



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Modalidad tesis

**Tema:**

Factores de riesgo que inciden en la aparición de síndrome de burnout en el personal de enfermería

**Autor:**


Rosy Gabriela Parraga Pinargote

**Tutor:**

Lic. Mary Carmen Velásquez Cedeño. Mg

**Período 2025 (2)**



	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la **Facultad Ciencias de la Salud** carrera de **Enfermería** de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **Rosy Gabriela Parraga Pinargote**, legalmente matriculado/a en la carrera de **Enfermería** período académico **2024 (1) -2024 (2)**, cumpliendo el total de **384** horas, correspondiente a la Cohorte que sustenta en el **2025 (2)** cuyo tema del proyecto es "**Factores de riesgo que inciden en la aparición de síndrome de burnout en el personal de enfermería**".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 13 de diciembre de 2024.

Lo certifico,

Licenciada. Mary Carmen Velásquez Cedeño  
**Docente Tutor(a)**  
Área: Salud y Bienestar



**Uleam**  
UNIVERSIDAD LAICA  
ELOY ALFARO DE MANABÍ

Facultad de Ciencias de la Salud  
*Carrera de Enfermería*



**Uleam**  
UNIVERSIDAD LAICA  
ELOY ALFARO DE MANABÍ

Facultad de Ciencias de la Salud  
*Carrera de Enfermería*

### CERTIFICADO DE AUDITORÍA

La responsabilidad del contenido, los conceptos desarrollados, los análisis realizados, las conclusiones y las recomendaciones del presente trabajo final de titulación, me corresponden de manera exclusiva, y el patrimonio de este a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Manta, 13 de diciembre 2024

*Rosy Parraga*

Parraga Pinargote Rosy Gabriela

C.I 1316804671

Av. Circunvalación Vía a San Mateo  
[www.uleam.edu.ec](http://www.uleam.edu.ec)



Uleam

Av. Circunvalación Vía a San Mateo  
[www.uleam.edu.ec](http://www.uleam.edu.ec)



Uleam



**CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL, REVISIÓN Y SUSTENTACIÓN**

**TEMA:** "Factores de riesgo que inciden en la aparición de síndrome de burnout en el personal de enfermería"

**TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN**

Sometido a consideración del Tribunal de Seguimiento y Evaluación, legalizada por el Honorable Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del título de:

**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**APROBADO POR:**

Mg. Fátima Figueroa Cañarte

**Presidente del tribunal**

Lcdo. Matute Santana Josue Manuel, Mg

**Miembro 1 Tribunal de Titulación**

Dr. Basurto Zambrano Xavier Alberto, Mg.

**Miembro 2 Tribunal de Titulación**

**LO CERTIFICA:**

Lcda. Lastenia Cedeño Cobeña

**Secretaría de la Carrera de Enfermería**

Av. Circunvalación Vía a San Mateo  
www.uleam.edu.ec

UleamEcuador



## DEDICATORIA

A Dios, por concederme la fortaleza y sabiduría necesaria para lograr esta meta, incluso cuando parecía imposible de alcanzar.

A mi Madre, porque este logro también le pertenece. Por ser mi pilar fundamental, por acompañarme en cada etapa y brindarme su apoyo constante, especialmente en los momentos más difíciles. Su amor y respaldo incondicional hicieron posible que cada desafío se pudiera superar.

A mi querida abuelita Rosa, por sus consejos llenos de sabiduría y amor, que han guiado cada paso de mi formación como profesional. De ella aprendí que la perseverancia y el esfuerzo son la clave para hacer realidad nuestros sueños.

A Daniel Mora mi pareja incondicional por siempre estar presente, por su motivación constante y por recordarme que no estaba sola en este proceso.

Rosy Parraga.



## AGRADECIMIENTO

A mi tutora, por su acompañamiento durante todo este proceso, por su disposición para orientarme, despejar mis dudas y brindarme el apoyo académico necesario. Su guía fue fundamental para la culminación de mi trabajo investigativo.

A mi alma mater, la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por mi formación profesional y brindarme un entorno académico de calidad, el cual se refleja en docentes comprometidos con la excelencia educativa.

A los docentes que fueron parte de mi trayectoria universitaria, por compartir sus conocimientos, contribuyendo no solo a mi desarrollo académico, sino también profesional.

A mis colegas profesionales con quienes coincidí en este camino. Gracias por compartir sus experiencias, aprendizajes y perspectivas en cada caso clínico, sin duda alguna enriquecieron mi conocimiento.

Rosy Parraga.



## ÍNDICE

RESUMEN .....	9
Abstract .....	10
INTRODUCCIÓN .....	1
DISEÑO TEÓRICO .....	3
Planteamiento del problema .....	3
Situación problemática .....	4
Problema de investigación científico.....	4
Objeto de estudio.....	4
Campo de acción.....	4
Objetivo general.....	4
ObjetivoS específicoS.....	4
JUSTIFICACIÓN .....	5
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Antecedentes históricos vinculados a la temática de estudio .....	6
1.2. Definición y conceptos básicos.....	7
1.3. Modelos sobre el Burnout.....	8
1.3.1. Modelos explicativos .....	8
1.3.2. Modelos de teorías de intercambio social .....	9
1.3.3. Modelos de teorías organizacional.....	10
1.3.4. Modelo de teorías estructural.....	11
1.3.5. Modelos para identificar el síndrome de burnout .....	12
1.4. Factores de riesgo del síndrome de burnout .....	13
1.4.1. Factores individuales.....	14
1.4.2. Factores laborales.....	15
1.4.3. Factores institucionales.....	16
1.5. Dimensiones del síndrome de burnout .....	17
1.5.1. Agotamiento emocional.....	18
1.5.2. Despersonalización .....	19
1.5.3. Baja realización profesional y/o personal.....	20
1.6. SIGNOS Y SÍNTOMAS.....	21
1.7. CRITERIOS DIAGNÓSTICOS.....	22
1.8. TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN.....	23
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO .....	25
2.1. Tipos de investigación.....	25
2.2. Diseño de la investigación .....	25
2.3. Técnicas para la recolección de datos.....	25



2.4. Criterios de inclusión.....	25
2.5. Criterios de exclusión.....	25
2.6. Metodología de búsqueda .....	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	27
3.1. Análisis e interpretación de resultados.....	27
3.2. Artículos relacionados con factores de riesgo que inciden en la aparición de síndrome de burnout en el personal de enfermería .....	30
3.3. Discusión .....	64
CAPÍTULO IV. DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	66
4.1. Propuesta .....	66
4.2. Objetivos.....	66
4.2.1. Objetivo general.....	66
4.2.2. Objetivos específicos .....	66
4.3. Justificación .....	66
4.4. Alcance .....	67
4.5. Estructura de la guía educativa .....	67
4.6. Descripción de la guía educativa .....	67
CONCLUSIONES.....	75
RECOMENDACIONES .....	76
REFERENCIAS.....	77
ANEXOS.....	84



## RESUMEN

El síndrome de burnout es un problema psicosocial, especialmente en el personal de enfermería, debido a la exposición recurrente de un ambiente laboral con altos niveles de estrés, sobre carga de trabajo y agotamiento emocional. Por tal motivo, el objetivo de la investigación consistió en elaborar una guía educativa sobre los factores de riesgos del síndrome de burnout para personal de enfermería que contribuya a la mejora de los conocimientos y la salud emocional. El estudio tuvo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo con diseño explicativo, se empleó la revisión documental como principal técnica de recolección de datos a través de repositorios como Scielo, MIAR, EuroPub, ScienceDirect, Dialnet, Redalyc y PubMed. Los criterios de inclusión se basaron en artículos, tesis o documentos de fuentes fiables que se relacionaran con los factores asociados al síndrome de burnout. Por otro lado, los criterios de exclusión se basaron en publicaciones no mayor a 11 años. Entre los principales hallazgos se resalta que los factores individuales, laborales e institucionales sí influyen significativamente en el personal de enfermería para que desarrollen este síndrome. Asimismo, se refleja que el agotamiento emocional es la dimensión más predominante en jóvenes profesionales o con menor antigüedad laboral. La identificación temprana de los factores de riesgo permite implementar estrategias preventivas orientadas a mejorar los entornos laborables y salvaguardar el bienestar emocional del personal de salud.

**Palabras claves:** síndrome de burnout, factores psicosociales, bienestar emocional, personal de enfermería.



### Abstract

Burnout syndrome is a psychosocial problem, especially in nursing staff, due to recurrent exposure to a work environment with high levels of stress, overload and emotional exhaustion. For this reason, the objective of the research was to develop an educational guide on the risk factors of burnout syndrome for nursing staff that contributes to the improvement of knowledge and emotional health. The study had a qualitative approach of descriptive type with an explanatory design, documentary review was used as the main technique of data collection through repositories such as Scielo, MIAR, EuroPub, ScienceDirect, Dialnet, Redalyc and PubMed. The inclusion criteria were based on articles, theses or documents from reliable sources that were related to the factors associated with burnout syndrome. On the other hand, the exclusion criteria were based on publications no older than 11 years. Among the main findings, it is highlighted that individual, occupational and institutional factors do significantly influence nursing staff to develop this syndrome. Likewise, it is reflected that emotional exhaustion is the most predominant dimension in young professionals or with less work experience. Early identification of risk factors allows the implementation of preventive strategies aimed at improving work environments and safeguarding the emotional well-being of health personnel.

**Keywords:** burnout syndrome, psychosocial factors, emotional well-being, nursing staff.



## INTRODUCCIÓN

El ambiente laboral en el que se desenvuelve el personal de enfermería suele generar un alto nivel de estrés, en el que presentarlo de manera continua o recurrente provoca en que sean más propensos a desarrollar el síndrome de burnout (Rivas y Barraza, 2018, p.137). Por lo cual, es fundamental que en las instituciones de salud se promueva una cultura organizacional que motive, valore y apoye el bienestar de su personal.

Puesto que, el síndrome de burnout (SB) o también denominado trabajador quemado es más frecuente en los profesionales de salud, esto se debe porqué ha sido definido como una reacción ante el estrés laboral prolongado, que se caracteriza por la sensación de agotamiento emocional, sentimientos y actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo y al rol profesional (Rendón et al., 2020, p.480). Asimismo, autores como Quiceno y Vinaccia (2007 citado en Gómez, 2020, p.72) coinciden en que el personal de enfermería es un grupo ideal para analizar el síndrome de desgaste ocupacional; ya que este se desarrolla en los individuos que se encuentran en un ámbito laboral que implique interactuar con otras personas.

En los últimos años, se ha observado un aumento de interés por el tema propuesto; sin embargo, aún no se le brinda la atención suficiente, lo que ha provocado una mayor exploración de factores claves, tanto en los que inciden en la aparición del burnout como en métodos para identificar este síndrome en el personal de enfermería (Foschi, 2023, p.8). Por ello se debe profundizar los factores de riesgo que influyen en el SB es un paso esencial para comprender este problema en el área de la salud, de esta manera facilita información específica para prevenir su progresión; y a su vez, ayuda a promover una cultura de bienestar y autocuidado en el entorno laboral.

Por lo tanto, el personal de enfermería se ha identificado como aquel con mayor susceptibilidad a desarrollar el síndrome de burnout, atribuyéndole una combinación de diversos factores como personales, profesionales e institucionales que ocasionan reacciones favorables como desfavorables. Además, se reconoce el área de trabajo como parte crucial en el progreso del SB, especialmente cuidado intensivos y emergencias, porque la demanda de



atención es especialmente alta generando niveles significativos de estrés laboral (Cerón, 2020, p.35).

En palabras de Stewart Y Terry, (2014 como se citó en Morales et al., 2021, p. 64) “los factores de riesgo para sufrir el síndrome de Burnout se dividen en 3 grupos: sociodemográficos, psicológicos y laborales. No obstante, no se encuentra un consenso sobre cuáles de estos factores de riesgo son los más determinantes”. Bajo esta perspectiva, Figueroa et al. (2022) indica que es necesario realizar un análisis adecuado de los diversos factores que se involucran para así obtener una mayor claridad, lo cual es fundamental porque contribuye a uno de los pilares en la atención por parte de los grupos de salud, siendo los resultados las bases para la implementación de estrategias, planes o manuales.

Cabe señalar, que uno de los principales problemas derivados de este síndrome es el aumento de gasto sanitario en relación con las enfermedades producidas en los trabajadores, unido a la puesta en peligro de la calidad de la atención al paciente (Watanabe et al., 2015 citado en Morales et al., 2021, p.64). En consecuencia, puede ocasionar disminución en la capacidad para establecer relaciones empáticas con los pacientes y una menor precisión en los diagnósticos.

En Ecuador, las investigaciones llevadas a cabo han revelado que la presencia de este síndrome en el personal de salud, tiene un impacto directo en la calidad de atención al usuario, siendo las principales manifestaciones el agotamiento físico, falta de empatía, desmotivación laboral, entre otros. También se ha demostrado que en Ecuador existen estudios que sugieren que es un problema común en el personal de enfermería, aun así, se desconoce de los factores que inciden en la aparición del mismo (Vásquez et al., 2023).

Por tal razón, se considera de especial interés en el área de salud debido a su rol de cuidado, la sensibilidad interpersonal y las relaciones íntimas, incluida la comunicación positiva y la implementación de conocimientos y habilidades profesionales (De las Salas et al., 2021, p.2). En última instancia, abordar los factores de riesgo que contribuyen al síndrome de burnout permite crear entornos laborales más saludables los cuales ayudan a no solo mejorar la calidad de atención brindada sino también el bienestar de quienes la proporcionan.



## DISEÑO TEÓRICO

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La sobrecarga en el trabajo induce el Síndrome de desgaste profesional o Burnout, donde el entorno laboral representa excesivas exigencias emocionales externas e internas que son imposibles de satisfacer, siendo un problema de índole psicolaboral que afecta la calidad del cuidado brindado al usuario, familia y comunidad, así como el grado de satisfacción de los trabajadores en una organización, la salud, crecimiento profesional y personal, el entorno familiar y social; entre los profesionales más investigados en relación con este síndrome se encuentran los que trabajan en el ámbito sanitario, como el personal de enfermería, los residentes de ortopedia, los psicólogos y los médicos.

Actualmente, la sobrecarga laboral es una de las condiciones patológicas asociadas al burnout de mayor prevalencia y de mayor relación con complicaciones graves que deterioran el bienestar del personal e incluso desencadenan otra serie de patologías que implican un riesgo para la vida (Figuerola et al., 2022). Diversos estudios muestran que existe una carga de trabajo significativamente alta para el personal de enfermería, debido al deterioro de las condiciones laborales para este grupo, las altas proporciones de pacientes a los que los profesionales deben atender, y diversas condiciones adicionales. Todas estas circunstancias contribuyen a que el personal de enfermería experimente niveles elevados de estrés.

Las consecuencias del síndrome son desastrosas tanto para los individuos como para las organizaciones, pues el ausentismo, el preceptismo, la insatisfacción laboral y el envejecimiento prematuro se producen como consecuencia de un deterioro de la salud biopsicosocial, además de poner en riesgo la seguridad de los pacientes. Según Foschi (2023) en los últimos años el tema actual está teniendo una atención creciente, aunque todavía no suficiente, lo que ha llevado a la profundización de factores importantes que pueden influir en la aparición del Burnout y metodologías que pueden ayudar en el reconocimiento de este síndrome en los profesionales de la salud (p 8).



## **SITUACIÓN PROBLÉMICA**

Insuficiente conocimiento sobre factores de riesgo de síndrome de burnout que afectan la salud emocional en el personal de enfermería.

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICO**

¿Cómo influye el síndrome de burnout en el bienestar emocional del personal de enfermería?

## **OBJETO DE ESTUDIO**

Factores de riesgo que inciden en la aparición del síndrome de burnout en el personal de enfermería.

## **CAMPO DE ACCIÓN**

Bienestar emocional del personal de enfermería.

## **OBJETIVO GENERAL**

Elaborar una guía educativa sobre los factores de riesgos del síndrome de burnout para personal de enfermería que contribuya a la mejora de los conocimientos y la salud emocional.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Seleccionar las fuentes de información documental que sustentan el proceso de investigación sobre los factores de riesgos del síndrome de burnout en el bienestar emocional del personal de enfermería.
2. Identificar los factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en el personal de enfermería.
3. Interpretar las fuentes documentales especializadas para la detección de factores preponderantes a nivel físico, emocional, social y laboral en el personal de enfermería.



## JUSTIFICACIÓN

El bienestar físico y mental del personal de enfermería es crucial para brindar atención y cuidado adecuado debido que su salud tiene relación con el desempeño de sus funciones. Un personal saludable es más productivo en sus actividades diarias permitiéndole responder de manera eficiente a las necesidades del paciente.

Estudios como el Ochoa et al. (2022) evidencian que el burnout afecta aproximadamente a más del 50% de los profesionales de la salud en el mundo, destacando que en el personal sanitario de los países hispanoamericanos se encuentra entre 2,5% y 14,9%, en la misma investigación se observa que países como México, Ecuador, Perú, Colombia, Guatemala y El Salvador mostraron prevalencias entre 2,5% y 5,9% (p.93).

Por ende, el aumento del síndrome de burnout en este grupo de profesionales demuestra la necesidad de abordar la presente investigación, en donde la falta de concientización de los factores de riesgo que lo atribuyen impide que se desarrollen e implementen estrategias de afrontamiento afectando su rendimiento laboral, puesto que, disminuye la eficacia que desempeña en su rol como profesional. Desde esta perspectiva, es fundamental que se analicen los factores que indican en el SB a través de guía educativa que brinde al personal de enfermería la información idónea para identificar el estrés, agotamiento, ansiedad y otras afecciones mentales, físicas, sociales y laborales.

Cabe señalar, que incrementar la concientización sobre las primeras etapas del síndrome de burnout permite reconocer los síntomas antes de que avancen, a su vez proporcionar las herramientas apropiadas para una intervención oportuna facilita al personal manejar adecuadamente las demandas de su trabajo y; a disminuir el riesgo del síndrome de desgaste ocupacional alcanzando la satisfacción tanto en el paciente como en los enfermeros.

Por lo tanto, con el estudio se busca brindar información específica sobre los factores de riesgo asociados al SB para contribuir significativamente al bienestar mental del personal de enfermería. Además, los resultados de la investigación pueden ser la base para el desarrollo de estrategias de prevención.



## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

### **1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS VINCULADOS A LA TEMÁTICA DE ESTUDIO**

La visibilidad del síndrome burnout se le atribuye a una serie de cambios sociales, culturales y económicos, que ocurrieron durante la mitad del siglo XX. Es así como se le empezó a prestar especial atención a un fenómeno poco entendido, estudiado y discutido en el ámbito académico, cabe mencionar que este fenómeno durante la década de los setenta empieza a ganar relevancia en la literatura científica, siendo impulsado por la psicología (López, 2017; Salanova y Llorens, 2008; Schaufeli et al., 2009).

Según Borda et al. (Citado en Álvarez et al., 2023) el primer caso reportado de síndrome de desgaste profesional en la literatura fue hecho por Graham Greens en 1961, en su artículo “a burnout case” (p.9394). De acuerdo con Gill (2022) en 1974 por Herbert Freudenberger en su libro “Burnout: The High Cost of High Achievement, fue la primera vez que se le denominó a este fenómeno el término de “burnout” (p.15). En palabras de A veces (2006 citado en Saborío y Hidalgo, 2015) El psiquiatra Freudenberger realizó la primera conceptualización de esta patología, a partir de observaciones que realizó mientras laboraba en una clínica para toxicómanos en New York y notó que muchos de sus compañeros del equipo de trabajo, luego de más de 10 años de trabajar, comenzaban a sufrir pérdida progresiva de la energía, idealismo, empatía con los pacientes, además de agotamiento, ansiedad, depresión y desmotivación con el trabajo.

Para Olivares (2017 como se citó en Sánchez, 2022) el burnout surge en Estados Unidos a mediados de los años setenta con la finalidad de describir reacciones negativas que se producían en los trabajos que estuvieran relacionados a servicios sociales. Además, también menciona que la pionera en estudiar y reflexionar el síndrome de burnout fue la psicóloga Maslach, utilizando el término para definir un nuevo síndrome clínico que se caracteriza por el agotamiento observado entre los profesionales de la salud mental.



## 1.2. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS BÁSICOS

El síndrome de burnout es causado por el estrés excesivo prolongado en el trabajo, es caracterizado principalmente por el agotamiento, despersonalización y reducción del rendimiento. Además, es común en los profesionales que se encuentran trabajando en entornos exigentes. Tal como menciona Barba (2022) “burnout” es un término de origen norteamericano que proviene del inglés y se traduce al español como “estar quemado”. Algunos autores de todas las partes del mundo han realizado estudios acerca de este síndrome y cada uno aporte una perspectiva conceptual distinta (p.130)

Para Álvarez (2011) el síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional es definido como un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo (p.1). Bajo esta definición Zelaya (2020) expresa que es una forma de estrés laboral que manifiesta un estado de agotamiento físico, emocional o mental, afectando la autoestima de las personas. Este proceso se desarrolla de manera gradual, haciendo que las personas pierdan interés en sus tareas, disminuyan su sentido de responsabilidad e incluso, puedan llegar a sufrir depresiones severas.

El burnout es una condición que puede llegar a ser multifacética y compleja durante su desarrollo, pues la progresión de una depresión profunda destaca que aparezca el burnout afectando el bienestar emocional y la capacidad de llevar a cabo las funciones laborales, porque este fenómeno es más que un cansancio que requiere atención para la implementación estrategias de manejo y prevención con el propósito de evitar consecuencias graves.

Como argumenta Maslach (2001 citado en Arias y Noreña, 2015) el SB agrupa un conjunto de síntomas tanto físicos como psicológicos que se prolongan y evolucionan con el tiempo debido a la interacción de factores internos y externos, pero se ha determinado que el entorno laboral es el factor decisivo en su origen. Una de las características principales y típicas es que el individuo desarrolla una sensación de fracaso profesional, se siente emocionalmente agotado y adopta actitudes negativas. Esta característica es



posiblemente una de las que distingue este fenómeno de otros, como el estrés general, el estrés laboral, la fatiga física crónica, la depresión, la insatisfacción laboral, entre otros.

### **1.3. MODELOS SOBRE EL BURNOUT**

Los modelos son herramientas que ayudan a comprender, identificar y analizar el síndrome de burnout en diferentes perspectivas, así también, las causas, problemas y consecuencias que lo provocan. Los modelos del síndrome de burnout proporcionan información relevante sobre las consecuencias a nivel físico, psicológico, social y laboral, no obstante, se deben aplicar de acuerdo al propósito de la investigación para la obtención de resultados según el ámbito de estudio.

Este fenómeno suele ser complejo en ocasiones cuando se busca todas las razones que causan el SB, esto se debe porque no solo se encuentra relacionado solo con el factor laboral. En el burnout no existe una única explicación, lo cual ha suscitado la combinación de diferentes variables, dando lugar a la creación de diversos modelos. (Martínez, 2010). Los modelos se pueden agrupar según las categorías, desde los explicativos hasta modelos de teorías de intercambio social, organizacional, estructural y modelos de procesos sobre el SB. A continuación, se detalla cada uno de ellos.

#### **1.3.1. Modelos explicativos**

Los modelos explicativos son creados para creados con la finalidad de describir cómo y por qué ocurre el SB, por lo general las características que presentan estos modelos es explicar, predecir y proporcionar bases para el desarrollo de estrategias mejorando la comprensión del problema. Algunos de los modelos más empleados de acuerdo a las diferentes búsquedas bibliográfica son el de Harrison; Thompson, Pague y Cooper.

Bajo esta perspectiva Martínez (2010 como se citó en Núñez, 2012) los define de la siguiente manera:

Modelo de Harrison (1983): Los profesionales que están predispuestos a ayudar a los demás se encuentran motivados, aun así, a lo largo de su carrera profesional enfrentan dificultades que perjudica su desempeño. Este modelo se



centra en las expectativas, competencias del trabajador y los factores que dificultan un entorno laboral propicio.

Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993): Este modelo se diferencia del anterior porque se encuentra conformado por cuatro factores o variables que son:

1. Las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del trabajador;
2. El nivel de autoconciencia del trabajador;
3. Sus expectativas de éxito;
4. y sus sentimientos de autoconfianza.

A través de la investigación de Núñez (2012) se ha observado que entre los modelos explicativos también se encuentra el de Bunnk y Schaufeli (1993), este se encuentra dirigido al personal de enfermería, en donde evalúa dos características esenciales del SB para de esta manera comprender el fenómeno en esta profesión. La primera es la interacción con el paciente que involucra la incertidumbre, percepción de equidad y falta de control, mientras que la segunda característica son las relaciones con los compañeros que mide el apoyo y comparación social.

Por otra parte, en los diferentes repositorios o base de datos se encuentra información sobre otros modelos que son parte de los explicativos como, por ejemplo: Modelo de Byrne, modelo de Kyricou y Sutcliffe, Modelo Maslach y Leiter, entre otros. Conforme a lo señalado, Guevara (2012) expresa que “los modelos explicativos son muy limitados por razones conceptuales y metodológicas, siendo necesario estudios de carácter longitudinal que den apoyo empírico a cualquiera de los modelos”.

### **1.3.2. Modelos de teorías de intercambio social**

En la opinión de Madrigal (2006 cómo se citó en Haro y Hurtado, 2023) la injusticia o falta de beneficios son otras de las consecuencias por la cual aparece el síndrome de burnout, lo causa que lo origina suele ser la comparación de esfuerzo, recompensa y reconocimiento lo que provoca sentimientos negativos en el individuo tales como: desmotivación, resentimiento y frustración. Por ello,



según Gill (2022) en los modelos de teoría de intercambio social se encuentran principalmente dos: Conservación de recursos y comparación social

Los modelos de intercambio social se basan en la equidad, puesto que los trabajadores al tener una percepción de recibir menos de lo que ofrecen en términos de recursos hace más probable que aumente la aparición del SB. Por esta razón, es que el modelo de comparación social creado por Bunnk y Schaufeli, también forma parte de las teorías de intercambio social.

Para Torres (2019) el modelo propuesto por Hobfoll y Freedy denominado conservación de recursos, se basa en las motivaciones básicas del individuo, cuando estas se ven amenazadas por condiciones estresantes del trabajo pueden afectar las habilidades físicas, propósitos y rasgos personales. Por tanto, definir objetivos claros como disponer de las herramientas en el trabajo permite que el talento humano de la organización desarrolle destrezas adecuadas, para ello, se debe brindar capacitación, apoyo y oportunidades de crecimiento.

Estos modelos sugieren que el SB se origina a partir de las injusticias en las relaciones laborales, bajo este contexto se argumenta que cuando la percepción del trabajador se percibe poco equitativa desencadena la constante comparación social, en la que el colaborador siente que todo su esfuerzo no es valorado de la misma manera que sus compañeros, de hecho, la injusticia laboral es un aspecto importante en el síndrome de burnout que no tiene que ser obviado (Escobar et al., 2013; Hernández et al., 2007; Martínez, 2010; Sánchez, 2012; Torres, 2019).

### **1.3.3. Modelos de teorías organizacional**

Estos modelos plantean como consecuencia de padecer el síndrome de burnout el estrés laboral, como la sobre carga, recompensas inadecuadas, falta de control, entre otros. Estos modelos tienen como objetivo fomentar el reconocimiento y recompensas justas. Para Bayona y Quintero (2011) los modelos de teorías organizacional brindan información de cómo los factores estresantes del trabajo inciden en la aparición del burnout, estos elementos explican el contexto de la institución, la estructura y cultura de la empresa, junto a estrategias de afrontamiento para enfrentar situaciones complicadas del SB.



Según Pérez (2018) los modelos que son parte de las teorías organizacional son 3, los cuales se detallan a continuación.

Modelo de fases de Golembiewski, Munzenrider y Carter: Es un modelo que se compone de una serie de fases progresivas puesto que están relacionadas entre sí, los creados de este modelo consideran que el orden de las fases empieza en la despersonalización que presenta el individuo, luego experimenta baja realización personal como profesional y, por último, agotamiento emocional. Por lo tanto, proporciona una base sólida de los primeros signos del burnout lo que facilita su identificación para abordarlo con estrategias eficientes.

Modelo de Winnubst: Plantea que no solo puede afectar a los trabajadores que laboran en áreas de servicios, sino también a los distintos profesionales de cualquier sector, se fundamenta en cuatro elementos claves, que son:

1. Relaciones entre estructuras
2. Sistemas de apoyo
3. La cultura

Winnubst, menciona que cada organización dependiendo de su distribución generan diferentes tipos de cultura, así mismo, los antecedentes del SB cambian conforme a las características de la empresa.

Modelo de Cox, Kuk y Leiter: Este modelo incluye dos variables que son respuesta del estrés laboral como el agotamiento emocional y despersonalización, al estar relacionadas provocan confusión, debilidad, ansiedad y tensión. Desde el punto de vista de Cox, Kuk y Leiter, su modelo comprende la interacción de los elementos que lo conforman para prevenir o abordar el SB, así brinda respuestas de los factores estresantes que perjudican el bienestar del propio individuo.

#### **1.3.4. Modelo de teorías estructural**

Este modelo trata de explicar que el síndrome de burnout no es un problema que proviene directamente del individuo, si no que se provoca por factores externos como el entorno de trabajo. Por lo tanto, el modelo de las teorías estructurales involucra factores organizacionales y personales. Como afirma Alfaro y Castillo (2023) “integra las características organizacionales, las



relaciones interpersonales y la personalidad propia del trabajador; donde el estrés se deriva del desequilibrio o inadecuación de estas, tiene como modelo el propuesto por Gil-Monte, Peiró y Valcarcel” (p.48)

Con base al criterio de Martínez (2010) el modelo de Gil-Monte y Peiró aborda al SB desde una perspectiva organizacional y personal, incluyendo estrategias de afrontamiento. Este enfoque sugiere que el burnout puede estar causado por diferentes conflictos y distintas interpretaciones, pues el modelo reconoce al SB en diferentes variables o factores que influyen en su aparición. A su vez, permite identificar a los trabajadores que se encuentran en riesgo de presentar síntomas de este fenómeno debido a su proceso de reevaluación, ya que las variables medidoras que incluye este modelo permiten una comprensión más detallada, por ejemplo: insatisfacción laboral, conductas negativas, problemas de salud, etc.

En esencia, el modelo estructural trata de comprender desde el origen hasta las consecuencias que puede causar el síndrome de burnout, en caso de que el trabajador emplee estrategias para evitarlo y no logra reducir significativamente el estrés laboral provocado, tiene como resultado el proceso de reevaluación cognitiva, esto se debe porque las estrategias de afrontamiento no son suficientes ni eficaces, lo cual desencadena problemas relacionados con el abandono de la organización (Ojeda, 2016). El aporte principal del modelo de Gil-Monte y Peiró es reconocer las consecuencias directas del estrés laboral asociado con el SB ayudando a comprender el proceso, causas que lo provocan y mitigando efectos negativos.

### **1.3.5. Modelos para identificar el síndrome de burnout**

Empleado las palabras de Pérez (2018) los modelos más empleados para identificar el síndrome de burnout

Modelo Tridimensional de MBI- HSS Maslach y Jackson: Es una de las herramientas más utilizadas para detectar este síndrome, las dimensiones claves de este modelo permiten identificar los síntomas del burnout como el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización. Algunos de los elementos que se detectan a través del modelo de Maslach y Jackson son el



exceso de horas trabajo, carga abrumadora, falta de control sobre el propio trabajo, expectativas que no coinciden con la realidad y falta de apoyo.

Modelo de Edelwich y Brodsky: Su objetivo es dar respuesta al desgaste de los profesionales porque describe un proceso gradual del síndrome de burnout en cuatro etapas que identifican factores de riesgo, estas son: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía. A continuación, se explican cada una de las etapas de este modelo para una mayor comprensión.

1. Entusiasmo: Etapa inicial en los profesionales, comprometidos con su propósito, llenos de energía e idealismo.
2. Estancamiento: Se presenta junto con la disminución de esfuerzo al no lograr los resultados esperados, porque la realidad laboral no es como sus expectativas iniciales, lo que repercute en la desmotivación y pérdida de su propósito.
3. Frustración: Se caracteriza principalmente por la falta de reconocimiento e insatisfacción, además de que se intensifica la desilusión al enfrentar obstáculos en su labor.
4. Apatía: Es un mecanismo de defensa en los individuos que ya presentan el burnout, es la etapa final en donde los profesionales pierden el interés de su trabajo, volviéndose distantes, lo que limita su capacidad de respuesta y eficiencia del trabajo.

Modelo de Price y Murphy: Se diferencia de los demás porque incluye la culpa que presenta el trabajador como una variable del SB para entender el deterioro psicológico que provoca. Está compuesto por una serie de fases sintomáticas, las cuales se detallan en el siguiente orden: Desorientación, labilidad emocional, culpa debido al fracaso profesional, soledad y tristeza, solicitud de ayuda, y equilibrio

#### **1.4. FACTORES DE RIESGO DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

El profesional de salud está expuesto a desarrollar el síndrome del quemado por múltiples factores contrayendo consecuencias como el desequilibrando físico, psíquico somático y emocionales (Francisco, 2023). En la opinión de García (2015 como se citó en Arias et al., 2021) el personal de enfermería son los más expuestos al síndrome de burnout, las causas



responsables se dividen en 3 categorías de factores, las cuales ayudan a la aparición, y son: personales o individuales, profesionales, factores institucionales.

Para mitigar el riesgo es esencial que se proporcionen los elementos adecuados, promoviendo un entorno de trabajo saludable, en donde es importante que el personal de enfermería reciba capacitación o acceso a redes de apoyo profesionales porque comprender cómo abordar estos factores de riesgo disminuye la presencia del burnout, así la calidad que brinda el personal no será afectada.

El SD en el grupo profesional de enfermeros se ve influenciado por una variedad de factores que cambian según el entorno en el que se encuentren laborando. Actualmente, el burnout es un problema que cada vez impacta al personal de salud teniendo consecuencias negativas en la capacidad de llevar a cabo las actividades de manera efectiva (Velásquez et al., 2023, p. 23).

#### **1.4.1. Factores individuales**

Según Ortiz et al. (2018) entre los factores individuales que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout se destaca la edad, a pesar de las investigaciones que se realizan no demuestran conclusiones definitivas, aún así, se demuestra que existe una tendencia en la que trabajadores son más vulnerables. De la misma manera, el autor antes citado enfatiza que otros de los factores individuales que se asocian al SB es ejercer los primeros años la carrera profesional, puesto que se relaciona con las recompensas económicas que pueden ser no tan satisfactorias como las expectativas que se esperaban.

Por consiguiente, en la investigación de Quiroz y Saco (2003) también se demuestra que se ha observado que este síndrome tiende a manifestarse con mayor facilidad en los primeros años de la carrera profesional, cuando las expectativas son más idealistas, así como en las mujeres (posiblemente debido a una doble carga de trabajo profesional y familiar) y en personas sin una pareja estable (por falta de apoyo familiar). Asimismo, dentro de su investigación se destacan varios factores individuales que incluyen características como el perfeccionismo, la represión de sentimientos, la dificultad para establecer límites frente a demandas excesivas, sentirse poco responsable o ineficaz, tener



dificultades para tomar vacaciones, baja autoestima, una personalidad obsesiva-compulsiva y la incapacidad para compartir problemas personales.

Dentro de los factores de riesgo para padecer el Síndrome Burnout se han descrito factores individuales tales como: perfeccionismo, supresión de sentimientos, dificultades para decir "no" ante la demanda excesiva, sentimiento de ser poco responsable e ineficaz, dificultades para tomar vacaciones, baja autoestima, personalidad obsesiva compulsiva, incapacidad para contar sus problemas personales

#### **1.4.2. Factores laborales**

Los distintos factores laborales que se asocian con el síndrome de burnout pueden afectar la forma en que los empleados realizan su trabajo, reflejándose directamente en la atención que se les brinda a los pacientes. Estos factores se originan en las instituciones de salud, debido a que es el entorno de trabajo del personal de enfermería, siendo la satisfacción laboral un elemento esencial ya que se relaciona con los niveles de agotamiento emocional y despersonalización. (Gómez et al., 2016)

Es fundamental que las instituciones de salud recopilen información sobre las condiciones laborales del personal de enfermería y determinen si están experimentando estrés laboral o síndrome de Burnout. Así, a través de la identificación de estos factores brindar orientación propicia para evitar una disminución en la productividad y un impacto negativo en el desempeño, porque cuando el personal muestra un alto nivel de compromiso es necesario que este se fomente y potencie entre todos los empleados de la institución (Viejo y Gonzalez, 2013).

