

# Síndrome del Burnout: Una Revisión de la literatura

*Burnout Syndrome: A Review of the Literature*

**Walter Manuel Barsallo Zambrano**

Magister En Psicopedagogía.

Doctorando de la Universidad Santander

Docente del Conservatorio Particular "Jorge Enrique

Manzano Escalante" y Psicopedagogo del Centro

Psicopedagógico de Atención Integral "EDUSIPEG"

walterbarsallo1975@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-0312-875X>

## Resumen

El objetivo de este artículo fue realizar un examen exhaustivo y crítico de la literatura existente sobre el síndrome de burnout, dilucidando y amalgamando los factores causales y los mecanismos subyacentes que contribuyen a su aparición en diversos entornos laborales. La metodología responde a una revisión de la literatura. Los resultados dan cuenta que el síndrome de Burnout se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, siendo un problema notable con una prevalencia creciente. Concluyendo, que las ramificaciones del agotamiento son muy variadas e incluyen efectos adversos en la salud mental y física de las personas, lo que lleva a un aumento del absentismo, la rotación de personal, la reducción de la productividad y la calidad del trabajo. A escala organizacional, crear un entorno de trabajo propicio implica reducir las cargas de trabajo, mejorar la comunicación y fomentar el desarrollo profesional continuo entre los empleados.

**Palabras claves:** Síndrome, Agotamiento, burnout, salud metal, entorno laboral.



**Imaginario Social**

**Entidad editora**

**REDICME (reg-red-18-0061)**

**e-ISSN: 2737-6362**

**especial Octubre Vol. 7-4-2024**

<http://revista->

[imaginariosocial.com/index.php/es/index](http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/index)

Recepción: 28 de junio de 2024

Aceptación: 02 de agosto de 2024

1-20

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- CompartirIgual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

**BY-NC-SA 4.0**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

---

**Abstract**

The aim of this article was to conduct a comprehensive and critical review of the existing literature on burnout syndrome, elucidating and amalgamating the causal factors and underlying mechanisms that contribute to its occurrence in various work settings. The methodology responds to a literature review. The results show that Burnout syndrome is characterized by emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment, being a notable problem with a growing prevalence. Concluding, that the ramifications of burnout are wide ranging and include adverse effects on people's mental and physical health, leading to increased absenteeism, staff turnover, reduced productivity and quality of work. At the organizational level, creating a conducive work environment involves reducing workloads, improving communication and fostering continuous professional development among employees.

**Keywords:** Syndrome, burnout, burnout, mental health, work environment.

**Introducción**

El síndrome de burnout, descrito como una afección de agotamiento físico, emocional y mental, es un fenómeno ampliamente reconocido en el entorno profesional (Cherniss, 1980; Edelwich & Brodsky, 1980). Este síndrome se presenta predominantemente en ocupaciones con altas exigencias emocionales y estrés prolongado, como la atención médica, la educación y los servicios sociales (Balcázar Canales, 2014; De Las Cuevas Castresana, 2003; Lucena et al., 2022a; Quintana Gutiérrez & Díaz Alday, 2022; Vasquez-Trespacios, 2020). A pesar de su reconocimiento mundial, la prevalencia del agotamiento sigue aumentando, lo que afecta negativamente a las personas y las organizaciones (Ramos González et al., 2022). Los empleados que sufren agotamiento pueden mostrar una disminución del rendimiento laboral, un mayor absentismo y problemas de salud física y mental, lo que repercute en la eficiencia y la productividad de la organización (C. Muñoz et al., 2023; Nova, 2020; Yslado Méndez et al., 2019).

El desafío radica en la naturaleza compleja y multifacética del agotamiento, lo que dificulta su identificación, prevención y tratamiento. A pesar de la extensa literatura sobre el tema, persisten las discrepancias en cuanto a los factores causales específicos, los métodos óptimos para evaluar el síndrome y las intervenciones más

eficaces. Los diversos enfoques teóricos y metodológicos de la investigación sobre el agotamiento han llevado a la fragmentación del conocimiento y a la falta de consenso sobre las estrategias más adecuadas para su tratamiento.

