjunto, donde la empresa también debe verse comprometida por el monitoreo de la salud física y emoci-

onal de sus trabajadores, insertando lo que actualmente se conoce como pautas activas, actividad preventiva del burnout.

Roy (2018) realizó una investigación basada en revisión de la literatura para definir y caracterizar el síndrome de burnout, abarcando su historia, teorías y estrategias terapéuticas; donde resaltando este último punto, el autor señala que por sus características clínicas (considerándolo como trastorno mental), sería importante un profesional en psiquiatría para el diagnóstico y tratamiento multidisciplinar del paciente, que abarca a la persona, organización e incluso el entorno familiar.

Thiery (2018) indagó a través de una revisión sistemática, todo lo concerniente al burnout, ello a fin de consolidar los estudios correspondientes al mismo, el autor concluye que los estudios de burnout a la fecha son insuficientes, teniéndose en cuenta que incluso no se posee un análisis solidificado por parte de algún manual de diagnóstico clínico (DSM-V o CIE-11), además que al no poseer dicha diferenciación, los trabajadores que poseen dicho mal, son abordados erróneamente y por ende el tratamiento no suele ser eficaz. Otro punto crítico que hace el autor es el hecho de mencionar la insuficiencia de estudios del burnout en áreas distintas a la docencia y salud, además del mal enfoque que algunos brindan, toda vez que el burnout es catalogado como una problemática laboral, pero que, sin embargo, muchos estudios buscan y miden el burnout en estudiantes; ese inadecuado direccionamiento impide una adecuada valoración del síndrome y genera ambigüedad en el conocimiento a explorar.

Gauche et al. (2017) ejecutaron una investigación a fin de discernir que recursos personales previenen el burnout y generan bienestar entre los trabajadores, para ello contó con la participación de 26 trabajadores a quienes se les aplicaron entrevistas semiestructuradas donde los trabajadores indicaron que el burnout posee factores de riesgo personales y organizacionales, dado los limitados recursos laborales que poseen an su disposición, ellos también indican que las practicas gerenciales direcciona el clima laboral de forma adecuada, evidenciando favoritismo a cierto sector, por lo que los autores concluyen que la entidad debe garantizar un trato lineal e igualdad de

oportunidades entre todos sus trabajadores, además como constante capacitación y empoderamiento a fin de hacer adecuado frente a los nuevos desafíos del mercado laboral.

Golonka et al. (2017) ejecutaron una investigación para determinar si existe asociación entre el burnout y la depresión y la ansiedad; para ello contaron con la participación de 100 varones a quienes se les aplicaron el MBI, el Beck's Depression Inventory y el Anxiety Inventory, así como el NEO Five-Factor Inventory (para evaluar personalidad). Entre los resultados se observa que existe una relación fuerte entre el burnout y el agotamiento emocional, así mismo, existe una fuerte relación entre burnout, ansiedad y depresión, la dimensión despersonalización se relaciona más con la depresión.

Portoghese et al. (2017) desarrollaron un estudio cuantitativo a fin de observar si el síndrome de burnout está relacionado con la violencia psicológica dada en el trabajo, para ello contó con la participación de 40 trabajadores, quienes desarrollaron un cuestionario general y un cuaderno diario (a fin de observar las conductas de los demás participantes), los resultados concluyen que el agotamiento emocional y la despersonalización están asociadas a la violencia psicológica, así mismo, se presenció que el control laboral no regula la violencia psicología o la despersonalización; por último, se indica que existe un alto índice de miedo a violencia futura.

Salminen et al. (2017) realizaron un estudio longitudinal a fin de observar el proceso de mejora de personas que padecen del síndrome de burnout, para lo cual realizaron entrevistas semiestructuradas y fichas de seguimiento a cada participante del estudio, en dicho estudio se apreció una recuperación heterogénea en los participantes, donde involucraban factores como: la percepción de los beneficios del curso de rehabilitación, el apoyo de su jefe inmediato y los factores personales. Se concluye que el pronóstico y rapidez de la rehabilitación depende no solo de los factores laborales, sino también de las características de personalidad propia del trabajador; además se apreció una mejoría más rápida en aquellos participantes que sentían mayor compromiso y apoyo de su entidad.