La recopilación de información acerca de factores laborales son claves en las instituciones de salud porque permiten prevenir que el desempeño de su personal se vea afectado, e incluso identificarlos ayuda a conocer las áreas problemáticas que pueden afectar el bienestar del personal como la carga horaria, rotación de turnos, horas laborables, relaciones con compañeros y/o supervisores, etc. En palabras de Gastiaburo (2020) "son estos elementos los que afectan el bienestar físico y mental del potencial humano, puesto que, se



busca identificar las condiciones laborales, la falta de insumos o la sobrecarga laboral como las horas extras”.

Cabe señalar que existen numerosos factores laborales que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout. Teniendo en cuenta el punto de vista de Galeano (2022) algunos de los patrones de estos factores son:

- Ambiente de trabajo tenso.
- Antigüedad profesional, especialmente en aquellos que han ejercido durante más de 10 años, son propensas a experimentar el burnout.
- No reconocer límites y sobrecarga laboral, exigiéndose en exceso.
- Falta de reconocimiento del trabajo, recibir solo críticas lo que genera la aparición del síndrome de burnout.

Por ende, Apiquian (2007 cómo se citó en Treviño et al., 2019) expresa que los factores de riesgo que inciden en el SB se relacionan con las características del puesto y el ambiente de trabajo, destacando los turnos y horarios laborales, la seguridad y estabilidad en el puesto, la antigüedad profesional, el progreso excesivo o insuficiente, la incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones, la estructura, las oportunidades de control, la retroalimentación de las tareas, las relaciones interpersonales, el salario y la estrategia empresarial.

#### **1.4.3. Factores institucionales**

El entorno se considera la causa principal que puede repercutir negativamente en la aparición del SB en el personal de enfermería. Entre los factores institucionales que tienen relación con este fenómeno, se encuentran los propios del puesto de trabajo tales como las funciones, desarrollo profesional los recursos y apoyo institucionales. No obstante, se deben de analizar otros aspectos como los ergonómicos porque existen diferentes riesgos que pueden afectar negativamente a los enfermeros (Guardado y Ramírez, 2017).

Para Cervantes et al. (2023) “otros factores institucionales como la tutoría estructurada y el acceso a servicios de salud mental actúan como protectores del síndrome, por ende, la carencia de los mismos actúa como factor de riesgo del Burnout” (p.26). Por lo tanto, se resalta que el ambiente de trabajo tiene un impacto significativo que pueden desglosarse en aspectos físicos, psicológicos



y sociales del entorno laboral. Por otra parte, también se debe considerar el desarrollo profesional porque la falta de oportunidades o crecimiento puede ser desmotivadora, a su vez, las políticas ineficientes y estructuras institucionales rígidas limita la autonomía de los empleados.

Tal como sostiene Latiesa “los factores institucionales son aquellas características estructurales y funcionales, cuyo grado de influencia manifiesta características propias de la organización. Los elementos que lo condicionan son determinantes en el proceso administrativo y operativo” (Montero et al. 2007; Salazar, 2021).

### **1.5. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Las investigaciones sostienen que el burnout es un síndrome tridimensional que se manifiesta en profesionales cuyo trabajo implica la interacción con personas. Este síndrome se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y una baja realización profesional y/o personal (Maslach, 1986 como se citó López et al., 2014).

Para Alba (2015) se incluye una serie de comportamientos como la reducción del rendimiento físico e intelectual, la falta de responsabilidad, actitudes pasivo-agresivas hacia los beneficiarios del servicio y una baja motivación. Estos comportamientos son influenciados por factores internos (valores personales y sociales, rasgos de personalidad) así como por factores externos (aspectos organizacionales, laborales y grupales).

Cuando se presentan estas dimensiones en un trabajador representa riesgos significativos en su salud física y mental lo que provoca que el empleado desconfíe de la calidad de su trabajo, además de ocasionar sentimientos negativos en su autoestima. Es así como pueden iniciar problemas de trastornos mentales impactando en su rendimiento laboral y en ocasiones provocar sentimientos de inutilidad frente a la familia (Rivera et al., 2019).

Las consecuencias de estas dimensiones pueden afectar el clima organizacional; sin embargo, no se limitan solo en el ámbito de trabajo, siendo importante tomar las medidas a nivel individual y empresarial. Por lo tanto, reconocer cada una de las dimensiones ayuda a prevenir que la productividad y



desenvolvimiento disminuya drásticamente en cualquier colaborar de las entidades de salud.

### **1.5.1. Agotamiento emocional**

Para Canchila et al. (2022) se define como desgaste profesional que se manifiesta por la pérdida de energía a nivel mental y físico, afectando al empleado en la realización de sus tareas y funciones. El agotamiento emocional relacionado con el síndrome de burnout se caracteriza principalmente por no considerar las necesidades y emociones del individuo lo que conduce a una carga emocional excesiva generando consecuencias graves en la salud y bienestar del colaborador.

Es un elemento crucial que está presente en el síndrome de burnout, en donde se manifiesta el total desinterés, afinidad y emoción por las actividades que desempeña comúnmente en su puesto de trabajo, el agotamiento emocional es la desmotivación, insatisfacción y la indiferencia en su rol laboral (Haro y Hurtado 2023). Esta dimensión podría ser un indicador para identificar y diferenciar el síndrome de burnout con otras causas, ya que el individuo deja de encontrar los motivos o razones que antes presentaba con satisfacción, puesto que pasan a convertirse en una carga las tareas del trabajo.

Con base Ortiz et al. (2021), el agotamiento emocional es una de las dimensiones que más se presenta en el SB, siendo el género femenino quien más lo padezca, dicha dimensión tridimensional se desarrolla más en las personas que trabajan directamente o indirectamente con otros individuos, y por tal motivo su salud física y/o mental se ve afectada.

Según Bocanegra y Leyton (2020) es la dimensión que más se encuentra en los estudios que se realizan, asimismo, se ha observado que cuenta con niveles demasidos altos en los colaboradores de latinoamérica que desarrollan el SB, siendo considerada la más severa por sus causas como la depresión, problemas emocionales, fatiga crónica e irritabilidad.

Esta dimensión se desarrolla cuando existe dificultad para controlar las emociones, más aún cuando el ambiente de trabajo es muy desgastador, agobiante y estresante, obteniendo como resultado la facilidad de enojarse o frustrarse con las personas y actividades afines a su puesto. No obstante, la falta



de energía hace que aumente el desinterés de involucrarse con otras funciones del puesto

### **1.5.2. Despersonalización**

La despersonalización también conocida como cinismo se refiere al conjunto de actitudes despectivas o indiferentes que involucra la capacidad de afrontar de manera positiva el agotamiento, reduciendo el desempeño laboral o afectando las relaciones personales, pero sobre todo la comunicación entre colegas, superiores y usuarios (Ramírez et al., 2019).

Como menciona Maslach (1981 citado en Espinosa et al., 2020) “se refiere a la conformación de posturas que el sujeto puede manifestar al verse sometido a una carga profesional o de estudio estresante y asume actitudes y respuestas insolentes hacia los individuos que les rodean” (p.4). De la misma manera, Carrera et al. (2023) coincide que la segunda dimensión del síndrome de burnout se caracteriza por presentar una actitud de distanciamiento y desapego hacia los demás, aislándose socialmente y mostrando indiferencia hacia sus compañeros, lo cual influye negativamente en las relaciones laborales.

La presencia de la despersonalización se da por actitudes negativas y respuestas distantes hacia los usuarios lo que provoca una barrera entre los trabajadores y los beneficiarios del servicio. La aparición de estas actitudes está relacionada con el cansancio emocional prolongado que se entiende como la falta de empatía por los demás (Ibarra et al., 2018). Cuando al trabajador le resulta difícil relacionarse con otras personas afecta la reputación de la institución porque genera insatisfacción en los usuarios que atiende, cabe señalar que una interacción negativa tiene consecuencias en la calidad del servicio que se brinda.

En este sentido, los resultados de la investigación de Marsollier (2013) han evidenciado que la despersonalización es también un componente central del SB que se da por principalmente por la indiferencia hacia los demás, incluyendo la despreocupación, trato y atención al cliente. Bajo este contexto la despersonalización se convierte en la presencia sentimientos negativos provocando que el individuo se aleje de la realidad. Por otra parte, en el estudio Salazar (2019) se demuestra que esta dimensión tiene incidencia en la aparición



del síndrome de burnout, puesto que, al determinar la relación que existe entre el SB y la despersonalización se encontró que tiene un vínculo directo.

### **1.5.3. Baja realización profesional y/o personal**

La baja realización profesional y/o la falta de realización personal surge cuando las demandas laborales sobrepasan la capacidad del individuo, provocando sentimiento de incompetencia y frustración para cumplir con las responsabilidades asignadas de acuerdo a los estándares establecidos por la entidad. En consecuencia, los trabajadores experimentan baja autoestima porque no se sienten contentos con los resultados de sus actividades, ya sea por falta de conocimientos o esfuerzo para aprender, así mismo, carecen de expectativas laborales debido a la falta de preparación continua como resultado del abandono de la profesión (Maldonado, 2010 como se citó en Rivera et al., 2019).

De acuerdo con la información anterior, la situación en la que el empleado no se siente lo suficientemente capaz para cumplir con las expectativas del trabajo crea un concepto negativo hacia si mismo porque la dimensión se refiere a la insatisfacción que tiene el trabajador en relación a sus objetivos y logros profesionales e individuales, reflejandose en conductas problemáticas como la ausencia frecuente en el puesto o la impuntualidad. Por otra parte, la falta de oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional también son factores que influyen en el progreso de la baja realización, pues las pocas posibilidades de mejora agrava la sensación de fracaso lo que conlleva al desarrollo del SB.

Según Baldeón et al. (2023) la tercer dimensión constituye el aspecto de autoevaluación del síndrome de burnout, la cual se intensifica cuando no se cuenta con los recursos necesarios, sean herramientas, material e incluso el apoyo por parte de los compañeros y superiores para así desempeñar un trabajo eficiente. En situaciones más complicadas la baja realización puede lograr que la persona se cuestione acerca de su profesión, la vocación que tiene hacia la misma hasta experimentar rechazo en su propia identidad personal (p.1814).

Una de las formas para identificar que un individuo presenta baja realización es a través de preguntas recurrentes sobre el objetivo de su trabajo, que reflejan una crisis de significado y motivación. Conforme a lo señalado, Rios



y Yujra (2020) sostienen que la baja realización profesional o personal “es tendencia a la huida, agotamiento físico y psíquico, una actividad negativa hacia los propios logros, una moral baja, descenso de la productividad en el trabajo, llevando a una baja de autoestima” (p.16). Por ende, Parra (2020) señala que la carga de trabajo desmedida es un factor determinante en la satisfacción laboral, a su vez, tiene un impacto con la autoestima del colaborador al no lograr las metas o no sentirse valorado en el trabajo.

## **1.6. SIGNOS Y SÍNTOMAS**

Identificar los signos y síntomas del síndrome de burnout en el personal de enfermería es importante para afrontar y prevenir sus consecuencias negativas a nivel físico, conductual y emocional. No obstante, considerando el criterio de Lovo (2020) las manifestaciones del SB son complejas porque este fenómeno se ha identificado en las distintas profesiones, aun así, se destaca ciertas particularidades en donde se identifica lo siguiente:

- **Psiquiátricas:** Puede variar según las experiencias individuales; sin embargo, tiene impacto en las emociones crónicas en donde influye la depresión y ansiedad. Asimismo, cambios constantes en el carácter y estado de ánimo, riesgo al suicidio, falta de tolerancia ante situaciones cotidianas, dificultad para concentrarse, y adicciones.
- **Cognitivas:** Entre los síntomas que aumentan la negatividad y desconfianza se encuentran la dificultad para tomar decisiones, incapacidad para centrarse en las tareas, el cuestionamiento del trabajo y metas profesionales, lo que conlleva a una conducta negligente y acciones que perjudican el propio bienestar y progreso en el ámbito laboral.
- **Somáticas:** Se caracteriza por problemas físicos como los dolores de cabeza, dificultad para dormir, fatiga crónica, presión arterial alta, diarrea, en el caso de las mujeres puede provocar cambios menstruales. Posteriormente, en el ámbito social se evidencia la dificultad en las relaciones, aislamiento y el abandono de las responsabilidades. Mientras que las repercusiones en el trabajo suelen ser problemas de comunicación y bajo rendimiento.



En la opinión de Milione (2019) existe una fuerte relación en los síntomas como en su evolución entre SB y la depresión clínica, evidenciándose en algunos estudios que la mayoría de las personas que padecen de este síndrome cumplen con el cuestionamiento PHQ-9. Con base al estudio del mismo autor, se afirma que la dimensión más estudiada es el agotamiento emocional, convirtiéndose en el factor clave entre los signos que se presentan para desarrollar el burnout (p. S4).

En este sentido, se argumenta que la dificultad de concentración, agotamiento emocional, trastornos de sueño e irritabilidad son aspectos que están presentes tanto en el desarrollo del síndrome de burnout como en la depresión clínica, por ello la relación de sus síntomas porque tienen a disminuir o aumentar de forma conjunta. De esta manera se refuerza la idea de que surge de un contexto laboral no adecuado o del estrés crónico, por lo tanto, el reconocimiento temprano permite desarrollar estrategias efectivas para la prevención y tratamiento del SB.

### **1.7. CRITERIOS DIAGNÓSTICOS**

El síndrome de burnout es cada vez más común en los profesionales teniendo consecuencias negativas en el rendimiento y la eficacia individual u organizacional. Este fenómeno refleja una crisis subyacente en el bienestar y salud del empleado, por ende, para su diagnóstico se establecen criterios que permitan conocer su presencia a través de las dimensiones del burnout.

Para Vivas y Fonseca (2019) hasta el momento no existen codificaciones internacionales unificadas para determinar con claridad una mejor comprensión y abordaje del SB, a pesar de ello, las distintas investigaciones que se encuentran en los repositorios científicos han demostrado que los criterios compatibles más empleados son los propuestos por Maslach y Jackson los cuales se basan en el agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral, y un exceso de despersonalización.

De la misma manera Perniciotti et al. (2020) afirma que las definiciones del síndrome de burnout se han estudiado ampliamente, pero se evidencia escasa producción científica en cuanto a los criterios de diagnósticos, puesto que se han empleado diferentes métricas para determinar la incidencia del mismo en los



trabajadores de la salud, siendo la consecuencia la aplicación de algunos factores como: Divergencias en la interpretación del MBI-HSS, variaciones en la escala de frecuencia y puntos de corte del instrumento. No obstante, el autor también coincide que la herramienta comúnmente empleada es la Maslach.

El uso frecuentemente del instrumento se origina porque califica la estructura tridimensional relacionada con la aparición del síndrome, cuenta con una amplia validación, confiabilidad y disponibilidad en los diferentes idiomas que facilita su aplicación. En contraste, la falta de homogeneidad de los criterios dificulta la medición precisa lo que impide establecer métricas globales más consistentes para realizar investigaciones sólidas y comparables.

### **1.8. TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN**

El burnout es considerado como una enfermedad laboral porque tiene consecuencias negativas en la salud física y mental, debido a ello, para establecer estrategias de tratamiento y prevención es necesario identificar los problemas para desarrollar habilidades de afrontamiento según las necesidades específicas de cada individuo. Según lo expresado por Caballol et al. (2021) las medidas o soluciones que se planteen deben de abordar desde la prevención hasta el tratamiento para que sean efectivas considerando enfoques de apoyo, organizacional e individual (p.52).

Para gestionar adecuadamente el SB es recomendable reconocer cuáles son los factores de riesgo que lo causan, lo que implica mitigar la falta de apoyo, carga excesiva de trabajo o el acoso laboral. También desarrollar un programa que aborde acciones específicas de tratamiento y prevención en cada factor permite abordar el burnout con estrategias adecuadas, además brindar seguimiento sobre su efectividad ayuda a identificar su cumplimiento (Deroncele et al., 2023). Con base a lo señalado por Vargas et al. (2017) “las intervenciones encontradas son: Estrategias de afrontamiento, la discusión de factores de riesgo, técnicas para el manejo del estrés, resolución de problemas, relajación y apoyo social, siendo esta la más utilizada” (p.120).

Por otra parte, la salud de los trabajadores no solo impacta en las obligaciones de sus actividades laborales, sino que también tiene una repercusión muy significativa en la productividad que se refleja en el éxito de la



organización. En palabras de Lovo (2020) las medidas de apoyo que se han propuesto son en las siguientes áreas: emocional, instrumental, informativa y evaluativa. Evidenciándose que las intervenciones que se sugieren son de cuidado en la salud y bienestar psicológico de los trabajadores porque su objetivo es crear entornos de trabajo propicios que reduzcan los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización, para así realizar los ajustes necesarios en las empresas.

De acuerdo a lo expresado por Llobet (2019 citado en Aquije y Reyes, 2021) “respecto al tratamiento los aspectos de mayor relevancia son: Psicoeducación, autoconocimiento, afrontar el estrés, ajustar las expectativas, mejorar la autoestima, desarrollar la resiliencia, ser asertivos y hábitos saludables”. Bajo esta perspectiva Subelza (2022) argumenta que el tratamiento y prevención del síndrome de burnout se basa en estrategias que permitan modificar los sentimientos y pensamientos referentes a los 3 componentes del mismo. A continuación, se detalla algunas de ellas.

1. Adaptación personal a la realidad
2. Equilibrio vital en el trabajo, familia y amigos.
3. Espíritu de equipo
4. Límites en el trabajo
5. Aprendizaje continuo

En el estudio realizado por el autor antes mencionado, se demuestra que son escasas las investigaciones que se encuentran sobre el uso de las estrategias sociales para la prevención y tratamiento del SB; sin embargo, las más analizadas son las estrategias organizacionales debido a su enfoque preventivo como herramienta para mitigar este problema, y que se pueden modificar o adaptar al ambiente de trabajo. Dentro del estudio se evidencia que los programas orientados a intervenir con soluciones efectivas deben ser implementados con responsabilidad, cuidado y precisión considerando las necesidades, cultura y apoyo para prevenir o tratar al burnout.



