

Determinación de los principales factores incidentes del Síndrome de Burnout en América
Latina y Europa entre 2012 y 2022

Daniela García Durán

Yorlin Milagros Sánchez Merchán

Lina Alejandra Jaramillo Arias

Asesora

Julietha Oviedo Correa

Especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C.

2024

Determinación de los principales factores incidentes del Síndrome de Burnout en América
Latina y Europa entre 2012 y 2022

Daniela García Durán 129770

Yorlin Milagros Sánchez Merchán 131439

Lina Alejandra Jaramillo Arias 129774

Trabajo presentado como requisito para obtener el título de Especialista en Gerencia en
Seguridad y Salud en el Trabajo
Especialización Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C.

2024

Tabla de contenido

Introducción.....	7
1. Problema De Investigación.....	11
1.1 Descripción Del Problema	11
1.2 Formulación Del Problema.....	13
2. Objetivos.....	13
2.1 Objetivo General.....	13
2.2 Objetivos Específicos	13
3. Justificación y Delimitación	14
3.1 Justificación	14
3.2 Delimitación.....	16
3.3 Limitaciones.....	17
4. Marcos De Referencia	17
4.1 Estado del arte.....	17
4.2 Marco Teórico.....	140
4.2.1 Teoría Del Síndrome De Burnout O Estrés Laboral.....	140
4.2.2 Teoría Del Riesgo Psicosocial En El Trabajo.....	142
4.2.3 Teoría de la Respuesta Emocional y Cognitiva Negativa a Situaciones Estresantes Crónicas en el Trabajo.....	145
4.2.4 Teoría Del Agotamiento Emocional.....	146
4.2.5 Teoría De La Despersonalización.....	148
4.2.6 Teoría De La Falta De Realización Personal.....	149
4.2.7 Teoría de la Equidad de Género.....	151
4.2.8 Teoría de la desigualdad y discriminación de género.....	152
4.2.9 Teoría De Los Estereotipos.....	153
4.2.10 Teoría de la salud mental en términos de estrés y ansiedad.....	155
4.2.11 Teoría de las relaciones laborales.....	156
4.2.12 Teoría de afrontamiento del síndrome de Burnout frente al rol de genero	157
4.2.13 Teoría de las relaciones humanas y la pirámide de Maslow.....	160
4.2.14 Desconexión laboral	163
4.2.15 Intervención Centrada en el Trabajo.....	164
4.3 Marco legal	165
4.3.1 Normas Nacionales.....	165
4.3.2 Normas internacionales.....	166
5. Marco Metodológico de la Investigación	168
5.1. Tipo de investigación.....	168
5.2. Paradigma de la investigación	169
5.3. Método	169
5.4. Fases de la investigación.....	170
5.4.1 Fase I.....	170
5.4.2 Fase II.....	170
5.4.3 Fase III.....	171
5.4.4 Fase IV.....	171
5.5. Instrumento de la recolección de la información.....	171

5.6.	Población	172
5.7.	Muestra	172
5.8.	Criterios de inclusión	172
5.8.1	Criterios de exclusión	173
5.9.	Fuentes de información.....	173
5.9.1.	Fuentes primarias	173
5.9.2.	Fuentes secundarias	173
5.10.	Cronograma	173
6.	Resultados.....	174
6.1	Análisis e Interpretación de los Resultados	174
6.1.1	Análisis	175
6.2	Discusión	181
7.	Análisis Financiero	183
7.1	Recurso humano	183
7.2	Recurso tecnológico.....	184
7.3	Recursos Físicos	184
7.4	Viáticos	185
7.5	Presupuesto	186
7.6	Costo - Beneficio	186
8.	Conclusiones.....	188
9.	Recomendaciones	191
10.	Referencias bibliográficas	193

Índice de Tablas

Tabla 1: Reseña del artículo Entorno Laboral Organizativo y Social.	20
Tabla 2: Reseña del Artículo Propuesta Inicial	23
Tabla 3: Reseña del artículo La lúdica como herramienta para la prevención del estrés	26
Tabla 4: Reseña del artículo Factores organizacionales que contribuyen a la generación de estrés laboral en TICOM S.A.	30
Tabla 5: Reseña del artículo Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción.	32
Tabla 6: Reseña del artículo Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 en el entorno laboral.	36
Tabla 7: Reseña del artículo Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos.	39
Tabla 8: Reseña del artículo Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas.	42
Tabla 9: Reseña del artículo El Burnout o estrés laboral como enfermedad ocupacional y como pretensión indemnizatoria.	45
Tabla 10: Reseña del artículo Factores que contribuyen al agotamiento de los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19: una encuesta global de cambio rápido.	48
Tabla 11: Reseña del artículo El Síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática.	51

Tabla 12: Reseña del artículo Burnout en Europa.	54
Tabla 13: Reseña del artículo Síndrome de Burnout en personal de la salud latinoamericano.	57
Tabla 14: Reseña del artículo Calidad de vida laboral y contribución a la productividad: evaluación de los efectos moderadores del Síndrome de Burnout.	60
Tabla 15: Reseña del artículo Implicaciones del Síndrome de Burnout en la gestión empresarial: una revisión para América Latina.	63
Tabla 16: Reseña del artículo Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de España y Argentina.	67
Tabla 17: Reseña del artículo Una aproximación al Síndrome de Burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos.	70
Tabla 18: Reseña del artículo El Síndrome de Burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y factores sociodemográficos asociados.	72
Tabla 19: Reseña del artículo Prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con el afrontamiento en profesionales de la salud de la zona 7.	77
Tabla 20: Reseña del artículo Factores asociados con el Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, Perú 2014.	79
Tabla 21: Reseña del artículo Burnout y empatía en cuidadores profesionales de personas mayores.	83
Tabla 22: Reseña del artículo Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia.	85
Tabla 23: Reseña del artículo Variables relacionadas y prevalencia del Burnout en profesionales sanitarios.	88
Tabla 24: Reseña del artículo Prevalencia del Síndrome de Burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas.	91
Tabla 25: Reseña del artículo Asociación entre tener Síndrome de Burnout y presentar problemas de salud mental en personal de salud de un Hospital COVID - Lambayeque, 2021.	93
Tabla 26: Reseña del artículo Estudio del síndrome de burnout en deportistas: prevalencia y relación con el esquema corporal.	96
Tabla 27: Reseña del artículo “Gender role perspectives and job Burnout”.	98
Tabla 28: Reseña del artículo “Gender-Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians.”	100
Tabla 29: Reseña del artículo “Gender Differences in Stress- and Burnout-Related Factors of University Professors.”	103
Tabla 30: Reseña del artículo Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia).	106
Tabla 31: Reseña del artículo “Gender Differences in Physician Burnout: Driving Factors and Potential Solutions”	109
Tabla 32: Reseña del artículo “The relationship between personality, work, and personal factors to Burnout among clinical psychologists: exploring gender differences in Sweden.”	112
Tabla 33: Reseña del artículo “Burnout syndrome in nursing residents in COVID-19 pandemic.”	116

Tabla 34: Reseña del artículo Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de la ciudad de Santa Marta.	119
Tabla 35: Reseña del artículo “Study of emotional burnout of office employees and freelancers : master's thesis”	122
Tabla 36: Reseña del artículo: “Gender Differences in Burnout Syndrome and Perceptions of Gender Equality in Research Organizations”	124
Tabla 37: Reseña del artículo “Predictive modelling of Burnout among kazakhstani english teacher candidates.”	126
Tabla 38: Reseña del artículo “Condição de gênero x Síndrome de Burnout: um estudo em instituições financeiras da cidade de Francisco Beltrão - Paraná durante a pandemia do COVID-19”	128
Tabla 39: Cronograma de actividades	162
Tabla 40: Recurso humano	174
Tabla 41: Recurso tecnológico	174
Tabla 42: Viáticos	175
Tabla 43: Viáticos	175
Tabla 44: Presupuesto	176
Tabla 45: Costo Beneficio	177

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1: Síndrome Burnout	165
Ilustración 2: Diagrama de Red	168

Introducción

Según la definición de la Real Academia Española (RAE), el estrés se caracteriza como "tensión generada por situaciones abrumadoras que resultan en reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos, a veces de gravedad". Es innegable que, en algún momento de nuestras vidas, todos hemos experimentado y sentido físicamente el estrés.

En 1961, se registró el primer caso del Síndrome de desgaste profesional; no obstante, fue en 1974 cuando el psicoanalista Herbert Freudenberger acuñó el término "Burnout" para categorizar este síndrome como una pérdida progresiva de energía que culmina en agotamiento, observada en numerosos voluntarios de la clínica para toxicómanos en Nueva York (Diez & Martínez, 2021). Desde entonces, se ha continuado investigando el Síndrome de Burnout (SB), definido por C. Maslach (2015) como una respuesta inapropiada al estrés crónico, con rasgos característicos de agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento personal. P. Gil-Monte lo describe como "una reacción al estrés laboral crónico que implica actitudes y sentimientos negativos hacia colegas y hacia el propio papel profesional, junto con la experiencia de agotamiento" (Morales & Hidalgo, 2015, p. 2).

A lo largo de los años, el estrés ha sido una causa global de ausentismo, falta de compromiso con la institución, insatisfacción laboral y, en quienes lo padecen, depresión y ansiedad (Alvites Huamaní, 2019, p.3). Hasta el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró este síndrome como un factor de riesgo psicosocial, dado que impacta de manera significativa en la calidad de vida, la salud física y mental de los trabajadores, así como en el rendimiento laboral y la organización vinculada (Morales & Hidalgo, 2015). Con la evolución del mundo y el crecimiento industrial, las empresas han progresado, aumentando la carga laboral diaria para los trabajadores debido a la mayor competencia,

responsabilidades y desafíos, generando una cultura de presión y urgencia por obtener resultados rápidos y de calidad.

En América Latina, la situación del Síndrome de Burnout presenta complejidades. En el año 2021, ocho de cada diez trabajadores manifiestan ser afectados por este síndrome, siendo Argentina el país que encabeza esta problemática, seguido por Perú, Chile, Panamá y Ecuador. Estos empleados atribuyen esta afección a la carga laboral excesiva, la incongruencia en sus roles laborales y el trato negativo proveniente de superiores o colegas (Bumeran, 2020). Esta problemática también se manifiesta en Europa, donde para el año 2022, Polonia y Lituania lideran en la cantidad de trabajadores afectados por Burnout, seguidos de España. Los factores incidentes más relevantes en estos casos son la presión laboral, la sobrecarga de trabajo, así como la falta de comunicación y cooperación por parte de los superiores (EU-OHSAS, 2022).

Iniesta (2016) establece que el estrés laboral impacta a cerca de 40 millones de trabajadores en Europa, generando efectos perjudiciales en la salud de los individuos y, de manera simultánea, afectando la productividad y competitividad empresarial. Esto conlleva la necesidad de invertir alrededor de 20.000 millones de euros anuales para abordar esta problemática (Iniesta, A. 2016, p.14).

Considerando lo anterior y el aumento de casos de trabajadores afectados por este síndrome, la Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó el Síndrome de Burnout en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11) después de 19 años (BBC News Mundo, 2021). Por ende, el propósito de este trabajo es identificar y comparar los diversos factores incidentes asociados al desarrollo del Burnout.

La metodología empleada para este estudio se basa en una exploración descriptiva de investigaciones científicas realizadas en América Latina y Europa, centrándose en el género y la edad de los trabajadores afectados. Posteriormente, se generarán reseñas de estos estudios para desarrollar un análisis cualitativo mediante el uso del software ATLAS TI. El objetivo es priorizar los factores incidentes más significativos que contribuyen al desarrollo del Síndrome de Burnout.

La exploración descriptiva se restringió a publicaciones indexadas desde 2012 hasta 2022, abarcando estudios realizados tanto en América Latina como en Europa. El propósito es generar un compendio que provea información de alta calidad a las diversas organizaciones que incluyen el riesgo psicosocial en sus consideraciones, permitiéndoles implementar estrategias tempranas para mitigar o desarrollar herramientas de manejo y prevención.

En resumen, la aproximación al Síndrome de Burnout desde una perspectiva de género ha experimentado una evolución a lo largo de décadas, reconociendo el estrés como una realidad presente en la vida de todos, y el Síndrome de Burnout como su manifestación más severa en el entorno laboral. La inclusión de este síndrome en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos por parte de la OMS subraya su relevancia. No obstante, las diferencias en prevalencia y factores desencadenantes entre América Latina y Europa evidencian notables disparidades culturales y organizacionales. Es imperativo tener en cuenta estas divergencias al diseñar estrategias efectivas que aborden la problemática desde una perspectiva de género.

La disparidad de género emerge como un componente crucial en la manifestación del Burnout. Las mujeres pueden experimentar el síndrome de manera distinta debido a las expectativas y roles de género socioculturales. Este aspecto resalta la necesidad de

considerar las diferencias de género al enfrentar el Burnout, reconociendo las presiones adicionales que las mujeres pueden enfrentar debido a las expectativas sociales y culturales.

Los roles de género y las expectativas socioculturales constituyen factores fundamentales que influyen en cómo se experimenta el Burnout. Las mujeres que desempeñan roles duales, como madres y trabajadoras, pueden enfrentar presiones adicionales que contribuyen al agotamiento profesional. Este análisis destaca la importancia de considerar estos factores al abordar el Burnout, reconociendo la complejidad de las experiencias laborales y el estrés.

Además, se destaca la importancia de la resiliencia y la prevención en el manejo del Burnout. Estrategias para gestionar el estrés, como el respaldo en el lugar de trabajo y la promoción de un entorno laboral saludable, resultan esenciales para contrarrestar los efectos adversos del Burnout. Esta perspectiva subraya la necesidad de implementar medidas preventivas que fortalezcan la capacidad de afrontamiento de los individuos, fomentando así una cultura organizacional más saludable.

La interrelación de factores también se manifiesta como un elemento fundamental en la comprensión del Burnout. Este fenómeno no se gesta de manera aislada, sino que está influenciado por diversos factores interrelacionados, tales como el género, las condiciones laborales, el acoso laboral, entre otros. Este análisis destaca la importancia de entender estas conexiones para diseñar estrategias efectivas de prevención y gestión.

En conclusión, el Burnout, una condición de agotamiento extremo derivado de la prolongada presión laboral, presenta una notable disparidad de género. Las vivencias laborales de las mujeres, caracterizadas por estereotipos de género, desigualdades en el ámbito laboral y presiones adicionales, contribuyen a esta disparidad. La relevancia de abordar estas diferencias de género es esencial para desarrollar estrategias de afrontamiento

y de gestión efectiva por parte de las organizaciones y de los empleadores, fomentando entornos laborales más equitativos y saludables.

1. Problema De Investigación

1.1 Descripción Del Problema

Mediante una revisión documental respaldada por la ciencia, se busca exponer un problema laboral vinculado con la seguridad y salud en el trabajo, específicamente el Síndrome de Burnout o estrés laboral, el cual ha cobrado relevancia en los últimos años. Este síndrome constituye un riesgo psicosocial para trabajadores de diversos sectores y demografías, caracterizado por una respuesta emocional y cognitiva adversa ante situaciones de estrés crónico en entornos laborales, con posibilidad de generar agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Asimismo, se tiene la intención de llevar a cabo un análisis estadístico cualitativo de los factores más influyentes en el desarrollo del Burnout en América Latina y Europa durante el lapso comprendido entre 2012 y 2022.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés se define como la respuesta física y emocional a un perjuicio causado por un desequilibrio entre las demandas presentadas y los recursos y habilidades percibidos por un individuo para hacer frente a diversas situaciones. En el ámbito laboral, el estrés se ve afectado por la estructura organizativa, su diseño y las relaciones laborales; surge cuando las exigencias laborales superan o no concuerdan con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento y habilidades de un individuo o grupo de trabajadores no cumplen con las expectativas de la cultura organizativa de la empresa (OIT, 2016, p. 62).

El Síndrome de Burnout, también denominado "quemarse por el trabajo", se manifiesta en aquellos empleados que comienzan a experimentar síntomas que afectan tanto su salud física como mental, dando lugar principalmente a trastornos mentales. Este síndrome ejerce un impacto significativo en la calidad de vida y el rendimiento laboral de la persona, generando pensamientos y actitudes negativas como pesimismo, apatía, desmotivación, entre otros (Guerrero, 2019, p. 4).

La OMS informó en 2019 que alrededor del 19% de los adultos empleados en todo el mundo experimentaron un trastorno mental asociado al estrés o la ansiedad. Estos trastornos mentales se traducen en la pérdida de aproximadamente 12.000 millones de días laborables a nivel mundial y una disminución de la productividad con un costo aproximado de US \$1 billón al año (OMS, 2022). En la Unión Europea (UE), la situación es análoga, estimándose que 84 millones de trabajadores padecen problemas de salud mental, y que el 50% de los empleados de la UE considera normal sentir o experimentar estrés en sus entornos laborales (Fasecolda, 2022).

Se ha observado que los hombres presentan una menor susceptibilidad al desgaste profesional en comparación con las mujeres, si bien es crucial tener en cuenta diversos factores que pueden influir en esta disparidad. Entre ellos se incluyen contratos laborales con baja autonomía de decisión, asignación arbitraria de tareas y responsabilidades, así como jornadas laborales incumplidas. Además, factores como las exigencias familiares, el nivel educativo y los ingresos también pueden incidir en la probabilidad de experimentar el Síndrome de Burnout. Otro aspecto importante es la edad, considerándose el envejecimiento como un factor de riesgo y un indicador de agotamiento profesional, al igual que contar con un respaldo social inadecuado y una baja autoestima (Beltrán, 2010).

En resumen, el propósito de este trabajo de revisión documental es exponer la problemática del Burnout o estrés laboral, el cual representa un riesgo psicosocial para trabajadores de diversos sectores y demografías. Se busca realizar un análisis comparativo entre diversos factores incidentes como género, edad, carrera, condiciones laborales, ubicación geográfica (América Latina y Europa) y cualquier otro elemento relevante para determinar tendencias y la población más afectada.

1.2 Formulación Del Problema

Esta revisión documental se concentra en discernir de qué manera el Síndrome de Burnout incide de manera inmediata en los trabajadores, considerando la variable de edad y género en un periodo de tiempo concreto. El propósito es recopilar información pertinente que facilite la respuesta a la problemática planteada. **¿Cuáles han sido los principales factores de incidencia en la generación del Síndrome de Burnout en América Latina y Europa en relación a la edad y género de los trabajadores entre los años 2012 y 2022?**

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Analizar a través de una revisión documental el Síndrome de Burnout en América Latina y Europa entre los años 2012 y 2022 con relación a la edad y género de los trabajadores, para consolidar la información en datos estadísticos y describir estrategias de afrontamiento para que las organizaciones implementen con el fin de disminuir el Burnout en sus trabajadores.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores incidentes del Síndrome de Burnout en América Latina y Europa entre los años 2012 y 2022 a través de una revisión documental, para

consolidar los estudios y publicaciones realizadas en este periodo y evaluar aspectos determinantes demográficos y generadores de la enfermedad.

- Priorizar los factores incidentes del Síndrome de Burnout mediante un software cualitativo para establecer estrategias de afrontamiento del Burnout.
- Describir estrategias de afrontamiento para que las organizaciones implementen controles con el fin de disminuir el Burnout en sus trabajadores.

3. Justificación y Delimitación

3.1 Justificación

El Síndrome de Burnout representa un desafío en la esfera de la salud mental que afecta a numerosos trabajadores globalmente, y sus consecuencias pueden tener un impacto significativo tanto para los individuos como para las organizaciones en las que se desempeñan. En el año 2022, la OMS incorporó el Síndrome de Burnout en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), categorizándolo como un desgaste profesional que resulta del estrés crónico en el entorno laboral y que no ha sido manejado de manera efectiva (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022).

Este estudio se propone identificar los factores que inciden en la generación del Burnout, especialmente en lo que respecta al género, la edad y las condiciones laborales en diversas regiones del mundo. Además, se anticipa que los resultados de esta investigación ofrecerán información valiosa acerca de cómo el Burnout afecta a hombres y mujeres en diferentes contextos laborales y demandas, y cómo estos elementos influyen en el desarrollo del Síndrome. Asimismo, se pretende proponer recomendaciones para prevenir y gestionar la enfermedad en trabajadores de América Latina y Europa.

Los beneficios de este estudio son múltiples y trascienden la esfera individual, extendiéndose a las organizaciones y la sociedad en su conjunto. Este análisis tiene el

potencial de generar mejoras significativas en el bienestar y la productividad de los trabajadores en el ámbito organizacional. A corto plazo, las empresas podrían experimentar una disminución en los índices de Burnout, traduciéndose en un entorno laboral más saludable y mayor satisfacción entre los empleados. Con la implementación de estrategias preventivas y correctivas, los beneficios se extienden a mediano plazo, contribuyendo a la retención del talento, la reducción del ausentismo y la mejora continua en la eficiencia laboral. Desde una perspectiva legal, cumplir con los requisitos establecidos por la Resolución 2646 del 2008 en Colombia fortalece no solo la posición de las empresas frente a posibles sanciones, sino también demuestra un compromiso serio con la salud mental y emocional de sus empleados. Esto puede resultar en una mejora de la reputación corporativa y, por ende, en la atracción de talento de calidad. A largo plazo, la inversión en la salud laboral puede tener un impacto positivo en la sociedad en general. Al abordar los factores de riesgo psicosocial, las organizaciones contribuyen a la creación de entornos laborales más saludables y a la prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo, beneficiando no solo a los individuos y las empresas, sino también reduciendo los costos asociados con la atención médica y los sistemas de seguridad social.

En consecuencia, este estudio se orienta hacia un enfoque práctico y aplicado, con la intención de proporcionar estrategias de afrontamiento tanto para los trabajadores como para las organizaciones y la sociedad en general. La implementación de las estrategias de afrontamiento propuestas en este estudio por parte de las organizaciones podría conllevar beneficios económicos al prevenir y gestionar el Burnout en sus empleados, resultando en una mayor productividad y una disminución de los costos asociados con la atención médica y el tratamiento de enfermedades vinculadas al trabajo. Por otro lado, los trabajadores

podrían experimentar mejoras en su calidad de vida laboral al reducir los riesgos de padecer Burnout.

Dado que la implementación de diversas estrategias, ya sea bajo la perspectiva de la alta dirección o mediante la priorización del riesgo psicosocial, puede ejercer influencia a corto, mediano y largo plazo. Esto se reflejaría, en particular, en la mejora del bienestar de los trabajadores, la elevación de la satisfacción laboral, la reducción del estrés y la carga de trabajo, la retención de talento humano crucial para las empresas y la disminución de la rotación de personal. Además, promovería la responsabilidad social corporativa mediante la creación de políticas y el fortalecimiento de una cultura organizacional positiva.

3.2 Delimitación

Este estudio se centra en una problemática significativa relacionada con la salud mental en el entorno laboral, el Síndrome de Burnout. Su objetivo principal consiste en identificar y analizar la conexión entre este síndrome y variables como el género y la edad en América Latina y Europa durante un período de diez años. Además, la investigación busca evaluar de qué manera las exigencias laborales pueden impactar en el desarrollo del Burnout.

Para alcanzar estos propósitos, se empleará un enfoque estadístico cualitativo mediante el uso del software ATLAS TI para analizar los datos obtenidos de fuentes bibliográficas, que incluyen artículos científicos, libros y otros documentos pertinentes. La revisión y evaluación de estas fuentes posibilitarán la identificación de patrones y tendencias en la relación entre el Burnout y los factores mencionados anteriormente, lo cual, a su vez, podría generar recomendaciones para la prevención y manejo del Síndrome en diversos contextos laborales.

3.3 Limitaciones

Es esencial considerar que este trabajo presenta algunas limitaciones. En primer lugar, se restringe a la exploración descriptiva del tema y no incorpora un contexto práctico o empírico, lo que podría restringir la capacidad de obtener información más detallada sobre el Síndrome de Burnout en los trabajadores de América Latina y Europa. Además, la investigación se basará en fuentes bibliográficas existentes, lo que puede limitar la disponibilidad y calidad de los datos recopilados.

En segundo lugar, dado que la investigación se enfoca en América Latina y Europa, existe la posibilidad de que los resultados obtenidos no sean generalizables a otras regiones del mundo con contextos laborales y culturales diferentes. Por lo tanto, es crucial tener presente que los hallazgos y recomendaciones derivados de esta investigación podrían no ser aplicables a regiones distintas a las mencionadas anteriormente.

Finalmente, al considerar que el presente estudio se fundamenta en revisiones documentales, resulta importante tener en cuenta el tiempo destinado a su desarrollo e investigación, ya que este factor podría limitar la capacidad de llevar a cabo una investigación exhaustiva y rigurosa.

4. Marcos De Referencia

4.1 Estado del arte

Para llevar a cabo la revisión documental en este estudio, se efectuó una búsqueda bibliográfica en línea en revistas indexadas, artículos científicos y tesis relacionadas con el Síndrome de Burnout en América Latina y Europa durante el período comprendido entre los años 2012 y 2022. Se utilizaron términos como "Síndrome de Burnout", "incidencia del Burnout", "afectaciones por el Burnout", "factores incidentes del Síndrome de Burnout", entre otros, tanto en español como en inglés y otros idiomas. La revisión documental se

llevó a cabo siguiendo los criterios de inclusión establecidos en el marco metodológico de la investigación de este documento, además de considerar la información proporcionada en los resúmenes de cada artículo.

En términos generales, pero dando prioridad a la información relevante para este análisis, se crearon cuadros que resumen datos esenciales, tales como el autor, año de publicación, título del documento, palabras clave, objetivos de la investigación, metodología utilizada y herramientas, resultados obtenidos y referencias bibliográficas. Estos cuadros serán el recurso principal para llevar a cabo el análisis cualitativo mediante el uso del software Atlas TI.

Tabla 1: Reseña del artículo Entorno Laboral Organizativo y Social.

AUTOR	Swedish Work Environment Authority - Reglamento de la Autoridad Sueca del Entorno Laboral.
AÑO	2015.
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Organizational and social Work environment - Entorno Laboral Organizativo y Social.
PALABRAS CLAVES	Entorno de trabajo; Riesgos; Condiciones: Cumplimiento; Medidas correctivas; Objetivos; Alta Dirección; Empleados.
OBJETIVOS	Establecer directrices para fomentar un ambiente laboral favorable y, de esta

manera, prevenir los riesgos para la salud derivados de las condiciones organizativas y sociales en el entorno laboral.

METODOLOGÍA

Igualmente, es fundamental considerar que la regulación legal debe aplicarse de acuerdo con las actividades que los empleados llevan a cabo en una organización en representación del empleador, y que el empleador es directamente responsable de asegurar el cumplimiento de estas disposiciones y de implementar medidas correctivas para gestionar los riesgos psicosociales. La normativa establece los requisitos específicos en términos de conocimientos y los criterios correspondientes por parte de todos los actores que puedan estar involucrados. El empleador proporcionará a los trabajadores la oportunidad de contribuir en la formulación de los objetivos establecidos para la prevención de

RESULTADOS

riesgos en las organizaciones y garantizará que los empleados sean conscientes de esta posibilidad.

Los empleadores tienen la capacidad de compartir conocimientos mediante la impartición de capacitaciones a trabajadores en todos los niveles de la empresa, incluyendo directivos, supervisores y representantes de seguridad y salud en el trabajo de manera conjunta, dado que resulta beneficioso que todos posean un nivel equiparable de conocimientos.

Es imperativo que el empresario establezca una estrategia clara para lograr los objetivos predefinidos. Un requisito esencial para el éxito en la consecución de estos objetivos es que estén sólidamente arraigados en la alta dirección de la organización, con el fin de eliminar las condiciones en el entorno laboral que podrían propiciar situaciones de victimización.