## METODOLOGÍA

Se trata de una investigación documental, toda vez que se realizó la consulta de libros, revistas, investigaciones, tesis, entre otros documentos que están ligadas al contexto de investigación que cumplen los criterios de autenticidad y confiabilidad (Arias, et al., 2022).

Es un estudio observacional-descriptivo, toda vez que busca especificar las características y propiedades del fenómeno de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Se realizó una revisión sistemática, el cual se basa en la exploración de artículos e investigaciones idóneas para la construcción de la revisión de literatura, cuya finalidad es disminuir el sesgo de información errónea o superficial y aportar de forma verídica al conocimiento científico (Moreno et al., 2018)

Se efectuó la técnica que análisis documental, el cual es un proceso de revisión, que en este caso fue realizado de fuentes secundarias (aportadas por otros autores e investigadores), de los cuales se extraen la información para de mayor relevancia a fin de ser ordenados y clasificados acorde a un análisis externo (que aborde la problemática relacionada a la investigación) y un análisis interno (que el contenido sea de calidad) (Arias, et al., 2022).

Se utilizó el análisis conceptual, el cual es un método por el cual el análisis de la información y conceptos recopilados que permiten discernir la naturaleza del fenómeno y obtener una mayor comprensión de este, direccionando el análisis a la respuesta de los objetivos propuestos en el estudio (Guirao, 2015).

La revisión de la literatura comprendió las siguientes estrategias de búsqueda:

**Criterio de inclusión:** toda investigación científica plasmada mediante libro, revista, tesis u otros trabajos científicos avalados por revistas indexadas o universidades nacionales y extranjeras; abarcando una antigüedad máxima de 7 años hasta el 31 de mayo del 2023.

**Criterio de Exclusión:** no se consideró ningún artículo web de publicación anónima, ni notas de prensa u opinión, además de excluirse investigación y artículos que datan del 2016 hacia abajo (antigüedad mayor de 7 años).

Las palabras claves empleadas en el estudio consisten en el uso de: burnout, síndrome, estrés, laboral, artículos, investigaciones, así como sus homónimos en inglés: burnout, syndrome, stress, labor, articles, research.

La búsqueda se realizó en revistas indexadas, repositorios institucionales y revistas de publicación libre, las cuales están en idioma español, inglés, portugués y francés.

Es así que la revisión literaria se realizó en las principales bases de datos como Google Académico, Scielo, Scopus, Web of Science, Pubmedic, Redalyc, Dialnet, y repositorios universitarios mediante un check list, previo análisis formal y de contenido (Arias et al., 2022).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El constructo del burnout es una condición que se viene estudiando desde finales del siglo XIX y que poco a poco ha ido cobrando mayor relevancia no solo a nivel organizacional, sino también a nivel clínico, gracias a su inclusión por parte de la OMS en el 2019; ello ha permitido una adecuada identificación del síndrome y por ende dio apertura a que las investigaciones en torno a este se den de forma más adecuada, por cuanto se puede aseverar que el síndrome de burnout es una condición donde el trabajador vivencia situaciones de agotamiento emocional y negativismo en torno a su propio centro laboral lo cual repercute en su desenvolvimiento profesional. El burnout es el estado final de una progresión de intentos fallidos de gestionar el estrés del trabajo, además de ser un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos trabajadores que trabajan en contacto con personas, manifestándose en tres factores o dimensiones: física y/o emocional agotamiento, despersonalización y baja realización personal en el trabajo (según Maslach), siendo capaz de presentar las tres dimensiones a la vez, o dos o uno.