## **CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO**

Para el alcance de los objetivos propuestos en la investigación se consideró lo siguiente.

### **2.1. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

El estudio se centra en la revisión bibliográfica porque permite construir una base sólida de información con temas relacionados a los factores de riesgo que inciden en la aparición de síndrome de burnout en el personal de enfermería. Para ello, se utilizó artículos científicos, tesis y otros documentos de fuentes fiables.

### **2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio tiene un diseño explicativo, ya que se centra en identificar las relaciones causales de los factores de riesgo con la aparición del síndrome de burnout. Este diseño investigativo contribuye en la investigación debido a que facilita la interpretación de los datos obtenidos.

### **2.3. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de información, se empleó la revisión bibliográfica, puesto que, permitió construir la base de datos la cual consta de un conjunto de artículos que se obtuvieron a través de los distintos repositorios de producción científica, tales como: Scielo, MIAR, EuroPub, ScienceDirect, Dialnet, Redalyc y PubMed. Los repositorios antes mencionados son indispensables en el estudio, porque facilitan el acceso al conocimiento y promueven la difusión de investigaciones en las diversas áreas de ciencias de salud.

### **2.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Trabajos relacionados con la temática del estudio
- Estudios publicados no mayor 11 años
- Documentos en los repositorios establecidos

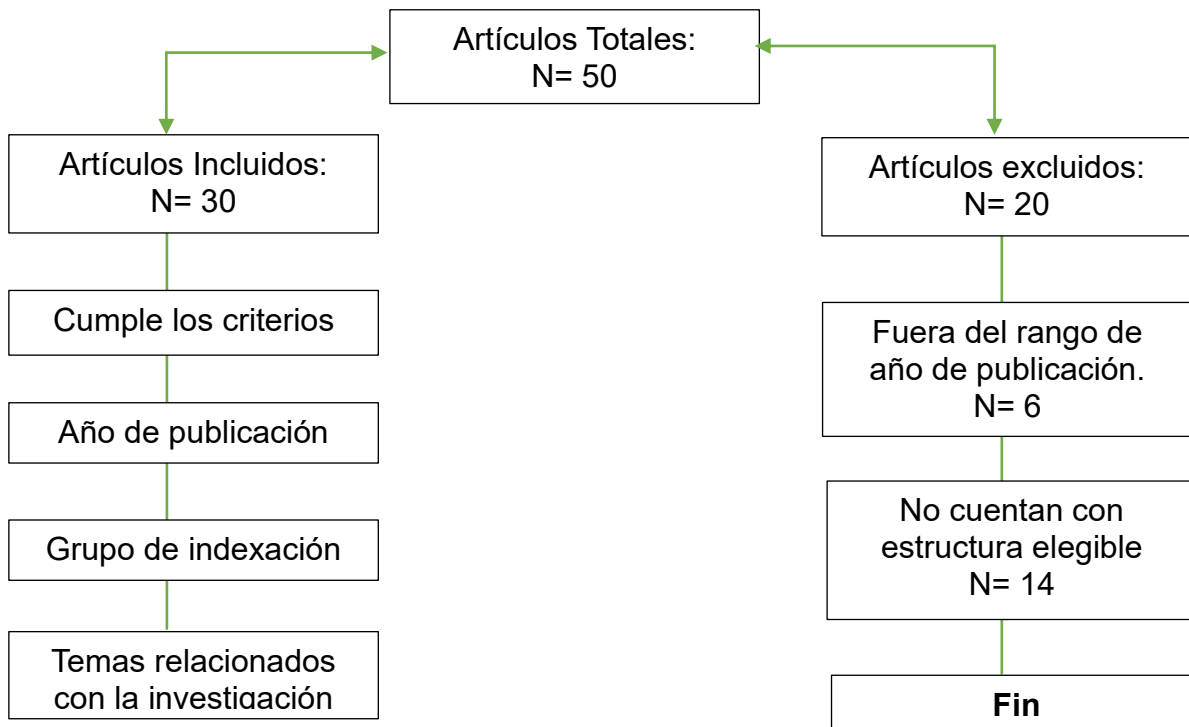
### **2.5. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Publicaciones sin relación a la temática del estudio
- Publicaciones con antigüedad mayor a los 11 años



## 2.6. METODOLOGÍA DE BÚSQUEDA

De acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión se detalla el siguiente diagrama de flujo.



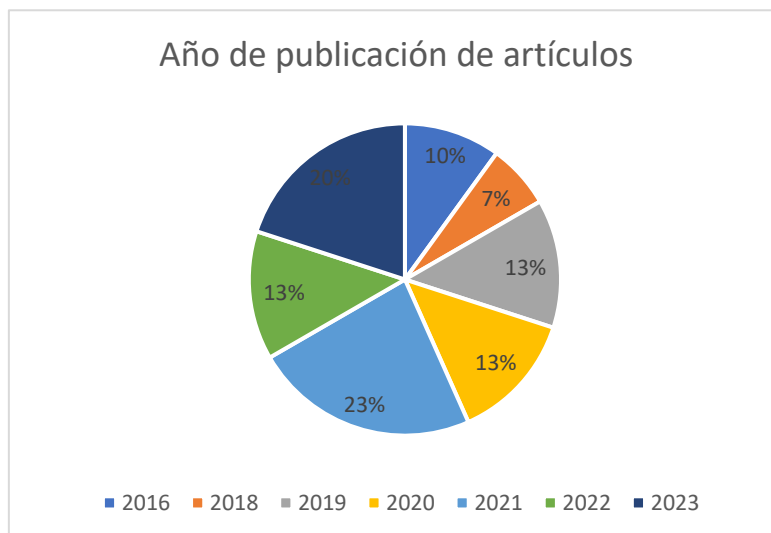


### CAPÍTULO III. RESULTADOS

#### 3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 1.** Año de publicación de artículos de acuerdo al tema de investigación

Año de publicación	Cantidad	Porcentaje
2016	3	10%
2018	2	7%
2019	4	13%
2020	4	13%
2021	7	23%
2022	4	13%
2023	6	20%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Bases de Datos Científicas

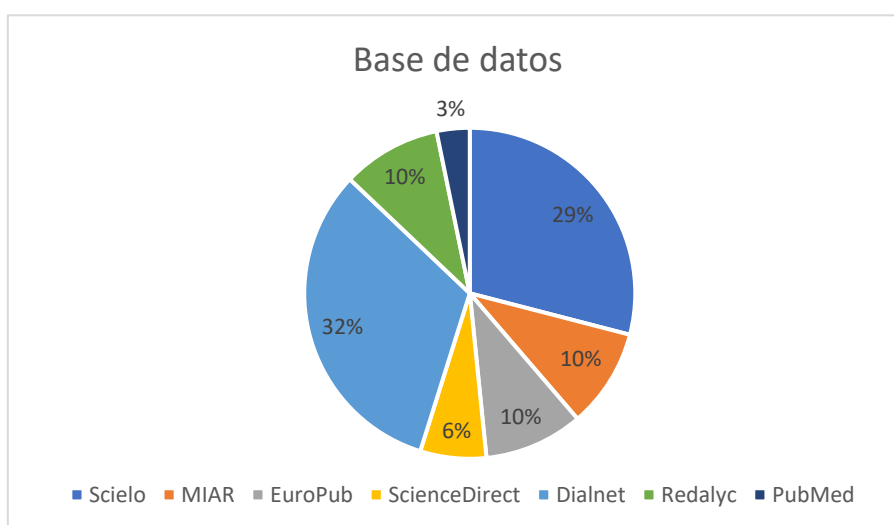
**Autor:** Rosy Párraga

Se evidencia que la base bibliográfica utilizada en la investigación corresponde los criterios de inclusión, los artículos encontrados se concentran del 2021 al 2023, con un aumento notable en el 2021 del 23%, lo que indica que el tema de estudio ha ganado relevancia dentro de los últimos años.



**Tabla 2.** Fuentes de información que se utilizaron para la búsqueda de artículos científicos relacionados con los factores de riesgo del síndrome de burnout que inciden en el personal de enfermería

Base de datos	Cantidad	Porcentaje
Scielo	9	29%
MIAR	3	10%
EuroPub	3	10%
ScienceDirect	2	6%
Dialnet	10	32%
Redalyc	3	10%
PubMed	1	3%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Bases de Datos Científicas

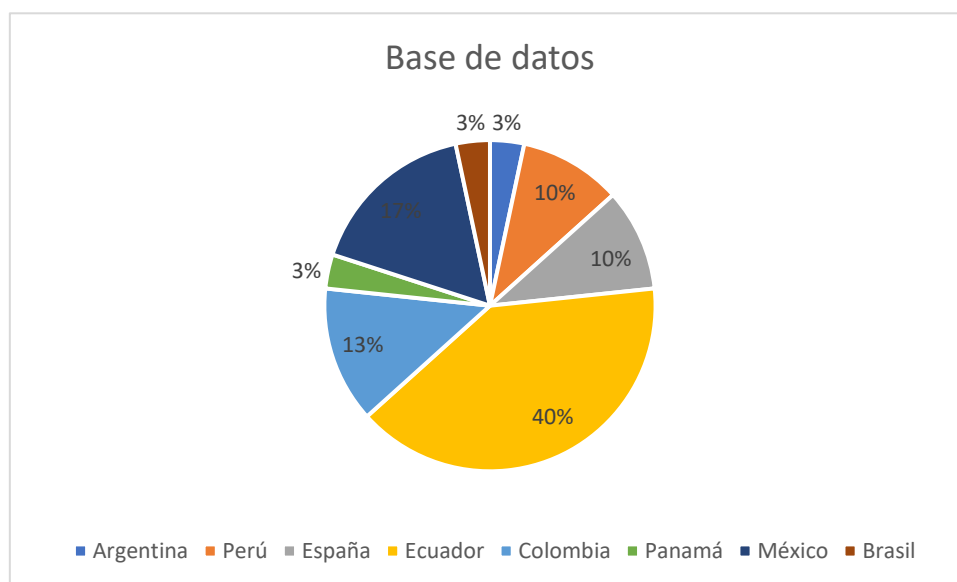
**Autor:** Rosy Párraga

De acuerdo a la tabla 2, se refleja que la principal base de dato consultada fue Dialnet con el 32%, seguida de Scielo con una valoración del 29%, ambas bases son reconocidas por contener una gran cantidad de artículos en español, en su mayoría de la región iberoamericana. Por otro lado, MIAR, EuroPub y Redalyc son comunes en el ámbito de producción científica y académico, cada una aportó con el 10%.



**Tabla 3.** País de publicación de los artículos científicos aportando a la investigación

País de publicación	Cantidad	Porcentaje
Argentina	1	3%
Perú	3	10%
España	3	10%
Ecuador	12	40%
Colombia	4	13%
Panamá	1	3%
México	5	17%
Brasil	1	3%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



**Fuente:** Bases de Datos Científicas

**Autor:** Rosy Párraga

Con base a la tabla 3, se evidencia que el país que contribuyó con más artículos relacionados al tema es Ecuador, con un porcentaje significativo del 40%. México y Colombia aportan al estudio con un 17% y 13%. Cabe señalar que la investigación se centra principalmente en América Latina porque el síndrome de burnout en enfermería es un problema común entre estos países.

### 3.2. ARTÍCULOS RELACIONADOS CON FACTORES DE RIESGO QUE INCIDEN EN LA APARICIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Tabla. 1

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Arrogante y Aparicio	2019	ScienceDirect	Enfermería Intensiva	Síndrome de burnout en los profesionales de cuidados intensivos: relaciones con la salud y el bienestar	Determinar los modelos predictivos que incluyan Las dimensiones del burnout predictoras de la salud física/mental y del bienestar subjetivo/psicológico o percibido en profesionales de intensivos.	Estudio correlacion al de corte transversal	La población considerada fueron los enfermeros y auxiliares de enfermería, siendo el total de la muestra 60 profesionales. Los hallazgos encontrados permitieron analizar datos sociodemográficos y psicológicos, evidenciándose que la mayoría de los participantes fueron mujeres que se encontraban en un rango de edad de los 31 a 40 años. Con lo que respecta a las dimensiones del burnout se encontró puntuaciones altas que influyen en la aparición del mismo, porque las variables de salud física y mental están negativamente relacionadas con la despersonalización y	La prevalencia del burnout en enfermeras de unidades de cuidados intensivos (UCI) se estima entre el 25% y el 80%, con variaciones moderadas a severas. Los resultados indican que el agotamiento emocional y la despersonalización son las dos dimensiones que más afectan la salud física y mental, teniendo consecuencias negativas en la



agotamiento emocional, debido a las implicaciones de sus prácticas diarias.	atención, satisfacción y seguridad del paciente.
---	--

**Tabla. 2**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Baird y Saltos	2020	Scielo	Revista San Gregorio	Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí	Determinar la presencia del Síndrome de Burnout en uno de los Hospitales Básicos de la provincia de Manabí	Estudio de tipo transversal, descriptivo y observacional	Se consideraron 40 trabajadores incluyendo a licenciados y auxiliares de enfermería, cabe señalar que más del 60% pertenece al género femenino. Así mismo, se señala que el 66% del personal en riesgo trabaja en el área de emergencia, y el 50% tiene un contrato ocasional, por lo tanto, estos factores inducen a desarrollar el SB, ya que un 16% de la población en estudio presentó niveles altos en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, mientras que la subescala de realización personal se encuentra con niveles	Los resultados indican que no solo las áreas de atención médica directa están en riesgo, sino también las áreas administrativas y de apoyo, que pueden desarrollar el síndrome en mayor proporción. Además, la continua exposición a elementos estresantes garantiza el desarrollo de



moderados. Por otra parte, los niveles más altos de riesgo se asocian con el personal joven de 20 a 34 años, que tiene contratos ocasionales y con menos de 10 años de antigüedad laboral, particularmente en el área de emergencia.	problemas de salud en el personal de enfermería, haciendo cada vez necesario implementar medidas preventivas para salvaguardar su salud.
--	--

**Tabla. 3**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Cerón	2020	EuroPub	Revista Medicina E Investigación Clínica Guayaquil,	Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador	Identificar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería	Estudio de tipo descriptivo de corte transversal	De los 215 encuestados se observa que la mayoría son del género femenino porque el valor obtenido es de 77,2%. De la misma manera se aprecia que gran parte de la población se encuentra entre los 20 y 30 años de edad que laboran en las distintas áreas clínicas con cargas laborales de 8 a 12 horas. La investigación demuestra que los ítems evaluados se	Aunque no se evidencian niveles críticos se observa la necesidad de implementar estrategias que permitan afrontar de manera oportuna el síndrome de estudio, puesto que las dimensiones evaluadas a



encuentran en niveles bastantes moderados, aun así, el 75,9% presentó niveles altos en dimensión de realización personal. No obstante, el sector público en comparación con el sector privado muestra niveles más altos de agotamiento emocional siendo frecuente en el género masculino.	través del instrumento MBI arrojaron resultados preocupantes en el sector público que pueden atribuirse a jornadas extensas, recursos limitados, condiciones laborales, etc., debido a la alta demanda de los servicios de salud.
---	---

**Tabla. 4**

<b>Autor/res</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Nombre de la revista</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusiones</b>
Cañadas, Albendín, Fuente, San Luis, Gómez y Cañadas	2016	PubMed	Revista Española de Salud Pública	Burnout en profesionales de enfermería que realizan horas extraordinarias en servicios	Estudiar los niveles de síndrome de burnout en los profesionales de enfermería de urgencias con	Estudio transversal multicéntrico	La población encuestada fue de 1.225 profesionales de enfermería, por lo tanto, se determina que 44,1% del personal que ejerce JFC presenta niveles altos de SB frente a los que no	Los factores asociados con la personalidad como en el caso del neuroticismo, tienen relevancia en la aparición del



				de urgencias y cuidados críticos	jornada física complementarias (JFC)		desempeñan este tipo de actividades. Por consiguiente, se ha demostrado en este estudio que las dimensiones con mayor prevalencia son el cansancio emocional y despersonalización, aunque la dimensión que presenta una valoración muy significativa, la cual debe ser tomada en cuenta para la implementación de acciones específicas es la de realización personal, porque su puntuación supera el 50% manifestando que el personal no se encuentra satisfechos con sus logros, lo que repercute en características de neuroticismo.	SB porque se caracterizan por emociones negativas de manera frecuente. También las jornadas físicas complementarias presentan una relación desfavorable con la salud mental de los profesionales, indicando que afecta su actitud positiva hacia el trabajo.
--	--	--	--	----------------------------------	--------------------------------------	--	--	--

**Tabla. 5**

<b>Autor/res</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Nombre de la revista</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusiones</b>
Cervino, Piovano, Tripcevich,	2023	Dialnet	Revista de Psicología de la Salud	Prevalencia del Síndrome de Burnout	Estimar la prevalencia del Síndrome de	Estudio observacional y analítico	La población de estudio realiza actividades en distintas áreas, roles y	La prevalencia del SB durante la pandemia



Buccheri, Escobar, Trivic y Novelli				en personal de Enfermería durante la pandemia COVID-19	Burnout en el personal de Enfermería en dos centros de salud de la región metropolitana de Buenos Aires, durante la pandemia de COVID-19		turnos rotativos, en donde el 59,6% son licenciados en enfermería, con más de 20 años de antigüedad laboral. De acuerdo con la información estadística se identificó que el género masculino presenta niveles altos en dos dimensiones que son el agotamiento emocional con el 21,4, seguidamente con el 8,1 la despersonalización. Mientras que el género opuesto presenta niveles altos en la dimensión falta de realización personal que pueden relacionarse a una combinación de factores laborales, sociales y psicológicos. De manera general se destaca que el 89,9% demostró puntuaciones medias-altas durante la crisis sanitaria, y de ese porcentaje el 74,3% indicó padecerlo debido a las situaciones estresantes y agotadoras.	demostró extremadamente niveles altos porque las dimensiones características de esta enfermedad laboral obtuvieron puntuaciones elevadas que indican que el personal de enfermería experimentó sobrecarga de pacientes, apoyo insuficiente, turnos prolongados, entre otros. Estas condiciones aumentaron la vulnerabilidad de desarrollar burnout en este grupo de profesionales.
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--



Tabla. 6

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Intriago	2019	Scielo	Revista San Gregorio	Síndrome del "Burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital Junín-Bolívar	Conocer las principales causas del síndrome del quemado en el personal de un centro de atención hospitalario de la Dirección Distrital Junín Bolívar	Estudio descriptivo de corte transversal	Los criterios inclusión que se consideraron para este estudio, fueron: Personal con más de meses de trabajo en funciones operativas y parte de la población era personal de enfermería. Con base al cuestionario de MBI, el 15% de la población estudiada padece de fatiga crónica, predominando en el género masculino, ya que, se ha evidenciado que el sexo femenino obtuvo 35 casos negativos. Los afectados presentaron síntomas leves como dolor de espalda y cabeza, que son consecuencias del cansancio físico. Además, en la investigación se aprecia que el grupo más vulnerables de padecer el burnout, se encuentra entre los 26 a 40 años, dato que se	Es evidente la necesidad de implementar medidas correctivas, considerando las intervenciones que implican la reducción de factores estresores hasta el apoyo terapéutico para casos graves. Incluso los programas orientados con acciones adecuadas ayudan a mejorar el bienestar de los profesionales.



corroborar con 7 casos positivos encontrados.