REFERENCIA	<p>Finalmente, las organizaciones pueden buscar asesoramiento legal de un sindicato o de un abogado.</p> <p>Swedish Work Environment Authority. (2015). Organizational and social work environment.</p> <p>https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/organisational-and-social-work-environment-afs2015-4.pdf</p>
-------------------	--

Nota: Realización propia, basada en Swedish Work Environment Authority (2015).

Tabla 2: Reseña del Artículo Propuesta Inicial

AUTOR	Diana Paola Contreras Porras; Laura Camila Cubillos Villamil; Francisco Javier Medina Villareal
AÑO	2021
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Propuesta inicial para el fortalecimiento de la gestión de factores psicosociales en las organizaciones en Colombia
PALABRAS CLAVES	Big data, stakeholders, factores psicosociales, datos, inteligencia de negocios, workshop, event storming

OBJETIVOS

La meta consiste en ofrecer una propuesta preliminar para fusionar los conocimientos y las ideas originadas a través de la aplicación de análisis de datos y herramientas de inteligencia de negocios, con el propósito de perfeccionar la administración de los factores psicosociales en las organizaciones de Colombia.

METODOLOGÍA

La investigación actual se categoriza como un estudio exploratorio y descriptivo, realizado a través de la recopilación y análisis de información científica extraída de bases de datos especializadas. El propósito de este estudio es reconocer las herramientas tecnológicas de Big Data y análisis de datos que están siendo empleadas o podrían ser utilizadas para manejar los factores psicosociales en las organizaciones en Colombia.

Es esencial subrayar que la gestión de estos factores implica la recopilación y actualización constante de información procedente de diversas fuentes, lo cual, combinado con el tamaño de la organización, podría resultar en el manejo de grandes volúmenes de datos.

RESULTADOS

Para elaborar un Marco Conceptual de un Sistema de Inteligencia de Negocios que posibilite la realización de análisis sobre factores psicosociales en el entorno laboral, se llevaron a cabo siete entrevistas con especialistas en ciencia de datos, inteligencia empresarial y bases de datos. Además, se realizó un taller de Event Storming para explorar y modelar de manera colaborativa los dominios del negocio.

Este enfoque permitió alinear a los involucrados en el proyecto y garantizar que los expertos en negocios y tecnología compartieran una comprensión común

antes de iniciar la construcción del sistema. Se agradece la colaboración de los participantes en la consecución de los objetivos establecidos.

REFERENCIA

Contreras D., Cubillos L., Medina F. (2021). Propuesta inicial para el fortalecimiento de la gestión de factores psicosociales en las organizaciones en Colombia. Aportes y perspectivas desde la implementación de analítica de datos e inteligencia de negocios. [Tesis especialización, Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1241/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nota: Realización propia, basada en Contreras et al. (2021).

Tabla 3: Reseña del artículo La lúdica como herramienta para la prevención del estrés

AUTOR	Jennifer Paola Ladino Acevedo; Luis Alejandro Puerto Infante; Stephany Lopera Arias
AÑO	2019

TÍTULO DEL DOCUMENTO

La lúdica como herramienta para la
prevención del estrés
Organizacional

PALABRAS CLAVES

Estrés organizacional, lúdica, estrés
laboral, análisis, herramienta, estrategias.

OBJETIVOS

Conducir una investigación bibliográfica
sobre la utilización de la lúdica como
método de prevención del estrés en el
entorno laboral. Examinar
minuciosamente la información recopilada
acerca del estrés organizacional y la
aplicación de la lúdica por diversos
autores. Además, proponer la lúdica como
una herramienta eficaz para prevenir el
estrés en el ámbito laboral mediante el
análisis de los distintos estudios.
Presentar estrategias específicas para
prevenir el estrés organizacional mediante
la incorporación de la lúdica.

METODOLOGÍA

Para este estudio, se implementó una
perspectiva analítica que abordó las
distintas facetas de la explicación del

estrés organizacional y la lúdica como instrumento educativo en el ámbito empresarial. Se exploró la conexión entre estas dos teorías mediante un minucioso análisis documental, empleando un enfoque intensivo que posibilitó la identificación de datos fundamentales vinculados a la prevención y manejo del estrés organizacional mediante la aplicación de la lúdica. Además del método analítico, se incorporó un enfoque crítico para indagar en relaciones más simbióticas entre la resolución del estrés laboral y la lúdica, profundizando más allá de la expresión literal de las teorías por parte de los autores.

RESULTADOS

Durante este estudio, se ha observado que varios expertos se han centrado en examinar la problemática del estrés en entornos empresariales, dado que en las últimas décadas se han implementado diversas tácticas para prevenirlo y

mitigarlo. El estrés ha sido abordado desde varias perspectivas, incluso en el contexto laboral, ya que constituye un problema generalizado que ha adoptado diversas manifestaciones, manifestándose en las organizaciones tanto a nivel local (Colombia) como internacional. Para intervenir y prevenir el estrés laboral, se han propuesto diferentes estrategias y planes con el propósito de disminuir sus niveles en el ámbito empresarial. La lúdica ha sido presentada como una solución desde la perspectiva de distintos autores, aunque no directamente desde el ámbito laboral, sino más bien desde una perspectiva más amplia del estrés, compartiendo, no obstante, las características fundamentales del estrés organizacional.

REFERENCIA

Ladino Acevedo, J. P., Puerto Infante, L. A., & Lopera Arias, S. (2019). La lúdica como herramienta para la prevención del

estrés organizacional. Tesis de grado,
Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2405/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nota: Realización propia, basada en Ladino et al. (2019).

Tabla 4: Reseña del artículo Factores organizacionales que contribuyen a la generación de estrés laboral en TICOM S.A.

AUTOR	Elaine Paola Acuña García
AÑO	2019
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Factores organizacionales que contribuyen a la generación de estrés laboral en TICOM S.A.
PALABRAS CLAVES	Estrés laboral; Metodología descriptiva; Batería de Riesgos Psicosocial; Sistema de Vigilancia Epidemiológica; Intervención.
OBJETIVOS	El estudio tiene como objetivo analizar si los elementos organizativos influyen en la aparición de estrés laboral en TICOM S.A. Con este propósito, se busca

identificar medidas de promoción, prevención y control de riesgos, al mismo tiempo que se evalúan y priorizan los factores más significativos en la empresa.

METODOLOGÍA

El estudio se valió de una metodología descriptiva que se fundamentó en la identificación de riesgos organizacionales en las diversas áreas y procesos de la compañía (tanto administrativos como operativos). El propósito era evaluar el nivel de estrés experimentado por todos los empleados, sin importar su modalidad de contratación o vinculación, mediante la implementación de un cuestionario tipo batería respaldado por el Ministerio de la Protección Social, reconocido como la batería de riesgo psicosocial.

RESULTADOS

Los hallazgos de la investigación actual se basaron en una muestra de 44 empleados asociados con la empresa TICOM S.A. Estos revelaron un nivel de riesgo muy alto en factores intralaborales,

atribuible a deficiencias en áreas como liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo, demandas del trabajo y recompensas. Como resultado global, se determinó un nivel de estrés general clasificado como alto riesgo. En contraste, las condiciones extralaborales mostraron niveles de riesgo inexistentes o bajos.

Estos resultados proporcionan información valiosa para que la empresa pueda implementar intervenciones efectivas y alineadas con el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, considerando las causas fundamentales y las actividades que generan los elevados niveles de estrés entre los trabajadores.

REFERENCIA

Acuña García, E. P. (2019). Factores organizacionales que contribuyen a la generación de estrés laboral en TICOM S.A. Tesis de grado, Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/h>

andle/001/2415/Trabajo%20de%20grado.
pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nota: Realización propia, basada en Acuña (2019).

Tabla 5: Reseña del artículo Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción.

AUTOR	Paola Andrea Grisalez García Yiseth Ivonne Sánchez Beltrán Yenny Carolina Pedraza Moreno
AÑO	2019
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción.
PALABRAS CLAVES	Riesgo Psicosocial; Clima Laboral; Trabajadores; Desempeño; Correlación;
OBJETIVOS	Determinar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y las condiciones del Clima Laboral para los empleados que trabajan en proyectos de construcción del Consorcio Obras LOPTRA.
METODOLOGÍA	Los investigadores emplearon el método paradigma empírico-analítico y una

aproximación cuantitativa para establecer la correlación entre las variables de Riesgo Psicosocial y el Clima Laboral. Se recopilaron datos observables, cuantificables y medibles, que sirvieron como base para describir y analizar los impactos del clima laboral en la salud y el rendimiento de los empleados del Consorcio. En esta correlación, se utilizó el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral Forma B de la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, publicada en 2010. Además, para analizar el Clima Laboral, se aplicó una metodología cuantitativa de la empresa "The Water & Coffee Company", centrándose exclusivamente en la dimensión de presión.

RESULTADOS

Como resultado, se realizaron análisis divididos en diversas categorías. Una Correlación Positiva Perfecta se observó en la retroalimentación del desempeño

frente a la autonomía, indicando una relación directamente proporcional entre la retroalimentación recibida y la mejora del rendimiento y compromiso de los trabajadores con la organización. Una Correlación Positiva Muy Fuerte se evidenció entre las Características de liderazgo y la cohesión, destacando que un liderazgo efectivo propicia un trabajo en equipo positivo y la consecución de objetivos, así como entre las Demandas cuantitativas y la presión, y entre el Reconocimiento y compensación y la autonomía. La Correlación Positiva Considerable se presentó entre las Características del liderazgo y el apoyo, indicando que el respaldo y la orientación por parte de los superiores son recibidos positivamente por los trabajadores. Asimismo, se encontró esta correlación en las características del liderazgo frente a la equidad, la innovación, y la claridad del rol frente al reconocimiento. Por último, se

identificó una Correlación Negativa Considerable entre la Participación y manejo del cambio y la innovación, sugiriendo que los trabajadores pueden desempeñar mejor sus funciones cuando tienen la oportunidad de aportar su experiencia y consultar con sus superiores antes de implementar cambios.

REFERENCIA

Grisalez García, P. A., Sánchez Beltrán, Y. I., & Pedraza Moreno, Y. C. (2019). Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción. Tesis de grado, Universidad ECCI.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2846/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Nota: Realización propia, basada en Grisales et al. (2019).

Tabla 6: Reseña del artículo Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 en el entorno laboral.

AUTOR

Edna Lucía Sierra Cadena; Nicolás Esteban Vargas López; Rosa Alejandra Fuentes Mario.

AÑO

2020

TÍTULO DEL DOCUMENTO

Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 en el entorno laboral.

PALABRAS CLAVES

Psicosocial; Emergencia sanitaria; Estrés; Ansiedad; Normativa; Condición laboral; Intralaboral; Extralaboral.

OBJETIVOS

Examinar los elementos psicosociales que han experimentado impacto en el ámbito laboral debido a la crisis sanitaria originada por la COVID-19.

METODOLOGÍA

La COVID-19 ha emergido como la crisis de salud pública más significativa en el último siglo, impactando la salud tanto física como mental de la población global, especialmente la de los trabajadores. Las circunstancias derivadas de la pandemia han llevado a que las personas experimentan niveles elevados de estrés, ansiedad, depresión, angustia psicológica

y miedo, así como un estado emocional negativo propenso a la aparición de nuevas enfermedades. Además, se han vivido situaciones inconclusas en relación con las condiciones laborales durante este período.

Para examinar los factores psicosociales resultantes de esta situación, el presente estudio empleó la recopilación de datos sin medición numérica, siguiendo la normativa legal, con el propósito de identificar los factores intralaborales y extralaborales entre diez trabajadores de una empresa litográfica en Bogotá.

RESULTADOS

Dadas las transformaciones en las condiciones laborales a raíz de la pandemia, los empleados experimentaron impactos intralaborales, como cargas laborales modificadas debido al trabajo híbrido. También se enfrentaron a preocupaciones constantes acerca de la posibilidad de contagio al

desplazarse a la empresa para trabajar presencialmente. A pesar de ello, manifestaron resistencia al uso de elementos de protección y a la implementación de protocolos de bioseguridad para prevenir la infección por COVID.

A nivel extralaboral, los trabajadores experimentaron niveles elevados de estrés al utilizar el transporte público durante periodos extensos para llegar al trabajo, exponiéndose al virus. Además, notaron cambios y una disminución en los tiempos de descanso, especialmente cuando trabajaban desde casa.

REFERENCIA

Sierra Cadena, E. L., Vargas López, N.

E., & Fuentes Mario, R. A. (2020).

Análisis de los factores psicosociales

derivados de la emergencia sanitaria

relacionada con el COVID-19 en el

entorno laboral. Tesis de especialización

en SST, Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/765/TESIS-ESPECIALIZACION%20SST-22%20NOV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nota: Realización propia, basada en Sierra et al. (2020).

Tabla 7: Reseña del artículo Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos.

AUTOR	Manuel Pando Moreno, Carolina Aranda Beltrán y María del Refugio López Palomar.
AÑO	2015
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países Latinoamericanos.
PALABRAS CLAVES	Burnout, Maslach Burnout Inventory-General Survey, Salud Laboral, Validación.
OBJETIVOS	Enfatizar la relevancia del estrés laboral como una preocupación de salud pública y un factor que incide en el desarrollo de

los países, dado su impacto en la productividad y en diversos aspectos relacionados con la salud y el bienestar de los trabajadores. Realizar un análisis exploratorio sobre la validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) dirigido a la población de trabajadores latinoamericanos no asistenciales, con el propósito de proporcionar una base más sólida para la interpretación de los resultados obtenidos con este instrumento en investigaciones realizadas en la región.

METODOLOGÍA

La muestra comprendió a 2470 trabajadores no asistenciales provenientes de ocho países latinoamericanos: Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, República Dominicana y Venezuela. En la participación, se contaron con 311 individuos de Bolivia, 359 de Colombia, 218 de Costa Rica, 309 de Ecuador, 306

de México, 329 de Perú, 321 de República Dominicana y 315 de Venezuela. A todos los participantes se les administraron encuestas para recopilar datos relativos a variables sociodemográficas, como edad, género, tiempo de servicio en la empresa y años de experiencia, empleando el cuestionario MBI-GS creado por Moreno, basado en la traducción y adaptación del MBI-GS original de Maslach y Jackson, datado en 1996.

RESULTADOS

Se han realizado investigaciones sobre la estructura factorial del MBI-GS en diversos países, arrojando resultados variados y heterogéneos. En este contexto, la iteración actual se ajustó a tres factores que integran el inventario y explican el 53,85% de la varianza, abordando el desgaste emocional, la eficacia profesional y el cinismo. Las dos primeras dimensiones se centran en el

aspecto interpersonal del Burnout, ampliando la conceptualización del fenómeno. A pesar de contar con una muestra extensa y diversificada, los resultados obtenidos no son definitivos, lo que sugiere la necesidad de continuar la investigación en esta línea. También se plantea la opción de utilizar el MBI como tres escalas independientes en lugar de un puntaje total.

REFERENCIA

Pando, M., Aranda, C., & López, M. (2015). Validez Factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en Seis Países Latinoamericanos. *Ciencia del Trabajo*, 17(52), 28-31.

Nota: Realización propia, basada en Pando & López (2015).

Tabla 8: Reseña del artículo Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas.

AUTOR	Yeda Cirera Oswaldo, Elaine Aparecida Días, Valéria Rueda Elias Spers, Odair Ferraz Filho.
AÑO	2012

TÍTULO DEL DOCUMENTO

Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones
análisis de investigaciones publicadas.

PALABRAS CLAVES

Estrés laboral - Burnout - estresores laborales

OBJETIVOS

Exponer los conceptos teóricos fundamentales vinculados al estrés laboral mediante la identificación de los factores estresores predominantes a través de un análisis bibliográfico de catorce investigaciones publicadas.

METODOLOGÍA

En consonancia con el propósito de la investigación, que busca comprender el estrés laboral a través de sus causas y síntomas, se lleva a cabo el presente estudio examinando catorce investigaciones de diversos autores, en distintos contextos laborales, abarcando el periodo de 1998 a 2011. En el transcurso de la investigación, se elaboraron resúmenes de dichos trabajos, extrayendo información clave como el

año, los autores, la fuente de la publicación, el país, la muestra (profesionales investigados), las organizaciones investigadas (actividad, sector o rama) y los principales factores estresores organizacionales.

RESULTADOS

El Burnout desencadena respuestas complejas a nivel biológico, psicológico y social, y sus síntomas no se manifiestan de manera inmediata o predominante, sino en distintas fases que culminan en una situación de agotamiento total, tanto físico como psicológico. Por consiguiente, se puede inferir a través de investigaciones publicadas entre los años 1998 y 2011, a nivel nacional e internacional, que los eventos estresores más relevantes para los trabajadores están vinculados con la presión laboral, el clima organizacional y la dinámica laboral. Además, se destaca que el estrés laboral constituye una de las principales causas

del deterioro de la salud de los trabajadores, poniendo en riesgo tanto su bienestar físico como psicológico, y generando pérdidas tanto para los individuos como para las organizaciones.

REFERENCIA

Cirera, Y., Aparecida E., Rueda, Valéria, & Ferraz, Odair. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: Análisis de investigaciones publicadas. *Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Rosario, Argentina.*

<https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>

Nota: Realización propia, basada en Cirera et al. (2012).

Tabla 9: Reseña del artículo El Burnout o estrés laboral como enfermedad ocupacional y como pretensión indemnizatoria.

AUTOR

Angie Anais Antona Llallihuaman, Astrid Sofia Vera Horna.

AÑO

2022

TÍTULO DEL DOCUMENTO

El Burnout o estrés laboral como enfermedad ocupacional y como pretensión indemnizatoria.

PALABRAS CLAVES

Burnout, enfermedad profesional, requisitos de la indemnización, teorías de enfermedades y accidentes laborales, salud y seguridad.

OBJETIVOS

Examinar si la inclusión del Burnout o estrés laboral como enfermedad ocupacional en la legislación peruana conlleva a la asignación de una compensación al trabajador. Del mismo modo, establecer los criterios esenciales para indemnizar a un empleado en situaciones de Burnout o estrés laboral, promoviendo su incorporación en las Normas Técnicas de Salud. Además, analizar los requisitos para la compensación por Burnout o estrés laboral según la jurisprudencia internacional.

METODOLOGÍA

La estrategia metodológica adoptada se encuadra en un enfoque cualitativo de índole aplicada, respaldado por la teoría fundamentada. El escenario de investigación abarcó la ciudad de Chimbote, donde se realizaron entrevistas exhaustivas y se utilizaron cuatro guías de entrevista como herramientas, aplicadas a distintos profesionales del ámbito legal. Estas entrevistas exploraron temáticas vinculadas con los objetivos e hipótesis de la presente indagación. En el contexto de este estudio, se recopiló información teórica y jurisprudencia internacional pertinente.

RESULTADOS

Como conclusión, se determinó que sería apropiado integrar la categoría del Burnout en las disposiciones de las normas técnicas de salud de la legislación peruana. Esto supondría reconocer que el país no está exento de las afecciones ocupacionales que impactan a los

trabajadores diariamente. En consecuencia, la identificación de este síndrome como una enfermedad laboral aseguraría la salvaguardia del derecho a la salud y seguridad de los trabajadores. En caso de cumplir con los criterios establecidos, la compensación por Burnout en la legislación nacional se basaría en los elementos de la responsabilidad civil, los cuales comparten similitudes con aquellos considerados para indemnizar por accidentes laborales y enfermedades profesionales.

REFERENCIA

Llallihuaman, A. A., & Vera, A. (2022). El Burn Out O Estrés Laboral Como Enfermedad Ocupacional Y Como Pretensión Indemnizatoria [Tesis para obtener el título profesional de abogada]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105719/Anton_LAA-

Vera_HAS-

SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nota: Realización propia, basada en Llallihuaman & Vera (2022)

Tabla 10: Reseña del artículo Factores que contribuyen al agotamiento de los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19: una encuesta global de cambio rápido.

AUTOR	Luca A. Morgantini, Ushasi Naha, Heng Wang, Simone Francavilla, Ömer Acar, Jose M. Flores, Simone Crivellaro, Daniel Moreira, Michael Abern, Martin Eklun, Hari T. Vigneswaran, Stevan M. Weine
AÑO	2020
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Factores que contribuyen al agotamiento de los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19: una encuesta global de cambio rápido.
PALABRAS CLAVES	Burnout, COVID-19, carga de trabajo, estrés, profesionales, salud.
OBJETIVOS	Examinar las repercusiones de la COVID-19 en los trabajadores de la salud a escala mundial que desempeñaron roles fundamentales durante la pandemia, a

través de la implementación de una encuesta intercontinental. El propósito es identificar los factores contemporáneos que influyen en el agotamiento de los profesionales de la salud durante la crisis sanitaria y proporcionar datos que orientarán investigaciones futuras centradas en atenuar el agotamiento en este sector.

METODOLOGÍA

Con el fin de examinar la exposición, las percepciones, la carga laboral y la posible fatiga de los profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19, se ejecutó un estudio de encuesta transversal que abarcó 60 países, con la participación de un total de 2.707 encuestados. Los resultados clave y las métricas se fundamentaron en la autoevaluación del agotamiento por parte de los profesionales de la salud, expresado mediante una medida de agotamiento emocional de un solo ítem, además de otras experiencias y

actitudes laborales vinculadas al contexto de la pandemia de COVID-19.

RESULTADOS

En la medida en que los profesionales de la salud enfrentan valientemente la lucha contra la COVID-19, resulta imperativo que las instituciones les ofrezcan un respaldo sólido, reconociendo el inmenso estrés que están afrontando y que puede afectar negativamente su bienestar, tanto físico como emocional. A través de este estudio, se presenta la primera encuesta global dirigida a profesionales de la salud durante la pandemia, revelando una tasa de agotamiento reportada entre los encuestados que supera lo documentado previamente. Este agotamiento manifestado mostró una correlación significativa con varios factores, como el acceso limitado a equipos de protección personal (EPP) y la toma de decisiones de vida o muerte debido a la escasez de suministros médicos. Además, se

identificó que el Burnout reportado estaba relacionado con diversos factores en países con distintos niveles de ingresos. Para prevenir y mitigar el agotamiento actual y futuro entre los profesionales de la salud, es esencial que las instituciones de salud y otras partes interesadas, tanto gubernamentales como no gubernamentales, implementen medidas dirigidas a factores potencialmente modificables. Esto incluye proporcionar formación adicional, ofrecer apoyo organizativo, respaldar a las familias de los profesionales de la salud, garantizar el acceso a EPP y proporcionar recursos para el apoyo en salud mental.

REFERENCIA

Morgantini, L. A., Naha, U., Wang, H., Francavilla, S., Acar, Ö., Flores, J. M., ... & Dutheil, F. (2020). Factors contributing to healthcare professional Burnout during the COVID-19 pandemic: A rapid turnaround global survey. *PLoS ONE*, 15(9),

e0238217.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238217>

17

Nota: Realización propia, basada en Morgantini et al. (2020).

Tabla 11: Reseña del artículo El Síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática.

AUTOR	Kennya Magdalena Loya-Murguía, Juan Valdez-Ramírez, Montserrat Bacardí-Gascón, Arturo Jiménez-Cruz
AÑO	2020
TÍTULO DEL DOCUMENTO	El Síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática.
PALABRAS CLAVES	Síndrome de agotamiento, Latinoamérica, personal de la salud, revisión sistemática
OBJETIVOS	El objetivo de esta revisión consistió en examinar estudios realizados en Latinoamérica que traten sobre la frecuencia del Síndrome de agotamiento en el personal de salud en países de esta región. Además, se procuró identificar

posibles disparidades en la prevalencia de este síndrome entre diversas especialidades médicas y comparar estos resultados con los hallazgos obtenidos en otras partes del mundo.

METODOLOGÍA

Se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva de artículos publicados tanto en inglés como en español en la base de datos de PubMed. Esta búsqueda se efectuó mediante el uso de términos clave como "Burnout Syndrome AND Latinoamérica", "Burnout Syndrome AND México", y así sucesivamente, abarcando cada uno de los países latinoamericanos. En total, se identificaron 119 artículos, de los cuales se excluyeron 90. De estos, 32 eran duplicados, 44 no guardaban relación con el objetivo de la investigación y 14 no cumplían los criterios de inclusión. Por consiguiente, se seleccionaron 29 artículos que satisfacían completamente los criterios de inclusión.

RESULTADOS

Esta revisión resalta una variabilidad significativa en la frecuencia del Síndrome de agotamiento (SA), con cifras que oscilan entre el 2.1% y el 76%. Se observaron tasas más elevadas de este síndrome en áreas como las unidades de cuidados intensivos, oncología, urgencias, cirugía, medicina interna y anestesiología. Además, se notó que los profesionales de la salud trabajan un mayor número de horas tanto en el hospital como en la atención primaria, sin que se implementen medidas para prevenir el Síndrome de agotamiento. Los resultados de prevalencia encontrados en este análisis concuerdan con los hallazgos de otras regiones del mundo. No obstante, en el contexto de Latinoamérica, se sugiere que las horas de trabajo en entornos hospitalarios y de atención primaria están sobrecargadas, y la falta de medidas preventivas junto con la excesiva demanda laboral son factores que

contribuyen al aumento en la frecuencia del Síndrome de agotamiento.

REFERENCIA

Loya, K., Valdez, J., Gascón, M., & Jiménez, A. (2017). El Síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: Revisión sistemática. *Journal of Nursing, Nursing Practice, and Research*, 3(1), 40-48. DOI: 10.19230/jonnpr.2060.

Nota: Realización propia, basada en Loya et al. (2017).

Tabla 12: Reseña del artículo Burnout en Europa.

AUTOR	Prof. Dr. Wilmar Schaufeli
AÑO	2018
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Burnout en Europa
PALABRAS CLAVES	Burnout, Europa, Democracia débil, Desigualdad de género, Incertidumbre.
OBJETIVOS	Evaluar las diferencias entre países europeos en relación con los niveles de agotamiento, los indicadores económicos y de gobernanza.

METODOLOGÍA

Emplear información sobre Burnout extraída de la 6ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) - 2015, la cual analiza y cuantifica las condiciones laborales en 35 países a través de 43,675 encuestas dirigidas a trabajadores mayores de 15 años que se encuentran empleados. Se tomó una muestra aleatoria estratificada de cada país.

RESULTADOS

Como conclusión de la presente investigación, se puede afirmar que los niveles de agotamiento varían de manera sistemática entre los países europeos. Aquellos con los niveles más altos de agotamiento se encuentran principalmente en el este (como Polonia) y el sudeste de Europa (como Albania, Turquía y los países que formaban la antigua Yugoslavia, como Eslovenia, Croacia, Serbia, Montenegro y Macedonia). En contraste, los países con niveles más bajos de agotamiento se localizan en

Europa occidental, como Países Bajos, Bélgica, Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia y Letonia.

Adicionalmente, se observó que en países económicamente menos favorecidos, donde las jornadas laborales son más extensas, el agotamiento es más pronunciado en comparación con países con mejores indicadores económicos, donde se trabaja menos horas. Además, se encontró que el nivel de Burnout es más elevado en naciones donde el trabajo desempeña un papel significativo, en países con deficiencias gubernamentales, baja calidad democrática, corrupción, desigualdad de género y escasa integridad. Finalmente, en países menos individualistas y más jerárquicos, donde los trabajadores experimentan incomodidad frente a la incertidumbre.

REFERENCIA

Schaufeli, W.B. (2018). *Burnout in Europe: Relations with national economy,*

governance, and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/500.pdf>

Nota: Realización propia, basada en Schaufeli (2018).

Tabla 13: Reseña del artículo Síndrome de Burnout en personal de la salud latinoamericano.