Las diversas bases teóricas planteadas permiten comprender la naturaleza del síndrome, toda vez que tanto a nivel teórico como a nivel práctico (mediante los antecedentes de investigación) se puede observar que la teoría más empleada y aceptada es la propuesta por Maslach a través de sus 3 dimensiones (incluso por la

OMS, que agregó dichas dimensiones como cuadro diferencial para el diagnóstico del burnout), donde incluso varios investigadores han probado el instrumento de dicha autora (MBI) como una herramienta fundamental para valorar e identificar el burnout en los trabajadores de distintas áreas, obteniendo siempre buenos indicadores de validez y confiabilidad; tanto en la realidad peruana como en otros países.

Los autores teóricos y antecedentes de investigación afirman que como estrategias preventivas en el nivel organizacional se considera importante combatir las fuentes de estrés que genera el trabajo mediante la variedad y flexibilidad de la tarea, realizando además programas educativos donde se resalte la conformación de equipos de trabajo de modo que el personal mantenga una continua capacitación y participe en los procesos organizacionales, permitiendo a la vez que tengan un adecuado reconocimiento por la labor que desempeñan mediante refuerzos sociales, buscando con ello aumentar su nivel de compromiso con la institución, lo que eventualmente podría verse reflejado en una mayor productividad y una mejor calidad en la prestación de los servicios.

Otro punto abordado por los investigadores, ahonda en la necesidad de intervención clínica en casos ya avanzados del burnout, contemplando no solo el eje personal, sino un trabajo integral que engloba la familia (teniéndose en cuenta que el entorno familiar se asocia con el burnout) y la organización (por el clima laboral instaurado a raíz del burnout), así mismo, los antecedentes de investigación respaldan la existencia de malestar físico a causa del burnout (incluso el dolor multi sitio), por ende el tratamiento farmacológico no debe ser descartado.

De la data obtenida se aprecia la necesidad de poder seguir abordando la problemática del burnout ello implica la necesidad de seguir poniendo a prueba las teorías ya explicadas, dado que la tecnología ha dado un salto enorme en los últimos años y es dicha tecnología la que se implementa en los diversos centros laborales, teniéndose en cuenta que los recursos profesionales de cada trabajador se verán puestos a prueba de acuerdo con este cambio globalizado. Por otro lado, el CIE-11 (QD85 Burnout), especifica que el

Burnout se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida; sin embargo, surge la necesidad de poder discernir de forma adecuada la revisión bibliográfica (aun de revistas indexadas), ya que este síndrome esta direccionado al campo laboral, no estudiantil, apreciándose que muchos autores hacen mal uso del término y terminan sus estudios desembocando información errada.

## CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general del estudio, se puede indicar que el síndrome de burnout es un estrés crónico dado en el ámbito laboral por un desequilibrio entre la carga/demanda laboral y las estrategias/preparación profesional del trabajador; lo cual desemboca consecuencias tanto para el trabajador (afectando su bienestar físico y psicológico) como para sus compañeros de trabajo (generación de inadecuado clima laboral), pudiendo llegar a tener repercusiones clínicas y por ende la necesidad de poder establecer espacios de prevención dentro de la misma entidad. La etiología del burnout demanda un estudio más minucioso en cada sector profesional, dada la gran amalgama de labores que genera el trabajador (propio de su rama profesional); por ende, su diagnóstico también debe ser diferenciado a fin de no confundirse con cuadros clínicos asociados a ansiedad o depresión.

Se ha podido revisar las bases teóricas del síndrome de burnout, teniéndose en cuenta la teoría sociocognitiva del yo, la teoría del intercambio social, la teoría organizacional y la teoría estructural; siendo la más aceptada, la propuesta por Maslach, la cual cuenta con su propio instrumento de medición y cuyos indicadores han sido adoptados por la OMS e incorporados en su clasificación de enfermedades (CIE-11).