**Tabla. 7**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Menéndez, Panunzio, Anzueles, Zambrano y Mastarreno	2023	EuroPub	Redieluz	Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital general.	Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería de un hospital general	Estudio observacion al descriptivo con corte transversal	El estudio incluyó a 124 profesionales de enfermería de un hospital general de la provincia de Manabí, Ecuador, siendo el 100% de población mujeres. Por ende, en las variables sociodemográficas se refleja que la distribución de edad mayoritariamente corresponde de los 25 a 35 años. En las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización se encontró un nivel medio en el grupo de edad antes mencionados y también de 36 a 45 años, entendiéndose que estos resultados se deben a las características propias del puesto como rápidas respuestas, usuarios problemáticos, turnos	A pesar de los resultados en el agotamiento emocional y despersonalización, el grupo de estudio manifiesta una alta satisfacción en la dimensión de realización personal, lo que conlleva a establecer un fuerte compromiso con su labor profesional. Estos hallazgos resaltan la complejidad del burnout, donde el cansancio y el estrés coexisten con una percepción y sentimientos negativos hacia al



rotativos, entre otros factores de riesgo. Respecto a la correlación entre las dimensiones y la antigüedad laboral se demostró que tienen relación, señalando que los profesionales con menos años de antigüedad son más propensos a padecer síndrome de burnout.

trabajo y la propia eficacia.

**Tabla. 8**

<b>Autor/res</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Nombre de la revista</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusiones</b>
Bergonzoli, Jaramillo, Delgado, Duque, Vivas y Tinoco	2021	Scielo	Revista Universidad y Salud	Factores asociados al síndrome de desgaste laboral en auxiliares de enfermería	Identificar factores asociados al Burnout y la prevalencia global y de cada uno de sus constructos, entre auxiliares de enfermería en un hospital de	Estudio observacional	A través del instrumento de Maslach se identificó que los sujetos de estudio presentaron una relación cuadrática en los ítems de edad y años de trabajo, indicando que los factores asociados al SB afectan de manera distintas a los de edad más joven, siendo los más vulnerables frente a los de edad mayor. Algunos de los factores que inciden en el grupo de mayor impacto	De acuerdo con los resultados de la investigación se afirma que el personal de enfermería que trabaja en áreas de alta demanda como urgencias, cuidados intensivos o cirugía presentan mayor prevalencia de padecer el burnout por la constante



					referencia de mediana y alta complejidad, en Colombia		es la falta de experiencia laboral y el desarrollo de habilidades para abordar situaciones complicadas. Por otro lado, en los sujetos de edades mayores se observa que el principal factor que influye es el desgaste físico como resultado de los años de labor. Así mismo, se evidencia el 47,8% de la población encuestada manifiesta baja realización personal que puede ser por falta de reconocimiento o apoyo adecuado.	exposición de factores estresantes; sin embargo, en el estudio se considera que los factores que también sugieren el desarrollo del SB son aquellos relacionados con la insatisfacción de las horas de descanso frente a las horas de trabajo.
--	--	--	--	--	---	--	--	--

**Tabla. 9**

<b>Autor/res</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Nombre de la revista</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusiones</b>
Torres, Irigoyen, Moreno, Ruilova, Casares y Mendoza	2021	Scielo	Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna	Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en	Determinar el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y cómo se comporta con factores	Estudio observacional con corte transversal	Durante la pandemia en Ecuador, fue notable que los factores relacionados al SB se encontraron en la despersonalización, porque la puntuación más alta encontrada fue en esta dimensión con el	Los profesionales de enfermería presentaron niveles altos de estrés, ansiedad y baja energía, a lo largo de la pandemia COVID-19, dando



				tiempos de pandemia	sociodemográficos y laborales asociados	95,1%, en comparación con las otras dimensiones que presentaron menores niveles de afectación. Las causas subyacentes de los resultados encontrados en la despersonalización se reflejan en actitudes de indiferencia, desmotivación, deterioro en las relaciones interpersonales y poca empatía hacia pacientes y compañeros. Los factores laborales también influyeron significativamente en la aparición de este fenómeno. Por consiguiente, se aprecia que el personal con menos edad son los propensos a presentar índices severos, dato que coincide con otras investigaciones.	paso al desarrollo del síndrome de burnout. Por lo cual, la investigación evidencia que la crisis sanitaria incrementó la carga laboral y emocional en el personal de enfermería, desencadenando problemas en la salud física y reflejando la importancia de abordar las condiciones laborales que influyen en la salud mental de los profesionales más jóvenes.
--	--	--	--	---------------------	---	---	--



Tabla. 10

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Vivanco, Sánchez, Maldonado y Enrique	2018	Dialnet	Revista Boletín Redipe	Síndrome de burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: Un análisis en la provincia de Loja, Ecuador	Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y sus tres dimensiones en médicos y enfermeras de los centros de salud públicos y privados de las ciudades de Cariamanga, Catamayo y Macará de la provincia de Loja, durante el 2016-2017	Estudio exploratorio con enfoque correlacional	En esta investigación se observa que la mayor participación en el personal de enfermería es del sexo femenino con el 83,3%. Cabe señalar que los sujetos de estudio no presentaron puntuaciones significativas que permitan desarrollar el síndrome de burnout, porque los trabajadores de las entidades analizadas se encuentran satisfechos con los factores laborales, ya que cumplen con sus expectativas personales a nivel de ingresos económicos, experiencia, plazas de trabajo y oportunidades de crecimiento. De la misma manera se evidencia que el personal cuenta con apoyo social, siendo este un elemento esencial para la	La muestra estudiada no tiene riesgos de desarrollar el SB, porque manifiestan una percepción muy positiva en los ítems de apoyo emocional, instrumental, relaciones sociales, amor y cariño por el trabajo, contribuyendo a la ausencia del mismo. Aunque se demuestra que los rasgos de personalidad predominantes en los enfermeros es el neuroticismo, indicando que este grupo de profesionales experimentan distintas formas de manejar el estrés asociado al burnout.



prevención y/o tratamiento del SB.

**Tabla. 11**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Arias y Muñoz	2016	Scielo	Revista Cubana de Salud Pública	Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa	Analizar las manifestaciones del síndrome de burnout en enfermeras	Estudio correlacional y comparativo	De las 47 enfermeras que participaron como sujetos voluntarios, se determinó que los niveles severos de agotamiento emocional y baja realización personal es del 21,3%, mientras que los niveles altos de despersonalización arrojaron un valor de 29,8%, demostrando que los profesionales manifiestan fatiga extrema que afecta su energía física, emocional y mental, debido a la exposición constante de largas horas de trabajo. De acuerdo con la investigación, se identificó que el tiempo de servicio influye significativamente, teniendo mayor incidencia	El ambiente de trabajo y las demandas laborales extensas incrementan los niveles crónicos en el SB. El agotamiento emocional y la despersonalización son las más comunes a desarrollarse cuando el personal lleva laborando mucho tiempo en un área y realizando las mismas tareas, lo que ocasiona una actitud distancia hacia su labor.



en el personal con más de 10 años de servicio.

**Tabla. 12**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Castro Y Romero	2022	EuroPub	Más Vita. Revista de Ciencia de la Salud	Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería.	Conocer los factores de riesgo psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería	Estudio descriptivo	La investigación revela que los factores de riesgo que inciden en el desarrollo del burnout son la sobre carga laboral, falta de recursos y largas jornadas, desencadenando exigencias emocionales e inclusive la muerte. El personal de enfermería más propenso a presentar cansancio emocional y despenalización son aquellos que oscilan entre los 25 a 30 años de edad; sin embargo, esta variable puede estar combinada por otros factores como la falta de reconocimiento, bajos salarios y la inestabilidad en el trabajo lo cual provoca un impacto negativo en la eficacia y	Los factores de riesgos psicosociales identificados en el estudio son el resultado de un entorno laboral hostil, donde se dificulta que el personal de enfermería desempeñe sus actividades de forma adecuada, por ende, las condiciones laborales son las principales causas que tienen repercusión en el aumento o disminución de la productividad de sus colaboradores.



satisfacción de los profesionales.

**Tabla. 13**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Lauracio, C y Lauracio, T	2020	Redalyc	Revista Innova Educación	Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud	Identificar la presencia del síndrome de Burnout en sus 3 dimensiones y nivel de desempeño en sus 4 escalas en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito	Estudio descriptivo correlacional	Dentro de la muestra se consideró el personal de enfermería como parte de los profesionales que laboran en el centro de salud, donde los resultados encontrados revelan bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, esto se debe porque el 70% de los encuestados participan activamente en el comité de ética, desempeñando actividades con eficiencia y realizando trabajo en equipo. A pesar de ello, el nivel de realización personal es bajo (28,6%) implicando los logros y satisfacción laboral que compromete el bienestar psicológico. Además, es un elemento que ha señalado la falta de motivación y que	La investigación presenta niveles bastantes moderados de SB en la población estudiada, demostrando baja incidencia de agotamiento emocional, que es una de las dimensiones que a menudo se compromete con el desarrollo severo de burnout, aun así, es notable que este grupo de enfermeros enfrentan desafíos como las oportunidades de crecimiento profesional limitadas y tareas repetitivas que hacen experimentar



a largo plazo puede ocasionar el abandono del trabajo por expectativas personales no cumplidas. desinterés de su cargo.

**Tabla. 14**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Ramírez, Ontaneda y Vivanco	2019	Scielo	Revista Cubana de Educación Superior	Relación entre Síndrome de Burnout y la salud en enfermeras. Ciudad Quito	Identificar el síndrome de burnout y la relación con salud en profesionales de enfermería de la ciudad de Quito.	Estudio cuantitativo con corte transversal	Con base a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC] se corrobora que el género que ejerce esta profesión en su mayoría son mujeres (91,4%). En lo que respecta a los ítems evaluados del síndrome de burnout se encontró niveles significativos que son preocupantes porque el impacto más fuerte en la salud de las enfermeras se encuentra en la dimensión agotamiento emocional, evidenciado que la correlación realizada tiene relación directa con síntomas de ansiedad, depresión, disfunción	La investigación revela cómo el SB afecta a las enfermeras a nivel físico y mental, especialmente en la dimensión de agotamiento emocional que revela dificultades para gestionar de forma correcta sus emociones. Entre los hallazgos obtenidos del estudio se destaca que para mitigar las consecuencias negativas en el bienestar emocional es necesario trabajar



social y síntomas somáticos. Los factores laborales que desencadenan la baja realización personal se evidencian con el 52,8%, algunas razones son: la falta de apoyo institucional que provoca que sus esfuerzos no sean valorados y/o el exceso de responsabilidades que reduce la capacidad de los colaboradores para reconocer si cumplen con sus objetivos profesionales.	en acciones que reduzcan síntomas de ansiedad y disfunción social.
--	--

**Tabla. 15**

<b>Autor/res</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Nombre de la revista</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusiones</b>
Proaño, Álvarez, Martínez, Flores y Landeta	2022	Dialnet	Revista de la Facultad de Ciencias Médicas	Evaluación de riesgos psicosociales y su influencia en el desarrollo de burnout en el	Identificar los factores psicosociales de riesgo que puedan afectar de manera considerable	Estudio descriptivo con corte transversal	Los resultados obtenidos revelan que los factores psicosociales que influyen en el SB son todos aquellos relacionados con el tiempo de trabajo, demanda psicológica, participación/supervisión;	Los factores relacionados incluyen la demanda psicológica y apoyo institucional, cabe señalar que de acuerdo a los hallazgos más de la



				personal de emergencias del Hospital General Docente Calderón	al desarrollo del síndrome de burnout, planteando medidas preventivas que ayudaran a aplacar los riesgos evidenciados.		interés por el trabajador y compensación. Así mismo, los datos obtenidos de los participantes muestran que los enfermeros y auxiliares de enfermería también son afectados, puesto que han presentado lo niveles más altos de indicios de burnout con el 51%, confirmando que la carga emocional y laboral en áreas como emergencias generan agotamiento, despersonalización y baja realización, principalmente en los profesionales de más edad y mayores responsabilidades en sus puestos.	mitad de la población evaluada presenta signos de burnout, los cuales no son causados por la carga de trabajo, si no por el factor de las demandas psicológicas que resultaron ser el mayor desencadenante de burnout en este caso de estudio.
--	--	--	--	---	--	--	--	--

**Tabla. 16**

<b>Autor/res</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Nombre de la revista</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusiones</b>
Torres y Tobaoda	2023	Dialnet	Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar	Enfrentado el Burnout en Enfermería, Mejorando	Promover un modelo de intervención como	Estudio cuantitativo con enfoque descriptivo correlacional	Estos resultados indican que la sobrecarga física y mental de las largas jornadas,	La calidad del cuidado se ve afectada por el estado emocional y la fatiga laboral del personal de



				la Calidad del Cuidado. Modelo de Intervención para Aliviar Desgaste en Hospital de Tarapoto	alternativa frente a situaciones de desgaste en base al diagnóstico del síndrome de Burnout y la calidad del cuidado de enfermería según sus dimensiones planteadas.		el compromiso, la presión y la tensión en el hospital pueden conducir a un deterioro emocional severo. Por otra parte, la dimensión que presentó mayor incidencia fue la falta de realización personal, representada con el 58% de respuestas lo que indica que muchos enfermeros sienten insatisfacción personal en su trabajo, aunque de manera general los resultados son bajos existe una tendencia predominante de desarrollarlo, porque el personal evaluado mostró con el 31% niveles alto de burnout.	enfermería, reflejando un ambiente laboral inadecuado puesto que no se brinda el soporte necesario para afrontar estas exigencias emocionales y psicológicas.
--	--	--	--	--	--	--	---	---

Tabla. 17

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
-----------	--------------------	---------------	----------------------	--------	----------	--------	------------	--------------



Santana, Gómez, Dimas y Martínez	2021	Dialnet	Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar	Factores de riesgo en el personal de enfermería en un hospital de segundo nivel	Analizar los factores de riesgo en el personal de enfermería en la unidad cuidados intensivos de un hospital de segundo nivel del Estado de México.	Estudio cuantitativo con corte transversal y descriptivo	El factor de riesgo que tiene mayor presencia en el personal de enfermería que labora en áreas más agobiantes como UCI o emergencias son los psicosociales representados con el 82%. Por consiguiente, otro factor de riesgo que se considera por el porcentaje reflejado en el estudio (81%) son los ergonómicos. Es evidente que las condiciones laborales de estos profesionales de la salud requieren intervención, ya que la exposición constante de aquellos factores de riesgo les puede afectar su bienestar a largo plazo.	La investigación en comparación con otros estudios destaca los riesgos ergonómicos como parte esencial para que los colaboradores presenten SB, puesto que se relacionan con las condiciones laborales que no son aptas a sus capacidades a nivel emocional, físico y mental, provocando fatiga, lesiones u otros problemas de salud.
----------------------------------	------	---------	--	---	---	--	---	---

**Tabla. 18**

<b>Autor/res</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Nombre de la revista</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusiones</b>
------------------	---------------------------	----------------------	-----------------------------	---------------	-----------------	---------------	-------------------	---------------------



Gómez, Monsalve, San Luis, Fernández Aguayo y Cañadas	2016	ScienceDirect	Atención Primaria	Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de Atención Primaria: una revisión sistemática.	Conocer los factores de riesgo y los niveles de burnout en enfermeras de atención primaria	Estudio sistemático	Con base al estudio las dimensiones de baja realización y despersonalización presentan una variabilidad notable entre el 8% al 32% que es el resultado de diferentes factores individuales que incide en cómo las enfermeras afrontan el SB. Igualmente, el cansancio emocional es la dimensión que mayor incidencia presenta en las enfermeras de atención primaria. Los hallazgos manifiestan que las enfermeras con más edad, experiencia y problemas psicológicos son susceptibles al burnout, mientras que el personal que cuenta con mejores ingresos y apoyo organizacional tienden a presentar niveles muy bajos.	Aunque el tema es más estudiado en áreas de urgencias o UCI, el personal de atención primaria también es vulnerable que desarrolle el síndrome, porque a menudo presentan acumulación de responsabilidades que parecen agravar el desgaste emocional, por lo tanto, los resultados evidencian que no es un problema solo de áreas de alta complejidad, sino también de aquellas donde aumenta las exigencias laborales.
---	------	---------------	-------------------	---	--	---------------------	---	---



Tabla. 19

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Anzules, Menéndez, Villegas, Mastarreno y Loor	2022	Dialnet	ReciMundo	Desgaste profesional en enfermeras durante la COVID-19, Hospital de segundo nivel en Ecuador	Detectar los niveles de desgaste profesional y la relación laboral que presentan las enfermeras que laboran en un hospital de segundo nivel en Manta, Manabí, Ecuador, durante la pandemia COVID-19.	Estudio descriptivo de corte transversal	Los niveles de burnout son bastantes moderados, pero en la dimensión agotamiento emocional se encuentra una baja de 81,3%, que es causado por la relación laboral de contrato, ya que, en comparación entre los profesionales temporales y el personal fijo se refleja que aquellos que no son de planta son propensos a padecer de SB, la significancia estadística de ambos grupos es $p=0.025$ . Adicional, la dimensión de realización personal se ve afectada por factores como la antigüedad laboral dado que los datos del estudio demuestran que predominó en todos los grupos.	El estrés crónico que ocasionó el covid-19 contribuyó a la aparición del SB con niveles demasiados elevados, porque la inestabilidad laboral y la sobre carga emocional contribuyeron al desgaste físico y mental del personal. La alta realización personal demostró el compromiso con su trabajo y satisfacción en el desempeño de las funciones.