AUTOR	David Stiven Foronda Valencia, Daniela Ginet Ciro Parra y Nathaly Berrío García.
AÑO	2018
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Síndrome de Burnout en personal de la salud latinoamericano.
PALABRAS CLAVES	Síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste laboral, personal sanitario, paramédicos, técnicos de emergencias médicas.
OBJETIVOS	Reunir documentos que detallan las particularidades del Síndrome de Burnout

en profesionales de la salud en naciones latinoamericanas.

METODOLOGÍA

Examen descriptivo del tema del Burnout que abarca artículos de investigación y tesis sobre el Burnout en profesionales de la salud de Latinoamérica, publicados entre 2010 y 2018 en inglés y español. La revisión se centró en estudios que involucraron a médicos, enfermeras y educadores, revelando una falta de evidencia empírica específica para el ámbito de la atención prehospitalaria.

RESULTADOS

A través de este análisis, se determinó que los instrumentos más frecuentemente utilizados para evaluar el Síndrome de Burnout son el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). En Colombia, el Burnout fue oficialmente reconocido como una enfermedad laboral a partir de 2014, y en la revisión bibliográfica actual no se

encontraron investigaciones sobre este síndrome en el personal de Atención Primaria de la Salud (APH). Esto sugiere que, a pesar de que el Burnout es un concepto arraigado en el ámbito de la salud y no es novedoso, aún no se ha abordado exhaustivamente ni se ha determinado la prevalencia de este síndrome en el personal de APH. Adicionalmente, se observó que las dimensiones clave del MBI, como agotamiento emocional, despersonalización y baja eficacia profesional, presentan una posible correlación con las cuatro escalas del CESQT: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa. Por ende, se concluye que el agotamiento emocional está vinculado al desgaste psíquico, la baja eficacia profesional guarda relación con la ilusión por el trabajo, y la despersonalización se asocia con la indolencia y la culpa.

REFERENCIA

Foronda, D., Ciro, D., y Berrío, N (2018).
Síndrome de Burnout en personal de la salud latinoamericano: Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 10(2), 157-181. DOI: 10.17533/udea.rp.v10n2a07

Nota: Realización propia, basada en Foronda et al. (2018).

Tabla 14: Reseña del artículo Calidad de vida laboral y contribución a la productividad: evaluación de los efectos moderadores del Síndrome de Burnout.

AUTOR

João Leitão, Dina Pereira and Ângela Gonçalves.

AÑO

2021

TÍTULO DEL DOCUMENTO

Calidad de vida laboral y contribución a la productividad: evaluación de los efectos moderadores del Síndrome de Burnout

PALABRAS CLAVES

Burnout; agotamiento emocional; baja efectividad; cinismo; calidad de vida laboral; productividad.

OBJETIVOS

Analizar de qué manera el Burnout actúa como un factor modulador en la relación entre la calidad de vida laboral (CVT) de los empleados y sus percepciones acerca

de su contribución a la productividad empresarial, integrando los elementos de CVT en la categorización de los factores que pueden afectar negativamente la productividad en el ámbito laboral.

METODOLOGÍA

Implementación de una encuesta financiada y gestionada entre abril y julio de 2018, dirigida a 514 trabajadores en seis naciones europeas (España, Italia, Bulgaria, Chipre, Portugal y Grecia) vinculada a la salud y el bienestar en el entorno laboral. En esta aplicación, solo participaron empleados y no propietarios ni directores generales de las organizaciones, con el objetivo de evitar sesgos en los resultados. Las encuestas se llevaron a cabo mediante entrevistas personales en 15 organizaciones, abarcando micro, pequeñas y medianas empresas, y se seleccionaron empleados de forma aleatoria. En cada encuesta se recopilaron datos sobre el género, edad,

estado civil, función dentro de la organización, nivel educativo, la actividad económica de la organización y, por último, la cualificación del empleado dentro de la misma.

RESULTADOS

Se desprende de la investigación que un entorno laboral seguro no solo asegura la protección de los empleados, sino que también potencia su rendimiento al máximo nivel. Este enfoque coincide con investigaciones previas que consideran la salud como un componente esencial de la calidad de vida laboral (CVT). La evidencia empírica actual indica que el cinismo, expresión de pesimismo, afecta la relación entre los impulsores de la CVT y los factores de bienestar, así como la contribución a la productividad. Además, se observa que los trabajadores cínicos y pesimistas presentan un índice de ausentismo superior en comparación con sus contrapartes optimistas.

Por lo tanto, se revela que factores como un salario adecuado, un entorno laboral seguro y los beneficios de la salud ocupacional tienen un impacto positivo en la contribución de los empleados a la productividad de las organizaciones. Estas evidencias son de suma relevancia dada la creciente importancia del Burnout, los trastornos mentales y el ausentismo en el mercado laboral, ya que afectan tanto la calidad de vida de los individuos como el rendimiento y los costos de las organizaciones.

REFERENCIA

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, A. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>

Nota: Realización propia, basada en Leitão et al. (2021).

Tabla 15: Reseña del artículo Implicaciones del Síndrome de Burnout en la gestión empresarial: una revisión para América Latina.

AUTOR	García-Rubio Maité Priscila, Catalina Alexandra Silva Ordóñez, Jaime Humberto Yépez Andrade.
AÑO	2022.
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Implicaciones del Síndrome de Burnout en la gestión empresarial: una revisión para América Latina.
PALABRAS CLAVES	Síndrome de Burnout, Gestión empresarial.
OBJETIVOS	Analizar, desde una óptica bibliométrica y bibliográfica, la generación de investigaciones de alto impacto vinculadas al Síndrome de Burnout en el ámbito de la gestión empresarial dentro de organizaciones latinoamericanas durante el lapso comprendido entre 2016 y 2021.
METODOLOGÍA	Realizar un análisis cuantitativo de la producción científica relacionada con el Síndrome de Burnout en el ámbito de la Gestión Empresarial, utilizando los datos proporcionados por Scopus bajo una

perspectiva bibliométrica. Además, llevar a cabo un análisis cualitativo desde una óptica bibliográfica, examinando investigaciones previas publicadas en esta área para comprender las distintas posturas de los autores respecto al tema en cuestión. La información recopilada de esta plataforma se estructuró mediante tablas y gráficos, categorizando los datos según el Año de Publicación, País de Origen, Área de Conocimiento y Tipo de Publicación. Una vez delineadas estas características, se procedió a analizar de manera cualitativa las perspectivas y enfoques de diversos autores con relación al tema propuesto.

RESULTADOS

Según el análisis bibliométrico actual sobre el Síndrome de Burnout en la gestión empresarial, enfocado en el contexto latinoamericano entre 2016 y 2021, se destaca que México encabeza la lista con el mayor número de registros bibliográficos

en la base de datos Scopus, sumando un total de siete documentos.

El examen investigativo del Burnout ha experimentado un crecimiento variable durante este periodo, alcanzando su punto más alto en 2019 con seis publicaciones. Este aumento refleja la relevancia de la investigación sobre los niveles del Síndrome para mejorar la gestión empresarial y alcanzar las metas organizacionales.

En cuanto a la tipología de documentos, los capítulos de libros representan el 11% del total de registros en Scopus relacionados con las variables en estudio. Se menciona un título específico sobre el Síndrome de Burnout y la obesidad en mandos medios y altos en la industria maquiladora en Ciudad Juárez, México. Es crucial señalar que el Burnout se caracteriza por la experiencia prolongada de estrés, ansiedad y fatiga, tanto física como mental, debido a la insatisfacción

laboral, con repercusiones negativas en la salud mental y física de los empleados.

Esto, a su vez, impacta en el rendimiento y la productividad en la gestión empresarial, influyendo en los procesos administrativos y en el desempeño económico de las organizaciones.

Además, se determina que el entorno laboral y el estilo de vida del trabajador desempeñan roles cruciales en los niveles de Burnout. Por lo tanto, se evidencia la necesidad de implementar políticas que fomenten un ambiente laboral positivo para lograr un equilibrio entre la vida profesional y personal de los empleados, lo cual repercute en una mejor gestión empresarial.

REFERENCIA

García, R., Silva, C., & Yépez, J. (2022). Implications of Burnout Syndrome in Business Management: A Review for Latin América. *Neuro Quantology*, 20(9), 1090-

1099. doi:

10.14704/nq.2022.20.9.NQ440123

Nota: Realización propia, basada en García et al. (2022).

Tabla 16: Reseña del artículo Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de España y Argentina.

AUTOR	Hernández Gijón, M., Jiménez Ortega, A., Llergo Re, M., Mazzoni Catterino, L.A. y Perandrés Gómez, A.M.
AÑO	2014
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de España y Argentina
PALABRAS CLAVES	Burnout, Satisfacción laboral, Sanitario.
OBJETIVOS	Reconocer y examinar la frecuencia del Síndrome de Burnout en profesionales del ámbito de la salud en España y Argentina, así como explorar la conexión que guarda con la satisfacción laboral.

METODOLOGÍA

La investigación involucró a 68 profesionales de la salud en España y 39 en Argentina, provenientes de diversos centros médicos. Se aplicó el método MBI (Maslach Jackson, 1986) para evaluar el Síndrome de Burnout, que consta de 22 ítems con 7 opciones de respuesta para medir Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, asignando puntuaciones de 0 a 6 para cada ítem. Para evaluar la satisfacción laboral, se empleó el ISL, compuesto por 66 ítems con 5 opciones de respuesta que abordan aspectos como relaciones laborales, condiciones, estabilidad, realización laboral y agotamiento. Se llevó a cabo un análisis estadístico utilizando el programa SPSS. Es fundamental resaltar que la gestión de estos factores implica la recopilación y actualización constante de información de diversas fuentes, lo que, en conjunto con el tamaño de la organización, podría resultar

en el manejo de volúmenes significativos de datos.

RESULTADOS

Se identificó un nivel más elevado de Síndrome de Burnout en el personal sanitario español en comparación con el argentino, especialmente en aspectos como el cansancio emocional y la despersonalización, a diferencia de la dimensión de realización personal, que fue superior entre los profesionales argentinos. En cuanto a la relación entre el Burnout y la satisfacción laboral, no se controlará la conexión en ninguno de los dos países; no obstante, se encontró una relación significativa entre el factor de realización personal y la salud y condiciones laborales en el país europeo. Este enfoque permitió alinear a los actores involucrados en el proyecto y garantizar un

entendimiento compartido entre los expertos en negocios y tecnología antes de iniciar la construcción del sistema.

REFERENCIA

Hernández Gijón, M., Jiménez Ortega, A., Llergo Re, M., Mazzoni Catterino, L.A. y Perandrés Gómez, A.M. (2014). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de España y Argentina. Reidocrea. Volumen 3. Artículo 8. Página 60-68.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31296/ReiDoCrea-Vol.3-Art.8-Hernandez-Jimenez-Llergo-Mazzoni-Perandres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nota: Realización propia, basada en Hernández et al. (2014).

Tabla 17: Reseña del artículo Una aproximación al Síndrome de Burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos.

AUTOR	Macarena Vallejo Martín.
AÑO	2017
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Una aproximación al Síndrome de Burnout y las características laborales de

emigrantes españoles en países europeos.

PALABRAS CLAVES

Emigrantes, agotamiento emocional, cinismo, eficacia profesional.

OBJETIVOS

Examinar las particularidades laborales (tanto externas como relacionadas con el contenido del trabajo) de migrantes españoles en naciones europeas (como el Reino Unido y Alemania) y evaluar su vínculo con las diversas dimensiones del Síndrome de Burnout.

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación cuantitativa que emplea la escala Maslach Burnout Inventory-General Survey para evaluar el Burnout, con la recopilación de datos realizada entre marzo de 2014 y octubre de 2015. La población objeto de estudio está constituida por emigrantes españoles en el Reino Unido y Alemania.

RESULTADOS

Realizar tareas por debajo del nivel educativo aumenta la intensidad del

agotamiento emocional y del cinismo, al mismo tiempo que reduce la percepción de eficacia. Se ratifica la conexión entre las dimensiones del Burnout y condiciones laborales desfavorables.

REFERENCIA

Vallejo Martín; (2017); Una aproximación al Síndrome de Burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos; Sciencedirect, vol 33;
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300208>

Nota: Realización propia, basada en Vallejo (2017).

Tabla 18: Reseña del artículo El Síndrome de Burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y factores sociodemográficos asociados.

AUTOR

Bernardo Moreno Jiménez, Rosa Martha Meda Lara, Alfredo Rodríguez Muñoz, Andrés Palomera Chávez y María Marcela Morales Loo

AÑO

2014

TÍTULO DEL DOCUMENTO

El Síndrome de Burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y factores sociodemográficos asociados.

PALABRAS CLAVES

Síndrome de Burnout; Factores sociodemográficos; Psicólogos mexicanos.

OBJETIVOS

Examinar la frecuencia del Síndrome de Burnout en psicólogos de México y su asociación con aspectos sociodemográficos.

METODOLOGÍA

Se seleccionó una muestra de 454 profesionales de psicología clínica, cuyas edades oscilaban entre 21 y 70 años, y el 33.9% eran hombres. Estos individuos pertenecían a las facultades de psicología de diversas universidades en México y estaban activos en el campo laboral. Para llevar a cabo el estudio, se utilizaron dos conjuntos de cuestionarios, cada uno con 22 y 30 ítems respectivamente: el Inventario de Burnout en Psicólogos (IBP) y el Inventario de Burnout Maslach para

Servicios Humanos (MBI-HSS). Ambos cuestionarios evaluaron las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el ámbito laboral. Las respuestas a los ítems se registraron en una escala tipo Likert con siete categorías, desde 0 ("Nunca") hasta 7 ("Todos los días"). Aquellos participantes que indicaron respuestas en el rango de 0 a 2 se clasificaron como niveles bajos de Síndrome de Burnout, mientras que aquellos con respuestas de 3 a 4 se categorizaron en niveles medios, y los que alcanzaron un porcentaje de 5-7 se determinaron con niveles altos del síndrome.

La recopilación de datos abarcó un período de 6 meses, y se llevó a cabo un análisis estadístico mediante el software SPSS, versión 12.0. Se realizó un análisis descriptivo de ambos cuestionarios, identificando niveles bajos, medios y

altos. Se utilizaron criterios de frecuencia en lugar de población, y la relación entre el Síndrome de Burnout y las características sociodemográficas se exploró mediante un método multivariado.

RESULTADOS

Se evidencia uniformidad en la distribución de la muestra en los tres factores analizados mediante el cuestionario MBI. No obstante, el agotamiento emocional, evaluado con 147 psicólogos, muestra la mayor prevalencia y niveles altos de Síndrome de Burnout (SB). Al considerar la frecuencia, los resultados son consistentes, donde una persona presenta problemas de despersonalización y tres revelan niveles altos de falta de realización personal en el trabajo. En cuanto a la tasa de prevalencia según el IBP, el agotamiento emocional se mantiene en niveles bajos. Respecto a la despersonalización, se observa un aumento en comparación con

el MBI, mientras que en cuanto a la falta de realización personal en el trabajo, ninguno indica niveles altos.

En el análisis sociodemográfico multivariado, los resultados son los siguientes: para el agotamiento emocional, las mujeres registran los niveles más altos, alcanzando un 26.29%. La edad de mayor impacto se sitúa entre los 31 y 45 años, y el nivel de estudio de especialización tiene un impacto significativo. En cuanto al área de trabajo, laboral y organizacional es la que muestra mayor impacto, alcanzando el 26.87% para este factor. Para la despersonalización (16.62%), se destaca en centros de atención privada, con una experiencia laboral de 10 a 12 años, jornadas laborales de más de 40 horas, y aquellos con menos del 30% de interacción con pacientes, comportamiento que es similar para el factor de despersonalización (15.69%).

En cuanto a la variable de despersonalización, los niveles más altos se encuentran en hombres (15.36%), con la edad de mayor impacto entre los 21 y 30 años, en el nivel de estudio de doctorado, en centros de atención privada, con una experiencia laboral de 3 a 10 años, y jornadas laborales de más de 40 horas. Además, aquellos con más del 30% de interacción con pacientes. La falta de realización personal prevalece en hombres con un 52.52%, mayores de 45 años, con maestrías, trabajando en clínicas mixtas, más de 20 años de experiencia, jornadas laborales de más de 40 horas, y una interacción con pacientes de más del 75%.

REFERENCIA

Moreno Jiménez, B., Meda Lara, R. M., Rodríguez Muñoz, A., Palomera Chávez, A., & Morales Loo, M. M. (2014). El Síndrome de Burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y

factores sociodemográficos asociados.

Revista de Psicología y Salud, 24(1), 91-99.

<https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/sicysalud/article/view/778/1392>

Nota: Realización propia, basada en Moreno et al. (2018).

Tabla 19: Reseña del artículo Prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con el afrontamiento en profesionales de la salud de la zona 7.

AUTOR	Ramírez Marina R.; Ontaneda Mercy P.
AÑO	2019
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con el afrontamiento en profesionales de la salud de la zona 7.
PALABRAS CLAVES	Síndrome de Burnout, Médicos, sociodemográficos, Maslach [MBI].
OBJETIVOS	Establecer la frecuencia del Síndrome de Burnout en relación con las estrategias de afrontamiento en el personal médico.
METODOLOGÍA	La investigación incluyó a 142 médicos, mayoritariamente mujeres, con edades comprendidas entre 22 y 60 años. La

mayoría de los participantes pertenecía a una etnia mestiza, y el 55.6% estaba casado, con ingresos en el rango de 1000 a 2000 USD. Además, contaban con más de 13.5 años de experiencia laboral y trabajaban en turnos. Se emplearon un inventario de características sociodemográficas y de trabajo Ad-hoc, junto con el cuestionario de Maslach [MBI] para analizar comportamientos. Para evaluar el afrontamiento emocional y la espiritualidad en residentes de medicina interna y pediatría, se utilizó el Inventario COPE-28 [Brife-COPE]. La tabulación de datos se realizó mediante el programa SPSS-23.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos a través de la evaluación de los criterios en el cuestionario de la encuesta MBI revelaron que el 25.8% de los participantes experimentaban agotamiento emocional, un 17.6% mostraba despersonalización y

un 61.2% manifestaba una baja realización personal. Se identificaron 4 casos de Burnout, representando el 2.8%. Se observó que los factores de afrontamiento más prevalentes eran la aceptación, la planificación, el replanteamiento positivo y el uso de apoyo instrumental. En relación con el afrontamiento, se estableció una conexión directa entre el SB y estrategias como la auto distracción, el afrontamiento activo, el desahogo, el replanteamiento positivo y la culpa.

REFERENCIA

Ramírez, M. R., & Ontaneda, M. P. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con el afrontamiento en profesionales de la salud de la zona 7. *European Journal of Health Research*. <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/1287/8948>

Nota: Realización propia, basada en Ramirez & Ontaneda (2019).

Tabla 20: Reseña del artículo Factores asociados con el Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, Perú 2014.

AUTOR	Renato Beas, Alexander Anduaga-Beramendi, Jesús Maticorena-Quevedo, Percy Mayta-Tristán.
AÑO	2014.
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Factores asociados con el Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, Perú 2014.
PALABRAS CLAVES	profesional; personal de salud; medicina del trabajo, Perú.
OBJETIVOS	Reconocer las variables fundamentales que inciden en el surgimiento del Síndrome de Burnout en el personal de salud en Perú durante el año 2014.
METODOLOGÍA	Se llevó a cabo un análisis secundario de los datos estadísticos recopilados en la Encuesta Nacional de Usuarios de Salud del año 2014 (ENSUSALUD-2014), realizada por la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Se examinó una muestra representativa de 181 establecimientos de salud, tanto urbanos

como rurales, donde se implementó un cuestionario compuesto por 53 preguntas basado en el Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS). Este cuestionario abordó tres variables clave: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Entre las variables consideradas se encuentran edad, género, lugar de residencia en Lima, situación civil, convivencia familiar y dependencia económica, profesión, especialidad, institución del establecimiento, horas laborales semanales, categoría del establecimiento, ingreso mensual total, tiempo de servicio en el sector salud, antigüedad en el establecimiento y participación en labores asistenciales en otra institución. El análisis de los datos se llevó a cabo mediante el uso de los programas SPSS v.16 y STATA 14.0® para Windows.

RESULTADOS

El 56% de la muestra estaba constituido por personal de enfermería, mientras que el resto eran médicos. La edad promedio de los participantes oscilaba entre los 43 y 45 años, y el 57,6% poseía alguna especialidad, con un 66,3% que mantenía una relación de pareja. En cuanto a las horas laborales, se observó que trabajaban en promedio entre 40.7 y 52.3 horas a la semana. Al analizar las dimensiones, se encontró que el agotamiento emocional afectaba al 10.6%, la despersonalización al 12.8%, y los niveles bajos de realización personal al 19.4%. Los factores sociodemográficos que incidieron de manera más significativa fueron tener ingresos mensuales más bajos, menos de 11 años de experiencia laboral, ser hombres, trabajar más de 48 horas a la semana, tener personas dependientes económicamente, y recibir menos de 700 USD al mes. Además, se observó una

mayor prevalencia del Síndrome de Burnout entre los médicos.

REFERENCIA

Beas, R., Anduaga Beramendi, A., Maticorena Quevedo, J., & Mayta Tristán, P. (2017). Factores asociados con el síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, Perú 2014. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas*, 2017.

https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Maticorena-Quevedo/publication/327219267_Factores_asociados_con_el_sindrome_de_Burnout_en_medicos_y_enfermeras_Peru_2014/links/608eddd692851c490fb0e945/Factores-asociados-con-el-sindrome-de-Burnout-en-medicos-y-enfermeras-Peru-2014.pdf

Nota: Realización propia, basada en Beas et al. (2017).

Tabla 21: Reseña del artículo Burnout y empatía en cuidadores profesionales de personas mayores.

AUTOR

Martínez Juan P., Méndez Inmaculada y
García Sevilla Julia

AÑO	2015
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Burnout y empatía en cuidadores profesionales de personas mayores.
PALABRAS CLAVES	Empatía, Burnout, despersonalización, estrés, cuidador profesional.
OBJETIVOS	Examinar la empatía cognitiva y afectiva y su correlación con el Síndrome de Burnout en profesionales encargados del cuidado en una institución para personas mayores en España.
METODOLOGÍA	Se selecciona una muestra de 44 profesionales que desempeñan labores en el cuidado de personas mayores en un centro asistencial en Lorca. Del total, el 77.8% son mujeres y el 22.2% son hombres, con edades comprendidas entre 22 y 62 años. Más del 50% de ellos cuentan con contrato fijo, trabajan en la jornada matutina y ostentan un estatus profesional. Los investigadores llevan a cabo un análisis comparativo utilizando

tres herramientas metodológicas: el Test de Empatía Cognitiva y Afectiva (TECA) (López-Pérez et al., 2008), el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) (Maslach y Jackson, 1986) para evaluar el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, y una encuesta ad hoc diseñada para recopilar datos demográficos y características del puesto de trabajo.

RESULTADOS

La encuesta TECA reveló una inclinación significativa hacia la dimensión "Comprensión empática". Además, se identificó una correlación directa entre la edad y el estrés empático, que actúa como un factor impulsor del Síndrome, particularmente en el criterio de agotamiento emocional según esta herramienta. Asimismo, se observó una relación entre la alegría empática y la despersonalización en los trabajadores, sugiriendo que aquellos que

experimentan alegría empática hacia sus pacientes tienden a desconectarse psicológicamente de los mismos. Por lo tanto, se concluyó que las personas que presentaban ambos aspectos eran más propensas a desarrollar los síntomas asociados a esta enfermedad.

REFERENCIA

Martínez, J. P., Méndez, I., & García-Sevilla, J. (2015). Burnout y empatía en cuidadores profesionales de personas mayores. *European Journal of Investigation in Health, Psychology, and Education*, 5(3), 325-333. [Archivo pdf].

Nota: Realización propia, basada en Martínez et al. (2015).

Tabla 22: Reseña del artículo Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia.

AUTOR	Ibarra Luna Mabel; Erazo Muñoz Pablo Andrés; Gallego López Felipe Antonio.
AÑO	2015
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia

PALABRAS CLAVES

Docentes, síndrome de Burnout, Manizales, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal

OBJETIVOS

Evaluar la frecuencia del Síndrome de Burnout en profesores de la Universidad de Manizales durante el año 2018.

METODOLOGÍA

Se seleccionó una muestra de 144 profesores de la Universidad de Manizales, enfocándose en aquellos con un mayor nivel de interacción con los estudiantes. Como herramienta de evaluación, se empleó la encuesta digital Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-ES). Además, se analizaron factores demográficos y laborales, examinando su correlación con el síndrome mediante la Prueba de Kruskal-Wallis y/o U de Mann-Whitney. La consolidación y procesamiento estadístico de los datos se llevaron a cabo utilizando el programa SPSS versión 25.

RESULTADOS

Este estudio reveló que los profesores de la Universidad de Manizales exhibieron niveles bajos de agotamiento emocional, una realización personal moderada y una despersonalización notable. Además, se observó que, en el caso del agotamiento emocional y la realización personal, la mayoría eran mujeres, mientras que en la despersonalización predominaban los hombres. No se evidenció una relación significativa entre los años de experiencia docente, las horas laboradas y el campo de la docencia. En conclusión, los resultados obtenidos superaron los hallazgos de investigaciones similares en otras facultades de la misma universidad y variaron en comparación con estudios realizados en universidades nacionales e internacionales con una población docente de características similares.

REFERENCIA

Ibarra-Luna, M., Erazo-Muñoz, P. y Gallego-López, F. (2018). Síndrome de

burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia. Revista de Investigaciones UCM, 18(32), 69-83.;
https://www.researchgate.net/profile/Pablo-Erazo/publication/332695714_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_PROFESORES_DE_UNA_INSTITUCION_DE_EDUCACION_SUPERIOR_DE_MANIZALES-COLOMBIA/links/5ccfade9a6fdccc9dd9016b3/SINDROME-DE-BURNOUT-EN-PROFESORES-DE-UNA-INSTITUCION-DE-EDUCACION-SUPERIOR-DE-MANIZALES-COLOMBIA.pdf

Nota: Realización propia, basada en Ibarra et al. (2018).

Tabla 23: Reseña del artículo Variables relacionadas y prevalencia del Burnout en profesionales sanitarios.

AUTOR	Barragán Ana B.; Martos África; Cardilla Fernando; Del Mar Molero María; Pérez Fuentes María del Carmen ; Gázquez José J.
AÑO	2015

TÍTULO DEL DOCUMENTO

Variables relacionadas y prevalencia del Burnout en profesionales sanitarios.

PALABRAS CLAVES

Síndrome de Burnout; Factores sociodemográficos; Psicólogos mexicanos.

OBJETIVOS

A través de una exhaustiva revisión bibliográfica, se busca identificar los elementos cualitativos fundamentales que desencadenan el síndrome de Burnout.

METODOLOGÍA

A través de una revisión sistemática de plataformas de datos como Psycodoc y Dialnet, se procede a la búsqueda de términos como Burnout, cuidadores y Burnout y sanitarios en el periodo comprendido entre 2000 y 2015, tanto en español como en inglés. Se lleva a cabo el análisis de los resúmenes de los artículos, asegurándose de que cumplan con criterios específicos, tales como el estudio del Síndrome en personal sanitario y la medición de diversas

dimensiones del SB mediante datos estadísticos.