Además, las rápidas transformaciones en el panorama laboral, como la digitalización, el trabajo a distancia y el aumento de la demanda laboral, introducen nuevas dimensiones del problema que aún no se han explorado adecuadamente. Esta dinámica en evolución requiere una revisión de la literatura contemporánea para mejorar la comprensión de cómo estas variables afectan el desarrollo del agotamiento y determinar las estrategias de mitigación más eficaces en el escenario actual.

Por lo tanto, el objetivo de este artículo es realizar un examen exhaustivo y crítico de la literatura existente sobre el síndrome de burnout, dilucidando y amalgamando los factores causales y los mecanismos subyacentes que contribuyen a su aparición en diversos entornos laborales.

## **Metodología**

Los artículos relevantes se recuperaron de la base de datos Scopus utilizando las siguientes palabras clave solas o en combinación: “Burnout”, “Burnout Syndrome”, “Síndrome de Burnout”, “Síndrome de agotamiento”. El examen abarcó artículos primarios, revisiones sistemáticas y metanálisis, revisiones bibliográficas, ensayos controlados aleatorios y estudios de investigación que exploraban enfoques para mejorar las consecuencias del síndrome de agotamiento y que se habían publicado en español e inglés en la última década.

## **Resultados**

### *Síndrome de burnout*

El término Burnout fue introducido originalmente en 1974 por Herbert Freudenberger en su publicación “Burnout: The High Cost of High Achievement”. En 1980, se introdujeron definiciones adicionales; por ejemplo, Cherniss (1980), lo caracteriza como las transformaciones personales desfavorables que se producen en un individuo debido a las excesivas exigencias de trabajo o a tareas agotadoras, que se acumulan gradualmente. Por el contrario, según Edelwich & Brodsky (1980) el agotamiento denota la erosión gradual del idealismo, la energía y las motivaciones intrínsecas, provocada por el entorno laboral en el que se encuentran las personas..

En 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) identificó el síndrome de agotamiento (también conocido como síndrome de agotamiento, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome de quemaduras o síndrome de fatiga laboral) como un riesgo laboral, dado su potencial para socavar la calidad de vida, el bienestar mental e incluso poner en peligro la vida de la persona (Gil-Monte et al., 1995).

El agotamiento representa un síndrome que afecta el bienestar mental y físico de los afectados, como se aclaró anteriormente, afecta el rendimiento laboral, las interacciones sociales y las relaciones familiares. Según Maslach et al. (1986), los síntomas clave de este síndrome comprenden el agotamiento emocional, la despersonalización y una sensación de estancamiento en la realización personal. Las personas que se enfrentan a este síndrome atraviesan cuatro etapas: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía (Rodríguez et al., 2017).

- **Entusiasmo:** se caracteriza por una sensación de entusiasmo, con la creencia de que las expectativas laborales se materializarán. El individuo comienza a trabajar sin delimitar los límites entre la vida profesional y personal. Este intenso ritmo de trabajo agota gradualmente las energías del individuo.
- **Estancamiento:** a medida que las expectativas iniciales siguen sin cumplirse, la carga de trabajo excesiva y las limitadas oportunidades de ascenso o crecimiento profesional conducen a una disminución gradual del rendimiento, lo que fomenta la incomodidad, el estrés y una acumulación de presiones laborales.
- **Frustración:** marcada por una sensación de regresión en el desempeño laboral, el individuo percibe un desajuste entre sus tareas y la compensación recibida. Pueden manifestarse síntomas como ansiedad, fatiga e insomnio. La reputación profesional de una persona que sufre un agotamiento se ve comprometida.
- **Apatía:** caracterizada por un aumento de los sentimientos de frustración, la persona sufre fluctuaciones de humor, comienza a evitar las interacciones con sus colegas y los destinatarios de los servicios, experimenta ansiedad antes de los turnos de trabajo, muestra reticencia y agotamiento emocional al llegar y tiene dificultades para hacer frente a desafíos o circunstancias nuevas.