Tabla. 20

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Cobos, Leal y Palafox	2023	Dialnet	Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar	Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz, Ver	Dar a conocer el nivel de síndrome de Burnout que presentan los profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias turno nocturno en un hospital de segundo nivel de atención	Estudio de tipo observacional, descriptivo y transversal	La investigación fue realizada con una muestra de 15 enfermeros, siendo el 87% del sexo femenino y el 13% del sexo masculino, ninguno de los encuestados presentó niveles altos en la dimensión de agotamiento emocional, a diferencia del 20% que los presentó en la dimensión de realización personal. El análisis inferencial mediante la correlación de Pearson ha demostrado que no existe una relación significativa entre tener hijos y la realización personal, tampoco entre la antigüedad laboral y el agotamiento emocional ( $r=0.241$ , $p=0.388$ ) reflejando que son causadas por otras situaciones.	Los datos obtenidos indican niveles relativamente bajos en contraste con otros estudios, donde las condiciones específicas del entorno laboral y las características particulares de la muestra influyen en los resultados de la investigación. No obstante, los hallazgos son favorables para la entidad porque el personal evaluado ha demostrado una adecuada gestión emocional y control del estrés.



Tabla. 21

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Castro, Manzano, Cabanilla y Cedillo	2023	Dialnet	Revista inclusiones	Factores Asociados Al síndrome De Burnout: En Una institución De Salud Con régimen Militar	Identificar los factores asociados al síndrome de burnout en el personal de enfermería en un hospital militar y analizar las vivencias de enfermeros/as en este tipo de unidad de salud.	Estudio mixto de corte transversal	El nivel de estrés está presente en las actividades diarias de los profesionales, revelando que las enfermeras militares se tensionan aún más que el personal civil. Igualmente, se encontró que los enfermeros masculinos se estresan más que los civiles, representado por el 48%, por tanto, el personal evaluado ha presentado niveles medios de burnout que es causado por sus vivencias y experiencias laborales. Es notable que el personal de enfermería militar presenta una baja realización personal, ya que no pueden seguir capacitándose, por ende, tienen a ser más vulnerables y a presentar niveles de	El personal de enfermería que realiza doble jornada laboral son más expuestos al estrés, lo que incrementa el riesgo de padecer SB, en comparación de los otros grupos con menos cargas de trabajo que no muestran porcentajes críticos. La disciplina rígida que mantienen las entidades de salud militar aumenta la fatiga por los altos riesgos de colapso emocional que enfrentan.



despersonalización crónicas, lo que significa que estos trabajadores están emocionalmente exhaustos debido a la doble demanda de trabajo.

**Tabla. 22**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Jurado, Gavilanes y Mayorga	2021	MIAR	MEDICIENCIAS UTA	Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo. ¿Existe síndrome de burnout en un hospital de segundo nivel?	Determinar la prevalencia del Síndrome de Desgaste Profesional mediante el Test de Maslach en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo.	Estudio analítico de corte transversal	La prevalencia global del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo es del 15%, dentro de los grupos afectados se encuentran las enfermeras ocupando un tercer lugar. Los datos reflejan que la dimensión más afectada es el cansancio emocional con el 35%, posteriormente, con el 22,5% la baja realización personal, mientras que la despersonalización alcanzó un 20%. Aquellos profesionales que realizan jornadas de 24 horas	La prevalencia del SB se relaciona directamente con las extensas jornadas laborales, la presión continua de tratar con pacientes en situaciones complejas, y la sobrecarga significativa de trabajo, provocando agotamiento emocional que si no se interviene a tiempo con las medidas necesarias podría escalar hacia niveles más graves.



continuas tienen una mayor prevalencia de burnout, los factores individuales del estudio demuestran que las mujeres son más susceptibles de presentarlo (66%) frente al género masculino (44%).

**Tabla. 23**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
De las Salas, Díaz, Serrano, Ortega, Tuesca y Gutiérrez	2021	Redalyc	Revista de Salud Pública	Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico	Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del Departamento del Atlántico (Colombia).	Estudio cuantitativo de corte transversal	De los 117 profesionales de enfermería y de los 229 auxiliares, la mayoría fueron mujeres, el comportamiento de las subescalas entre ambos grupos fueron similares, donde las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización revelan datos significativos ya que el personal ha empezado a desconectarse con su trabajo. De manera general la presencia del burnout es del 65%, esta	Es crucial que la entidad de salud a la que pertenecen los participantes realice intervenciones urgentes que involucren soporte emocional para mejorar su perspectiva y satisfacción de su puesto, porque las condiciones laborales que ofrecen las entidades son un



							puntuación tiene una incidencia marcada en la despersonalización, el cual es el principal factor que afecta a los participantes del estudio, indicando que se encuentran trabajando en condiciones laborales que no favorecen su salud mental.	elemento clave en la prevalencia del SB.
--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Tabla. 24**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Muñoz, Ordoñez, Solarte, Valverde, Villareal y Zemanate	2018	Scielo	Revista Médica De Risaralda	Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán	diagnosticar e identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y las variables asociadas al síndrome y sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en enfermeros del	Estudio de tipo descriptivo	De los 120 enfermeros que participaron solo 2 presentaron índices considerables de burnout, pertenecientes a las unidades de urgencias y neonatología. Respecto a los ítems que se asocian al síndrome se destaca que el 15,8% de los enfermeros presentó un nivel alto de agotamiento emocional pero el restante de la	Se observa que los enfermeros con contratos indefinidos se sienten más realizados que aquellos con contratos temporales. Los enfermeros con menos de 5 años laborando muestran que inician con la despersonalización al desarrollar el SB, es evidente que los



					<p>área clínica y administrativa del Hospital Universitario San José, Popayán</p>		<p>muestra presenta niveles bajos (55%), de la misma manera no hay valoraciones significativas en la dimensión despersonalización, no obstante, se alcanzó puntuaciones positivas en la realización personal (65,8%) puesto que los enfermeros se sienten competentes en su rol.</p>	<p>turnos de trabajos se asocian con las demandas físicas y emocionales.</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	--

**Tabla. 25**

<b>Autor/res</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Nombre de la revista</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusiones</b>
Rendón, Peralta, Hernández, Hernández, Vargas y Favela	2020	MIAR	Enfermería Global	Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización	Identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y sus dimensiones en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización	Estudio observacional descriptivo, transversa	La muestra estudiada son enfermeros que laboran tanto en unidades de hospitalización como en cuidado crítico, por tanto, las valoraciones obtenidas indican que gran parte de los profesionales están expuestos a niveles moderados de	La carga de trabajo y los turnos dobles o largos son factores que coinciden con otras investigaciones en que incrementan el riesgo de padecer SB, con altos niveles de agotamiento



<p>agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, porque el valor general de SB es del 82,2%, que se encuentra en rango valorativo intermedio, el estudio también demostró que las condiciones laborales tienen relación en el desarrollo del Burnout, pero que las características sociodemográficas son independientes. Los factores que están asociados son los turnos de trabajo, la realización de turnos dobles al mes, los períodos vacacionales y la carga de trabajo.</p>	<p>emocional y despersonalización. Los enfermeros que laboran en las unidades de hospitalización son quienes presentan mayor agotamiento emocional, sin embargo, los que trabajan en las áreas de cuidado crítico presentan baja realización personal.</p>
--	--

**Tabla. 26**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Ayala, Campos y Fong	2021	Dialnet	Saluta	El síndrome de burnout en el	Determinar las causas del aumento	Estudio sistemático-descriptivo	Antes de la crisis sanitaria el síndrome de Burnout en el personal de salud	Se evidencia a través de los diversos estudios que el factor



				personal de salud asociado a la pandemia Covid-19	del síndrome de burnout en el personal de salud durante la Pandemia Mundial Covid-19		alcanzaba alrededor de 53,6%, de acuerdo a las distintas investigaciones de varios países, pero durante la pandemia, aumentó drásticamente, alcanzando un incremento de hasta el 20%. Los factores que influyeron en el personal de enfermería son asignación de tareas administrativas y técnicas distintas de las habituales, exposición a necesidades de apoyo, aumento de los horarios, entre otros. La dimensión que demostró niveles aún mayores fue la despersonalización con el 62,17%.	que tiene mayor incidencia durante la crisis sanitaria fue la carga horaria, que involucraban jornadas semanales que pasaban de 40 horas y asistencia más de 32 pacientes. La presión constante fue un desencadenante del desgaste emocional por la falta de descanso en sus largos periodos de trabajo.
--	--	--	--	---	--	--	---	--

**Tabla. 27**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Beltrán y Botero	2019	Redalyc	Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica	Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de	Describir los factores asociados al agotamiento profesional en personal	Estudio sistemático de tipo descriptivo	La investigación se basa en los factores intralaborales que surgen en la unidad de cuidados intensivos, debido al contacto directo que tienen	Los resultados señalan que el SB es una problemática común en el sector de salud público. La implementación de



				riesgo psicosocial	de enfermería		con los pacientes, los hallazgos encontrados reflejan que en este caso el tener hijos y a partir de los 31 a 40 años de edad son factores que también contribuyen a esta condición. No obstante, el SB afecta al personal de aquellas instituciones de salud donde la demanda de atención a los pacientes es mayor que el número de personal laborando.	políticas y estrategias que reduzcan la carga emocional como laboral son esenciales que se ejecuten para el fomento de un ambiente de trabajo favorable, para de esta manera disminuir los niveles de burnout.
--	--	--	--	--------------------	---------------	--	---	--

**Tabla. 28**

<b>Autor/res</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Base de datos</b>	<b>Nombre de la revista</b>	<b>Título</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Método</b>	<b>Resultados</b>	<b>Conclusiones</b>
Moctezuma, Gómez, Sánchez, Salgado y Escalona	2023	Dialnet	LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades	Factores de riesgo psicosocial en profesionales de enfermería del área quirúrgica	Analizar los factores de riesgo psicosocial en enfermería del área quirúrgica de un hospital de tercer nivel, México	Estudio cuantitativo, tipo de descriptivo de corte transversal	Se identifica cómo los factores de riesgo impactan en el bienestar físico, emocional, laboral y social, en cómo se relacionan con la calidad del trabajo y el aumento de errores en sus actividades al presentar SB. Se resalta que el 29,3% han sufrido acontecimientos traumáticos en su lugar de	Las valoraciones encontradas coinciden con otras investigaciones que resaltan al personal de enfermería que labora en áreas de alta presión, puesto que los niveles agotamiento y la carga emocional afecta su calidad de



trabajo, entre los principales resultados encontrados se determina que el personal con grado de estudios de enfermería general presentó un nivel de riesgo muy alto en las categorías de factores de riesgo psicosocial de 59 puntos.

vida como profesionales. Inclusive se evidencia que la falta de reconocimiento, pocas oportunidades de desarrollo y salarios bajos son los que determinan el desgaste del personal.

**Tabla. 29**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Porras, Guzmán, Barragán, Quintanar, Linares y Garza	2023	MIAR	Psicología y Salud	Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en técnicos en urgencias médicas	Determinar los niveles de ambas condiciones e identificar los factores asociados en el personal de urgencias médicas	Estudio cuantitativo de corte transversal	Se observa que exista una correlación significativa entre las horas de sueño y el área del cansancio emocional de $p= 002$ , los participantes encuestados manifiestan dormir menos de 6 horas (37,9%) donde el cansancio emocional fue el componente más afectado del burnout. Aunque la mayoría de los trabajadores presentaron	Las altas demandas laborales y la exposición a riesgos psicosociales incrementan el riesgo de padecer SB. La falta de realización personal es un problema repetitivo que en este caso estuvo representando por el 51,7%, que se refleja



niveles bajos, el género masculino tiene puntuaciones medias y altas que son mayores a las del sexo opuesto, señalando que los trabajadores en las tres dimensiones evaluadas indican riesgos conductuales, sociales o emocionales.	poco favorable para el grado de satisfacción hacia su trabajo.
---	--

**Tabla. 30**

Autor/res	Año de publicación	Base de datos	Nombre de la revista	Título	Objetivo	Método	Resultados	Conclusiones
Pereira, Fornés, Preto, Pereira, Juruena y Cardoso	2021	Scielo	Texto & Contexto Enfermagem	Variables de intervención del burnout en los profesionales sanitarios de los servicios de emergencia	Analizar la asociación entre Burnout, estrés, sufrimiento mental y otros factores personales y laborales asociados a este síndrome	Estudio transversal, descriptivo y correlacional	En los profesionales con un nivel educativo más alto aumenta el riesgo de SB, porque recaen mayores responsabilidades y expectativas personales que se enfrentan con la discrepancia de la realidad laboral. También resalta a los profesionales de enfermería que han sufrido traumas temprano, puesto que presentan menos recursos psicológicos para afrontar el estrés laboral.	El Burnout está intrínsecamente vinculado a una combinación de factores individuales y laborales, pero sus consecuencias como el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal afectan la calidad del trabajo y el cuidado de los pacientes. Los



							<p>En cuanto a los trastornos mentales más recurrentes se encontró que la depresión y la ansiedad aparecen cuando se sufre de este fenómeno.</p>	<p>problemas mentales en el entorno laboral deben de detectarse para evitar dificultades de concentración y errores frecuentes en su labor.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	---



### 3.3. Discusión

Los resultados demuestran que pese a los estudios que existen en el país, el personal de enfermería es quien enfrenta altos niveles de SB en comparación con otras profesiones, por ello, en la investigación de Castillo et al (2019) se destaca al burnout como “un problema emergente dado los altos niveles de exigencia física, psicológica y social a la cual se encuentran sometidos los médicos en el ámbito laboral” (p.87). Bajo este mismo punto de vista, Jurado et al (2022) afirman que en Ecuador los estudios realizados son de poca importancia dentro de la administración de los servicios hospitalarios, tal vez por desconocimiento o porque las propuestas planteadas no abarcan soluciones efectivas que ayuden reconocer los factores que lo provocan para erradicar sus efectos en la salud.

Al carecer de un enfoque específico para disminuir los efectos del síndrome de burnout, aumentan los errores médicos porque la falta de interés limita la comprensión del mismo, para el desarrollo de estrategias preventivas, considerando que el personal de salud evidencia no solo desgaste físico, sino también altos niveles de estrés e impacto negativo en las relaciones laborales.

Aunque existen distintas variables que incrementan o disminuyen el riesgo de padecer el SB, se identificó con base a los artículos analizados que los factores asociados que tienen mayor presencia incluyen algunos de carácter institucional, individual y laboral. Por el contrario, algunas investigaciones como la de Hernández et al (2018) y Pineda et al (2024) se observa que los clasifican en dos categorías, factores intrínsecos que son todos aquellos relacionados con el contacto, continuado con dolor, muerte, miedos, angustias e insuficiencias en la formación profesional. Y los factores extrínsecos basados en las condiciones del entorno físico del trabajo, organización del trabajo, exceso de competitividad entre los profesionales e insuficiencia de recursos.

Entre los factores individuales encontrados en el estudio, se destaca la dificultad para establecer límites, responsabilidades personales, perfeccionismo, represión de las emociones, pero sobre todo la edad y la experiencia son elementos que se repiten en los documentos consultados, donde se refleja que los jóvenes y el personal con muchos años ejerciendo su profesión son el grupo



más vulnerable de desarrollar el síndrome de burnout. Según la información de National Geographic (2022) es posible trazar un perfil general de las personas propensas a desarrollar esta enfermedad laboral, por ende, los profesionales con antecedentes de ansiedad o depresión pueden verse mayormente afectados, considerando que los casos comunes de burnout son las personas entre los 25 a 40 años de edad que se encuentran activas en el mercado laboral.

Por otro lado, los factores laborales que inciden más, son los turnos rotativos en áreas de emergencia o cuidados intensivos, extensas jornadas laborales, contratos no definidos, carga laboral excesiva, falta de apoyo y/o reconocimiento. Debido a ello se interrumpe el descanso adecuado del personal, provocando fatiga crónica lo que conlleva que los niveles de agotamiento emocional y físico aumenten. En comparación con los resultados de Leonardo (2015) se sostiene que los factores antes mencionados son los principales causantes de SB en los enfermeros, además en el estudio se observan otros como el trato con usuarios problemáticos, funciones no especificadas, ambigüedad del rol y falta de autonomía para tomar decisiones (p.4).

Por último, los factores institucionales que afectan al personal de enfermería con mayor frecuencia son la carencia de insumos, políticas rígidas y pocas oportunidades de crecimiento profesional. Bajo el criterio de Guardado y Ramírez (2017) consideran que son la razón primordial por la que el personal de enfermería sufre de estrés laboral, surgiendo algunos factores inherentes al puesto de trabajo tales como las condiciones ergonómicas.

Conforme a lo indagado por Rivera et al (2019) los factores identificados en el estudio pueden ser perjudiciales para la salud de los enfermeros, ocasionado desconfianza de la calidad de sus actividades, teniendo emociones de autoestima baja y trastornos mentales de no poder producir o sentirse inútil en su lugar de trabajo.



## CAPÍTULO IV. DISEÑO DE LA PROPUESTA

### 4.1. Propuesta

Guía educativa sobre los factores de riesgos y técnicas para prevenir el síndrome de burnout en el personal de enfermería.

### 4.2. Objetivos

#### 4.2.1. Objetivo general

Proporcionar material de apoyo educativo sobre los factores de riesgos y técnicas para prevenir el síndrome de burnout en el personal de enfermería.

#### 4.2.2. Objetivos específicos

1. Identificar los factores de riesgos psicosociales del síndrome de burnout.
2. Incluir técnicas que faciliten la adopción de hábitos para mitigar el síndrome de burnout.
3. Estimular el uso de habilidades para afrontar situaciones estresantes.

### 4.3. Justificación

El síndrome de burnout en el área de la salud tiene gran relevancia por su impacto en el bienestar de los trabajadores, especialmente en el personal de enfermería, por esta razón, elaborar un material de apoyo sobre el manejo, técnicas y factores que influyen para prevenir el síndrome de burnout es necesario para el cuidado emocional y mental de los profesionales, porque así se pueden emplear recursos idóneos que logren mitigar o identificar este fenómeno. Además, se ha demostrado que la falta de documentos educativos que proporcionen información clave, dificulta que se gestionen correctamente los factores de riesgos que mayormente predisponen el SB.