RESULTADOS

En total, se examinaron 60 artículos, seleccionando finalmente 16 que cumplían con los criterios establecidos. Se evidenció un aumento significativo en los estudios del SB a partir de 2008, y los resultados de la revisión señalaron que la falta de realización personal afectaba el 31.4%, el cansancio emocional el 21.2%, y la despersonalización el 17.2%. Se identificaron aspectos relevantes para el desarrollo del Burnout, como una mayor prevalencia en personas solteras y divorciadas, individuos de 41 a 50 años, mayor incidencia en la profesión de enfermería y en mujeres. La prevalencia general del síndrome se estableció en un 4.5%. No se observaron variaciones significativas en factores como la ubicación geográfica, pero se determinó que el cansancio emocional, en su

mayoría, está vinculado a estrategias de afrontamiento.

REFERENCIA

Barragán, A. B., Martos, Á., Cardilla, F., Molero, M. D. M., Pérez Fuentes, M. C., & Gázquez, J. J. (2015). Variables relacionadas y prevalencia del Burnout en profesionales sanitarios. *European Journal of Health Research*.
<https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/1132>

Nota: Realización propia, basada en Barragán et al. (2015).

Tabla 24: Reseña del artículo Prevalencia del Síndrome de Burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas.

AUTOR

Amor Eva M, Baños Josep E, Sentí Mariano

AÑO

2020

TÍTULO DEL DOCUMENTO

Prevalencia del Síndrome de Burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas.

PALABRAS CLAVES

Burnout; medicina; estudiantes; Barcelona

OBJETIVOS

Determinación de la frecuencia del Síndrome de Burnout en estudiantes de medicina y su vinculación con variables demográficas, personales y académicas durante el período comprendido entre 2017 y 2019.

METODOLOGÍA

En la investigación, se contó con la participación de 373 estudiantes de medicina, a quienes, un mes previo al inicio del proceso evaluativo, se les solicitó completar la encuesta Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS), adaptada con información personal. Los tres criterios evaluados fueron agotamiento emocional (cinco ítems), despersonalización (cuatro ítems) y eficacia personal (seis ítems), calificados en una escala del 0 (nunca) al 6 (siempre). Cabe señalar que en la encuesta MBI-SS, no se incluyó la dimensión de eficacia personal. Además, se recabaron datos personales como

género, edad, año académico, convivencia en el hogar familiar, participación en actividades regulares, ocio, empleo remunerado y responsabilidades familiares (AMOR, 2020).

RESULTADOS

En el año 2018, se identificó que el 65,1% de los estudiantes presentaban propensión al Síndrome de Burnout, mientras que en 2019, este porcentaje aumentó al 68,3%, con un 33,6% de estudiantes que experimentaron el síndrome. No obstante, no se evidenció una correlación entre las dimensiones del Burnout y las variables demográficas; sin embargo, se observó un mayor número de casos entre las mujeres, con una edad promedio de 23 años, entre los estudiantes afectados por la enfermedad.

REFERENCIA

Amor, E. M., Baños, J. E., & Sentí, M. (2020). Prevalencia del Síndrome de Burnout entre los estudiantes de medicina

y su relación con variables demográficas, personales y académicas.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S2014-98322020000100005&script=sci_arttext&tlng=en

4-

98322020000100005&script=sci_arttext&tlng=en

Nota: Realización propia, basada en Amor et al. (2020).

Tabla 25: Reseña del artículo Asociación entre tener Síndrome de Burnout y presentar problemas de salud mental en personal de salud de un Hospital COVID - Lambayeque, 2021.

AUTOR	Ivonne Carolina Diaz Campos; Avellaneda Eric Ricardo; Avellaneda-Enríquez
AÑO	2022
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Asociación entre tener Síndrome de Burnout y presentar problemas de salud mental en personal de salud de un Hospital COVID - Lambayeque, 2021
PALABRAS CLAVES	Agotamiento profesional, salud mental, COVID-19, Síndrome de Burnout,
OBJETIVOS	Analizar la correlación entre el Síndrome de Burnout y la manifestación de trastornos de salud mental en el personal

de salud de un hospital COVID en Lambayeque durante el año 2021.

METODOLOGÍA

El estudio involucró a 170 profesionales de la salud, incluyendo médicos, enfermeras y técnicos de enfermería, que laboran en el Hospital Luis Heysen Incháustegui durante el periodo de enero a mayo de 2021. La recopilación de datos se llevó a cabo de manera remota a través de plataformas en línea, utilizando instrumentos como la encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de autoinforme conocido como Self Reporting Questionnaire (SRQ). El análisis estadístico se realizó mediante herramientas estadísticas y el programa IBM SPSS Statistics 24.

RESULTADOS

Los trabajadores dedicados al manejo del COVID-19 tienen una propensión a experimentar problemas de salud mental, siendo las mujeres, aquellos de edades comprendidas entre 33 y 38 años, los

profesionales de enfermería, los que tienen menos de 10 meses de experiencia laboral, los que desempeñan funciones en el área específica de COVID-19, los casados y aquellos que comparten su hogar con menos de tres personas, los más afectados según las tendencias demográficas. En relación con el Síndrome de Burnout, se encontró que la probabilidad de enfrentar problemas de salud mental aumentaba el riesgo de experimentar Burnout, y viceversa, en 2.12 y 2.05 veces, respectivamente.

REFERENCIA

Díaz Campos, I. C., Eric Ricardo, & Avellaneda Enríquez, E. R. (2022). Asociación entre tener Síndrome de Burnout y presentar problemas de salud mental en personal de salud de un Hospital COVID - Lambayeque. *Revista Experiencias en Medicina*, 8(2).
<http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/572>

Tabla 26: Reseña del artículo Estudio del síndrome de burnout en deportistas: prevalencia y relación con el esquema corporal.

AUTOR	Pedrosa Ignacio; García-Cueto Eduardo
AÑO	2014
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Estudio del síndrome de burnout en deportistas: prevalencia y relación con el esquema corporal.
PALABRAS CLAVES	Burnout, deporte, España, esquema corporal, percepción.
OBJETIVOS	Analizar la frecuencia del síndrome de burnout en atletas y su impacto en la percepción del esquema corporal.
METODOLOGÍA	Se incluyeron 397 atletas provenientes de diversos clubes deportivos en España, conformados por un 59.8% de hombres y un 40.2% de mujeres, mayoritariamente en el rango de edades entre 13 y 30 años. Las disciplinas deportivas abarcaban fútbol, baloncesto, balonmano, voleibol, piragüismo, artes marciales y natación. El instrumento de evaluación empleado fue el Athlete Burnout Questionnaire (ABQ), y

se complementó con la utilización de la Escala de Percepción del Esquema Corporal.

RESULTADOS

Se evidenció una propensión de los deportistas a experimentar el Síndrome de Burnout, siendo el riesgo más elevado entre las mujeres, los adultos y aquellos que participan en deportes grupales. Se determinó que, entre las dimensiones analizadas del Síndrome de Burnout, la baja realización personal es la más impactada en los deportistas. En relación con la percepción del esquema corporal, se observó que las mujeres presentaron significativamente una percepción más desfavorable, especialmente en el grupo de adultos, lo que sugiere que la percepción del esquema corporal constituye una problemática psicológica adicional al síndrome.

REFERENCIA

Pedrosa, I., & García-Cueto, E. (2014).
Estudio del síndrome de Burnout en
deportistas: prevalencia y relación con el
esquema corporal. *Scielo*, 13.
[https://revistas.um.es/cpd/article/view/264
351/196081](https://revistas.um.es/cpd/article/view/264351/196081)

Nota: Realización propia, basada en Pedrosa & García (2014).

Tabla 27: Reseña del artículo “Gender role perspectives and job Burnout”.

AUTOR	Benjamín Artz, Ilker Kaya, y Ozgur Kaya
AÑO	2022
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Gender role perspectives and job Burnout
PALABRAS CLAVE	Rol de género, Burnout laboral, Cuidados no remunerados y trabajo doméstico, Brecha de género, Mujeres progresistas
OBJETIVOS	Examinar y esclarecer la disparidad de agotamiento laboral entre hombres y mujeres, abordando los factores que contribuyen a esta discrepancia y explorando cómo las percepciones de los roles de género pueden incidir en el agotamiento laboral.
METODOLOGÍA	La estrategia metodológica adoptada en este estudio implica el análisis de

información recabada mediante una encuesta llevada a cabo en los Estados Unidos, que abarca detalles sobre empleo y aspectos personales. El objetivo es comprender la disparidad de agotamiento laboral entre géneros, utilizando datos cuantitativos para evaluar diversos factores teóricamente relevantes. Se hace hincapié en las percepciones de los trabajadores sobre el papel de las mujeres en la sociedad como una posible explicación de esta disparidad. Se resalta el empleo de esta metodología de manera innovadora y provocadora para indagar las causas de la diferencia en el agotamiento laboral entre hombres y mujeres, señalando posibles intervenciones para reducir esta brecha.

RESULTADOS

El estudio evidencia que las mujeres informan un nivel notablemente superior de agotamiento laboral en comparación con los hombres. Se nota que el nivel

educativo está vinculado de manera positiva con el agotamiento, especialmente en el caso de las mujeres. Las disparidades en cómo ciertas variables afectan el agotamiento laboral constituyen la principal influencia en la brecha de género en este ámbito. La brecha de género en el agotamiento laboral tiende a disminuir considerablemente entre aquellos que mantienen actitudes progresistas hacia los roles de género. Estos resultados resaltan la importancia de abordar y modificar las percepciones y actitudes sobre los roles de género como medida para reducir el agotamiento laboral.

REFERENCIA

Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job Burnout. *Review of Economics of the Household*, 20(2), 447–470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>

Tabla 28: Reseña del artículo “Gender-Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians.”

AUTOR	Kim Templeton, Carol A. Bernstein, Javeed Sukhera, Lois Margaret Nora, Connie Newman, Helen Burstin, Constance Guille, Lorna Lynn, Margaret L. Schwarze, Srijan Sen, y Neil Busis
AÑO	2019
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Gender-Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians
PALABRAS CLAVE	Agotamiento, Médicos, Diferencias de género, Prevalencia, Retención.
OBJETIVOS	El propósito de la investigación es comprender, prevenir y atenuar el agotamiento en médicos, poniendo énfasis en las disparidades de género en los factores de riesgo y las manifestaciones del Burnout.
METODOLOGÍA	La metodología consiste en examinar la literatura sobre el agotamiento en médicos, centrándose en la identificación de factores de riesgo individuales, institucionales y sociales específicos que contribuyen al desarrollo del Burnout. Se

RESULTADOS

analizan las disparidades de género en la expresión del agotamiento y se evalúa la prevalencia utilizando diversas herramientas de evaluación. El objetivo principal es comprender, prevenir y reducir el agotamiento en médicos, prestando especial atención a la retención de mujeres médicas debido al aumento de su presencia en la profesión y las proyectadas escaseces de médicos. Los resultados se enfocan en estrategias destinadas a abordar las disparidades de género en el agotamiento entre médicos. Esto implica la necesidad de establecer una definición consensuada de agotamiento y fomentar la utilización de medidas estandarizadas. Se subraya la importancia de investigar cómo diversos factores demográficos, como el género, influyen en el desarrollo del agotamiento y cómo las intervenciones deben tener en cuenta estos aspectos. Asimismo, se proponen intervenciones dirigidas a

factores personales e institucionales, haciendo hincapié en mejorar la flexibilidad laboral para respaldar a las mujeres. El cambio cultural, la eliminación de prejuicios y el respaldo a la salud física y mental, especialmente para las mujeres, también se destacan como estrategias cruciales para abordar el agotamiento en el ámbito médico. Se destaca la necesidad de programas prácticos y significativos, con la participación activa de las mujeres a lo largo de sus carreras, con el fin de mejorar su satisfacción laboral.

REFERENCIA

Templeton, K., Bernstein, C., Sukhera, J., Nora, L. M., Newman, C., Burstin, H., Guille, C., Lynn, L., Schwarze, M. L., Sen, S., & Busis, N. (2019). Gender-based differences in Burnout: Issues faced by women physicians. *NAM Perspectives*. Discussion Paper, National Academy of Medicine, Washington, DC.
<https://doi.org/10.31478/201905a>

Tabla 29: Reseña del artículo “Gender Differences in Stress- and Burnout-Related Factors of University Professors.”

AUTOR	Laura Redondo-Flórez, José Francisco Tornero-Aguilera, Domingo Jesús Ramos-Campo, Vicente Javier Clemente-Suárez.
AÑO	2020
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Gender Differences in Stress- and Burnout-Related Factors of University Professors
PALABRAS CLAVE	Profesores universitarios, género, estrés percibido, agotamiento emocional, neuroticismo, Síndrome de Burnout.
OBJETIVOS	Examinar las disparidades de género en los factores de estrés experimentados por profesores universitarios y su correlación con el Síndrome de Burnout.
METODOLOGÍA	La estrategia metodológica empleada en la investigación consistió en llevar a cabo entrevistas a 470 docentes universitarios de la provincia de Madrid, España, durante un período de seis meses mediante encuestas en línea. Se procedió a examinar las disparidades de

género en los factores de estrés vinculados a aspectos psicológicos, nutrición, actividad física y salud bucal. Se emplearon cuestionarios validados en español para evaluar estas dimensiones, abordando aspectos como la experiencia docente, la satisfacción laboral y el estrés asociado a la enseñanza, además de considerar medidas psicológicas y de actividad física. Se llevó a cabo un análisis estadístico mediante pruebas MANOVA para explorar las diferencias de género en las variables estudiadas, estableciendo un nivel de significancia del 95%.

RESULTADOS

Los resultados evidencian que las docentes universitarias exhibieron niveles más elevados de percepción de estrés, agotamiento emocional y neuroticismo en comparación con sus homólogos masculinos. Asimismo, se observó que las mujeres presentaron una mayor prevalencia de síntomas como sequedad

bucal, gastritis y acidez estomacal en relación con los hombres. En cuanto a los hábitos nutricionales, las profesoras demostraron una dieta más saludable, caracterizada por un mayor consumo diario de productos lácteos y frutas, un mayor número de comidas al día y una menor ingesta de alimentos fritos y entre comidas. No obstante, se identificó que consumieron menos vasos de agua y participaron en menos actividades deportivas semanales en comparación con los profesores.

REFERENCIA

Redondo-Flórez, L., Tornero-Aguilera, J. F., Ramos-Campo, D. J., & Clemente-Suárez, V. J. (2020). Gender differences in stress- and Burnout-related factors of university professors. *BioMed Research International*, 2020, 1–9.
<https://doi.org/10.1155/2020/6687358>

Nota: Realización propia, basada en Redondo et al. (2020).

Tabla 30: Reseña del artículo Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia).

AUTOR	Sebastián Quintero Idárraga; Jonathan Andrés Hernández Calle
AÑO	2021
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Síntomas de depresión asociados al síndrome de burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia).
PALABRAS CLAVE	Depresión; síndrome de burnout; docentes; educación; salud mental.
OBJETIVOS	El propósito de esta investigación consistió en examinar los indicadores de depresión en profesores de instituciones educativas públicas en el municipio de Envigado (Colombia) y su vinculación con el síndrome de burnout y las circunstancias sociolaborales.
METODOLOGÍA	Se seleccionó una muestra de 194 educadores pertenecientes a diversas instituciones educativas públicas en Envigado. Para

analizar los síntomas de depresión, se empleó el Inventario de Síntomas SCL-90-R de L, mientras que el Cuestionario Maslach para docentes (MBI-Ed) se utilizó para evaluar el síndrome de burnout. Además, se aplicó un cuestionario elaborado por el equipo de investigación para examinar las condiciones sociales y laborales. El proceso de recopilación de datos se extendió a lo largo de dos meses.

RESULTADOS

127 educadores informaron síntomas de depresión. Se estableció una correlación directa entre la depresión y el estado civil, observándose una mayor incidencia en individuos solteros. En cuanto a las condiciones laborales, no se identificaron relaciones significativas con la enfermedad, ya sea en términos de

tipo de contrato, ingresos mensuales o tamaño de las clases. En relación con las dimensiones del síndrome de burnout (SB), se detectó un nivel de agotamiento laboral del 29.9%, despersonalización en un 17.6%, y baja realización personal en un 82.4%. En el análisis, se concluyó que aquellos que experimentaban agotamiento laboral y despersonalización eran más propensos a sufrir de depresión. En particular, se observó que el agotamiento emocional duplicaba la probabilidad de presentar depresión, y cuando se ajustaba por otras variables, esta probabilidad se incrementaba a cuatro veces. Importante señalar que el 72.5% de la muestra eran mujeres, y la mayoría tenía 41 años o más (Idarraga, 2021).

REFERENCIA

Idarraga Quintero, S., & Hernández Calle, J. (2021). Síntomas de depresión asociados al síndrome de Burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Scielo*, 38(1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2021000100133&script=sci_arttext

Nota: Realización propia, basada en Idarraga & Hernández (2021).

Tabla 31: Reseña del artículo “Gender Differences in Physician Burnout: Driving Factors and Potential Solutions”

AUTOR	Radmila Lyubarova, MD, Loay Salman, MD, y Eve Rittenberg, MD
AÑO	2023
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Gender Differences in Physician Burnout: Driving Factors and Potential Solutions
PALABRAS CLAVE	mujeres, médicas, Burnout, factores organizacionales, Síndrome de Burnout.
OBJETIVOS	Examinar los factores preponderantes que inciden en las disparidades de género en el agotamiento laboral de los

profesionales médicos, centrándose específicamente en el entorno laboral y los elementos organizativos que impactan a las mujeres dentro de la profesión médica. Plantear estrategias sostenibles a nivel organizacional con el propósito de mitigar las diferencias en el agotamiento laboral entre médicos de género femenino y masculino.

METODOLOGÍA

Los investigadores realizaron una exhaustiva revisión de la literatura con el objetivo de examinar el impacto de factores clave, como la carga de trabajo, los recursos y la cultura organizacional, en el agotamiento laboral, con un enfoque particular en las disparidades de género. Su propósito era comprender cómo estos elementos afectan de manera diferencial a hombres y mujeres en el ámbito médico, recopilando información específica sobre las experiencias de las mujeres médicas. La metodología empleada involucró el

RESULTADOS

análisis de investigaciones anteriores y otros documentos pertinentes para obtener una comprensión integral de esta problemática en la profesión médica.

Las profesionales de la medicina femeninas experimentan una carga laboral más elevada, destinando una cantidad mayor de tiempo a los registros electrónicos de salud y dedicando más tiempo por paciente. Además, se encuentran en una situación en la que reciben menos recursos y tienen un menor control sobre su carga de trabajo y horarios. Asimismo, factores vinculados a la cultura organizacional, como la escasa representación de mujeres en roles de liderazgo, disparidades salariales, tasas más bajas de progreso profesional y promoción académica, junto con la presencia de sesgos de género, microagresiones y acoso, desempeñan un papel fundamental en las discrepancias de género relacionadas

con el agotamiento. Las responsabilidades desproporcionadas fuera del ámbito laboral, como el cuidado de hijos y personas mayores, contribuyen a una menor satisfacción en la integración entre el trabajo y la vida personal. Además, las mujeres en el ámbito médico informan de menor autocompasión y aprecio percibido. Estos factores dan lugar a una menor satisfacción profesional y a tasas más altas de agotamiento entre las mujeres médicas. En última instancia, los investigadores proponen abordar cada uno de estos elementos a nivel organizacional para combatir de manera eficaz la elevada tasa de agotamiento entre las mujeres médicas.

REFERENCIA

Lyubarova, R., Salman, L., & Rittenberg, E. (2023). Gender differences in physician Burnout: Driving factors and potential solutions. *The Permanente*

Journal, 27(2), 130–136.

<https://doi.org/10.7812/tpp/23.023>

Nota: Realización propia, basada en Lyubarova et al. (2023).

Tabla 32: Reseña del artículo “The relationship between personality, work, and personal factors to Burnout among clinical psychologists: exploring gender differences in Sweden.”

AUTOR	Carl Martin Allwood, Martin Geisler & Sandra Buratti
AÑO	2020
TÍTULO DEL DOCUMENTO	The relationship between personality, work, and personal factors to Burnout among clinical psychologists: exploring gender differences in Sweden
PALABRAS CLAVE	Agotamiento, Exhaustión, Desvinculación, Psicólogos clínicos, Demandas laborales, Personalidad, Género.
OBJETIVOS	Los autores llevaron a cabo un análisis de los impactos de género, personalidad y exigencias laborales en el agotamiento y desvinculación de psicólogos clínicos en el ámbito de la salud pública en Suecia.
METODOLOGÍA	En esta investigación, se contó con la participación de 857 psicólogos, logrando

una tasa de respuesta del 31%. Después de la exclusión de ciertos participantes, la muestra final consistió en 828 individuos, siendo el 78% mujeres con una edad promedio de 43 años. Se aplicaron escalas validadas para medir variables como socialidad, rumiación, exigencias laborales, rumiación afectiva en el trabajo y conflicto personal-laboral. Para evaluar el agotamiento y la desvinculación, se utilizaron cuestionarios reconocidos en la comunidad científica. El proceso involucró invitaciones por correo electrónico y acceso a la encuesta en línea, con recordatorios para la participación. Los participantes dedicaron aproximadamente 20-25 minutos para completar la encuesta. Se llevaron a cabo análisis de regresión múltiple jerárquica para explorar las relaciones entre estas variables y los niveles de agotamiento y desvinculación en

psicólogos clínicos de la salud pública en Suecia.

RESULTADOS

En esta investigación, se proporcionan estadísticas descriptivas de todas las variables. Se llevaron a cabo pruebas de t de muestras independientes para examinar las diferencias en los niveles medios entre hombres y mujeres. Con el fin de controlar las pruebas múltiples, se empleó la Tasa de Descubrimiento Falso, y se calcularon los valores de p ajustados de Benjamin-Hochberg. Los cálculos indicaron que se consideraría significativo un valor de $p < .02$.

Consistente con la Hipótesis 1, se evidenciaron informes significativamente más elevados en la mayoría de las variables, incluido el agotamiento, para las mujeres en comparación con los hombres. No obstante, no se detectaron diferencias de género en los informes de desvinculación o conflicto entre la vida personal y laboral. Para evaluar las

hipótesis, se llevaron a cabo dos análisis de regresión múltiple jerárquica, uno para el agotamiento y otro para la desvinculación. Se ingresaron primero las variables sociodemográficas, seguidas de otras variables según la supuesta precedencia temporal. Los resultados de los ocho pasos de los análisis de regresión múltiple jerárquica se presentan en tablas, destacando únicamente los nuevos predictores para cada paso. Se implementó un procedimiento de corrección para las pruebas múltiples, interpretando únicamente los predictores que añadieron significativamente a la varianza explicada. Se realizó un análisis adicional para examinar posibles relaciones curvilíneas entre los predictores y las variables de resultado, pero no se identificaron tales relaciones.

Allwood, C. M., Geisler, M., & Buratti, S. (2022). The relationship between

REFERENCIA

personality, work, and personal factors to
Burnout among clinical psychologists:
exploring gender differences in Sweden.
Counselling Psychology Quarterly, 35(2),
324–343.
<https://doi.org/10.1080/09515070.2020.1768050>

Nota: Realización propia, basada en Allwood et al. (2022).

Tabla 33: Reseña del artículo “Burnout syndrome in nursing residents in COVID-19 pandemic.”

AUTOR	Carl Martin Allwood, Martin Geisler & Sandra Buratti
AÑO	2023
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Burnout syndrome in nursing residents in COVID-19 pandemic
PALABRAS CLAVE	Stephanie Jully Santos de Oliveira, Wallace Ferreira da Silva, Taís Verónica Cardoso Vernaglia, Silvana Vieira das Chagas, Cristiane Rodríguez da Rocha.
OBJETIVOS	Establecer la frecuencia y los elementos vinculados al Síndrome de Burnout en residentes de enfermería.
METODOLOGÍA	Esta investigación, de naturaleza cuantitativa, con diseño transversal y

enfoque analítico, tuvo como propósito principal identificar la prevalencia y los factores relacionados con el Síndrome de Burnout (SB) en 106 residentes de enfermería matriculados en el Programa de Residencia en Cirugía Clínica y General de una universidad pública en Río de Janeiro, Brasil. La muestra inicial consistía en 150 estudiantes, seleccionados según criterios que incluían regularidad en el programa y participación en áreas de atención a pacientes diagnosticados con COVID-19. Sin embargo, 44 estudiantes fueron excluidos debido a diversas razones. La recolección de datos se llevó a cabo durante la pandemia de COVID-19, siguiendo rigurosamente las normas y recomendaciones sanitarias. El análisis estadístico se realizó mediante pruebas no paramétricas y los datos se almacenaron en una base de datos para su posterior procesamiento y evaluación

de asociaciones significativas. Cabe destacar que este estudio recibió la aprobación del Comité de Ética de la institución correspondiente, y se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de la recolección de datos.

RESULTADOS

La investigación contó con la participación de 106 residentes de enfermería, distribuidos en un 54.71% en el primer año y un 45.28% en el segundo año. Se observó que los residentes del segundo año exhibieron una puntuación promedio más elevada en la escala de Burnout en comparación con sus contrapartes del primer año. En cuanto al perfil de salud, un reducido porcentaje de participantes buscó asesoramiento psicológico, y se registró un aumento en el consumo de alcohol durante el período de residencia. El 60.38% informó cambios en sus relaciones interpersonales. Predominantemente, la

mayoría de los residentes se encontraban en la etapa 4 del Síndrome de Burnout. En síntesis, los hallazgos resaltan la imperante necesidad de abordar la salud mental y el bienestar de los residentes, especialmente durante el segundo año, y destacan la influencia en las relaciones interpersonales.

REFERENCIA

De Oliveira, S. J. S., Da Silva, W. F., Vernaglia, T. V. C., Das Chagas, S. V., & Da Rocha, C. R. (2023). Burnout syndrome in nursing residents in COVID-19 pandemic. *Revista Cuidarte*, 14(3), e2998.
<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.2998>

Nota: Realización propia, basada en De Oliveira et al. (2023).

Tabla 34: Reseña del artículo Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de la ciudad de Santa Marta.

AUTOR	Bresó Esteves Edgar, Pedraza Álvarez Lilibeth, Pérez Correa Kethy
AÑO	2019
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Síndrome de burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de la ciudad de Santa Marta

PALABRAS CLAVE

Burnout, ansiedad, Médicos, Santa Marta, depresión

OBJETIVOS

Este estudio tuvo como objetivo determinar los niveles de Burnout y ansiedad en profesionales del ámbito de la salud en la ciudad de Santa Marta, Colombia.

METODOLOGÍA

En el marco de una investigación cuantitativa, se llevó a cabo un estudio que involucró a 59 médicos provenientes de instituciones tanto públicas como privadas en la ciudad de Santa Marta, Colombia. De esta muestra, 29 eran hombres y 30 mujeres, con edades comprendidas entre 27 y 48 años, destacando que 17 de ellos se encontraban en el rango de 36 a 40 años. A estos profesionales se les administró el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el cual aborda aspectos como el cansancio emocional, despersonalización y realización personal, con puntuaciones

máximas establecidas en 54, 30 y 48, respectivamente. Además, se aplicó el Inventario de Ansiedad Rasgo Estado (IDARE) junto con un formulario de caracterización sociodemográfica. Posteriormente, la información recopilada fue sometida a análisis mediante el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

RESULTADOS

Dentro de la muestra, 40 médicos indican laborar bajo modalidad de prestación de servicios, mientras que el resto posee contratos a término fijo, desempeñándose en jornadas laborales de 8 a 12 horas diarias. Al aplicar las herramientas proporcionadas por Maslach, se determinó que el 25.4% de los médicos presentaban el síndrome, el 11.9% experimentaba ansiedad y el 62% se encontraba en una condición considerada normal. Al examinar el cuestionario IDARE, se observó que los médicos exhiben niveles elevados de

ansiedad, dado que el 57.63% de la muestra manifestó ansiedad de intensidad media, mientras que un 42.37% experimentó niveles de ansiedad considerados altos.