Se determinó como principales dimensiones del burnout: el agotamiento emocional (decaimiento anímico y emocional); la despersonalización (alteración en las relaciones interpersonales con otros trabajadores) y la falta de realización personal (devaluación del propio trabajo y metas profesionales).

Entre los principales síntomas del burnout, se puede mencionar: síntomas físicos (dolores de estómago y de cabeza, además de excesiva fatiga y alteraciones en el apetito o descanso), síntomas emocionales (labilidad emocional, ataques de ira e irritabilidad, pesimismo, pérdida de motivación para sus labores y sensación de fracaso) y síntomas comportamentales (reducción de las tareas diarias, decaída en los índices de productividad, aislamiento social y disminución de la interacción en reuniones de equipo de trabajo).

Para finalizar, se mencionan como principales consecuencias del burnout en el trabajador:

A nivel somático: fatiga crónica, cansancio, frecuentes dolores de cabeza, espalda, cuello y musculares, insomnio, alteraciones respiratorias, alteraciones gastrointestinales, hipertensión, etc.

A nivel conductual: comportamiento suspicaz y paranoide, inflexibilidad y rigidez, incapacidad para estar relajado, superficialidad en el contacto con los demás, aislamiento, actitud cínica, incapacidad de poder concentrarse en el trabajo, quejas constantes, comportamientos de alto riesgo como conductas agresivas hacia los clientes, absentismo, consumo de sustancias psicoactivas, tranquilizantes y barbitúricos.

A nivel emocional: agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, irritabilidad y odio, dificultad para controlar y expresar emociones, aburrimiento, impaciencia e irritabilidad, ansiedad, desorientación, sentimientos depresivos.

A nivel cognitivo: cogniciones asociadas a baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, impotencia para el desempeño del rol profesional, fracaso profesional, etc.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a futuros investigadores poder ampliar el estudio del burnout direccionado a rubros distritos a educación o salud a fin de evaluar el comportamiento y desarrollo de este síndrome en otros contextos, permitiendo un panorama más amplio para su prevención e intervención.

Se recomienda a las diversas entidades laborales, el poder establecer un monitoreo a las pautas activas dentro del trabajo, así como del bienestar emocional de cada

trabajador, a fin de detectar a tiempo el síndrome de burnout.

Se recomienda a otros investigadores a no tergiversar la naturaleza del burnout, estudiándolo en estudiantes u otros ámbitos fuera del laboral, puesto que ello no permite el adecuado conocimiento científico acerca de ese síndrome, a la vez que puede generar mal información en otros investigadores.

Se recomienda a futuros investigadores poder realizar estudios de naturaleza correlacional o explicativa, utilizando el síndrome de burnout en otros estudios de variables organizacionales, tales como clima laboral, relaciones interpersonales, satisfacción con el trabajo, entre otros, a fin de poder evaluar el impacto del burnout en otros aspectos de la vida laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramson, A. (2022). *Burnout and stress are everywhere*. Journal Monitor on Psychology, vol. 53, número 1, pág. 72. <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la Investigación: El método ARIAS para hacer el proyecto de tesis*. Editorial INUDI. <https://doi.org/10.1000/1.5444>
- Agea, O. (2022). *OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional*. <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
- Baquero, X. & Arroyave, M. (2021). *Síndrome de Burnout: ¿Es el Género Femenino más Propenso a Padecerlo?* [Artículo de investigación, Universidad Libre de Colombia]. Repositorio Institucional Unilibre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/23680>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S. & Laurent, E. (2015). *Is it time to consider the burnout syndrome a distinct illness?* Frontiers Public Health, vol. 3, pág. 158. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4459038/>
- Bosque, L., Larrosa, I., Espinoza, E., Calvo, N., Yanguas, P. & Fernandez, A. (2023). *Síndrome de burnout. Artículo monográfico*. Revista Sanitaria de Investigación, vol. 4, número 5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>