#### *Definición de Burnout*

Maslach et al. (1986) define el burnout como una reacción prolongada al estrés laboral, que representa un síndrome psicológico que surge de la tensión persistente resultante de interacciones conflictivas entre el empleado y su trabajo.

Al posicionar este fenómeno como un problema importante, Maslach subraya las reacciones disfuncionales que muestran las personas en entornos laborales caracterizados por una presión y un estrés elevados. Este desafío socio ocupacional surge del estrés prolongado relacionado con el trabajo, y representa una respuesta perjudicial a la creciente y persistente tensión ocupacional.

#### *Características del agotamiento*

El síndrome de agotamiento provoca un aumento de los niveles de angustia que afectan al funcionamiento normal de la corteza prefrontal y a la bioquímica del cerebro, a medida que aumentan los niveles de cortisol, lo que reduce la neuroplasticidad cerebral. Esto, a su vez, afecta a los mecanismos del individuo para hacer frente a situaciones peligrosas o estresantes. Se define por una variedad de comportamientos que no solo influyen en el desempeño laboral de la persona, sino que también provocan interrupciones en su crecimiento familiar, social y personal.

Estos comportamientos son particularmente evidentes en el lugar de trabajo y contribuyen a aumentar los sentimientos de fatiga, desánimo o desilusión con respecto a las responsabilidades laborales. En el ámbito familiar, el agotamiento provocado por el lugar de trabajo dificulta la comunicación con los familiares cercanos y, a menudo, provoca malentendidos, discusiones o altercados entre los miembros de la familia. Desde el punto de vista social, especialmente en el lugar de trabajo, son frecuentes las relaciones tensas con los compañeros, la irritabilidad o la tendencia al aislamiento, lo que repercute en la adaptabilidad de una persona en el entorno laboral (Bosque, 2008).

#### *Causas del agotamiento*

Es fundamental reconocer que el síndrome de agotamiento es de naturaleza multifacética y está relacionado principalmente con factores como las horas de trabajo, las cargas de trabajo excesivas, la ergonomía, el aumento de los niveles de estrés, el entorno laboral, la presión y las expectativas de rendimiento. Los tres elementos clave asociados a estos factores incluyen:

- Factores organizacionales: abarcan el modelo operativo, las características, la industria, la misión, la visión de la organización y los elementos intrínsecos a la misma.
- Expectativas relacionadas con el trabajo: incluyen el ambiente laboral, la remuneración y el plan de promoción profesional de la organización.
- Atributos personales: comprenden los rasgos de personalidad, las características psicológicas o las cualidades del individuo que pueden hacerlo más susceptible a sufrir agotamiento.

Los factores desencadenantes del agotamiento existen tanto a nivel personal como laboral. Los factores desencadenantes personales incluyen los rasgos de personalidad, las conductas neuróticas, los patrones de ideación y la edad, y esta última no es el único factor desencadenante, sino que puede predisponer a las personas a las manifestaciones sintomáticas del agotamiento cuando se combina con otros factores que influyen. Los factores desencadenantes en el lugar de trabajo, tal como los describen Hernández Vásquez & Luna Rubio (2009), suelen incluir:

- Exceso de trabajo.
- Sentimiento de no ser valorado en el cargo que desempeña.
- Ambigüedad en el rol a desempeñar, falta de información sobre las actividades a realizar, funciones, objetivos, metas, etc.
- Falta de autonomía en la toma de decisiones en el ámbito laboral.
- Desigualdad, inequidad y desorganización en el ambiente laboral.
- Relaciones tensas entre compañeros de trabajo.
- Sentimiento de estancamiento sin oportunidad de mejorar o ascender en el escalafón laboral.
- Falta de recursos materiales y/o humanos para cumplir con las actividades asignadas.

### *Consecuencias del Burnout*

Las principales repercusiones del Burnout se manifiestan tanto a nivel individual como organizacional, e impactan en múltiples facetas de la interacción.