REFERENCIA

Bresó Esteves, E., Pedraza Álvarez, L., & Pérez Correa, K. (2019). Síndrome de Burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta. *Duazary*, 16(2), 259-269.
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2958>

Nota: Realización propia, basada en Bréso et. (2019).

Tabla 35: Reseña del artículo “Study of emotional burnout of office employees and freelancers : master's thesis”

AUTOR	O.V. Zatulinskaya
AÑO	2021
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Study of emotional burnout of office employees and freelancers : master's thesis
PALABRAS CLAVE	Síndrome de Burnout, Oficinistas, Autónomos, diferencia de género

OBJETIVOS

El propósito de la investigación es analizar el Síndrome de Burnout en trabajadores de oficina y autónomos, poniendo especial énfasis en la potencial disparidad de género en este síndrome. Se pretende explorar los marcadores del agotamiento emocional y evaluar las variaciones de género asociadas al Síndrome de Burnout.

METODOLOGÍA

La estrategia metodológica aplicada implica la utilización de técnicas de diagnóstico para evaluar el nivel de agotamiento emocional, centrándose específicamente en las diferencias de género. Se recurre al cuestionario de desgaste profesional MBI diseñado por H. Maslach y adaptado por Vodopyanova para la evaluación del Síndrome de Burnout y sus variaciones entre hombres y mujeres. Además, se incorpora la escala de ansiedad de Spielberg-Khanin para examinar la relación existente entre la ansiedad y el Síndrome de Burnout,

RESULTADOS

especialmente en el contexto de trabajadores de oficina y autónomos. El estudio ofrece información pertinente acerca del desgaste emocional en empleados de oficina y autónomos, resaltando las disparidades de género en los indicadores del Síndrome de agotamiento emocional. Se evidencian divergencias significativas en el Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres en ambas categorías de participantes examinadas. Estos hallazgos destacan la importancia de abordar la brecha de género en el contexto del Síndrome de Burnout y sugieren posibles líneas de investigación para explorar en futuros estudios.

REFERENCIA

Zatulinskaya, O. V. (2021). Research of emotional burnout of office employees and freelancers (Master's thesis). Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ural Humanitarian Institute, Department of

General and Social Psychology. -
Ekaterinburg. - 92 pp. - Bibliography: pp.
67-72.

Nota: Realización propia, basada en Zatulinskaya (2021).

Tabla 36: Reseña del artículo: “Gender Differences in Burnout Syndrome and Perceptions of Gender Equality in Research Organizations”

AUTOR	Stefania Marcassa
AÑO	2022
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Gender Differences in Burnout Syndrome and Perceptions of Gender Equality in Research Organizations
PALABRAS CLAVE	género, Síndrome de Burnout, igualdad de género, encuesta, investigación, organizaciones
OBJETIVOS	La finalidad de este artículo es examinar las disparidades de género en el Síndrome de Burnout y las opiniones acerca de la equidad de género en instituciones de investigación. Se pretende comprender de qué manera el género influye en la interpretación de la carga laboral y la desigualdad de género en el contexto laboral.

METODOLOGÍA

La investigación se fundamenta en un cuestionario distribuido en seis entidades de investigación ubicadas en diversas naciones. Se emplearon cinco declaraciones para medir el nivel de agotamiento percibido en los meses recientes y 12 enunciados para evaluar las opiniones acerca de la equidad de género en la asignación de responsabilidades y recursos. Las respuestas fueron calificadas en una escala de 5 puntos, siguiendo principios econométricos relacionados con la economía política de la Escuela de Chicago en cuanto al capital doméstico.

RESULTADOS

Los hallazgos de la investigación señalan que las mujeres enfrentan un nivel superior de Burnout, especialmente en aspectos como la preocupación por el trabajo fuera del horario laboral, la fatiga excesiva para abordar las responsabilidades domésticas después del trabajo y la percepción de que la

ocupación les impide dedicar el tiempo suficiente a sus familias. Las disparidades de género en las percepciones de la desigualdad de género son notables tanto entre los académicos como entre los no académicos.

REFERENCIA

Marcassa, S. (2022). Gender Differences in Burnout Syndrome and Perceptions of Gender Equality in Research Organizations. Proceedings of the 5th International Gender and Research Conference, 131-133.

Nota: Realización propia, basada en Marcassa (2022).

Tabla 37: Reseña del artículo “Predictive modelling of Burnout among kazakhstani english teacher candidates.”

AUTOR	Zhetpisbayeva Bakhytgul A., Seilkhanova Ainur Ye., Sarzhanova Galiya B., Cem Erdem, Ospanova Bikesh R.
AÑO	2022
TÍTULO DEL DOCUMENTO	Predictive modelling of Burnout among kazakhstani english teacher candidates
PALABRAS CLAVE	modelado predictivo, agotamiento estudiantil, intención de trabajar,

candidatos a maestros, desilusión en etapas tempranas.

OBJETIVOS

El propósito primordial de esta investigación fue evaluar la posibilidad de que los futuros docentes de inglés experimenten el Síndrome de Burnout a lo largo de sus carreras. Se enfocaron en identificar las razones que llevan al 55% de los aspirantes a maestros de inglés en Kazajstán a no tener la intención de trabajar en escuelas públicas.

METODOLOGÍA

Con el fin de desarrollar un modelo predictivo, los investigadores emplearon diversas herramientas de análisis estadístico, que abarcaron el análisis factorial, la regresión ordinal y la prueba de Chi-cuadrado. Estas técnicas fueron utilizadas con el propósito de anticipar la probabilidad de que los aspirantes tengan la intención de trabajar en escuelas públicas en Kazajstán por un período superior a cinco años. Este lapso temporal se utilizó como una variable

RESULTADOS

representativa para prever las tasas de Síndrome de Burnout entre los futuros educadores.

La información obtenida señaló que ciertos encuestados expresaron su intención de trabajar por menos de cinco años, motivados por sentimientos de desesperanza y desilusión con respecto a su futura trayectoria como maestros de inglés. Asimismo, los resultados evidenciaron una relación entre las expectativas profesionales en la enseñanza y la disparidad de género, resaltando que las mujeres participantes de mayor edad mostraban una mayor propensión a tener la intención de permanecer laborando por más de cinco años en comparación con sus contrapartes masculinas.

REFERENCIA

Zhetpisbayeva, B. A., Seilkhanova, A. Ye., & Sarzhanova, G. B. (2021). Predictive modelling of Burnout among Kazakhstani English teacher candidates.

Obrazovanie i Nauka, 23(2), 71-93.

<https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-2-71-93>.

Nota: Realización propia, basada en Zhetpisbayeva et al. (2021).

Tabla 38: Reseña del artículo “Condição de gênero x Síndrome de Burnout: um estudo em instituições financeiras da cidade de Francisco Beltrão - Paraná durante a pandemia do COVID-19”

AUTOR	Reisdoefer, Stefhani Cristina
AÑO	2021
TÍTULO	Condição de gênero x Síndrome de Burnout: um estudo em instituições financeiras da cidade de Francisco Beltrão - Paraná durante a pandemia do COVID-19
PALABRAS CLAVE	Burnout, Estrés, Calidad de vida laboral, Teletrabajo, Tecnología
OBJETIVOS	La meta de la investigación consistió en examinar si la condición de género femenino, en el contexto laboral del sector financiero durante la pandemia de COVID-19, representa una fuente de tensión que podría conducir a los empleados al desarrollo del Síndrome de Burnout.

METODOLOGÍA

Con el propósito de alcanzar la meta de la investigación, se administró un formulario de perfil socioeconómico, así como preguntas sobre aspectos personales y profesionales, el Síndrome de Burnout y situaciones experimentadas.

RESULTADOS

La totalidad de los participantes que respondieron al cuestionario mostraron la presencia del Síndrome de Burnout en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Asimismo, se resaltó que estas mujeres exhiben un grado de Burnout superior en comparación con los médicos, que constituyen la muestra utilizada como referencia en el artículo.

REFERENCIA

Reisdoefer, S. C. (2021). Condição de gênero x Síndrome de Burnout: um estudo em instituições financeiras da cidade de Francisco Beltrão - Paraná durante a pandemia do COVID-19

(Trabalho de Conclusão de Curso,
Bacharelado em Administração).
Universidade Tecnológica Federal do
Paraná (UTFPR), Pato Branco.

Nota: Realización propia, basada en Reisdoefer (2021).

Con base en la revisión documental previa, se puede observar el Síndrome de Burnout desde diversas perspectivas. Por ejemplo, existe variabilidad regional en las investigaciones sobre el Burnout en contextos latinoamericanos y europeos, evidenciando que el síndrome puede variar según el entorno geográfico y cultural. Se determina que los instrumentos más empleados para evaluar el Síndrome son el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). Estos instrumentos ofrecen herramientas útiles para la evaluación y comprensión del fenómeno en distintos sectores, si bien se observa una prevalencia de investigaciones en el ámbito de la salud, la docencia y el deporte, sin implicar que sean los únicos sectores afectados, pero sí los más documentados.

También se identifica el impacto del Burnout en el desempeño laboral, desde afectaciones en la salud mental y física de los trabajadores hasta repercusiones negativas en su rendimiento y productividad en el ámbito laboral, influyendo en los procesos administrativos y económicos de las organizaciones. Del mismo modo, se pueden prever algunos factores que contribuyen al desarrollo del Burnout, como el entorno laboral, el estilo de vida del trabajador y la satisfacción laboral. Esto evidencia un crecimiento variable a lo largo de los años en diversas regiones del mundo y subraya la importancia de políticas que promuevan un entorno laboral saludable y equilibrado.

Es relevante señalar que, con el transcurso de los años, ha aumentado la intervención en entidades públicas y privadas. En consecuencia, la enfermedad está siendo más investigada por especialistas que adaptan los estudios según el gremio y las variables a correlacionar.

4.2 Marco Teórico

4.2.1 *Teoría Del Síndrome De Burnout O Estrés Laboral.*

El Síndrome de Burnout o estrés laboral constituye un problema psicosocial que puede afectar a trabajadores en diversos ámbitos profesionales. La expresión "Burnout" fue introducida por Herbert Freudenberger en 1974 para describir un estado de agotamiento físico y emocional observado en trabajadores sociales (Freudenberger, 1974). Desde entonces, se han formulado diversas teorías con el propósito de explicar las causas y consecuencias asociadas al Síndrome de Burnout.

La teoría del Síndrome de Burnout se fundamenta en la noción de que el estrés crónico vinculado al trabajo puede conducir a un estado de agotamiento físico y emocional. Según esta teoría, el Burnout resulta de un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para hacerles frente. En otras palabras, cuando los trabajadores se enfrentan a exigencias excesivas y carecen de los recursos necesarios para afrontarlas, pueden experimentar síntomas de Burnout (Maslach & Leiter, 2016).

En su obra "Burnout: The Cost of Caring" (1980), Christina Maslach y Susan Jackson identificaron tres dimensiones clave del Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. El agotamiento emocional se refiere a la sensación de carencia de energía y recursos para enfrentar las demandas laborales. La despersonalización aborda la actitud negativa hacia los demás y hacia el

trabajo mismo. La falta de realización personal se relaciona con la sensación de falta de logro y satisfacción en el ámbito laboral (Maslach & Leiter, 2016).

Otra teoría relevante sobre el Síndrome de Burnout es la teoría de demandas-recursos, que se enfoca en el papel de los recursos laborales para prevenir el Burnout. De acuerdo con esta teoría, recursos como el apoyo social, la autonomía y la retroalimentación pueden ayudar a los trabajadores a afrontar las demandas laborales y prevenir el Burnout (Demerouti et al., 2001).

Zúñiga et al. (2023) sostienen que "Burnout" representa un estado de agotamiento físico, emocional y mental que puede afectar a los profesionales de la salud debido a la carga laboral y personal intensificada. Este fenómeno adquiere relevancia en el contexto del estudio realizado entre residentes de pediatría durante la pandemia de COVID-19. El agotamiento surge por la sobrecarga laboral y las incertidumbres asociadas a la formación y la vida personal durante esta crisis sanitaria, resaltando la necesidad de investigar y abordar a fondo el impacto de estos factores en la salud y bienestar de los profesionales médicos.

Otra perspectiva señala que el Síndrome de Burnout, también conocido como desgaste profesional, se caracteriza como una reacción extrema ante el estrés crónico, principalmente en el entorno laboral, siendo reconocido como una enfermedad laboral por la Organización Mundial de la Salud, y provocando deterioro tanto en la salud física como en la mental. Este síndrome manifiesta síntomas que pueden impactar en el ámbito emocional, conductual y psicosomático. Tradicionalmente, se ha asociado con ocupaciones que implican un contacto cercano con personas y niveles elevados de carga emocional, como es el caso de los profesionales de la salud. En particular, los servicios de urgencias, caracterizados por una alta presión asistencial, jornadas laborales extensas, falta de

descanso y una considerable responsabilidad en el tratamiento de pacientes con enfermedades graves, representan entornos propicios para experimentar este síndrome.

En el ámbito de la pediatría, los profesionales se ven involucrados no solo en la atención al niño, sino también en la atención a la familia, lo que puede intensificar la respuesta emocional. Aunque no se identifica una causa única para su aparición, el Síndrome de Burnout ha sido vinculado con diversos factores psicológicos, psicopatológicos, sociodemográficos, organizacionales y sociales. Es crucial caracterizar el Síndrome de Burnout en los profesionales de la salud, ya que sus implicaciones pueden ser devastadoras tanto para los individuos afectados como para la calidad general de la atención médica, con el riesgo adicional de afectar la relación médico-paciente y aumentar la propensión a cometer errores. El estudio tiene como objetivo principal describir la prevalencia del Síndrome de Burnout entre los médicos pediatras que trabajan en servicios de urgencias de pediatría y, secundariamente, analizar la asociación con varios factores sociofamiliares, demográficos, laborales y de recompensa presentes en este contexto (Rivas-García et al., 2023, pp. 120-121).

En resumen, la teoría del Síndrome de Burnout proporciona una comprensión de los factores que contribuyen al agotamiento emocional y al estrés laboral. Autores como Maslach y Jackson han desarrollado una teoría comprensiva que se ha utilizado ampliamente en la investigación y la práctica en el campo de la salud mental ocupacional. La teoría de demandas-recursos también ha sido útil para identificar intervenciones efectivas para prevenir y tratar el Burnout en el lugar de trabajo (Demerouti et al., 2001).

4.2.2 Teoría Del Riesgo Psicosocial En El Trabajo.

La teoría del riesgo psicosocial en el trabajo se concentra en los aspectos psicológicos y sociales que pueden constituir riesgos para la salud mental y física de los

trabajadores. Según Wilhelm K et al. (2004), el sufrimiento psíquico en el trabajo puede surgir cuando las condiciones laborales son sumamente exigentes o cuando los empleados se sienten menospreciados en sus funciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha señalado que los riesgos psicosociales están vinculados a factores como la organización del trabajo, la cultura empresarial, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la carencia de apoyo social en el entorno laboral (OIT, 2011).

La teoría del riesgo psicosocial en el trabajo también ha considerado la influencia de los factores individuales en la vivencia del estrés laboral. Según Lazarus y Folkman (1984), el estrés es un proceso cognitivo y emocional que se manifiesta cuando un individuo percibe que las demandas del entorno superan sus recursos para enfrentarlas. Esto indica que la percepción subjetiva de los trabajadores acerca de su labor y su entorno puede ser un elemento crucial en la experiencia del estrés laboral.

En la misma línea, Siegrist (1996) ha propuesto la teoría del esfuerzo-recompensa, centrada en la relación entre el esfuerzo dedicado al trabajo y la recompensa obtenida. Según esta teoría, cuando los empleados perciben que su esfuerzo no es reconocido o recompensado de manera adecuada, pueden experimentar estrés y desarrollar problemas de salud relacionados con el trabajo.

Además, se asume que el riesgo psicosocial en el trabajo se refiere a las condiciones laborales que pueden tener repercusiones en la salud mental, emocional y social de los trabajadores. Estos riesgos están relacionados con aspectos del entorno y la organización laboral que pueden generar estrés, ansiedad, fatiga y otros efectos negativos en la salud de los empleados. Estos factores pueden incluir altas exigencias laborales, falta de control sobre el trabajo, escaso respaldo social, roles laborales ambiguos o conflictivos, inseguridad laboral y desequilibrio entre la vida laboral y personal. Evaluar estos riesgos es esencial

para identificar áreas problemáticas y tomar medidas que mejoren las condiciones laborales, promuevan el bienestar de los empleados y optimicen el rendimiento laboral. En el contexto específico del estudio en empresas ecuatorianas, el cuestionario diseñado y validado tiene como objetivo evaluar estos riesgos psicosociales para orientar intervenciones que mejoren las condiciones laborales en Ecuador (Moreno Alestedt et al., 2018).

Finalmente, desde otra perspectiva, el riesgo psicosocial en el trabajo, según Gutiérrez Hernández et al. (2022), se refiere a las condiciones y factores presentes en el entorno laboral que pueden incidir en la salud mental, emocional y social de los trabajadores. Estos elementos abarcan desde la dinámica de las relaciones en el trabajo hasta la carga laboral, el grado de control sobre las tareas laborales, la toma de decisiones y el respaldo social en el contexto organizacional. La exposición prolongada a condiciones laborales estresantes puede contribuir significativamente al riesgo psicosocial y, por ende, es fundamental abordar esta problemática para garantizar el bienestar de los trabajadores.

En conclusión, la teoría del riesgo psicosocial en el trabajo se enfoca en los factores psicológicos y sociales que pueden afectar la salud mental y física de los trabajadores. Los elementos organizacionales, las relaciones interpersonales en el trabajo, la cultura empresarial y la percepción subjetiva de los trabajadores son aspectos cruciales que pueden influir en la experiencia del estrés laboral. Los autores como Wilhelm K et al., Lazarus y Folkman, y Siegrist han propuesto teorías que han sido útiles para entender cómo los factores laborales y personales pueden interactuar y generar riesgos psicosociales en el trabajo.

4.2.3 *Teoría de la Respuesta Emocional y Cognitiva Negativa a Situaciones Estresantes Crónicas en el Trabajo.*

La Teoría de la respuesta emocional y cognitiva adversa a situaciones estresantes crónicas en el trabajo, también denominada el modelo de estrés de desgaste (Job Strain Model), fue concebida por Robert Karasek y Töres Theorell en 1990 (Karasek & Theorell, 1990). Este enfoque plantea que el estrés laboral surge de la interacción entre las exigencias laborales y el control que el trabajador tiene sobre su labor.

En este marco, las demandas laborales se refieren a los requerimientos que el trabajo impone al individuo, como la cantidad de tareas, el ritmo y la complejidad, mientras que el control hace alusión a la capacidad del trabajador para tomar decisiones respecto a su labor y el nivel de autonomía que posee.

Karasek y Theorell sostienen que la exposición prolongada a demandas laborales elevadas, combinada con un bajo control sobre el trabajo, conduce a una respuesta emocional y cognitiva desfavorable en el individuo, aumentando así el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, depresión y otros problemas de salud mental.

Este modelo ha sido ampliamente empleado en la investigación del estrés laboral y ha sido respaldado empíricamente en distintos estudios. Además, ha propiciado el desarrollo de diversas intervenciones para mitigar el estrés en el ámbito laboral, como la implementación de programas de capacitación y la reorganización del trabajo para potenciar el control que el trabajador tiene sobre sus responsabilidades (Karasek & Theorell, 1990).

En resumen, la Teoría de la respuesta emocional y cognitiva adversa a situaciones estresantes crónicas en el trabajo, o modelo de estrés de desgaste, postula que el estrés

laboral resulta de la interacción entre las demandas laborales y el control que el trabajador ejerce sobre su labor, pudiendo generar problemas de salud mental y física.

4.2.4 Teoría Del Agotamiento Emocional.

El agotamiento emocional se define como un fenómeno psicológico caracterizado por una sensación de fatiga emocional y una disminución en el rendimiento laboral o en cualquier actividad que implique interacción social sostenida. Este concepto ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas, entre las cuales destaca la Teoría del Agotamiento Emocional propuesta por Maslach y Leiter (2016).

Según esta teoría, el agotamiento emocional surge como respuesta a la exposición prolongada al estrés laboral, el cual puede originarse en diversas fuentes, como elevadas exigencias laborales, carencia de apoyo social y falta de autonomía en el trabajo (Hobfoll, 1989). Conforme a la Teoría del Agotamiento Emocional, el estrés laboral desencadena una serie de procesos psicológicos y fisiológicos que contribuyen al desarrollo del agotamiento emocional.

Otra perspectiva que ha contribuido a la comprensión del agotamiento emocional es la Teoría del Desgaste de Freudenberg (1974), que postula que este fenómeno resulta de una sobrecarga de trabajo y de la falta de satisfacción en el mismo. Según esta teoría, el agotamiento emocional se manifiesta como respuesta a la insuficiencia de recursos psicológicos y físicos para hacer frente a las demandas laborales.

Asimismo, la Teoría de las Demandas y los Recursos, desarrollada por Bakker y Demerouti (2017), subraya la importancia de mantener un equilibrio entre las demandas y los recursos en el entorno laboral para prevenir el agotamiento emocional. Esta teoría sostiene que cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles para

afrontarlas, los trabajadores experimentan una sobrecarga de estrés que puede conducir al agotamiento emocional.

Desde esta perspectiva, el agotamiento emocional en el ámbito laboral se interpreta como una condición en la cual un individuo experimenta una disminución de la energía, el entusiasmo y la motivación en el trabajo debido a una exposición prolongada al estrés laboral. Este estado de agotamiento puede intensificarse en situaciones donde los desafíos laborales son excepcionales y persistentes, como ha ocurrido con los profesionales que trabajan en centros residenciales para personas mayores durante la pandemia de COVID-19. Estos profesionales han enfrentado cambios constantes, riesgo de contagio y la difícil tarea de implementar el aislamiento social en un entorno diseñado para la convivencia. Esta situación ha resultado en un aumento de la carga laboral, el desgaste emocional y los sentimientos de incompetencia, exacerbando así el agotamiento emocional (Pinazo-Hernandis et al., 2022).

En otra perspectiva, la fatiga emocional laboral, según la investigación de Medrano-Osorio et al. (2022), puede ser conceptualizada como una condición que surge cuando los empleados experimentan una alta incidencia de factores laborales que resultan en una sobrecarga física y mental. Esta sobrecarga puede manifestarse en comportamientos negativos, una disminución en la capacidad cognitiva, consecuencias perjudiciales para la salud y dificultades para gestionar adecuadamente el tiempo y el ritmo del trabajo. Además, puede dar lugar a niveles moderados de tensión laboral, dificultades para relacionarse adecuadamente con los colegas y un nivel moderado de insatisfacción laboral. En casos severos, puede resultar en un manejo cognitivo negativo. Este agotamiento emocional puede tener un impacto significativo en la productividad y el bienestar general de los empleados, subrayando la importancia de abordar estos problemas en el entorno laboral.

Por último, la Teoría de la Conservación de los Recursos (Hobfoll, 1989) resalta la importancia de la disponibilidad y preservación de los recursos psicológicos para prevenir el agotamiento emocional. Esta teoría sostiene que el agotamiento emocional es el resultado de la pérdida de recursos psicológicos debido a la exposición crónica al estrés laboral.

En resumen, la Teoría del Agotamiento Emocional afirma que el agotamiento emocional es una respuesta a la exposición crónica al estrés laboral, que puede ser originado por diversas fuentes de estrés. La comprensión de este fenómeno se ha abordado desde varias teorías, incluyendo la Teoría del Desgaste, la Teoría de las Demandas y los Recursos, y la Teoría de la Conservación de los Recursos.

4.2.5 Teoría De La Despersonalización.

La teoría de la despersonalización se enfoca en el fenómeno psicológico que se caracteriza por una actitud de indiferencia y falta de empatía hacia los demás, especialmente en contextos laborales o de atención al cliente. Según esta teoría, la despersonalización es una respuesta a la exposición crónica al estrés laboral y está estrechamente relacionada con el agotamiento emocional y la disminución del rendimiento en el trabajo.

Una de las teorías más destacadas en este ámbito es la Teoría del Agotamiento Emocional de Maslach y Leiter (2016), la cual afirma que la despersonalización es uno de los tres componentes del agotamiento emocional, junto con el cansancio emocional y la disminución del rendimiento laboral. Según esta teoría, la despersonalización surge como una forma de defensa ante el estrés laboral y la sobrecarga emocional.

Otra teoría relevante es la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000), la cual sugiere que la despersonalización puede ser el resultado de la falta de autonomía y control en el trabajo. Según esta teoría, la motivación intrínseca en el trabajo se relaciona

con un mayor compromiso y satisfacción laboral, mientras que la motivación extrínseca se asocia con una mayor despersonalización.

Por otro lado, la Teoría de la Carga Mental de Trabajo de Sweller (1994) señala que la despersonalización puede ser el resultado de una sobrecarga cognitiva y emocional en el trabajo. Según esta teoría, la atención limitada y la memoria a corto plazo pueden afectar negativamente la capacidad para procesar información y realizar tareas, lo que puede conducir a la despersonalización.

Además, la Teoría de la Disonancia Cognitiva de Festinger (1957) sostiene que la despersonalización puede ser el resultado de un conflicto entre las actitudes y comportamientos del trabajador en el trabajo. Según esta teoría, los trabajadores pueden experimentar una disonancia cognitiva cuando sus actitudes y comportamientos no están alineados con los valores y normas de la organización, lo que puede dar lugar a la despersonalización.

En resumen, la teoría de la despersonalización se centra en la actitud de indiferencia y falta de empatía hacia los demás, especialmente en contextos laborales o de atención al cliente, y está estrechamente relacionada con el agotamiento emocional y la disminución del rendimiento en el trabajo. La comprensión de este fenómeno se ha abordado desde diversas teorías, incluyendo la Teoría del Agotamiento Emocional, la Teoría de la Autodeterminación, la Teoría de la Carga Mental de Trabajo y la Teoría de la Disonancia Cognitiva.

4.2.6 *Teoría De La Falta De Realización Personal.*

La teoría de la carencia de realización personal se enfoca en la percepción subjetiva de que los individuos no están logrando sus objetivos, metas o aspiraciones personales, lo que puede ocasionar insatisfacción y estrés. Según esta teoría, la falta de realización

personal guarda relación con el agotamiento emocional y la disminución del rendimiento en el trabajo.

Una de las teorías más relevantes en este ámbito es la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000), la cual insinúa que la carencia de realización personal puede ser el resultado de la falta de autonomía y control en el trabajo. Conforme a esta teoría, la motivación intrínseca en el trabajo está vinculada a un mayor compromiso y satisfacción laboral, mientras que la motivación extrínseca se asocia con una menor realización personal.

Por otro lado, la Teoría de la Carga Mental de Trabajo de Sweller (1994) destaca que la falta de realización personal puede ser el resultado de una sobrecarga cognitiva y emocional en el trabajo. Según esta teoría, la atención limitada y la memoria a corto plazo pueden afectar negativamente la capacidad para procesar información y realizar tareas, lo que puede llevar a la falta de realización personal.

Además, la Teoría de la Autorregulación del Comportamiento de Carver y Scheier (1981) sugiere que la falta de realización personal puede ser el resultado de una discrepancia entre los objetivos deseados y los objetivos alcanzados. De acuerdo con esta teoría, la motivación y el compromiso están relacionados con la capacidad de establecer metas realistas y trabajar hacia ellas de manera efectiva.