- o?codigo=8965463
- Campos, A., Marqués, H. & Álvaro, J. (2020). *Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: una revisión sistemática*. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, vol. 29, número 4, pág. 357-373. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552020000400357&lng=es&tlng=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400357&lng=es&tlng=pt).
- Cardoso, H., Valentini, F., Hauck, N. & Baptista, M. (2022). *Escala Brasileira de Burnout (EBB): Estrutura Interna e Controle de Aquiescência / Brazilian Burnout Scale (BBS): Internal Structure and Acquiescence Control*. Revista Psicologia Social, Organizacional e do Trabalho. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1406325>
- Carlotto, M. & Gonçalves, S. (2018). *Burnout Syndrome in Public Servants: Prevalence and association with Occupational Stressors*. Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre. <https://www.redalyc.org/journal/4010/401064743002/>
- Carmo, D., Conceição, M., Da Silva, A., Pinto, A., Viera, C., De Oliveira, J. & De Oliveira, A. (2023). *Burnout e níveis de proteína c-reativa: revisão integrativa da literatura*. Acta Paulista de Enfermagem, vol. 36. <https://www.scielo.br/j/ape/a/hpp3JHsgsWzMS5rbYgtSGTq/?lang=pt>
- Cuadrado, E., Taberero, C., Fajardo, C., Luque, B., Arenas, A., Moyano, M. & Castillo, R. (2021). *Type D Personality Individuals: Exploring the Protective Role of Intrinsic Job Motivation in Burnout*. Maimonides Biomedical Research Institute of Cordoba (IMIBIC). <https://www.redalyc.org/journal/2313/231369562006/>
- De Oliveira, A., Antonelli, R. & Portulhak, H. (2020). *Burnout syndrome and quality of professional life: a study in accounting offices in the Southwest Paraná*. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. <https://www.redalyc.org/journal/4777/477767135007/>
- Erschens, R., Keifenheim, K., Herrmann, A., Loda, T., Schwille, J., Bugaj, T. & Junne, F. (2019). *Professional burnout among medical students: Systematic literature review and meta-analysis*. Journal Medical Teacher, vol. 41, numero 2, pág. 172 – 183. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1457213>
- Faria, B., Gonçalves, J. & Sato, T. (2022). *Association between psychosocial factors in workers and multisite pain: cross-sectional study / Associação entre fatores psicossociais em trabalhadores e dor multirregional: estudo transversal*. Brazilian Journal of Pain, vol. 5, número 1, pág. 2-7. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1364403>
- Freudenberger, H. (1980). *Burn-out: The High Cost of High Achievement* [https://books.google.com.pe/books/about/Burn\\_out.html?id=4pZ9AAAAMAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Burn_out.html?id=4pZ9AAAAMAAJ&redir_esc=y).
- Garcia, M., Novo, M., Rodriguez, Y., Cuellar, L., Perez, F. & Rodriguez, J. (2023). *Relaciones entre el empoderamiento estructural y psicológico y el Síndrome de Burnout: revisión bibliográfica (2010-2020)*. Revista ENE: Estudios en Enfermería, vol. 17, número 1. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2023000100005&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2023000100005&lang=es)
- Garita, L. & Herrera, J. (2019). *El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio Digital Institucional. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/21144>
- Gauche, C., De Beer, L. & Brink, L. (2017). *Managing employee well-being: A qualitative study exploring job and personal resources of at-risk employees*. Journal volume & issue, vol. 15, número 0, pág. 1-13. <https://doaj.org/article/0013d15de75648ed868f67cc60992143>
- Golonka, K., Mojsa, J., Blukacz, M., Gawłowska, M. & Marek T. (2019). *Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety*. International journal of