La guía propuesta en este trabajo investigativo se presenta como una herramienta que ayudará a contribuir al autocuidado del personal, ampliar su conocimiento sobre el tema de estudio, fomentar su prevención, reducir o manejar adecuadamente los niveles de baja realización personal y/o profesional, agotamiento emocional y despersonalización. Como plantea Torres (2016 como se citó en Demera y Menéndez, 2023) una guía es un material instructivo que explica detalladamente información precisa, la cual especifica desde procedimientos, métodos o técnicas alineadas a acciones a seguir.



#### **4.4. Alcance**

La guía educativa se centra en el personal de enfermería con la finalidad de profundizar los conocimientos de los profesionales en técnicas y uso de habilidades que aporten en la prevención y manejo del síndrome de burnout. La información abordada en el documento no establece límites de territorios, porque su enfoque se basa en el aprendizaje y capacitación, fomentando el bienestar de los profesionales.

#### **4.5. Estructura de la guía educativa**

Los apartados que conforman la guía son los siguientes:

- Portada
- Índice
- Introducción
- Desarrollo
- Bibliografía

#### **4.6. Descripción de la guía educativa**

# Factores de riesgo y técnicas para prevenir el síndrome de burnout

Guía educativa

Elaborado por: Rosy Párraga





# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Factores de riesgo psicosociales</b>	<b>4</b>
<b>3. Técnicas para mitigar el Síndrome de burnout</b>	<b>5</b>
<b>4. Habilidades para afrontar situaciones estresantes</b>	<b>6</b>
<b>5. Bibliografía</b>	<b>7</b>

---

# Introducción

El síndrome de burnout (SB) es un fenómeno que se manifiesta en los distintos contextos organizacionales que varía dependiendo del entorno y condiciones del área de trabajo. Es considerado un problema que puede ocasionar frustración, fatiga o agotamiento, afecta negativamente la productividad de los colaboradores en la realización de sus actividades y perjudica su salud (Gamonal et al., 2008 citado en Arias y Noreña, 2015). Para diagnosticarlo, es caracterizado principalmente por su modelo tridimensional el cual se clasifica de la siguiente manera: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional y/o personal.

Dada la importancia del personal de enfermería en cualquier institución de salud y teniendo en cuenta que es uno de los sectores más expuestos a las enfermedades de origen psicosocial, se han encontrado altas prevalencias de burnout en muchas investigaciones a lo largo de los años que ponen en riesgo su condición de vida (Grisales et al., 2016, p. 246).

El fenómeno de estudio y los factores que lo provocan es un tema investigativo que ha presentado relevancia en los últimos años, debido al impacto que ocasiona en el bienestar emocional y físico de los trabajadores; sin embargo, la falta de manuales, guías o documentos instructivos que proporcionen estrategias o herramientas específicas para prevenirlo; y que profundicen el conocimiento de recursos sobre este síndrome y sus consecuencias, son pocos.

En la presente guía se establecen técnicas y habilidades para identificar, comprender y abordar los factores de riesgos psicosociales con mayor prevalencia del SB para una detección temprana.

---

# FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Equilibrio Mental: Descubre el camino hacia el bienestar

## ¿Qué son?

Son todas aquellas características que provienen de las condiciones laborales, las cuales pueden afectar negativamente la salud emocional, física y mental de los colaboradores.

Estos factores desempeñan un papel fundamental para el desarrollo del SB, están relacionados con sus actividades o interacciones laborales.



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que afectan a las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés (Ministerio de trabajo, 2018). Como expresan Jiménez et al (2023) incluyen la pérdida de energía, depresión, ansiedad, falta de motivación laboral y agresividad hacia los pacientes (p. 8).

## ¿Cuáles son?

Se relacionan con las demandas del trabajo, falta de recursos, poco apoyo, sobrecarga laboral y baja autonomía.

Existen otros elementos que agravan su impacto como las características individuales o factores organizacionales.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) se pueden incluir los siguientes:

- Contenido del trabajo
- Cargas excesivas
- Falta de control
- Condiciones inseguras

- Cultura institucional no propicia
- Apoyo limitado
- Hostigamiento y exclusión
- Rol poco definido
- Poco desarrollo profesional
- Relación trabajo-familia

## Síntomas

Los factores de riesgo psicosociales desencadenan algunos problemas físicos, siendo los dolores de cabeza y el insomnio los más comunes.

Con base al caso de estudio de National Geographic (2022) se destaca otros síntomas, que, aunque varíen dependiendo de las condiciones de las personas, los que se repiten más son:

- Mareos
- Visión borrosa
- Taquicardia
- Falta de aire
- Temblores o sudoración
- Dolor en el vientre o en el pecho
- Desmayos
- Sensación de hormigueo en el cuerpo
- Olas de frío y calor

## Consecuencias

Según lo expuesto por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2024) se pueden clasificar de la siguiente manera.

**Consecuencias psíquicas:** Frustración, apatía, agresividad, conducta impulsiva y bloqueo mental.

**Consecuencias sociales:** Aislamiento, conflicto trabajo-familia e incivismo.

**Consecuencias a nivel organizacional:** Disminución de la productividad, incremento de errores y absentismo.

Todos estos componentes contribuyen al aumento de la despersonalización, agotamiento emocional y baja realización, por ende, a padecer síndrome de burnout.

# TÉCNICAS PARA MITIGAR EL SÍNDROME DE BURNOUT

Descubre cómo manejar el SB: Herramientas para sanar

## ¿Por qué emplearlas?

Porque el síndrome de burnout es una enfermedad internacional declarada por la OMS, que entró en vigor desde el 1 de enero del 2022. Es reconocido principalmente por el impacto que genera en la salud mental de los trabajadores.



Por lo cual, se deben abordar a nivel organizativo, individual e interpersonal, para prevenir los problemas asociados a los factores de riesgos psicosociales.

Para promover el bienestar integral del personal de enfermería y mejorar el ambiente de trabajo. Además, las técnicas que buscan prevenir este fenómeno se enfocan en el autocuidado, gestión del estrés y el fortalecimiento emocional.

## ¿Qué hacer?

- Ejercicios de respiración diafragma que ayuden a manejar episodios agudos de estrés, como mindfulness o yoga.
- Entrenamiento cognitivo-conductual o ayuda de terapia psicológica.
- Ejercicio físico regular para mejorar el estado de ánimo.
- Realizar talleres basados en los cinco componentes de la IE según Daniel Goleman.
- Establecer prioridades para evitar la sobrecarga laboral.
- Realizar evoluciones periódicas, validadas como el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) para identificar los niveles de SB.
- Capacitación y formación mediante talleres de inteligencia emocional y resolución de conflictos.
- Emplear aplicaciones tecnológicas que ayuden a diagnosticar y manejar síntomas de depresión o ansiedad, como por ejemplo: MoodGym, Woebot, BetterHelp, entre otras.

## Medidas preventivas

Para Rodríguez et al (2023) las medidas preventivas tienen la finalidad de disminuir o prevenir todos los riesgos producidos de manera efectiva. Con base al autor antes mencionado, se detalla las siguientes prevenciones.

### 1. Prevención a nivel individual

Es crucial para desarrollar habilidades de afrontamiento, una estrategia importante es el proceso de destrezas de solución de dificultades para reducir el impacto del estrés, aumentar el sentido de control y satisfacción personal. Asimismo, implementar programas de precaución y manejo del estrés para controlar las emociones de manera saludable.

### 2. Prevención a nivel organizacional

Implementar estrategias que promuevan un entorno laboral saludable y participativo, como instruir a los trabajadores, establecer objetivos claro, toma de decisiones y rediseño de tareas.

### 3. Prevención a nivel interpersonal

El contacto directo entre el personal de enfermería y los pacientes figuran una función importante porque su entorno no solo involucra factores de comunicación, sino también un ambiente de confianza. La implementación de programas que involucren capacitación en escucha activa, empatía, lenguaje no verbal y asertividad es un recurso que ayuda a fortalecer la resiliencia.

# HABILIDADES PARA AFRONTAR SITUACIONES ESTRESANTES

Domina el estrés: Libera tensiones y vive feliz

## ¿Cuáles son los signos del estrés?

- Dolor de cabeza
- Fatiga
- Aumento o pérdida de peso
- Sueño interrumpido

### Signos físicos



Se pueden agrupar en tres niveles



### Signos cognitivos

- Dificultad para concentrarse
- Preocupación constante
- Olvidos frecuentes

### Signos emocionales



- Aislamiento social
- Irritabilidad
- Estado de ánimo bajo

Las situaciones estresantes pueden causar o exacerbar problemas de salud mental, frecuentemente ansiedad o depresión, que requieren atención médica. Cuando el estrés se cronifica, puede agravar problemas de salud y dar lugar a un aumento del consumo de tabaco, bebidas alcohólicas y otras sustancias. Su persistencia perjudica las condiciones de vida y el desempeño laboral (ONU, 2023).

## ¿Cómo afrontarlo?

### Control de emociones

- Identificar emociones negativas ante situaciones intensas.
- Buscar apoyo para mejorar la comunicación

### Fomentar el autocuidado

- Técnicas de relajación
- Alimentación balanceada
- Ejercicio físico



### Educación y sensibilización

- Leer manuales o guías sobre el estrés en entornos laborales
- Concientizar acerca de los signos y estrategias para prevenir el burnout

### Desarrollo de habilidades cognitivas

- Uso de plataformas que ofrezcan ejercicios para mejorar funciones específicas

## Destrezas de afrontamiento

Para Marcial (2023) las destrezas de afrontamiento que permiten estimular las habilidades ante situaciones estresantes se clasifican en cuatro categorías, las cuales son:

### Afrontamiento activo centrado en la emoción

se trata de la búsqueda de apoyo social para hacer frente a la situación estresante. Tiene estrategias como: buscar el apoyo profesional competente, además apoyo espiritual y social; finalmente aumentar su interacción social e invertir en amigos/as íntimos.

### Afrontamiento pasivo centrado en el problema

Consiste en trabajar para resolver la situación, adoptando una perspectiva optimista. Tiene estrategias como: concentrarse en resolver el problema, esforzarse y tener éxito, fijarse en lo positivo, diversiones relajantes y distracción física

### Afrontamiento de Evitación

Hace referencia a evitar enfrentar el problema no pensando en él, las estrategias psicológicas de este afrontamiento son la negación, la evitación de actividades que les recuerde a la situación, utilizar el humor para intentar quitarle importancia.

Los estilos de afrontamiento expuestos tienen diferentes perspectivas, dependiendo de sus objetivos, recursos emocionales, sociales y cognitivos, puesto que, los afrontamientos activos son eficientes a largo plazo y más adaptativos, mientras que los pasivos se basan en aliviar temporalmente el estrés por el que el problema suele agravarse.

---

# Bibliografía

Arias, C., Vergel, M., Rodríguez, T., Thompson, E., y Jiménez, M. (2023). Estrategias de intervención, manejo preventivo del síndrome de burnout en los docentes del Instituto Tecnológico De Villahermosa. *Revista IPSUMTEC*, 6(5), 121-129. <https://doi.org/10.61117/ipsumtec.v6i5.230>

Arias, L., y Noreña, C. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín* [Tesis de pregrado, Universidad CES]. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/2027>

Grisales, H., Muñoz, Y., Osario, D., y Robles, E. (2016). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia Ibagué, Colombia, 2014. *Enfermería Global*, 15(1), 244-271. <https://doi.org/10.6018/eglobal.15.1.212851>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2024). *Efectos de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Efectos sobre las personas: las consecuencias psíquicas, fisiológicas y sociales. Evidencias científicas de daños en la salud. Investigación de los daños a la salud de origen psicosocial. Efectos sobre las organizaciones. Indicadores: absentismo, siniestralidad y pérdida de competitividad. Impacto en el absentismo y la siniestralidad laboral. Otras consecuencias: motivación, satisfacción laboral y engagement.* <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+11.+Efectos+de+la+exposici%C3%B3n+a+factores+de+riesgo+psicosocial.pdf>

Jiménez, L., Oñate, L., y Tatis, M. (2023). Factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout en trabajadores de la salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 13(2), 1-11. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/10839](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/10839)

Marcial, P. (2023). *El estrés. Impacto en la salud.* Universidad Espíritu Santo-Ecuador. <https://uees.edu.ec/descargas/libros/2023/estres-impacto-salud.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2018). *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación.* <https://n9.cl/jsrzu>

National Geographic. (2022). *Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad.* <https://n9.cl/leiwmm>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023). *Estrés.* <https://n9.cl/pq1ezh>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2024). *La salud mental en el trabajo.* <https://n9.cl/7e7gk>

---



## CONCLUSIONES

- Las fuentes empleadas para el desarrollo de los resultados contribuyeron a comprender el problema investigativo, permitiendo conocer que los factores de riesgos identificados que mayormente tienen incidencia con las dimensiones del síndrome de burnout son: la falta de apoyo institucional, pocas oportunidades, condiciones laborales extensas o inadecuadas, baja autoestima, perfección laboral, sentimientos negativos, contacto constante con pacientes en situaciones críticas y carencia de recursos, en donde los estudios revisados demuestran que deterioran el bienestar emocional y mental del personal de salud.
- Los factores de riesgos encontrados señalan que entre 15% al 25% del personal de salud encuestado presentan vulnerabilidad de padecer SB, más sí son profesionales jóvenes con poca experiencia que no cuentan con suficiente capacidad emocional para manejar el estrés laboral en situaciones complejas, sobre todo si se encuentran trabajando en áreas críticas o de mayor exigencia.
- En relación a la información de los artículos antes revisados, se destaca que los síntomas predominantes para la detección del síndrome de burnout pueden variar según las condiciones de cada individuo. Aun así, las más comunes a nivel físico son los dolores de cabeza frecuentes, fatiga crónica y problemas para conciliar el sueño, mientras que su impacto a nivel emocional se refleja en la depresión, ansiedad o cambios drásticos de humor. En el ámbito social los principales son los conflictos interpersonales, aislamiento y dificultad para relacionarse. Finalmente, su impacto en el entorno laboral se refleja en el ausentismo y el aumento de errores disminuyendo su productividad.



## RECOMENDACIONES

- Las futuras investigaciones que aborden el problema investigativo deben incluir en sus fuentes documentales programas educativos o manuales instructivos que establezcan estrategias de afrontamiento en relación a los factores de riesgos ya identificados, puesto que, así los recursos que se empleen se direccionen en reducir las consecuencias negativas del SB. Adicional, las fuentes de información deben provenir de repositorios científicos que ofrezcan gran variedad de artículos sobre temas de salud ocupacional, con el fin de fortalecer la base de datos y otorgar validez.
- La prevalencia frecuente de algunos factores de riesgos debe ser considerados para el diseño de estrategias y futuras propuestas que abarquen las necesidades específicas del personal de enfermería. Para ello, es recomendable que se realicen estudios comparativos ya sea entre instituciones de salud, países o regiones, lo que permite comprender de qué manera también inciden las condiciones sociales, políticas de salud y cultura laboral en la aparición del SB.
- Priorizar investigaciones que integren los factores físicos y laborales como parte del síndrome de burnout y no de forma individual, que identifiquen patrones y tendencias de las fuentes que sean consultadas. En temas similares, añadir en la propuesta un sistema de control periódico que permita monitorear los indicadores del fenómeno de estudio, porque esto evita que el personal no tenga consecuencias tan significativas en la salud.