En resumen, la teoría de la carencia de realización personal se centra en la percepción subjetiva de que los individuos no están logrando sus objetivos, metas o aspiraciones personales, lo que puede generar insatisfacción y estrés. La comprensión de este fenómeno se ha abordado desde diversas teorías, incluyendo la Teoría de la Autodeterminación, la Teoría de la Carga Mental de Trabajo y la Teoría de la Autorregulación del Comportamiento.

4.2.7 Teoría de la Equidad de Género.

La teoría de la equidad de género se concentra en el examen de las desigualdades y discriminaciones que las personas enfrentan debido a su género, así como en la búsqueda de estrategias para alcanzar una igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Esta teoría ha evolucionado a partir de diversas corrientes del pensamiento feminista y de los estudios de género, como se evidencia en la Teoría de la discriminación y la Teoría de los estereotipos.

Asimismo, la equidad de género busca la igualdad en derechos y oportunidades sin considerar el género. A pesar de los avances en la participación femenina en el ámbito laboral, subsisten obstáculos, como el "efecto techo de cristal", que restringen su acceso a roles de liderazgo. Esta desigualdad puede generar presión laboral adicional y un desequilibrio entre la vida y el trabajo para las mujeres, contribuyendo al Síndrome de Burnout debido a la sobrecarga y las expectativas desproporcionadas que enfrentan en su vida personal y profesional (Meza Martínez, 2018).

Basándose en el análisis del artículo de Baquero Moreno y Arroyave Rojas (2021), que examina el Síndrome de Burnout en relación con el género femenino, se define la equidad de género como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las personas, independientemente de su género. Sin embargo, se observa que las mujeres, debido a la sobrecarga de roles y responsabilidades en el ámbito laboral y doméstico, están más expuestas a padecer el Síndrome de Burnout. Esta enfermedad laboral, caracterizada por el agotamiento físico y emocional, se manifiesta en mayor proporción en mujeres que se exigen un alto rendimiento en diversas facetas de sus vidas, lo que incluye su papel como ama de casa, madre, esposa y trabajadora. Además, la pandemia de COVID-19 ha agravado este fenómeno, ya que las mujeres se ven obligadas a equilibrar responsabilidades

laborales y domésticas en un entorno de trabajo remoto, generando mayor tensión en las dinámicas familiares y laborales.

4.2.8 Teoría de la desigualdad y discriminación de género

La teoría de la discriminación de género, propuesta por Anne Fausto-Sterling en su obra "Cuerpos sexuados" (2001), argumenta que las diferencias biológicas entre mujeres y hombres son frecuentemente exageradas y empleadas para justificar las desigualdades sociales y económicas experimentadas por las mujeres. De acuerdo con esta teoría, la discriminación por género se evidencia en diversos contextos, incluyendo la educación, el ámbito laboral, la política y la cultura.

En contraste, la teoría de la igualdad de género aboga por que hombres y mujeres gocen de idénticos derechos, oportunidades y valor social y político. Esta teoría se ha gestado a partir de diversas corrientes feministas, como el feminismo liberal, que aboga por la igualdad jurídica y política de mujeres y hombres, y el feminismo de la igualdad, que busca la abolición de las jerarquías de género. A este respecto, la obra "El Segundo Sexo" de Simone de Beauvoir (1949) destaca como una de las más influyentes en la historia del feminismo, donde se encuentra una defensa clara de la igualdad de género.

Otra teoría relevante es la teoría de la construcción social del género, que postula que las diferencias entre hombres y mujeres son resultado de procesos culturales y sociales que varían a lo largo del tiempo y del espacio. Esta teoría ofrece un análisis crítico de los estereotipos de género y de los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres. Judith Butler, en su obra "El género en disputa" (1990), propone una perspectiva posmoderna que considera que el género es una construcción social y cultural que surge a través de la repetición de prácticas y discursos.

Finalmente, la teoría de la interseccionalidad destaca la importancia de considerar las diversas dimensiones de la identidad y la experiencia humana, como el género, la raza, la clase social, la orientación sexual, entre otras, para comprender las desigualdades y discriminaciones que algunas personas experimentan de manera más acentuada que otras. Kimberlé Crenshaw, en su obra "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color" (1991), desarrolla esta teoría que ha resultado relevante para entender la interacción de distintos tipos de discriminación en la vida de las personas.

En resumen, la teoría de la equidad de género busca comprender y eliminar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género. Para alcanzar este objetivo, diversas teorías, como la de la discriminación por género, la de la igualdad de género, la de la justicia de género y la de la identidad de género, han contribuido a la comprensión de las causas y consecuencias de la inequidad de género en diversos ámbitos sociales, así como en la promoción de medidas para superarla.

4.2.9 *Teoría De Los Estereotipos.*

La teoría de las representaciones preconcebidas es un marco conceptual que busca examinar cómo las percepciones preexistentes de género influyen en las vivencias laborales de las mujeres y en sus posibilidades de progreso profesional. Conforme a Schneider y Shiffrin (1977), las representaciones preconcebidas constituyen creencias y expectativas sociales asignadas a grupos específicos de individuos, pudiendo ser tanto positivas como negativas. Sin embargo, cuando estas representaciones se emplean para juzgar injustamente a las personas y restringir sus oportunidades, se transforman en prejuicios y discriminación.

De acuerdo con la teoría de las representaciones preconcebidas, las concepciones preexistentes sobre género afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el ámbito

laboral, donde se les atribuyen características que no se ajustan a la realidad, como ser emocionales, frágiles, inestables, menos competentes y menos ambiciosas que los hombres. Este enfoque estereotipado puede dar lugar a que las mujeres sean excluidas de ciertas ocupaciones, reciban remuneraciones inferiores a los hombres por el mismo trabajo, enfrenten obstáculos para acceder a roles de liderazgo y se les asignen tareas de menor responsabilidad y reconocimiento (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007).

La teoría de las representaciones preconcebidas ha sido examinada por distintos autores y autoras, quienes han desarrollado diversos enfoques y perspectivas sobre este tema. Por ejemplo, en su obra "El segundo sexo" (1949), Simone de Beauvoir sostiene que la construcción social del género y los estereotipos asociados a este son resultado de una visión patriarcal y androcéntrica del mundo, que considera a las mujeres como seres subordinados e inferiores a los hombres.

Otro autor destacado es Claude Steele, quien en su obra "The psychology of stereotype threat" (1997), expone cómo las representaciones preconcebidas pueden afectar el desempeño académico y laboral de las personas pertenecientes a grupos estereotipados, ya que el temor a confirmar dichas representaciones preconcebidas puede generar ansiedad y estrés en las personas, afectando su capacidad para desenvolverse en igualdad de condiciones.

En el ámbito laboral, diversas investigaciones han evidenciado que las representaciones preconcebidas de género pueden influir en la selección y evaluación de candidatos y candidatas, así como en la percepción de las capacidades y habilidades de las personas. Por ejemplo, en su obra "Las trampas del género" (2007), Marianne A. Ferber y Julie A. Nelson demuestran cómo las representaciones preconcebidas de género pueden

llevar a que las mujeres sean evaluadas de manera diferente a los hombres en términos de su rendimiento laboral y su potencial de liderazgo.

En resumen, la teoría de las representaciones preconcebidas es un instrumento crucial para comprender cómo las percepciones preexistentes de género afectan las experiencias laborales de las mujeres, limitando sus oportunidades y perpetuando la desigualdad de género en el ámbito laboral. A través de la comprensión de esta teoría, se pueden impulsar políticas y medidas para combatir las percepciones preexistentes de género y fomentar una igualdad de oportunidades y trato en el mundo laboral.

4.2.10 Teoría de la salud mental en términos de estrés y ansiedad.

La teoría de los estereotipos constituye un marco conceptual destinado a examinar cómo los estereotipos de género inciden en las vivencias laborales de las mujeres y en sus posibilidades de desarrollo profesional (Schneider & Shiffrin, 1977; Cuddy, Fiske, & Glick, 2007). De acuerdo con este enfoque teórico, los estereotipos de género impactan de manera desproporcionada en las mujeres dentro del ámbito laboral, asignándoles atributos que no se corresponden con la realidad, tales como ser emocionales, frágiles, inestables, menos competentes y ambiciosas que los hombres (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007).

Esta percepción estereotipada puede derivar en la exclusión de las mujeres de determinadas ocupaciones, una remuneración inferior a la de los hombres por labores equivalentes, la denegación de acceso a roles de liderazgo y la asignación de responsabilidades y valoraciones laborales menores (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007).

Asimismo, diversas investigaciones han evidenciado que los estereotipos de género pueden influir en la selección y evaluación de candidatos y candidatas, así como en la percepción de las capacidades y habilidades individuales (Ferber & Nelson, 2007).

Todo lo anterior puede tener repercusiones negativas en la salud mental de las mujeres en el ámbito laboral. La teoría de la salud mental, abordada desde la perspectiva de estrés y ansiedad, postula que factores psicosociales como el estrés laboral y la discriminación pueden impactar adversamente la salud mental de las personas (Kessler, 1997). En el caso de mujeres que experimentan discriminación laboral debido a estereotipos de género, esto puede generar estrés y ansiedad, afectando su desempeño laboral, así como su bienestar emocional y físico (Steele, 1997). Según Claude Steele, los estereotipos pueden incidir en el rendimiento académico y laboral de personas pertenecientes a grupos estereotipados, ya que el temor a confirmar dichos estereotipos puede inducir ansiedad y estrés, afectando su capacidad para desenvolverse en igualdad de condiciones (Steele, 1997).

Por lo tanto, abordar la teoría de los estereotipos y su relación con la salud mental en términos de estrés y ansiedad en el ámbito laboral resulta crucial para fomentar la igualdad de oportunidades y trato en el entorno laboral y mejorar la salud mental de las mujeres que trabajan.

4.2.11 Teoría de las relaciones laborales.

La teoría de las relaciones laborales constituye un marco conceptual destinado a examinar la dinámica de las interacciones entre empleados y empleadores en el entorno laboral (Dunlop, 1958). Esta teoría postula que la relación laboral se configura como un pacto entre trabajadores y empleadores, donde se establecen las condiciones de trabajo, los salarios, así como los derechos y responsabilidades de ambas partes (Gallie, 2018).

No obstante, este enfoque teórico también reconoce la existencia de desigualdades y conflictos en las relaciones laborales, especialmente en lo concerniente a la discriminación de género en el ámbito laboral. La discriminación de género puede manifestarse de diversas

maneras, tales como segregación ocupacional, disparidad salarial, carencia de oportunidades de ascenso y falta de reconocimiento por el desempeño laboral (Reskin, 1993).

Adicionalmente, la teoría de las relaciones laborales subraya la importancia de la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en el lugar de trabajo como medios para mejorar las condiciones laborales y reducir las desigualdades y conflictos (Flanders, 1970).

En este contexto, varios autores han resaltado la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la teoría de las relaciones laborales para abordar la discriminación de género en el ámbito laboral (Gallie, 2018). Según Gallie, la perspectiva de género debe ser integrada en la definición de las relaciones laborales, en la negociación colectiva y en la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades y un trato equitativo en el ámbito laboral (Gallie, 2018).

En resumen, la teoría de las relaciones laborales proporciona un marco conceptual valioso para analizar las dinámicas de poder y desigualdad en el entorno laboral, y la inclusión de la perspectiva de género se revela como crucial para abordar la discriminación de género en el trabajo y promover una igualdad de oportunidades y trato para todas las personas (Reskin, 1993).

4.2.12 Teoría de afrontamiento del síndrome de Burnout frente al rol de género

El síndrome de burnout afecta a una amplia gama de personas, pero las mujeres que asumen roles duales como madres, esposas y trabajadoras a menudo enfrentan una carga adicional que puede incrementar la incidencia y la gravedad de este síndrome. En situaciones donde se experimenta acoso laboral, se busca el equilibrio entre la vida y el trabajo, y se enfrentan a connotaciones de salud mental como el estrés y la ansiedad, las

estrategias de afrontamiento se vuelven fundamentales para preservar la salud emocional y física.

Este fenómeno asociado al estrés laboral crónico ha llamado la atención de investigadores y profesionales de la salud en los últimos años (Maslach & Leiter, 2016). Este agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo afecta a individuos en diversas profesiones, pero adopta características particulares en mujeres que desempeñan roles duales como madres, esposas y trabajadoras (Rhnima et al., 2016).

Por lo tanto, una estrategia fundamental implica la evaluación constante de las demandas y expectativas laborales y familiares. Las mujeres que ocupan múltiples roles a menudo enfrentan presiones sociales y profesionales para cumplir con estándares elevados en todos los ámbitos de sus vidas. Es esencial reconocer los límites personales y aprender a establecer prioridades realistas. Esto conlleva la capacidad de decir "no" cuando sea necesario y de delegar responsabilidades cuando sea posible, evitando la sobrecarga de trabajo que puede contribuir al agotamiento.

A su vez, la evaluación constante de las demandas laborales y familiares se erige como un punto crucial en la mitigación del síndrome de burnout, siendo imperativo correlacionar variables como equilibrio vida-trabajo (Lauracio & Lauracio, 2020). Establecer prioridades realistas implica reconocer los límites personales y aprender a gestionar eficientemente las responsabilidades diarias (Bulger, 2014).

La creación de redes de apoyo también es vital. Las mujeres pueden beneficiarse enormemente al compartir experiencias con otras mujeres que enfrentan desafíos similares. Este apoyo mutuo puede proporcionar un espacio seguro para expresar preocupaciones, intercambiar consejos prácticos y recibir validación emocional. La búsqueda de

asesoramiento profesional, ya sea a través de terapia individual o grupal, también puede ser beneficiosa para abordar específicamente las connotaciones de salud mental, como el estrés y la ansiedad.

No se puede subestimar la importancia de las redes de apoyo entre mujeres que enfrentan desafíos similares, dado que los efectos del burnout pueden ser contraproducentes para la salud mental de las mujeres, especialmente debido a la cantidad de roles asumidos (García & Martínez, 2021). Compartir experiencias, consejos prácticos y recibir validación emocional en entornos de apoyo mutuo puede fortalecer las capacidades de afrontamiento (Pascual & Conejero, 2019).

De igual manera, el establecimiento de límites claros en el trabajo y en el hogar es esencial para preservar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto implica fijar horarios de trabajo definidos, aprender a desconectar fuera del horario laboral y comprometerse con el tiempo de calidad con la familia. La comunicación abierta y honesta con los empleadores sobre las necesidades de equilibrio entre la vida laboral y personal también puede ser crucial para construir entornos laborales más comprensivos y flexibles. En el contexto del acoso laboral, es fundamental buscar recursos y apoyo adecuados. Esto puede incluir la presentación de denuncias formales, la búsqueda de asesoramiento legal y la participación en programas de apoyo para víctimas de acoso.

Es de considerar de vital importancia que el equilibrio entre la vida laboral y personal se ve favorecido por el establecimiento de límites claros (Rodríguez, 2016). Comunicar las necesidades de equilibrio a los empleadores y comprometerse con el tiempo de calidad con la familia son prácticas fundamentales. La integración de prácticas de gestión del estrés, como la meditación y el yoga, en la rutina diaria puede reducir la ansiedad y mejorar la resiliencia emocional (Coduti et al., 2013). La promoción de la salud

mental se vuelve crucial en un contexto donde el estrés y la ansiedad están omnipresentes (Jane, 2004).

Se asume, por lo tanto, que la salud mental debe ser una prioridad, y buscar ayuda profesional puede ser esencial para abordar los efectos a largo plazo del acoso. La gestión del estrés y la promoción de la salud mental son parte integral de las estrategias de afrontamiento. Incorporar prácticas como la meditación, el yoga o la atención plena en la rutina diaria puede ayudar a reducir la ansiedad y mejorar la resiliencia emocional. En conclusión, las mujeres que enfrentan roles duales deben adoptar estrategias de afrontamiento específicas para abordar las complejidades de su situación. El reconocimiento de los límites, la búsqueda de apoyo social y profesional, el establecimiento de límites y la gestión del estrés son elementos clave para mitigar los efectos del síndrome de burnout en este contexto particular. Al priorizar la salud mental y emocional, las mujeres pueden enfrentar los desafíos laborales y familiares de manera más efectiva y sostenible.

Finalmente, frente al acoso laboral, es imperativo buscar recursos y apoyo adecuados (González & Pérez, 2019). La presentación de denuncias formales, el asesoramiento legal y la participación en programas de apoyo para víctimas de acoso son medidas clave (Jane, 2004). En el contexto de connotaciones de salud mental, la priorización de la salud mental es un componente central de las estrategias de afrontamiento (Maslach & Leiter, 2016). La búsqueda de ayuda profesional, ya sea terapia individual o grupal, puede ser esencial para abordar los efectos a largo plazo del síndrome de burnout (Lauracio & Lauracio, 2020).

4.2.13 Teoría de las relaciones humanas y la pirámide de Maslow.

La teoría de las relaciones humanas, formulada en la década de 1930, se centra en la relevancia de las interacciones interpersonales y la comunicación en el entorno laboral

(Mayo, 1933). Este enfoque sostiene que los trabajadores, siendo seres sociales, buscan cumplir con sus necesidades de pertenencia y reconocimiento, y que el establecimiento de relaciones positivas en el ámbito laboral resulta fundamental para mejorar la eficiencia y el bienestar de los empleados (McGregor, 1960).

No obstante, la teoría de las relaciones humanas ha sido objeto de críticas por su inclinación hacia la individualidad y la falta de consideración de los factores estructurales y las disparidades en el entorno laboral, incluida la discriminación de género (Acker, 2006). En este contexto, la pirámide de necesidades de Maslow, desarrollada en 1943, aporta una perspectiva complementaria a la teoría de las relaciones humanas al poner énfasis en las necesidades básicas que deben satisfacerse para fomentar la motivación y el bienestar de los trabajadores (Maslow, 1943).

La pirámide de Maslow postula que las necesidades fisiológicas y de seguridad deben abordarse antes de que los empleados puedan atender sus necesidades de pertenencia, reconocimiento y autorrealización (Maslow, 1943). Sin embargo, la discriminación de género puede obstaculizar el logro de estas necesidades, especialmente en lo que respecta a la igualdad de oportunidades, el reconocimiento y la autorrealización de las mujeres en el entorno laboral (Acker, 2006).

En este sentido, diversos autores han subrayado la importancia de incorporar la perspectiva de género en la teoría de las relaciones humanas y en la pirámide de Maslow para abordar la discriminación de género en el ámbito laboral (Liff y Wajcman, 2014). Según Liff y Wajcman, es imperativo reconocer las desigualdades estructurales y la discriminación de género en el ámbito laboral para lograr una satisfacción completa de las necesidades de los trabajadores y fomentar la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas (Liff y Wajcman, 2014).

De igual manera, la Teoría de las Relaciones Humanas surge como una respuesta a la necesidad de humanizar y democratizar la gestión, abandonando las concepciones rígidas y mecanicistas de la Teoría Clásica para adaptarse a los nuevos estilos de vida en los Estados Unidos. Este enfoque representa un movimiento estadounidense que busca democratizar los conceptos administrativos y se origina en la creciente influencia de las ciencias humanas, especialmente la psicología, y su aplicación temprana en las organizaciones industriales, evidenciando la inadecuación de los principios de la Teoría Clásica. Además, se fundamenta en las ideas de filósofos pragmáticos como John Dewey y en la psicología dinámica de Kurt Lewin, mientras que la sociología de Pareto también desempeña un papel crucial en esta perspectiva humanista de la administración. Finalmente, el experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, cuestiona los principios establecidos por la Teoría Clásica de la Administración, consolidando así la orientación hacia las relaciones humanas en la administración (Lewin, 1988).

Por último, la Teoría de las Relaciones Humanas se basa en la premisa de que el nivel de producción en una organización no se debe simplemente a la capacidad física o fisiológica del empleado, como afirmaba la Teoría Clásica, sino que está fuertemente influenciado por normas sociales y expectativas grupales. La integración social en un grupo de trabajo se considera crucial y determinante para la disposición a producir. Esta teoría destaca el comportamiento social de los empleados, quienes actúan y reaccionan principalmente como miembros de grupos, y sus acciones están guiadas por las normas y expectativas de estos grupos. Las recompensas y sanciones sociales, así como la cohesión grupal, juegan un papel crucial en la motivación y eficiencia de los trabajadores. En esencia, la Teoría de las Relaciones Humanas enfatiza la importancia de las relaciones y los

aspectos emocionales en el lugar de trabajo, considerando a la organización como una entidad social en la que los grupos informales desempeñan un papel significativo y donde la comprensión de las relaciones humanas puede mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral (Chiavenato, 2005).

En conclusión, tanto la teoría de las relaciones humanas como la pirámide de Maslow proporcionan marcos teóricos complementarios para comprender las necesidades de los trabajadores y la importancia de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Sin embargo, es esencial integrar la perspectiva de género para abordar la discriminación de género y fomentar la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral (Acker, 2006).

4.2.14 *Desconexión laboral*

Una táctica de afrontamiento es el reconocimiento al derecho de desconexión digital laboral, el cual busca resguardar a los empleados del agotamiento y la ansiedad asociados con la disponibilidad constante más allá del horario laboral, con el objetivo de fomentar un equilibrio saludable entre la vida profesional y personal. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha estado operativa desde 1919, ha desplegado esfuerzos en la regulación del tiempo de trabajo desde sus inicios, reconociendo la necesidad de establecer normativas sobre las horas laborales para mejorar las condiciones en el entorno laboral. La OIT promulgó el Convenio 030 en 1919, el cual normaba las horas de trabajo en la industria de trabajos pesados, estableciendo por primera vez una duración máxima de la jornada para los trabajadores y reconociendo su derecho al descanso. Merece especial atención el Convenio 030 de 1930, que aborda la misma temática pero para trabajadores del comercio y oficinas, instaurando una jornada regular de 48 horas a la semana (Bernal, 2022).

Además, se hacen referencia a otros convenios, como el Convenio 047 de 1935 y la Recomendación 116 de 1962, que progresivamente consolidaron el principio de una semana laboral máxima de 40 horas. También son relevantes los Convenios 014 de 1921 y 106 de 1957 sobre el descanso semanal, asegurando a los trabajadores un período de reposo de al menos 24 horas consecutivas cada 7 días. Es importante subrayar la evolución gradual de la OIT en la defensa de los derechos de los trabajadores en relación con el tiempo de trabajo, subrayando que la duración de la jornada laboral debe ser considerada como un derecho que permite a los trabajadores desconectarse de manera adecuada de sus responsabilidades profesionales, respaldado por normativas y compromisos establecidos por la organización (Bernal, 2022).

4.2.15 *Intervención Centrada en el Trabajo*

La Intervención Centrada en el Trabajo, formulada en 2002 por Schaufeli y Bakker, se erige como una táctica fundamental para enfrentar el desgaste laboral y fomentar el bienestar en el ámbito profesional. Esta estrategia se fundamenta en la adaptación de aspectos específicos del trabajo con el fin de reducir al mínimo el agotamiento durante la jornada laboral. Tanto Schaufeli como Bakker proponen que las organizaciones realicen ajustes en la carga laboral, la autonomía y la retroalimentación como medidas esenciales. Al intervenir directamente en el diseño y las condiciones laborales, la estrategia de intervención centrada en el trabajo busca potenciar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo un entorno laboral más saludable y sostenible. Fundamentalmente, esta estrategia representa un enfoque proactivo para contrarrestar los efectos adversos del estrés laboral que podrían desencadenar el Síndrome de Burnout, alineándose con la noción de que la organización del trabajo puede ser configurada de manera positiva en beneficio tanto de los empleados como de la empresa.

4.3 Marco legal

Considerando que el estrés, la ansiedad, la depresión y otros riesgos psicosociales en el entorno laboral tienen una notable incidencia en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores, provocando efectos y consecuencias adversas, como diversas patologías y trastornos que afectan negativamente su calidad de vida.

La relevancia de estas patologías y trastornos psicosociales ha suscitado un incremento y profundización en su investigación y análisis, destacando el compromiso de los gobiernos a nivel global en aspectos jurídicos y normativos para garantizar la protección de los trabajadores mediante la implementación de medidas preventivas, de minimización y control.

4.3.1 Normas Nacionales.

A lo largo del tiempo, Colombia ha promulgado legislación relacionada con los riesgos psicosociales, sirviendo como orientación para que los empleadores aseguren condiciones adecuadas para sus trabajadores y eviten posibles afectaciones en su salud física y mental. Ejemplos de estas normativas incluyen:

- Ley 1010 de 2006: Establece medidas para la identificación, prevención, corrección y sanción de abusos, maltratos, humillaciones y otras formas de violación de la dignidad humana en el ámbito laboral, aplicable tanto a empresas privadas como públicas (Congreso de Colombia, 2006).
- Resolución 2646 de 2008: Define disposiciones y responsabilidades de los actores sociales para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo constante de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Ministerio de la Protección Social, 2008).

- Resolución 652 de 2012: Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como para determinar el origen de patologías causadas por el estrés ocupacional, incluyendo la definición de Acoso Laboral (Ministerio del Trabajo, 2012).
- Resolución 2764 de 2022: Fija referentes técnicos obligatorios para la implementación de la Batería de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, junto con protocolos específicos para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2022).
- Decreto 1477 de 2014: Desglosa la tabla de enfermedades laborales, estableciendo agentes de riesgo para favorecer la prevención de enfermedades laborales y agrupando las enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2014).

4.3.2 Normas internacionales.

A nivel global, se evidencia una significativa atención hacia los riesgos psicosociales a través de los instrumentos legales y normativos de la OIT, así como en cada país, destacándose las siguientes normativas relevantes:

- ISO 45003 de 2021: Se encarga de gestionar el riesgo en la seguridad y salud psicológica en el trabajo, con el propósito de prevenir daños y desgaste a la salud relacionados con el trabajo en los colaboradores y otros actores

interesados, promoviendo el bienestar de los trabajadores. Esta norma se utiliza en conjunto con la ISO 45001: 2018.

- Notas Técnicas de Prevención (NTP) 1.056 de 2015: Establece una guía técnica para abordar el riesgo psicosocial en organizaciones.
- Decisión 584:2005 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo: Establece la implementación y control de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de riesgos laborales, incluyendo el riesgo psicosocial, en las empresas de los países miembros de la Comunidad Andina.
- NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención: Guía de buenas prácticas que aborda aspectos relativos a las consecuencias, evaluación, prevención e intervención del Síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005).
- Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales: Establece principios generales relacionados con la prevención y promoción de la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para evitar y/o mitigar riesgos derivados del trabajo (Gobierno de España, 1995).

Este compromiso por parte de los gobiernos, tanto a nivel nacional como internacional, se refleja en la implementación de medidas preventivas, de control y sancionatorias para aquellos actores que generan factores de riesgo psicosocial, los cuales pueden desencadenar patologías y trastornos que requieren ser controlados. Además, es relevante destacar positivamente el crecimiento en el compromiso y la preocupación,

expresados a través del fortalecimiento de la legislación y regulación jurídica, así como la asignación de responsabilidades, priorizando la salud y calidad de vida de los trabajadores.

5. Marco Metodológico de la Investigación

5.1. Tipo de investigación

La presente investigación se clasifica como documental, basándose en una exhaustiva revisión de diversas fuentes bibliográficas, que incluyen artículos de investigación y tesis a nivel nacional e internacional. El propósito principal consiste en identificar los elementos incidentes en el Síndrome del Burnout en trabajadores de distintos sectores económicos durante el periodo comprendido entre 2012 y 2022. Para lograr este cometido, se concede especial énfasis a los factores descubiertos mediante el análisis llevado a cabo mediante el software Atlas TI.