- Occupational Medicine and Environmental Health, vol. 32, número 2, pág. 229-244. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30855601/>
- Guirao, A. (2015). *Utilidad y tipos de revisión de literatura*. Ene: Revista en Enfermería, vol. 9, número 2. <https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>
- Heras, L., & Osca, A. (2021). *Work-family conflict, coping strategies and burnout: A gender and couple analysis*. Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 37, número 1, pág. 21-28. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2021a5>
- Hernández, W., Burneo, A. & Cassaretto, M. (2022). *Traducción, adaptación y validación del inventario de burnout de Copenhagen para Perú*. Revista de Psicología (PUCP), vol. 40, número 2, pág. 711-738. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92472022000200711&lang=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472022000200711&lang=es)
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill. DOI: ISBN 978-1-4562-6096-5
- Jacobo, G. & Máynez, A. (2020). *Design and validity of a questionnaire for measuring psychosocial risk factors and burnout*. Universidad Autónoma de Baja California. <https://www.redalyc.org/journal/496/49666177008/>
- Kleinjan, B. (2023). *Psychometric properties of the Burnout Assessment Tool across four countries*. BMC Public Health, vol. 23, número 1, pág. 1-14. <https://doaj.org/article/0099376a1b6e467498251d6e69bce2bf>
- Leite, L., Tescari, G., Souza, I. & Abou, M. (2023). *Demands and Resources in Work Mediated by Digital Platforms: A Scoping Review of the Literature*. Organizações & Sociedade, vol. 30, número 104. <https://www.scielo.br/j/osoc/a/LwKWBw7HhXQ393kWhXJWbTG/?lang=en>
- Linares, G. & Guedez, Y. (2021). *Burnout syndrome invisible pathology among health professionals*. Revista de Atención Primaria, vol. 53, número 5. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7994441/>
- Lovo, J. (2020). *Síndrome de burnout: Un problema moderno*. Revista Entorno, número 70, pág. 110-120. <https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
- Lopes, J., Bretas, C., Fernandes, C. Verwaal, E. & Machado, L. (2023). *Influence of burnout on the organizational commitment of healthcare professionals*. Revista de Administração de Empresas, vol. 63, número 3. <https://www.scielo.br/j/rae/a/8hMPfgb4DTLMWHy3Ksjph9n/?lang=en>
- Lopez, A. (2017). *El síndrome de burnout: antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. [Tesis de doctorado, Universidad de Vigo]. Repositorio Institucional da Vigo. <https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/791?locale-attribute=es>
- Lopez, G., Perez, M., Perez, R. & Perez, D. (2021). *Síndrome de burnout y efectos adversos: la prevención ineludible*. Revista Atención Primaria, vol. 53, número 10. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656721001888?via%3Dihub>
- Márquez, I., Mosquera, M., Ochoa, C., Pacavita, D., Palencia, F. & Riaños, M. (2021). *Instruments for Measuring Burnout Syndrome: A Review-Working Paper*. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3841093](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3841093)
- Martínez, P. (2019). *Una revisión bibliográfica: el síndrome de "burnout"*. Revista Medicina Preventiva. <https://revistamedica.com/sindrome-de-burnout/>
- Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el Síndrome de Burnout*. Revista Ciencia y trabajo, vol. 32. <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstadisticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Mauranges A. (2018). *Symptômes et caractéristiques du burn out [Symptoms and characteristics of burnout]*. Journal Soins, vol. 63, número 830, pág. 28-32. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30449467/>
- Molinedo, M. (2022). *Burnout syndrome:*