## REFERENCIAS

- Alba, R. (2015). Burnout en enfermería: prevalencia y factores relacionados en el medio hospitalario. *Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería Neurológica*, 41(1), 9-14. doi:10.1016/j.sedene.2015.02.001
- Alfaro, A., y Castillo, S. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(2), 44-61. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Álvarez, L., Gómez, C., y Fuentes, M. (2023). Síndrome de Burnout y formas de afrontamiento en psicólogos trabajadores de un Hospital Público. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9389-9412. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.6041](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6041)
- Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*(160). [https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160811\\_es.pdf](https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf)
- Aquije, M., y Reyes, G. (2021). *Efectividad del programa educativo para la prevención del síndrome de burnout en enfermeros de hospitalización del hospital regional, Huacho 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4471>
- Arias, D., Arrieta, K., Cárdenas, K., y Tasco, A. (2021). *Factores estresores del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería en áreas de cuidados intensivos una revisión de literatura* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/9b4ea728-61ca-4f80-9bea-e97229214443>
- Arias, L., y Noreña, C. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín* [Tesis de pregrado, Universidad CES]. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/2027>
- Baldeón, M., Janampa, L., Rivera, J., y Santivañez, L. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 1809-1831. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Barba, B. (2022). Factores causantes del Síndrome de Burnout. *Revista Semilla Científica*(3), 124-147. <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/sc/article/view/1085>
- Bayona, A., y Quintero, L. (2011). *Síndrome del desgaste profesional o burn out : causas, modelos explicativos y consecuencias* [Tesis de pregrado, Fundación Universitaria Área Andina]. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4788>
- Bocanegra, V., y Leyton, W. (2020). *Síndrome de Burnout en Latinoamérica: Una revisión* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54980>



- Caballo, F., Flores, A., Guerra, J., Morales, F., y Reynaldos, K. (2021). Prevención del síndrome de burnout en enfermería en pandemia covid-19: una revisión sistemática. *Revista de Salud Pública*, 26(2), 48-59. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/33447>
- Canchila, J., Díaz, A., Valencia, N., y Rentería, J. (2022). Prevalencia y caracterización sociodemográfica del Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Nueva E.S.E Hospital Departamental San Francisco de Asís de Chocó - Colombia durante el primer semestre de 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4574-4593. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2957](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2957)
- Carrera, E., Jheremmy, L., y Cueva, M. (2023). Prevalencia de síndrome de burnout en estudiantes de medicina de Ecuador. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 25(S1). <https://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/5989/pdf>
- Castillo, G., Rosas, L., Cajías, P., y Escobar, K. (2019). Identificación del Síndrome de Burnout en personal médico del área de emergencias en un hospital de segundo nivel en Machala-Ecuador. *Ciencia y Salud virtual*, 11(2), 79-89. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/1282>
- Cerón, E. (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*, 1(1), 33-40. <https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55>
- Cervantes, M., Gutiérrez, C., y Ramírez, A. (2023). *Factores de riesgo psicosocial asociados al desarrollo de síndrome de burnout en residentes médicos: una revisión de alcance* [Tesis de posgrado, Universidad Del Rosario]. [https://doi.org/10.48713/10336\\_41777](https://doi.org/10.48713/10336_41777)
- De las Salas, R., Díaz, D., Serrano, D., Ortega, S., Tuesca, R., y Gutiérrez, C. (2021). Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. *Revista de Salud Pública*, 23(6), 1-8. <https://doi.org/10.15446/rsap.v23n6.97141>
- Demera, S., y Menéndez, D. (2023). *Intervención de enfermería en adultos con heridas*. [Tesis de pregrado, Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí].
- Deroncele, A., Gil, P., Norabuena, R., y Gil, P. (2023). Burnout en docentes universitarios: evaluación, prevención y tratamiento. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(10), 936-953. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41168>
- Espinosa, L., Hernández, N., Tapia, J., Hernández, Y., y Rodríguez, A. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout en estudiantes de medicina. *Revista Cubana de Reumatología*, 22(1), 1-14. <https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/771>
- Figueroa, G., Muñoz, L., Muñoz, G., y Vargas, C. (2022). Análisis de factores asociados al Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería de la



- Oficina Técnica 9 del Distrito 09D08. Centro Sur, 4(3).  
<https://centroseditorial.com/index.php/revista/article/view/271>
- Foschi, G. (2023). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería en servicio de urgencias. Revisión sistemática* [Tesis doctoral, Universidad Europea].  
<https://titula.universidadeuropea.com/handle/20.500.12880/7612>
- Francisco, J. (2023). *Los factores de riesgo y consecuencias del síndrome de burnout en las enfermeras que trabajan en la unidad cuidados intensivos*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/14556>
- Galeano, L. (2022). *Factores que provocan el síndrome de burnout y su incidencia en los trabajadores del sector público de Colombia* [Ensayo para optar al título de Especialista en Alta Gerencia, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/44611>
- Gastiaburo, B. (2020). *Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50629>
- Gill, D. (2022). *Análisis del impacto del síndrome de burnout en trabajadores de salud* [Tesis de pregrado, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología].  
<https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/fd5d742c-0285-4859-9057-5f43e7f45213>
- Gómez, C., Clemente, M., Bugallo, C., y Gandoy, M. (2016). Cuidados paliativos gerontológicos: influencia de las condiciones laborales y burnout en el personal de enfermería. *Gerokomos*, 27(3).  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttextpid=S1134-928X2016000300002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1134-928X2016000300002)
- Gómez, M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeras. *Conocimiento enfermero*, 3(10), 71-79. <https://doi.org/10.60108/ce.125>
- Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M., y Braga, F. (2007). Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007). *Revista Española de Salud Pública*, 83(2).  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttextpid=S1135-57272009000200006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1135-57272009000200006)
- Guardado, K., y Ramírez, T. (2017). *Factores institucionales y personales asociados al síndrome de Burnout en personal de enfermería del Hospital Escuela Oscar Danilo Rosales Argüello León. enero-febrero 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua].  
<http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/7140>
- Guevara, M. (2012). *Identificación del Burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno, en el Área de Salud N.4 - Hospital San Luis de Otavalo, provincia de Imbabura* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja].  
<https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/5209>



- Haro, D., y Hurtado, F. (2023). *Incidencia del síndrome burnout y desempeño laboral en una empresa de automatismos y domótica al norte de Quito en el periodo 2022-2023* [Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24233>
- Hernández, A., Miranda, V., Ramírez, M., Latorre, S., y Ruvalcaba, J. (2018). Factores que predisponen a Síndrome de Burnout en personal de enfermería en primer nivel de atención. *Educación y Salud*, 7(13), 113-118. <https://doi.org/10.29057/icsa.v7i13.3476>
- Ibarra, M., Erazo, P., y Gallego, F. (2018). Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia. *Revista De Investigaciones*, 18(32), 69-83. <https://revistas.ucm.edu.co/index.php/revista/article/view/114>
- Jurado, V., Gavilanes, V., Mayorga, G., y Robayo, J. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Básico Pelileo. ¿Existe síndrome de burnout en un hospital de segundo nivel? *Mediciencias UTA*, 6(1), 31-39. <https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v6i1.1561.2022>
- Leonardo, M. (2015). *El síndrome de Burnout como factor de riesgo en la enfermería: detección y prevención* [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/11837>
- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega* [Tesis doctoral, Universidad de Vigo]. <https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/791>
- López, M., García, S., y Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y Trabajo*, 16(51), 164-169. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno*(70), 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista Psicología*, 17(7). <http://hdl.handle.net/11336/7382>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout: evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*(112), 42-80. <https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192>
- Milione, H. (2019). ¿El burnout enferma? *Revista Argentina de Medicina*, 7(1), S3-S6. <https://www.revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/277>
- Morales, Á., Cobos, G., y Ramos, E. (2021). Prevención del burnout en Enfermería. *Revista Científica Sanum*, 5(1), 62-77. [https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum\\_v5\\_n1\\_a8.pdf](https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf)
- National Geographic. (2022). *Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad*. <https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad>



- Núñez, Y. (2012). *Identificación de los niveles de Burnout en los funcionarios de Asopormen* [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Bolivariana]. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/2000>
- Ochoa, M., Reyes, F., Arenas, P., McMichael, M., y Latini, F. (2022). Frecuencia de síndrome de burnout en estudiantes de medicina en la provincia de San Luis. *Neurología Argentina*, 14(2), 92-93. doi:10.1016/j.neuarg.2021.10.005
- Ojeda, G. (2016). *Modelo causal social cognitivo de Burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4930>
- Ortiz, B., Sanabria, M., y Saumeth, V. (2018). *Prevalencia y factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en médicos de institución IV nivel de complejidad de la ciudad de Cartagena en el periodo enero-marzo de 2018* [Tesis de postgrado, Universidad Libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17877>
- Ortiz, M., Antúnez, P., y Moreno, A. (2021). Síndrome de burnout, actividad física y alimentación. *Revista Inventio*(43). doi:10.30973/inventio/2021.17.43/5
- Parra, J. (2020). *Síndrome de Burnout y relación con los factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en una clínica privada de la ciudad de Cuenca en el contexto con la emergencia sanitaria por covid-19* [Tesis de maestría, Universidad Del Azuay]. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10411>
- Pérez, D. (2018). *Prevalencia del síndrome de burnout en sus tres dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal), en médicos/as y enfermeras de una institución de salud pública ubicada en la Zona 3Centro al suroeste de la ciudad de Riobamba durante el año 2016-2017* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]. <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22908>
- Perniciotti, P., Serrano, C., Guarita, R., Morales, R., y Romano, B. (2020). Síndrome de Burnout nos profissionais de saúde: Atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção [Síndrome de burnout en profesionales sanitarios: Actualización sobre definiciones, factores de riesgo y estrategias de prevención]. *Revista Da Sociedade Brasileira De Psicologia Hospitalar*, 23(1), 35-52. <https://doi.org/10.57167/Rev-SBPH.23.98>
- Pineda, J., Córdova, J., y Sotomayor, A. (2024). Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería y su impacto en la satisfacción laboral. *Dominio De Las Ciencias*, 10(3), 886-900. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3962>
- Quiroz, R., y Saco, S. (2003). Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del hospital nacional sur este de salud del cusco. *Situa*, 12(23), 11-23. [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004\\_n23/factores.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/factores.htm)
- Ramírez, M., Ontaneda, M., y Ortega, D. (2019). Burnout y su relación con rasgos de personalidad en una muestra de médicos del sur de Ecuador. *Revista*



- INFAD De Psicología, 1(2), 261-270.  
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n2.v1.1695>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Rubi, M., y Favela, M. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 480-492. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rios, M., y Yujra, A. (2020). Quemado por el Estrés Laboral. En Estudiantes de Cuarto Año de Clínica Odontológica de la Universidad Privada del Valle Subsele La Paz Periodo II/2018. *Revista De Investigación e Información En Salud*, 15(39), 15-23. <https://doi.org/10.52428/20756208.v15i39.332>
- Rivas, E., y Barraza, A. (2018). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. *Enfermería Universitaria*, 15(2), 136-146. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>
- Rivera, Á., Ortiz, R., Miranda, M., y Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2). <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676007/html/>
- Saborío, L., y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014yscript=sci\\_abstracting=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014yscript=sci_abstracting=es)
- Salazar, R. (2021). *Factores institucionales asociados al síndrome de Burnout en el personal médico del área COVID-19, Hospital III EsSalud, Chimbote* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78607>
- Salazar, S. (2019). *Cansancio emocional, la despersonalización, la realización personal y su relación con el desarrollo del síndrome de burnout en los profesionales de la salud del sistema de transporte asistido de emergencia Essalud octubre-diciembre 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/1983>
- Sánchez, S. (2022). *Análisis documental del síndrome de burnout en el sistema de salud pública del Ecuador entre los años 2010 y 2020* [Tesis de pregrado]. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21596>
- Subelza, D. (2022). *Presencia del Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento implementadas en contexto de pandemia: Estudio descriptivo- transversal, a desarrollarse con los enfermeros del Sanatorio Allende y de Clínica Universitaria Reina Fabiola durante el segundo semestre de 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Córdoba]. <https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/29512>
- Torres, A. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en psicólogos de una asociación de psicooncología de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7339>



- Treviño, R., Segovia, A., y Mendoza, J. (2019). Factores relacionados con el burnout en las organizaciones. *Vinculatégica EFAN*, 5(2), 1138-1151. <https://doi.org/10.29105/vtga5.2-732>
- Vargas, L., Niño, C., y Acosta, J. (2017). Estrategias que modulan el síndrome de Burnout en enfermeros (as): una revisión bibliográfica. *Revista Ciencia Y Cuidado*, 14(1), 111-131. <https://doi.org/10.22463/17949831.810>
- Vásquez, B., Neto, D., Quijije, V., y Franco, S. (2023). Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital IESS de Santo Domingo de los Tsáchilas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 683-692. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.285>
- Velásquez, M., Bazurto, S., Flores, J., y Cantos, M. (2023). Factores de riesgo psicosociales que inciden en la aparición del síndrome de burnout en los profesionales de enfermería. *REFCaIE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 11(3), 15-26. <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3755>
- Viejo, S., y Gonzalez, M. (2013). Presencia de estrés laboral, síndrome de burnout y engagement en personal de enfermería del hospital del niño morelense y su relación con determinados factores laborales. *European Scientific Journal*, 9(12), 112-119. <https://core.ac.uk/download/pdf/492993742.pdf>
- Vivas, S., y Fonseca, M. (2019). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1). <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5962>
- Zelaya, J. (2020). *Síndrome de Burnout y características clínicas relacionadas en el personal de enfermería, sala de UCI, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Abril - Octubre 2019* [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/12852/>



Certificado de análisis  
Compilatio Magister+ | ULEAM-ECU

TESIS ROSY GABRIELA PÁRRAGA PINARGOTE  
ID : 00e24f733a93ea4754f6b6c05e58cb63a9868afe



Nombre del fichero : TESIS ROSY GABRIELA PÁRRAGA PINARGOTE.txt  
Tamaño del archivo original : 2,35 MB  
Número de palabras : 20.021  
Número de caracteres : 136991

Depositante : MARY VELASQUEZ CEDENO  
Fecha de depósito : 6 de mayo de 2026  
Tipo de carga : interface  
fecha de fin de análisis : 6 de mayo de 2026

**Resumen** (sección 1/2)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

**Similitudes** 10%

Sintáctica 10% Semántica No medido

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



**Detección de IA** 1%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.  
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



**Idiomas no reconocidos** <1%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.  
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

**Textos entre comillas** 2%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.



Fuentes de similitudes (sección 2/2)



**Similitudes**

10%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



































**Fuente principal detectada**

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones
1	<b>Documento de otro usuario</b> #e33967 Viene de de otro grupo	2%	
2	<b>Estrategias gerenciales para prevenir el síndrome de Burnout en el person...</b> repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/23736/1/UCSG-C518-23278.pdf <a href="#">↗</a>	1%	
3	<b>dominiodelasciencias.com</b> dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3962 <a href="#">↗</a>	1%	
4	<b>doi.org</b> doi.org/10.29166/rfcmq.v47i2.3706 <a href="#">↗</a>	1%	
5	<b>(PDF) Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería...</b> www.academia.edu/83951770/Estr%C3%A9s_laboral_y_el_S%C3%ADndrome_de_Bu... <a href="#">↗</a>	1%	
6	<b>Síndrome de burnout en enfermería</b> #8dbe08 Viene de de mi grupo	1%	
7	<b>Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una clínica privada ...</b> repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22814/1/UCSG-C435-22352.pdf <a href="#">↗</a>	<1%	
8	<b>(PDF) Prevalencia del Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería...</b> www.academia.edu/65721760/Prevalencia_del_S%C3%ADndrome_de_Burnout_en_p... <a href="#">↗</a>	<1%	
9	<b>refcale.uleam.edu.ec</b> refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/artide/view/3755 <a href="#">↗</a>	<1%	
10	<b>doi.org</b> doi.org/10.56712/latam.v4i1.285 <a href="#">↗</a>	<1%	






















**Fuente mencionada (sin similitudes detectadas)**

N°	Descripciones
1	<a href="https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5">https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5</a>
2	<a href="https://doi.org/10.37811/d_rcm.v7i2.6041">https://doi.org/10.37811/d_rcm.v7i2.6041</a>
3	<a href="https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf">https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf</a>
4	<a href="https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4471">https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4471</a>
5	<a href="https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/9b4ea728-61ca-4f80-9bea-e97229214443">https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/9b4ea728-61ca-4f80-9bea-e97229214443</a>



N°	Descripciones
6	 <a href="https://repository.ces.edu.co/handle/10946/2027">https://repository.ces.edu.co/handle/10946/2027</a>
7	 <a href="https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378">https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378</a>
8	 <a href="https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/sc/article/view/1085">https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/sc/article/view/1085</a>
9	 <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54980">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54980</a>
10	 <a href="https://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/5989/pdf">https://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/5989/pdf</a>
11	 <a href="https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/1282">https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/1282</a>
12	 <a href="https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55">https://revistaclinicaguayaquil.org/index.php/revclinicaguaya/article/view/55</a>
13	 <a href="https://doi.org/10.48713/10336_41777">https://doi.org/10.48713/10336_41777</a>
14	 <a href="https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41168">https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/41168</a>
15	 <a href="https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/771">https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/771</a>
16	 <a href="https://titula.universidadeuropea.com/handle/20.500.12880/7612">https://titula.universidadeuropea.com/handle/20.500.12880/7612</a>
17	 <a href="https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/14556">https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/14556</a>
18	 <a href="https://repositorio.unimilitar.edu.co/handle/10654/44611">https://repositorio.unimilitar.edu.co/handle/10654/44611</a>
19	 <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50629">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50629</a>
20	 <a href="https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/fd5d742c-0285-4859-9057-5f43e7f45213">https://repositorio.umecit.edu.pa/entities/publication/fd5d742c-0285-4859-9057-5f43e7f45213</a>
21	 <a href="https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1134-928X2016000300002">https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1134-928X2016000300002</a>
22	 <a href="https://doi.org/10.60108/ce.125">https://doi.org/10.60108/ce.125</a>
23	 <a href="https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1135-57272009000200006">https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1135-57272009000200006</a>
24	 <a href="http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/7140">http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/handle/123456789/7140</a>
25	 <a href="https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/5209">https://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/5209</a>
26	 <a href="https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24233">https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24233</a>
27	 <a href="https://doi.org/10.29057/icsa.v7i13.3476">https://doi.org/10.29057/icsa.v7i13.3476</a>
28	 <a href="https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v6i1.1561.2022">https://doi.org/10.31243/mdc.uta.v6i1.1561.2022</a>
29	 <a href="https://uvadoc.uva.es/handle/10324/11837">https://uvadoc.uva.es/handle/10324/11837</a>
30	 <a href="https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/791">https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/791</a>
31	 <a href="http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007">http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007</a>
32	 <a href="https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371">https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371</a>
33	 <a href="http://hdl.handle.net/11336/7382">http://hdl.handle.net/11336/7382</a>
34	 <a href="https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192">https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192</a>
35	 <a href="https://www.revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/277">https://www.revistasam.com.ar/index.php/RAM/article/view/277</a>
36	 <a href="https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf">https://revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n1_a8.pdf</a>
37	 <a href="https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfre...">https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfre...</a>



N°	Descripciones
38	 <a href="https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/2000">https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/2000</a>
39	 <a href="https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4930">https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4930</a>
40	 <a href="https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17877">https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17877</a>
41	 <a href="https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10411">https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10411</a>
42	 <a href="https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22908">https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22908</a>
43	 <a href="https://doi.org/10.57167/Rev-SBPH.23.98">https://doi.org/10.57167/Rev-SBPH.23.98</a>
44	 <a href="https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/factores.htm">https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/situa/2004_n23/factores.htm</a>
45	 <a href="https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n2.v1.1695">https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n2.v1.1695</a>
46	 <a href="https://doi.org/10.52428/20756208.v15i39.332">https://doi.org/10.52428/20756208.v15i39.332</a>
47	 <a href="http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676007/html/">http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/101/101676007/html/</a>
48	 <a href="https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014yscript=sci_abstractytIng=es">https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014yscript=sci_abstractytIng=es</a>
49	 <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78607">https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78607</a>
50	 <a href="https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/1983">https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/1983</a>
51	 <a href="https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21596">https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21596</a>
52	 <a href="https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/29512">https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/29512</a>
53	 <a href="https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7339">https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7339</a>
54	 <a href="https://doi.org/10.29105/vtga5.2-732">https://doi.org/10.29105/vtga5.2-732</a>
55	 <a href="https://doi.org/10.22463/17949831.810">https://doi.org/10.22463/17949831.810</a>
56	 <a href="https://core.ac.uk/download/pdf/492993742.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/492993742.pdf</a>
57	 <a href="https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5962">https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5962</a>
58	 <a href="https://repositorio.unan.edu.ni/12852/">https://repositorio.unan.edu.ni/12852/</a>