Este estudio adopta un enfoque cualitativo y se cataloga como descriptivo, empleando una perspectiva histórico-hermenéutica para abordar la problemática del Burnout. El periodo temporal seleccionado, de 2012 a 2022, posibilita capturar la evolución y tendencias a lo largo del tiempo. La investigación se organiza en cuatro fases (I-IV), las cuales se desarrollan mediante la investigación en diversas fuentes científicas. Estas fuentes incluyen plataformas reconocidas como Dialnet, ResearchGate, ScienceDirect, Scielo, Redalyc, Elsevier, National Library of Medicine, ScienceOpen, Scientific Research, Apa Psycnet, Jstor, Harvard Deusto, Sage Journal y Springer, entre otras.

Este enfoque metodológico permite explorar la complejidad temática asociada con el Burnout, abordando diversas variables y considerando perspectivas de género. La utilización de herramientas como Atlas TI contribuye a una comprensión más profunda de los factores involucrados, facilitando la formulación de estrategias de afrontamiento. El objetivo final de este trabajo es proporcionar recomendaciones específicas para las

organizaciones, con la intención de mitigar el impacto del Burnout en sus empleados y mejorar el bienestar laboral de manera sostenible.

5.2. Paradigma de la investigación

Este estudio se basa en un paradigma hermenéutico histórico. De acuerdo con Sampieri (2006), este paradigma enfatiza la generación de conocimientos a través de la observación empírica y la aplicación rigurosa del método científico. En el marco de esta investigación, se da prioridad a los factores que contribuyen al Síndrome de Burnout en los trabajadores, tanto a nivel nacional como internacional. Para ello, se utiliza un enfoque cuantitativo que se apoya en la revisión de documentos y en el análisis de datos con el software Atlas TI (Tamayo & Contreras Aguilar, 2021).

El objetivo principal de este estudio es comprender mejor el Síndrome de Burnout en los trabajadores y cómo este afecta su bienestar y productividad. Se espera que los hallazgos de esta investigación proporcionan una base sólida para futuras intervenciones y políticas destinadas a prevenir y manejar el Síndrome de Burnout en el lugar de trabajo. La metodología empleada en este estudio, que combina la observación empírica y el análisis de datos, garantiza un enfoque sistemático y riguroso para abordar esta cuestión de importancia crítica.

5.3. Método

El método de investigación empleado es de naturaleza cualitativa, siguiendo un enfoque sistemático y riguroso para reunir, analizar y resumir información disponible en diversas bases de datos científicas. En concordancia con las sugerencias de Sampieri (2006), se llevaron a cabo búsquedas electrónicas utilizando términos clave como

"Síndrome de Burnout" y "América Latina / Europa", combinados con los años de publicación entre 2012 y 2022.

Una búsqueda electrónica produjo alrededor de 100 investigaciones relacionadas con el Síndrome de Burnout. No obstante, se seleccionaron 40 que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos. Se generaron fichas bibliográficas que registraron los datos esenciales, incluyendo autor, año, título del documento, palabras clave, objetivos, metodología, resultados y referencias (Tamayo & Contreras Aguilar, 2021). Además, se aplicaron las recomendaciones de Sampieri (2006) para organizar y analizar la información recopilada.

5.4. Fases de la investigación

La planificación metodológica de esta investigación se ha organizado meticulosamente en diversas etapas, cada una desempeñando un rol crucial en la ejecución del estudio sobre el Síndrome del Burnout en empleados de América Latina y Europa. A continuación, se detallan estas fases.

5.4.1 Fase I.

Durante este primer estadio, se realizará una revisión documental minuciosa empleando diversas fuentes académicas como bases de datos, bibliotecas virtuales, revistas científicas y repositorios institucionales. La búsqueda estará dirigida hacia investigaciones asociadas al Síndrome del Burnout en empleados de América Latina y Europa. Se utilizarán términos clave específicos y criterios de búsqueda precisos para asegurar la inclusión de información pertinente y actualizada sobre el tema.

5.4.2 Fase II.

Luego de completar la revisión documental, se llevará a cabo la recopilación de datos que cumplan con los criterios de inclusión predefinidos. Se elegirán y registrarán de

manera meticulosa aquellos estudios y documentos que ofrezcan información precisa y relevante sobre los factores que inciden en el Síndrome del Burnout en los empleados. Esta etapa asegurará la obtención de datos esencia.

5.4.3 Fase III.

Durante esta fase, se utilizará el software Atlas TI para realizar un análisis estadístico detallado de la información recopilada. Se aplicarán técnicas estadísticas apropiadas con el propósito de identificar patrones, tendencias y relaciones relevantes entre los hechos.

5.4.4 Fase IV.

En la fase final del diseño metodológico, se contempla la elaboración detallada de estrategias de afrontamiento que las organizaciones pueden emplear para atenuar el Síndrome del Burnout en sus colaboradores. Estas estrategias se fundamentan en los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico anterior y estarán concebidas para abordar los elementos críticos identificados. El propósito es ofrecer recomendaciones prácticas y viables que promuevan la mejora del bienestar de los trabajadores y, en última instancia, contribuyan a un desempeño laboral más destacado ya un entorno organizacional saludable.

5.5. Instrumento de la recolección de la información

Exploración de recursos bibliográficos a través de medios electrónicos, provenientes de fuentes confiables que hayan investigado o llevado a cabo pruebas de campo, como textos académicos o artículos científicos. Estos recursos permiten, mediante un análisis estadístico y ensayos experimentales en trabajadores de Latinoamérica y Europa, arribar a conclusiones acerca de los factores incidentes principales y aspectos relevantes para la determinación del Síndrome de Burnout. La información recopilada proviene de diversas

fuentes, siguiendo un proceso o protocolo. El propósito del estudio fue describir cómo las distintas herramientas de software utilizadas por los investigadores se ajustan a un protocolo de revisión sistemática y colaborativa (SEDICI; 2019).

Análisis de citas bibliográficas: Se lleva a cabo la revisión de las citas bibliográficas utilizadas por los investigadores en los diferentes estudios, las cuales pueden ser de utilidad para la investigación.

Análisis de coincidencia de términos: Se buscan palabras claves que sean fundamentales para encontrar la mayor cantidad de información de manera precisa y que cumplan con los criterios de búsqueda según las pautas de la investigación.

5.6. Población

La población se refiere a los elementos u objetos que serán objeto de investigación o estudio, los cuales pueden ser artículos, documentos, individuos, vídeos, entre otros (SOLANO; 2022, p.19). Para el próximo estudio, se examinaron 100 documentos, incluyendo artículos, tesis y documentos científicos que aportaron a la investigación.

5.7. Muestra

La muestra se conceptualiza como la porción de la población que será objeto de nuestra investigación y se examinará para obtener resultados dentro de los límites de las variables establecidas (SOLANO; 2022, p.19). En el contexto de este estudio en particular, la muestra que se analizará consistirá en 38 estudios seleccionados en la revisión del estado del arte.

5.8. Criterios de inclusión

- Investigaciones existentes sobre el Síndrome del Burnout en América Latina y Europa en inglés, español u otro idioma.

- Documentos elaborados dentro del período de publicación comprendido entre 2012 y 2022.

- Investigaciones dirigidas a analizar el Síndrome de Burnout en diversas profesiones o enfocadas únicamente en una.

5.8.1 Criterios de exclusión

La cronología de ejecución de las investigaciones centradas en el Síndrome de Burnout, que no se encuentren dentro del intervalo de los 10 años especificados, de 2012 a 2022.

5.9. Fuentes de información

5.9.1. Fuentes primarias

Se otorgará preferencia a la búsqueda de información en fuentes presentes en bases de datos científicas de renombre, tales como el repositorio de la Universidad ECCI, Scielo, Google Academyc, PubMed, y otras de naturaleza similar. Estos repositorios contienen artículos científicamente catalogados que cumplen con los criterios de inclusión mencionados anteriormente.

5.9.2. Fuentes secundarias

En el caso de las fuentes secundarias, se examinarán diversos textos que contengan detalles acerca del Síndrome de Burnout en América Latina y Europa. Adicionalmente, se emplea la internet como una herramienta de investigación para acceder a marcos normativos y documentos que aporten valor a la presente investigación.

5.10. Cronograma

Tabla 39: Cronograma de actividades

PARTE	ACTIVIDADES	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
		E	A	B	A	U	U	G	E	C	O
		B	R	R	Y	N	L	O	P	T	V
Fase I	Revisión documental	■									
Fase II	Recopilación de datos				■						
Fase III	Análisis de datos estadísticos								■		
Fase IV	Describir estrategias de afrontamiento										■

Nota: Esta tabla presenta el cronograma de actividades para el desarrollo del presente trabajo en sus cuatro fases de ejecución.

6. Resultados

6.1 Análisis e Interpretación de los Resultados

Ilustración 1: Síndrome Burnout

- Falta de claridad en roles y expectativas
- Conflictos laborales y relaciones interpersonales
- Presión de tiempo
- Mala remuneración salarial
- Falta de autonomía en la toma de decisiones
- Impacto del género en el desarrollo del Burnout
- La carrera profesional y ejercicio profesional
- Jornada de trabajo extensas
- Niveles de pobreza en el país
- Entorno laboral y el estilo de vida del trabajador
- Edad
- Falta de elementos de protección personal (EPP), estar en riesgo
- Estado civil
- Soledad
- Estado emocional

Sin embargo, por medio de la implementación del software Atlas TI, se logró identificar que habían factores prioritarios en su incidencia, alineándose así, con el segundo objetivo propuesto y logrando determinar que, **La desigualdad de género en el acceso laboral y promociones, Expectativas de género en roles laborales, Discriminación de género y acoso en el trabajo, Desequilibrio entre trabajo remunerado y responsabilidades de cuidado, Estereotipos de género y presión adicional en la carrera**, son los de mayor relevancia y determinantes en el desarrollo de la enfermedad.

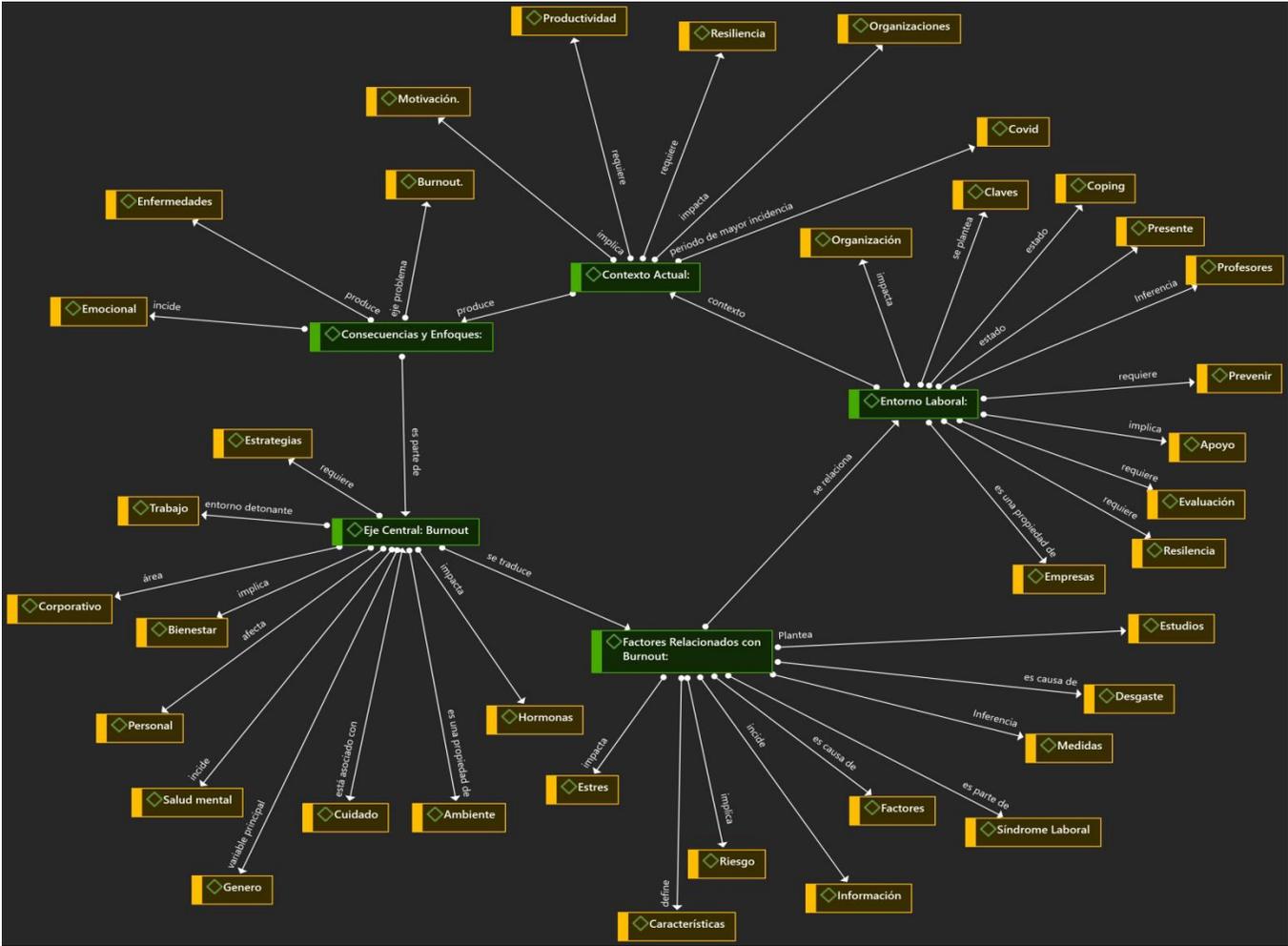
Para abordar eficazmente el Síndrome de Burnout en instancias de género centradas en la mujer, es crucial priorizar los factores incidentes identificados. La priorización podría basarse en la prevalencia e impacto de estos factores, así como en su capacidad para generar estrés y contribuir al agotamiento.

Por último, este proyecto propone diversas estrategias de afrontamiento, con el fin de disminuir la ocurrencia, generación del burnout o afectación directa en la salud mental de los trabajadores, como:

- Sensibilización y capacitación sobre género y diversidad
- Establecimiento de políticas y procedimientos de denuncia
- Ofrecimiento de opciones de flexibilidad laboral
- Implementación de programas de apoyo para la salud mental
- Fomento de una cultura organizacional inclusiva

Estas estrategias se podrán ver a mayor profundidad en el numeral 9 de esta tesis, en donde se ahondará en la importancia y formas de implementar medidas de afrontamiento previo al padecimiento.

Ilustración 2: Diagrama de Red



Nota: Realización propia. Ilustración diseño producto de Análisis Atlas Ti. Redes.

También podemos evidenciar, a partir del análisis de la investigación realizada, que el agotamiento extremo conocido como burnout, resultado de la presión laboral sostenida, afecta a individuos en diversas profesiones y sectores. Aunque se manifiesta en toda la fuerza laboral global, se observa una disparidad de género notable en su prevalencia, siendo las mujeres 1.5 veces más propensas a padecerlo que los hombres. Al examinar en profundidad las causas de esta disparidad, se identifican conexiones con factores como estereotipos de género, desigualdades laborales, acoso, estrés, ansiedad y estrategias de afrontamiento. Además, se explorarán las repercusiones del burnout de género en el bienestar de las mujeres y en la sociedad en general.

El burnout es un problema en constante aumento en la fuerza laboral global, con síntomas como agotamiento físico y emocional, despersonalización y reducción de la realización personal. Las investigaciones señalan que las mujeres son más susceptibles al burnout que los hombres, generando interrogantes sobre las causas de esta disparidad.

Las diferencias de género desempeñan un papel crucial en las experiencias laborales y el estrés. Las mujeres enfrentan estereotipos arraigados y expectativas sociales que incrementan la presión laboral. Además, las inequidades laborales, como la disparidad salarial y de oportunidades, amplifican las tensiones en el entorno laboral.

Las mujeres experimentan una presión adicional para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, lo que puede resultar abrumador. La conciliación trabajo-familia se vuelve especialmente desafiante para las mujeres, y la falta de apoyo en esta área aumenta el riesgo de burnout.

Por otro lado, el acoso laboral es un factor significativo que contribuye al estrés y al agotamiento laboral, siendo las mujeres más propensas a enfrentar acoso de género y acoso

sexual. Estas formas de hostigamiento son preocupaciones relevantes que afectan el bienestar y rendimiento laboral de las mujeres.

Asimismo, el estrés representa una reacción natural ante las exigencias laborales, aunque las mujeres pueden enfrentar niveles más elevados debido a factores como una sobrecarga laboral y la falta de control. La ansiedad, caracterizada por una preocupación constante, se intensifica por las presiones laborales, mientras que la discriminación de género y la ausencia de respaldo contribuyen al aumento de la ansiedad en el ámbito laboral femenino.

En este contexto, contar con el respaldo de colegas y superiores puede atenuar el estrés y reducir el riesgo de burnout. Las redes de apoyo son particularmente esenciales para las mujeres en el entorno laboral, donde una carga de trabajo excesiva y expectativas poco realistas pueden desembocar en el agotamiento.

Además, la carencia de oportunidades de ascenso y desarrollo profesional genera insatisfacción laboral, y las mujeres a menudo se enfrentan a obstáculos en el avance de sus carreras debido a la discriminación de género.

Para abordar este desafío, alcanzar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares resulta crucial. Las políticas de conciliación y la flexibilidad en el trabajo desempeñan un papel clave en la reducción del estrés. Además, desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas es esencial para mitigar el riesgo de burnout.

Finalmente, el burnout de género acarrea consecuencias negativas para las mujeres, como problemas de salud física y mental, menor satisfacción laboral y una productividad disminuida. Para abordar este problema de manera efectiva, se requiere la implementación de diferentes.

6.2 Discusión

La incidencia del Síndrome de Burnout, un fenómeno psicosocial vinculado al ámbito laboral, ha captado una atención crítica en la última década debido a su impacto considerable en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Este síndrome, que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal en el entorno laboral según la descripción de C. Maslach (2015), fue corroborado por el presente estudio. Asimismo, se observó que una de las herramientas más empleadas para su diagnóstico es la escala Maslach Burnout, coincidiendo con investigaciones llevadas a cabo por Vallejo Martín (2017), Bernardo Moreno Jiménez (2014), Beas Renato (2017), Ramírez Marina R.; Ontaneda Mercy P. (2019) y otros, quienes encontraron un alto nivel de efectividad y coherencia en su aplicación.

Durante la revisión documental, se constató que la mayoría de los estudios sobre el burnout se enfocan en profesiones específicas y rangos de edad, destacándose especialmente los profesionales de la salud y los docentes educativos. Sin embargo, se dificulta determinar si estas profesiones son las de mayor impacto o simplemente aquellas sobre las que se ha generado mayor cantidad de estudios e investigaciones. Por ejemplo, según Pedrosa Ignacio; García-Cueto Eduardo (2014), el gremio deportivo, debido a sus altas exigencias de rendimiento, también experimenta un impacto significativo, aunque la literatura revisada no refleje un número considerable de artículos o estudios sobre este gremio en particular. No obstante, esta investigación coincide con numerosos estudios que llevaron a cabo pruebas experimentales en empresas, hospitales, colegios, como Pedrosa Ignacio; García-Cueto Eduardo (2014), Amor Eva M., Baños Josep E., Sentí Mariano (2020), y Barragán Ana B.; Martos África; Cardilla Fernando; Del Mar Molero María; Pérez Fuentes María del Carmen; Gázquez José J. (2015), al afirmar que el género

femenino es el más afectado, y que la prevalencia de la enfermedad es mayor en individuos menores de 50 años con jornadas laborales extensas.

Por otra parte, se realizó un análisis cualitativo de la incidencia y las dinámicas de este síndrome en diversas regiones geográficas, tanto en América Latina como en Europa. La elección de este enfoque se justifica en la diversidad cultural, estructural y organizacional que caracteriza a estos continentes, aspectos que pueden influir de manera única en la manifestación y gestión del burnout. No obstante, se observó que el padecimiento de salud mental en ambos continentes es similar, pero varía el comportamiento de las variables que lo diagnostican.

Basándonos en el análisis cualitativo realizado mediante el uso del software Atlas TI, se evidenciaron notables diferencias y similitudes entre las regiones de América Latina y Europa, así como dentro de distintos grupos demográficos definidos por edad y género. Estas disparidades observadas sugieren la influencia de factores socioeconómicos y culturales que desempeñan un papel crucial en la configuración de la experiencia del burnout. Las variaciones económicas y las estructuras organizativas pueden incidir significativamente en la percepción del estrés laboral y la prevalencia del síndrome.

De acuerdo con Angie Anais Antona Llallihuaman; Astrid Sofia Vera Horna (2022), sería beneficioso incorporar la figura del burnout en la normativa legal de salud a nivel de América Latina y Europa, reconociendo este síndrome como una enfermedad ocupacional. Esto generaría protección para el derecho a la salud y seguridad de los trabajadores. En caso de llevarse a cabo y cumplirse con los requisitos establecidos, la indemnización por burnout en la legislación se basaría en los elementos de la responsabilidad civil, creando similitudes con los considerados para indemnizar a trabajadores afectados por accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Además, los aspectos culturales, como las actitudes hacia el trabajo, las expectativas laborales y las prácticas de gestión, también surgen como determinantes importantes. La interpretación de estos factores proporciona una visión enriquecedora de las dinámicas subyacentes al burnout en contextos geográficos y demográficos diversos. Esta reflexión no solo facilita la comprensión de las raíces del problema, sino que también destaca la importancia crítica de diseñar estrategias de intervención contextualmente sensibles. Es fundamental reconocer que la ejecución de estrategias efectivas que influyan en la mitigación del burnout es responsabilidad de las organizaciones y los empleadores, y estas estrategias deben alinearse con las particularidades socioeconómicas y culturales de cada región, además de considerar las formas en que el síndrome afecta a trabajadores de diversas edades y géneros.

7. Análisis Financiero

Considerando que este proyecto se sustentó en una revisión documental centrada en la identificación de los factores incidentes del Síndrome de Burnout en América Latina y Europa, así como en la priorización de estos a través del software Atlas Ti, a continuación, se detallan los recursos financieros empleados en la ejecución de este proyecto.

7.1 Recurso humano

Para llevar a cabo la investigación mencionada, se requirieron los servicios de tres profesionales encargados de planificar, ejecutar y concluir el estudio mediante una revisión bibliográfica en un período de 10 meses. Estos profesionales dedicaron 4 horas semanales y 16 horas mensuales cada uno. Asimismo, fue esencial contratar a un experto en el software Atlas Ti, quien, a través de una capacitación de tres horas, instruyó a las investigadoras sobre el funcionamiento adecuado de la herramienta y cómo alcanzar con éxito los resultados deseados.

Tabla 40: Recurso humano

RECURSO HUMANO					
Descripción	No. Personas	Valor Hora	Horas Laboradas Persona/Mes	No. De Meses Trabajados	Total
Servicio profesional	3	50000	16	10	\$ 24.000.000
Servicio profesional	1	70000	3	1	\$ 210.000

Nota: Realización propia.

7.2 Recurso tecnológico

Se estima indispensable llevar a cabo la adquisición de recursos físicos, tales como el arrendamiento de computadoras y la obtención del programa Atlas TI, según se especifica en la tabla 41.

Tabla 41: Recurso tecnológico

Descripción	Cantidad	Meses	Valor Por Mes	Valor TOTAL
Software Atlas TI	1	3	\$42.000	\$126.000

Nota: Realización propia.

7.3 Recursos Físicos

Para llevar a cabo la investigación, resultó imprescindible disponer de un entorno idóneo destinado al análisis de la información. La prioridad era contar con recursos básicos como iluminación e internet. Por ende, se procedió a calcular el promedio de horas

consumidas por los tres (3) profesionales a lo largo de los 10 meses, con el objetivo de determinar el monto a pagar en la factura correspondiente.

Tabla 42: Viáticos

SERVICIOS PÚBLICOS				
Descripción	No. De Ubicaciones	Valor Promedio Mes	No. De Meses	Total
				\$
Servicio de luz	3	35000	10	1.050.000
servicio de internet	3	25000	10	750.000

Nota: Realización propia.

7.4 Viáticos

Considerando la necesidad de compilar la información de manera integral y recibir la formación de manera presencial, se llevaron a cabo tres encuentros físicos entre los investigadores en la ciudad de Bogotá. Es relevante señalar que una de las investigadoras no se encontraba en la ciudad de la reunión, lo que requirió su traslado desde la ciudad de Casanare.

Tabla 43: Viáticos

Descripción	No. De Reuniones	Costo De Viáticos	Total
--------------------	-------------------------	--------------------------	--------------

Reuniones presenciales	3	\$160.000	\$ 480.000
---------------------------	---	-----------	---------------

Nota: Realización propia.

7.5 Presupuesto

Después de exponer lo anterior, se establece que para la ejecución de la investigación se requiere el siguiente presupuesto:

Tabla 44: Presupuesto

Presupuesto Investigativo	
Recurso humano	\$ 24.210.000
Recurso tecnológico	\$ 1.800.000
Viáticos	\$ 480.000
Insumos	\$ 126.000
Total	\$ 26.616.000

Nota: Realización propia.

7.6 Costo - Beneficio

Los beneficios derivados de la aplicación de las estrategias sugeridas en el presente estudio en diversas entidades, con el propósito de contrarrestar la aparición del Síndrome del Burnout, pueden manifestarse no solo cuando el riesgo psicosocial es considerado prioritario según la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgo (IPEVR) en los Sistemas de Gestión de Seguridad en el Trabajo SG-SST, sino también como una herramienta preventiva para salvaguardar la salud mental de los trabajadores y mejorar su calidad de vida.

Es precisamente por esta razón que la implementación a nivel empresarial puede ser interpretada como una inversión con potenciales beneficios económicos tanto para los investigadores como para los ejecutores, tales como:

Tabla 45: Costo Beneficio

Costo De Implementación		
Actividades para implementar	Cantidades anuales	Costo total anual
Campaña de sensibilización	4	\$2.000.000
Estrategias de afrontamiento	5	\$5.000.000
Reuniones de seguimiento	12	\$80.000
Evaluaciones de eficacia	2	\$100.000
Informe de gestión anual	1	\$500.000
TOTAL		\$7.680.000

Nota: Realización propia.

Es relevante destacar que la elaboración de un proyecto dirigido a atenuar las causas del burnout, fundamentado en evidencia científica como la recopilada en este análisis, puede representar un beneficio mutuo para todas las partes involucradas. La planificación, ejecución y supervisión del proyecto no solo puede constituir una compensación económica para los investigadores y expertos en la materia, sino también una contribución al bienestar de la sociedad. Para las organizaciones, esto se traduce en:

- Prevenir y reducir la incidencia del Síndrome de Burnout en los trabajadores de todos los niveles, disminuyendo así las enfermedades laborales.

- Implementar estrategias de afrontamiento como controles para evitar que el riesgo psicosocial sea priorizado en las organizaciones.
- Evitar multas y sanciones derivadas de demandas laborales por acoso y enfermedades físicas y mentales que incapacitan al trabajador.
- Mejorar el entorno laboral de los empleados en términos de cargas laborales y programas de bienestar, lo cual puede traducirse en una mayor productividad y rendimiento para la organización.

8. Conclusiones

En consonancia con la evolución de este proyecto, se puede afirmar que la desigualdad de género en el burnout constituye un problema sustancial que impacta de manera desproporcionada a las mujeres en el ámbito laboral. Las causas subyacentes abarcan estereotipos de género, diferencias laborales y la presión para equilibrar roles múltiples. Además, el hostigamiento laboral, incluido el acoso de género y el acoso sexual, se presenta como una preocupación significativa en el entorno laboral y puede contribuir de manera considerable al estrés y agotamiento experimentados por las mujeres.