- definition, and scales of measurement. *Revista Ocronos*, vol. 5, número 8, pág. 84. <https://revistamedica.com/burnout-definicion-escalas-medicion/>
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. y Villanueva, J. (2018). *Revisión Sistemática: Definición y nociones básicas*. *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, vol. 11, número 3, pág. 184–186. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0719-01072018000300184&lng=en&nrm=iso&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-01072018000300184&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Moriano, J., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. [Artículo web] Madrid: Sanz y Torres, S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=nza8DwAAQBAJ&lpg=PA46&dq=dimensiones%20del%20síndrome%20de%20burnout&hl=es&pg=PA45#v=onepage&q=dimensiones%20del%20síndrome%20de%20burnout&f=false>
- Obregon, S., Schwaab, K. & Dias, L. (2019). *Engagement at work and burnout syndrome: a structural analysis with a quantile approach*. Universidade Federal de Santa Maria. <https://www.redalyc.org/journal/4777/477765948008/>
- Olivares, V. (2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout*. *Revista Ciencia y Trabajo*, vol. 19, número 58. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059)
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2019). *Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.ª revisión*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Osorio, T y Cárdenas, R. (2017) *El burnout una forma específica de estrés laboral*. Manual de psicología clínica aplicada. Madrid: Siglo XXI; 1991.
- Parker, G. & Tavella, G. (2022). *The Diagnosis of Burnout: Some Challenges*. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, vol. 210, número 7, pág. 475-478. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35766539/>
- Paunero, A. & Pérez, J. (2023). *Prevalencia del Síndrome burnout en época covid-19*. *Revista ROL de enfermería*, vol. 46, número 2, pág. 22 - 30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8788477>
- Prada, R. (2019). *Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout*. Universidad EAN de Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/180/18060566003/>
- Portoghese, I., Galleta, M., Leiter, M., Cocco, P., D'Aloja, E. & Campagna, M. (2017). *Fear of future violence at work and job burnout: A diary study on the role of psychological violence and job control*. *Journal Burnout Research*, vol. 7, pág. 36 - 46. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058617300475>
- Rivera, Á., Ortiz, R., Miranda, M. & Navarrete, P. (2019). *Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)*. *Revista Digital de Postgrado*, vol. 8, número 2. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Rodriguez, A., Santos, A. & Gonzales, J. (2020). *Demandas Tecnológicas, Laborales y Psicológicas del Teletrabajo durante la Pandemia por COVID-19*. *Revista Ciencias de la Conducta*, vol. 35, número 1. <https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/33>
- Roy I. (2018). *Le syndrome d'épuisement professionnel : définition, typologie et prise en charge [Burnout syndrome: definition, typology and management]*. *Soins Psychiatr*, vol. 39, número 318, pág. 12-19. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30241629/>
- Salminen, S., Andreou E., Holma, J., Pekkonen, M. & Mäkikangas A. (2017). *Narratives of burnout and recovery from an agency perspective: A two-year longitudinal study*. *Journal Burnout Research*, vol. 7, pág. 1 - 9. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2213058617300165>
- Samaniego, J., Ibáñez, N., Poveda, R., Fernández, S., García, C., Suriá, R. &

- Almudena, A. (2023). *Síndrome de Desgaste por Empatía y Burnout en profesionales relacionados con la salud mental*. Universidad de Alicante. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8877336>
- Santaella, L. (2022). *Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada*. Revista Científica UISRAEL, vol. 9, número 3, pág. 91-110. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2631-27862022000300091&lang=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862022000300091&lang=es)
- Suleiman, N. (2020). *Prevalencia del síndrome de burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería de ginecología y obstetricia del servicio andaluz de salud*. [Tesis de doctorado, Universidad de Granada]. Repositorio Digital Institucional. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/63312>
- Tavella, G., Hadzi, D. & Parker, G. (2021). *Burnout: Redefining its key symptoms*. Psychiatry Research. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34052460/>
- Thiery, C. (2018). *[What is burnout?]*. La Revue du praticien. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30869458/>
- Thomson, P. & Jaque, S. (2017). *20 - Health concerns and burnout*. Journal Creativity and the Performing Artist, vol. 1, pág. 347-370. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780128040515000202>
- Vieira, I. & Araujo, J. (2019). *Burnout e estresse: entre medicalização e psicologização*. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brazil. <https://www.redalyc.org/journal/4008/400860769005/>