#### *A nivel individual*

Entre las manifestaciones figuran las disfunciones cognitivas y conductuales, como la sospecha de ser observado, la dificultad para establecer vínculos comunicativos con colegas y clientes, la pérdida regular de la concentración, el descuido de las tareas

pendientes, la agresividad, el absentismo laboral, la disminución de la autoestima debida a una realización profesional insatisfactoria y una sensación de incapacidad para realizar las tareas de manera eficaz (Gantiva Díaz et al., 2010; C. F. Muñoz et al., 2020; Muñoz Muñoz & Correa Otálvaro, 2012).

#### *A nivel organizacional*

Internamente, los efectos del agotamiento laboral se evidencian en una disminución de la calidad del servicio derivada de una actitud laboral negativa, es decir, de ausencias frecuentes que afectan financieramente a la organización (Moreno & Peralta, 2009).

Es crucial reconocer que este síndrome afecta predominantemente a personas que ejercen profesiones relacionadas con el cuidado de personas, como los trabajadores de la salud, los educadores y los proveedores de servicios al cliente. En consecuencia, las repercusiones se extienden a terceros, especialmente en el caso de los profesores que sufren el agotamiento, ya que los estudiantes pueden sufrir la presencia de un educador desmotivado u hostil, lo que dificulta el proceso de aprendizaje y fomenta un ciclo perjudicial de rechazo entre profesores y alumnos (Rodríguez et al., 2017).

#### *Estrategias para gestionar el agotamiento y posibles soluciones*

Un enfoque proactivo para mitigar el agotamiento entre los educadores implica la implementación de técnicas de atención plena. Esto implica dilucidar el concepto, los principios básicos y los componentes de la atención plena, así como describir la estructura y los beneficios de la terapia de reducción del estrés basada en la atención plena para evitar el agotamiento.

Los estudios han demostrado que el agotamiento laboral es una consecuencia del estrés prolongado en el lugar de trabajo (Castro Rojas et al., 2022; Lucena et al., 2022a, 2022b). Académicos como Guerrero-Escobar et al. (2023), (Bravo Lepe & Elizondo Gutiérrez (2023) y Palomino Sánchez et al. (2022) abogan por el reconocimiento temprano de los síntomas del agotamiento y la adopción de iniciativas educativas para aliviarlos.

Además, la mayoría de las estrategias preventivas subrayan la importancia de fomentar las redes de apoyo social entre los colegas. Al fomentar las relaciones sociales en el trabajo, las personas adquieren conocimientos, mejoran sus

habilidades, reciben la validación de sus esfuerzos y acceden a asistencia y orientación emocionales.

Se aconseja a las instituciones que implementen programas preventivos destinados a mejorar el clima organizacional (Kobila et al., 2022; Torrent, 2007). Estas iniciativas pueden incluir programas de orientación previa al empleo, para alinear las expectativas de los profesionales con las realidades del lugar de trabajo y evitar la desilusión. Además, las instituciones deben facilitar las actividades grupales y los procesos de retroalimentación entre pares para promover un entorno laboral propicio (Fernández-Polvillo & Michel Vázquez, 2019; Sallard Barraza et al., 2023).

### *Mindfulness*

La atención plena se define operacionalmente como el acto deliberado de centrarse en el momento actual, desprovisto de cualquier forma de juicio (Kabat-Zinn, 2005). Se han delineado los elementos específicos de la atención plena, lo que contribuye a su utilización generalizada en varios ámbitos (Botella & Perez, 2002; Vázquez-Dextre, 2016).

La atención al momento presente implica concentrarse en la tarea en curso, en los acontecimientos diarios y en los procesos emocionales e internos que tienen lugar en ese instante. Implica una rutina que alienta a las personas a ignorar el pasado y el futuro para centrar su atención en los acontecimientos y sensaciones inmediatos a los que se puede acceder en el presente.

La apertura a la experiencia requiere una observación detallada de los acontecimientos que se están desarrollando, como presenciarlos o encontrarlos por primera vez, sin imponer juicios personales o nociones preconcebidas.