La función de las mujeres como madres, trabajadoras y esposas puede resultar abrumadora y agotadora, especialmente cuando no se cuenta con un respaldo adecuado para la conciliación trabajo-familia. Por último, los problemas comunes de estrés y ansiedad relacionados con el trabajo son frecuentes entre las mujeres, exacerbados por factores como una carga laboral excesiva, discriminación de género y la falta de control sobre su entorno laboral.

En el transcurso de esta investigación, también se logró determinar que el Síndrome de Burnout y el estrés representan un riesgo latente para la salud de los trabajadores, afectándolos tanto física como emocionalmente. Además, se establece que el burnout actúa

como un precursor directo de la disminución de la productividad y eficacia profesional en las tareas diarias de una persona.

Es relevante destacar que "El Burnout conlleva a la generación de respuestas complejas a nivel biológico, psicológico y social, y sus síntomas no emergen de manera inmediata o preponderante, sino en diversas fases hasta alcanzar una situación de quiebre total" (Cirera, Y., Aparecida E., Rueda, Valéria, & Ferraz, Odair, 2012), afectando así su capacidad de liderazgo, resolución de conflictos, relaciones sociales y, en general, su equilibrio emocional.

A través de esta revisión, se constató que, aunque el burnout no ha sido abordado en profundidad, a partir del 2008 ha adquirido mayor relevancia en América Latina y Europa. Los trabajadores se han visto fuertemente impactados por el clima laboral, jornadas laborales extensas, alta demanda laboral, ausencia de medidas preventivas, bajos salarios, modalidad de trabajo por turnos, lugar de residencia, dependencia económica, profesión, apego emocional, vivir solo o acompañado, edad y género, identificados como los principales generadores del desarrollo del síndrome. Se confirma la relación entre las dimensiones del Burnout y características laborales negativas (Vallejo Martín, 2017).

De manera similar, entre los hallazgos más destacados se evidencia que los grupos etarios más afectados y propensos a experimentar la enfermedad se sitúan entre los 20 y 45 años. Además, se observa que las mujeres informan niveles significativamente superiores de fatiga laboral en comparación con los hombres. Las ocupaciones con mayor incidencia y análisis son el personal médico y los educadores, y se constata un índice elevado de afectación en aquellos individuos que, además de lo anterior, residen en solitario. Se estableció una conexión directa entre la depresión y las personas solteras y/o divorciadas, y

se concluyó que el agotamiento emocional, en su mayoría, es el resultado de la carencia de estrategias de afrontamiento.

Entre los factores externos identificados, se destaca que en los países económicamente menos favorecidos, donde las jornadas laborales son más extensas, el agotamiento es más pronunciado que en aquellos con mejores resultados, donde las horas de trabajo son menores. Asimismo, se señala que el nivel de burnout es más elevado en naciones donde el trabajo desempeña un papel crucial, en aquellas con deficiencias en sus gobiernos, baja calidad democrática, corrupción, desigualdad de género y falta de integridad. Por último, se destaca que en países menos individualistas y jerárquicos, donde los trabajadores experimentan incomodidad ante la incertidumbre, se registra un mayor índice de agotamiento.

A través de este análisis, se identificó que los instrumentos más utilizados para evaluar el Síndrome de Burnout son el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y el Cuestionario del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), y para su análisis estadístico se emplea el programa estadístico informático SPSS en diversas versiones.

Por estas razones, se hace imperativo contar con políticas públicas y organizacionales sólidas que aborden el riesgo y tengan un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores, fomentando un entorno laboral propicio y logrando un equilibrio entre la vida profesional y personal de los empleados.

En relación con la ubicación geográfica, se observó que "los niveles de agotamiento difieren sistemáticamente entre los países europeos, ya que los países con los niveles más altos de agotamiento se encuentran principalmente en el este (Polonia) y el sudeste de Europa (Albania, Turquía y los países que constituían la antigua Yugoslavia; Eslovenia,

Croacia, Serbia, Montenegro y Macedonia), y que los países con niveles más bajos de agotamiento se encuentran en Europa occidental (Países Bajos, Bélgica, Dinamarca, Noruega, Suecia, Finlandia y Letonia)" (Schaufeli, W.B., 2018). En Suiza no se evidenció diferencia entre el agotamiento y la desvinculación entre los géneros masculino y femenino.

De igual manera, es esencial que tanto los organismos de supervisión como los profesionales en medicina y en seguridad y salud en el trabajo prioricen las investigaciones centradas en este síndrome, con el propósito de impulsar estrategias que mitiguen los impactos en la salud mental, hasta fortalecer las políticas orientadas al riesgo psicosocial y al bienestar de los trabajadores de todos los niveles en las organizaciones.

9. Recomendaciones

La presente indagación se considera de relevancia, ya que a partir de los resultados derivados del análisis cualitativo, se delinearán las siguientes estrategias, las cuales los empleadores pueden implementar de manera gradual y constante en las organizaciones con el objetivo de salvaguardar la salud mental y el bienestar de sus trabajadores:

- Fomento de la equidad de género en el entorno laboral: Las empresas deben esforzarse por eliminar las disparidades salariales, proporcionar igualdad de oportunidades y ascenso, y fomentar una cultura laboral inclusiva y justa.
- Implementación de políticas laborales justas: Se deben establecer políticas laborales que posibiliten una mayor flexibilidad en la conciliación trabajo-familia, como horarios flexibles y teletrabajo, con el propósito de aliviar la carga para las mujeres.
- Prevención y respuesta al acoso laboral: Las organizaciones deben instaurar protocolos efectivos para prevenir y abordar el acoso laboral, asegurando un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las empleadas.

- Apoyo social y redes de apoyo: Fomentar la creación de redes de apoyo en el lugar de trabajo, promoviendo la solidaridad y el respaldo entre colegas, puede contribuir a reducir el estrés y el agotamiento.

- Desarrollo de habilidades de afrontamiento: Implementar programas de desarrollo de habilidades de afrontamiento permitirá a las mujeres gestionar de manera efectiva el estrés laboral y personal.

- Educación y concientización: Impulsar la educación y concientización sobre los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el trabajo, así como los efectos del burnout de género en su salud física y mental, resulta crucial para generar un cambio significativo.

- Apoyo de políticas gubernamentales: Los gobiernos desempeñan un papel crucial en la promoción de políticas laborales equitativas y la defensa de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

- Fomentar un ambiente de trabajo saludable: Promover la cultura de equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores, desde la creación de espacios cómodos de trabajo y agradables, así como fomentar la comunicación abierta y la colaboración entre los miembros de los equipos de trabajo.

- Gestión de la carga laboral: Propiciar la equidad en la asignación de tareas y supervisar las horas extras, con el fin de alentar a los empleados a tomar descansos y contar con flexibilidad en la carga laboral.

- Programas de bienestar: Incorporar programas de bienestar que aborden aspectos físicos, mentales y sociales, como sesiones de mindfulness, yoga o ejercicios de relajación.

- Programa de capacitación en salud mental: Proponer programas de capacitación para asistir a los empleados en el manejo del estrés, que incluyan técnicas de resiliencia y control emocional.

10. Referencias bibliográficas

Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

- Acuña García, E. P. (2019). Factores organizacionales que contribuyen a la generación de estrés laboral en TICOM S.A. Tesis de grado, Universidad ECCI.
<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2415/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Allwood, C. M., Geisler, M., & Buratti, S. (2022). The relationship between personality, work, and personal factors to Burnout among clinical psychologists: exploring gender differences in Sweden. *Counselling Psychology Quarterly*, 35(2), 324–343.
<https://doi.org/10.1080/09515070.2020.1768050>
- Alvites-Huamaní Cleofé Genoveva (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Scielo Perú*. vol.7 no.3.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext
- Amor, E. M., Baños, J. E., & Sentí, M. (2020). Prevalencia del Síndrome de Burnout entre los estudiantes de medicina y su relación con variables demográficas, personales y académicas. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S2014-98322020000100005&script=sci_arttext&tlng=en
- Aranda Beltrán, C., & Pando Moreno, M. (2010). Edad, Síndrome de agotamiento profesional (Burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito, México. *Revista de Salud Pública*, 12(3), 411-422.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502010000300006
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Baquero Moreno, X. M., & Arroyave Rojas, M. (2021). Síndrome de Burnout: ¿Es el género Femenino más propenso a padecerlo? Recuperado de <https://hdl.handle.net/10901/23680>.
- Barragán, A. B., Martos, Á., Cardilla, F., Molero, M. D. M., Pérez Fuentes, M. C., & Gázquez, J. J. (2015). Variables relacionadas y prevalencia del Burnout en profesionales sanitarios. *European Journal of Health Research*. <https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/1132>
- BBC News Mundo. (16 de julio del 2021). *Burnout: qué es el creciente Síndrome de estar "quemado" por el trabajo y cómo combatirlo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>
- Beas, R., Anduaga Beramendi, A., Maticorena Quevedo, J., & Mayta Tristán, P. (2017). Factores asociados con el síndrome de Burnout en médicos y enfermeras, Perú 2014. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas*, 2017. https://www.researchgate.net/profile/Jesus-Maticorena-Quevedo/publication/327219267_Factores_asociados_con_el_sindrome_de_Burnout_en_medicos_y_enfermeras_Peru_2014/links/608eddd692851c490fb0e945/Factores-asociados-con-el-sindrome-de-Burnout-en-medicos-y-enfermeras-Peru-2014.pdf
- Beauvoir, S. de. (1949). *El segundo sexo [The Second Sex]*. Alianza Editorial.
- Bernal Quiroz, N. (2022). "El derecho a la desconexión digital laboral en Colombia": conceptualización, desarrollo y percepción en el territorio nacional colombiano; una aproximación teórico-jurídica. Universidad Nacional de Colombia.

- Bresó Esteves, E., Pedraza Álvarez, L., & Pérez Correa, K. (2019). Síndrome de Burnout y ansiedad en médicos de la ciudad de Santa Marta. *Duazary*, 16(2), 259-269.
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/2958>
- Bulger, C. (2014). Work-Life Balance. In: Michalos, A.C. (eds) Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_3270
- Bumeran. (31 de julio del 2020). *El Síndrome de Burnout y bienestar laboral*.
<https://www.bumeran.com.mx/noticias/el-sindrome-de-Burnout-y-bienestar-laboral/>
- Butler, J. (1990). El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad [Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity]. Paidós.
- Campos, I. C. D., Enríquez, E. R. A., & Ricardo, E. (2022). Asociación entre tener Síndrome de Burnout y presentar problemas de salud mental en personal de salud de un Hospital COVID - Lambayeque. *Revista Experiencias en Medicina*, 8(2), 2021.
<http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/572>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior. Springer.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la Teoría General de la Administración (C. L. De La Fuente Chávez & E. L. Montano Serrano, Trads.; 7a ed.)*. McGraw-Hill Companies.
- Cirera, Y., Aparecida E., Rueda, Valéria, & Ferraz, Odair. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: Análisis de investigaciones publicadas. *Universidad del Centro Educativo Latinoamericano, Rosario, Argentina*. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>

- Coduti, P. S., Gattás, Y. B., Sarmiento, S. L., & Schmid, R. A. (2013). Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno organizacional. Universidad de Cuyo, San Rafael, Mendoza. Recuperado de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf
- Contreras D., Cubillos L., Medina F. (2021). Propuesta inicial para el fortalecimiento de la gestión de factores psicosociales en las organizaciones en Colombia. Aportes y perspectivas desde la implementación de analítica de datos e inteligencia de negocios. [Tesis especialización, Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1241/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299. doi: 10.2307/1229039
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631-648. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631>
- Davila Hernández Margarita. (Octubre de 2009). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en una empresa mediana de Manufactura. [archivo pdf]. <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/9651/102.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De Beauvoir, S. (1949). *The second sex*. (H. M. Parshley, Trans.). New York, NY: Knopf. (Original work published 1949)

- De Oliveira, S. J. S., Da Silva, W. F., Vernaglia, T. V. C., Das Chagas, S. V., & Da Rocha, C. R. (2023). Burnout syndrome in nursing residents in COVID-19 pandemic. *Revista Cuidarte, 14*(3), e2998. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.2998>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Decisión 584 (2005). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. OEA. <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec584s.asp>.
- Decreto número 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. 5 de agosto de 2014. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Díaz Campos, I. C., Eric Ricardo, & Avellaneda Enríquez, E. R. (2022). Asociación entre tener Síndrome de Burnout y presentar problemas de salud mental en personal de salud de un Hospital COVID - Lambayeque. *Revista Experiencias en Medicina, 8*(2). <http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/572>
- Díez Fernando & Martínez Pedro César (16 de julio 2021). Burnout: qué es el creciente Síndrome de estar "quemado" por el trabajo y cómo combatirlo. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial relations systems*. Harvard University Press.

- EU-OHSAS. (2022). *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*. [Archivo PDF]. <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
- Fasecolda (2022). *En 2021 se afiliaron cerca de 900 mil nuevos trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales* [Archivo PDF]. <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2022/10/En-2021-se-afiliaron-cerca-de-900-mil-nuevos-trabajadores-al-Sistema-General-de-Riesgos-Laborales.pdf>
- Fausto-Sterling, A. (2001). *Cuerpos sexuados: La política de género y la construcción de la sexualidad* [Sexed Bodies: The Gender and Sexuality Reader]. Melusina.
- Ferber, M. A., & Nelson, J. A. (2007). *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*. University of Chicago Press.
- Ferber, M. A., & Nelson, J. A. (2007). *Gender traps: Confronting constricting stereotypes and uplifting humanity*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press.
- Flanders, A. (1970). *The craft of collective bargaining*. International Labour Organization.
- Foronda, D., Ciro, D., y Berrío, N (2018). *Síndrome de Burnout en personal de la salud latinoamericano*: Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 10(2), 157-181.
DOI: 10.17533/udea.rp.v10n2a07
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gallie, D. (2018). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford University Press.
- García, M., & Martínez, I. (2021). Aprender conectados: un estudio sobre las redes personales de aprendizaje de estudiantes universitarios. *Educatio Siglo XXI*, 39(2), 41–60

García, R., Silva, C., & Yépez, J. (2022). Implications of Burnout Syndrome in Business Management: A Review for Latin América. *Neuro Quantology*, 20(9), 1090-1099. doi: 10.14704/nq.2022.20.9.NQ440123

García-Rivera, B., Maldonado-Radillo, S., & Ramírez, M. (2014); Estados afectivos emocionales (depresión, ansiedad y estrés) en personal de enfermería del sector salud pública de México. *Summa Psicológica*, 11(1), 65-73. doi: <https://doi.org/10.18774/448x.2014.11.128>

Grisalez García, P. A., Sánchez Beltrán, Y. I., & Pedraza Moreno, Y. C. (2019). Correlación entre Riesgo Psicosocial y Clima Laboral en Obras de Construcción. Tesis de grado, Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2846/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Gutiérrez Hernández, M. G., Reyes Martínez, R. M., De La Riva Rodríguez, J., Maldonado Macias, A. A., & García Castellanos, H. (2022). Norma Oficial Mexicana 035, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: validación del dominio relaciones en el trabajo. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 12(24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1223>

Hernández Gijón, M., Jiménez Ortega, A., Llergo Re, M., Mazzoni Catterino, L.A. y Perandrés Gómez, A.M. (2014). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal sanitario de España y Argentina. *REIDOCREA. VOLUMEN 3. ARTÍCULO 8. PÁGINAS 60-68.* <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31296/ReiDoCrea-Vol.3-Art.8-Hernandez-Jimenez-Llergo-Mazzoni-Perandres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hidalgo Murillo Luis Fernando (2015). *Síndrome de Burnout* [Archivo PDF].

[ArchivoPDF].[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20acceptada%20es,del%20desempe%C3%B1o%20personal%20\(1\).](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20acceptada%20es,del%20desempe%C3%B1o%20personal%20(1).)

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress.

American psychologist, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

Ibarra-Luna, M., Erazo-Muñoz, P. y Gallego-López, F. (2018). Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia.

Revista de Investigaciones UCM, 18(32), 69-83.;

[https://www.researchgate.net/profile/Pablo-](https://www.researchgate.net/profile/Pablo-Erazo/publication/332695714_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_PROFESORES_DE_UNA_INSTITUCION_DE_EDUCACION_SUPERIOR_DE_MANIZALES-COLOMBIA/links/5ccfade9a6fdccc9dd9016b3/SINDROME-DE-BURNOUT-EN-PROFESORES-DE-UNA-INSTITUCION-DE-EDUCACION-SUPERIOR-DE-MANIZALES-COLOMBIA.pdf)

[Erazo/publication/332695714_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_PROFESORES_DE_UNA_INSTITUCION_DE_EDUCACION_SUPERIOR_DE_MANIZALES-COLOMBIA/links/5ccfade9a6fdccc9dd9016b3/SINDROME-DE-BURNOUT-EN-PROFESORES-DE-UNA-INSTITUCION-DE-EDUCACION-SUPERIOR-DE-MANIZALES-COLOMBIA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Pablo-Erazo/publication/332695714_SINDROME_DE_BURNOUT_EN_PROFESORES_DE_UNA_INSTITUCION_DE_EDUCACION_SUPERIOR_DE_MANIZALES-COLOMBIA/links/5ccfade9a6fdccc9dd9016b3/SINDROME-DE-BURNOUT-EN-PROFESORES-DE-UNA-INSTITUCION-DE-EDUCACION-SUPERIOR-DE-MANIZALES-COLOMBIA.pdf)

Idarraga Quintero, S., & Hernández Calle, J. (2021). Síntomas de depresión asociados al

síndrome de Burnout y a condiciones socio laborales de docentes de colegios públicos de Envigado (Colombia). *Scielo*, 38(1).

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2021000100133&script=sci_arttext)

[417X2021000100133&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2021000100133&script=sci_arttext)

Iniesta, A. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde la medicina del trabajo. Edición:

Sans Growing Brands, Barcelona, España. página 14. [archivo pdf].

<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/02/guia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT). (2015). PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial. Nota técnica de prevención. [Archivo pdf]. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1056w.pdf>

International Labour Organization. (2011). Psychosocial risks in the workplace: Recognition and control. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm

Jané-Llopis, Eva. (2004). La eficacia de la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (89), 67-77. Recuperado en 29 de noviembre de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000100005&lng=es&tlng=es.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). The job demands-control model: Methods for understanding and improving work environments. In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell Jr. (Eds.), *Stress and well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health* (pp. 71-90). American Psychological Association.

Kessler, R. C. (1997). The Effects of Stressful Life Events on Depression. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 191–214. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.191>

Ladino Acevedo, J. P., Puerto Infante, L. A., & Lopera Arias, S. (2019). La lúdica como herramienta para la prevención del estrés organizacional. Tesis de grado,

Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/2405/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554.

<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Legislación Consolidada, Gobierno de España. (1995). *Ley de prevención de riesgos laborales*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, A. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2425.

<https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>

Lewin, K. (1988). *La Teoría del Campo en la Ciencia Social*. Kurt Lewin.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Liff, S., & Wajcman, J. (2014). A reappraisal of the gender–technology relation: Lessons from the workplace. *Social Science Computer Review*, 32(6), 721-740.

<https://doi.org/10.1177/0894439314524617>

- Llallihuaman, A. A., & Vera, A. (2022). El Burn Out O Estrés Laboral Como Enfermedad Ocupacional Y Como Pretensión Indemnizatoria [Tesis para obtener el título profesional de abogada].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105719/Anton_LAA-Vera_HAS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loya, K., Valdez, J., Gascón, M., & Jiménez, A. (2017). El Síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: Revisión sistemática. *Journal of Nursing, Nursing Practice, and Research*, 3(1), 40-48. DOI: 10.19230/jonnpr.2060.
- Lyubarova, R., Salman, L., & Rittenberg, E. (2023). Gender differences in physician Burnout: Driving factors and potential solutions. *The Permanente Journal*, 27(2), 130–136. <https://doi.org/10.7812/tpp/23.023>
- Marcassa, S. (2022). Gender Differences in Burnout Syndrome and Perceptions of Gender Equality in Research Organizations. *Proceedings of the 5th International Gender and Research Conference*, 131-133.
- Martínez, J. P., Méndez, I., & García-Sevilla, J. (2015). Burnout y empatía en cuidadores profesionales de personas mayores. *European Journal of Investigation in Health, Psychology, and Education*, 5(3), 325-333. [Archivo pdf.].
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, Academic Press, Cambridge, 351-357
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding Burnout: New models. In M. P. Leiter & C. Maslach (Eds.), *Burnout at work: A psychological perspective* (pp. 3-16). Psychology Press.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Harvard University Press.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Medrano-Osorio, G. P., Ramírez-Arellano, M. A., Ramírez-Arellano, E. J., & Zavala-Rosales, B. N. (2022). Carga mental de trabajo y agotamiento emocional en colaboradores de entidades financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(2), 85–92. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.2.1511>
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y desarrollo*, 32, 11–31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España. (2005). *NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención*. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf/a6901ca1-e0a3-444d-96dd-419079da204d?version=1.1&t=1680092226834
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (14 de enero del 2022). Síndrome de desgaste profesional (Burnout) como un problema relacionado con el trabajo. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-Burnout>
- Morales Lachiner Saborío & Hidalgo Luis Fernando (2015). Síndrome de Burnout. *Scielo*. vol.32 n.1. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-

- Pando, M., Aranda, C., & López, M. (2015). Validez Factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en Seis Países Latinoamericanos. *Ciencia del Trabajo*, 17(52), 28-31.
- Pascual Jimeno, A., & Conejero López, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Revista Mexicana de Psicología*, 36(1), 74-83.
- Pedrosa, I., & García-Cueto, E. (2014). Estudio del síndrome de Burnout en deportistas: prevalencia y relación con el esquema corporal. *Scielo*, 13.
<https://revistas.um.es/cpd/article/view/264351/196081>
- Pinazo-Hernandis, S., Galvañ Bas, A., Dosil Diaz, C., Pinazo-Clapés, C., Nieto-Vieites, A., & Facal Mayo, D. (2022). El peor año de mi vida. Agotamiento emocional y Burnout por la COVID-19 en profesionales de residencias. Estudio RESICOVID. *Revista española de Geriátría y Gerontología*, 57(4), 224–229.
<https://doi.org/10.1016/j.regg.2022.06.001>
- Ramírez, M. R., & Ontaneda, M. P. (2019). Prevalencia del síndrome de burnout y su relación con el afrontamiento en profesionales de la salud de la zona 7. *European Journal of Health Research*; Vol. 5, N.º 2(Págs.75-84);
<https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/1287/894>
- Redondo-Flórez, L., Tornero-Aguilera, J. F., Ramos-Campo, D. J., & Clemente-Suárez, V. J. (2020). Gender differences in stress- and Burnout-related factors of university professors. *BioMed Research International*, 2020, 1–9.
<https://doi.org/10.1155/2020/6687358>
- Reisdoefer, S. C. (2021). Condição de gênero x Síndrome de Burnout: um estudo em instituições financeiras da cidade de Francisco Beltrão - Paraná durante a pandemia

do COVID-19 (Trabalho de Conclusão de Curso, Bacharelado em Administração).

Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Pato Branco.

Reskin, B. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241-270.

Resolución 0652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. 30 de abril del 2012.

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. 17 de julio de 2008.

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. 25 de julio de 2022.

https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/resolucion_mtra_2764_2022.htm

- Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J. F., & Pousa, C. E. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional [Professional Burnout: Work-Family Conflict as a Risk Factor and Supervisor's Social Support as a Protective Factor]. *Ciencia Ergo Sum*, 23(3), 205-218. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Rivas-García, A., Míguez-Navarro, M. C., Ferrero-García-Loygorri, C., Marañón, R., Vázquez-López, P., & en representación del Grupo para el estudio del Burnout de la Red de Investigación de la Sociedad española de Urgencias Pediátricas (RISeuP-SPERG). (2023). Burnout syndrome in paediatricians working in paediatric emergency care settings. Prevalence and associated factors: a multilevel analysis. *Anales de Pediatría (English Edition)*, 98(2), 119–128.
<https://doi.org/10.1016/j.anpede.2023.01.004>
- Rivera Guerrero, Á., Ortiz Zambrano, R., Miranda Torres, M., & Navarrete Freire, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2), Universidad Central de Venezuela, Venezuela.
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Rodríguez, M. C. (2016). Equilibrio trabajo-vida: Proceso de transformación hacia una organización familiarmente responsable. *Ciencias Administrativas*,(8). Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Recuperado de
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653788004>
- Schaufeli, W.B. (2018). *Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture*. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium.
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/500.pdf>

- Schneider, D. J., & Shiffrin, R. M. (1977). Stereotypes as Subjective Constructions: Evidence from the Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(5), 878–887. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.5.878>
- Schneider, W., & Shiffrin, R. M. (1977). Controlled and automatic human information processing: I. Detection, search, and attention. *Psychological Review*, 84(1), 1-66. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.1.1>
- SEDICI (2019); Herramientas colaborativas para revisiones sistemáticas; *Revista Espacios*; vol. 40, no. 25; <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/154046>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sierra Cadena, E. L., Vargas López, N. E., & Fuentes Mario, R. A. (2020). Análisis de los factores psicosociales derivados de la emergencia sanitaria relacionada con el COVID-19 en el entorno laboral. Tesis de especialización en SST, Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/765/TESIS-ESPECIALIZACION%20SST-22%20NOV.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solano Rojas, Noriko Liz (2022); Síndrome de burnout y desempeño laboral en la fiscalía especializada en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar - Huancayo, 2022; Universidad Cesar Vallejo; https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110967/Solano_RNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Steele, C. M. (1997). A Threat in the Air. How Stereotypes Shape Intellectual Identity and Performance. *American Psychologist*, 52(6), 613–629. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613>

- Swedish Work Environment Authority. (2015). Organizational and social work environment.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/organisation-al-and-social-work-environment-afs2015-4.pdf>
- Sweller, J. (1994). Cognitive load theory, learning difficulty, and instructional design. *Learning and Instruction*, 4(4), 295-312. [https://doi.org/10.1016/0959-4752\(94\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0959-4752(94)90003-5)
- Templeton, K., Bernstein, C., Sukhera, J., Nora, L. M., Newman, C., Burstin, H., Guille, C., Lynn, L., Schwarze, M. L., Sen, S., & Busis, N. (2019). Gender-based differences in Burnout: Issues faced by women physicians. *NAM Perspectives*. Discussion Paper, National Academy of Medicine, Washington, DC.
<https://doi.org/10.31478/201905a>
- Vallejo Martín; (2017); Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos; *Sciencedirect* vol. 33
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300208>
- Wilhelm K, Kovess V, Rios-Seidel C, Finch A. Work, and mental health. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. 2004 Nov;39(11):866-73. doi: 10.1007/s00127-004-0869-7. PMID: 15549238.
- Zatulinskaya, O. V. (2021). Research of emotional burnout of office employees and freelancers (Master's thesis). Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Ural Humanitarian Institute, Department of General and Social Psychology. - Ekaterinburg. - 92 pp. - Bibliography: pp. 67-72.

Zhetpisbayeva, B. A., Seilkhanova, A. Ye., & Sarzhanova, G. B. (2021). Predictive modelling of Burnout among Kazakhstani English teacher candidates. *Obrazovanie i Nauka*, 23(2), 71-93. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-2-71-93>.

Zuniga, L. M., Schuh, A., Schwartz, A., Seo-Mayer, P., Cramton, R., Sieplinga, K., Kaushik, R., Nassetta, L., Homme, J. H., Babal, J., Mahan, J. D., Batra, M., & Pediatric Resident Burnout and Resilience Study Consortium. (2023). Burnout during the COVID-19 pandemic: A report on pediatric residents. *Academic Pediatrics*. <https://doi.org/10.1016/j.acap.2023.05.004>