La aceptación implica aceptar las circunstancias sin oposición, percibir las situaciones a medida que se desarrollan y comprender que los acontecimientos desfavorables son de naturaleza transitoria.

Dejarse llevar implica reconocer que el sufrimiento humano proviene de los lazos emocionales que se forman en una etapa temprana de la vida y se mantienen a lo largo del tiempo. Al comprender la impermanencia de las relaciones que se forjan con el entorno, las personas pueden desprenderse de estos apegos.

La intención se refiere a la motivación subyacente que impulsa a las personas a comprender e implementar la atención plena en su vida diaria, aclarando el propósito de centrarse en el momento presente.



### *Coaching*

Según la Asociación Española de Coaching (ASESCO), el coaching incorpora un proceso equipado con herramientas personalizadas que permiten a las personas alcanzar sus objetivos personales, fomentando el crecimiento personal a través de una mayor confianza en sí mismas y la responsabilidad (Lozano Correa, 2008).

Los entrenadores se posicionan como facilitadores del aprendizaje, con la tarea principal de facilitar la identificación y eliminación de los obstáculos que impiden la acción y la adquisición de conocimientos (Otero et al., 2013). Esto se logra mediante deliberaciones sobre las posibles opciones disponibles para el individuo, la emulación de comportamientos conducentes a liberar el potencial propio y el cultivo de conocimientos para que el individuo pueda lograr los resultados deseados (Navarro & Camilo, 2017).

Existen diversas formas de coaching; sin embargo, la atención se centrará en el coaching individual, que se dedica a ayudar a las personas a formular estrategias emocionales, conductuales y cognitivas para alcanzar sus objetivos específicos.

### *Juego de roles*

Los juegos de rol sirven como una herramienta estratégica que permite a las personas encarnar comportamientos particulares en distintos escenarios en función de los roles que asumen (Buitrago Arria & Jiménez Guzmán, 2017; Galé-Ansodi, 2017). Esta técnica ayuda a comprender los valores, creencias y actitudes de los demás, lo que facilita su integración para el desarrollo personal (Almada Quintero et al., 2022). Sirve como modelo para el comportamiento y la cognición (Genevois, 2014).

### *Resolución de conflictos*

La resolución de conflictos es un aspecto importante de las ciencias políticas y sociales. Abarca una gama de estrategias destinadas a guiar a los adversarios hacia el logro de una solución mutuamente aceptable. Este proceso implica la aplicación de habilidades sociales y flexibilidad cognitiva, lo que permite a las partes involucradas llegar a un consenso.

Al tratar los conflictos en los que no siempre es posible llegar a un acuerdo, resulta crucial tener en cuenta las estrategias únicas que emplea cada parte para gestionar

eficazmente las diversas situaciones y trabajar en pro de un resultado beneficioso para todos.

Para lograr una resolución satisfactoria que satisfaga a todas las partes, es necesario tomar en cuenta algunos pasos clave:

- Reconocimiento de las emociones propias y ajenas.
- Identificación de los pensamientos o ideas subyacentes que provocaron el conflicto, evitando al mismo tiempo asignar culpas.
- Escuchar activamente a la parte contraria sin emitir juicios ni malinterpretar el mensaje, fomentando así canales abiertos de comunicación, tanto verbal como no verbal.
- Inicio de un proceso de mediación.

### *Mejora de los procesos de trabajo*

La productividad en un lugar de trabajo depende del logro exitoso de los objetivos, metas o tareas, y de la asignación de horas de trabajo a estos esfuerzos. Para mejorar la productividad de una organización es necesario mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y miembros. Los procesos de trabajo se evalúan y evalúan continuamente en función de varios parámetros, cuya interpretación conduce a la formulación de estrategias de mejora destinadas a optimizar las condiciones de trabajo y, en consecuencia, el desempeño general de la organización. Estas estrategias no solo deben centrarse en la estructuración operativa de las funciones individuales o en la implementación de sistemas tecnológicos y de apoyo para la ejecución de las tareas, sino que también deben priorizar el bienestar de los empleados, la motivación y la búsqueda de los objetivos profesionales individuales.

### *Psicoterapia individual*

La psicoterapia individual es un proceso personalizado que permite a una persona profundizar en las causas fundamentales de sus afecciones para una mejor comprensión y tratamiento. Implica una intervención psicológica en la que un profesional capacitado establece una relación terapéutica con un cliente que sufre desequilibrios emocionales, con el objetivo principal de aliviar los síntomas o modificar los comportamientos y pensamientos que son perjudiciales para su

bienestar y, en última instancia, con el objetivo de restablecer el equilibrio mental (Wolman, 1989).

Existen varios modelos de psicoterapia basados en las orientaciones psicológicas practicadas por los profesionales en el campo de la psicología, que incluyen:

- Psicoanálisis.
- Psicoterapia cognitivo-conductual.
- Psicoterapia Gestalt.
- Psicoterapia humanista.
- Psicoterapia sistémica.
- Psicoterapia centrada en soluciones.
- Terapia narrativa, entre otras.

#### *Reestructuración cognitiva*

El proceso implica realizar un examen de las cogniciones del cliente y cuestionar sus respuestas, lo que permite al paciente comprender los defectos de sus pensamientos. En consecuencia, se ajustan los procesos cognitivos automáticos que desencadenan emociones y comportamientos que generan conflictos para el cliente. Además, los experimentos conductuales se formulan para permitir al cliente validar o invalidar ciertos pensamientos y comportamientos que exhibe (Clark, 1989).

#### *Musicoterapia*

Se define como la utilización de la música para inducir transformaciones en las personas que la escuchan o participan en actividades musicales. De acuerdo con esta definición, la musicoterapia integra métodos y procedimientos terapéuticos con el medio artístico de la música. Sin embargo, es imperativo destacar que una persona competente con conocimientos y experiencia debe emplear estas técnicas. Este enfoque asegura la realización de un proceso educativo y de rehabilitación alineado con los objetivos especificados para niños, adolescentes o adultos.

#### *Bailoterapia*

La bailoterapia implica la utilización de técnicas de baile que ayudan a aliviar afecciones físicas como la obesidad, la diabetes y los problemas cardíacos, así como a abordar los problemas de salud mental como la ansiedad, el estrés y la depresión. Además, fomenta la mejora de las funciones neuropsicológicas, incluidas las

habilidades motoras gruesas, la coordinación visual-manual, el equilibrio corporal y las secuencias de patrones rítmicos.

### *Tai chi*

Desarrollado originalmente como una forma de arte marcial en China durante el siglo XII, el taichí se ha convertido en una técnica de meditación de movimiento. Esta práctica combina movimientos fluidos con ejercicios de respiración y métodos de meditación para promover la relajación entre sus practicantes.

Una sesión típica de taichí abarca:

- **Movimientos:** Los participantes reciben instrucciones sobre una serie de movimientos realizados en pares de opuestos, alternando entre los lados derecho e izquierdo.
- **Formas:** A medida que las personas progresen en su práctica de taichí, aprenderán e implementarán una rutina o secuencia de movimientos.
- **Respiración:** La incorporación de técnicas de respiración tiene como objetivo inducir la relajación muscular, mediante la cual la respiración diafragmática se sincroniza con los movimientos ejecutados.
- **Concentración meditativa:** los practicantes se esfuerzan por lograr un estado mental concentrado mediante la realización de formas y técnicas de relajación.

### *Aeróbicos*

Los ejercicios aeróbicos comprenden un conjunto de ejercicios físicos que mejoran la resistencia cardiorrespiratoria de las personas, mejorando así la distribución del oxígeno en el torrente sanguíneo. Esta mejora contribuye al funcionamiento general del cuerpo y ayuda a mantener el equilibrio físico y psicológico. Los ejemplos de ejercicios aeróbicos incluyen caminar, trotar, andar en bicicleta, nadar, remar, patinar en línea, hacer esquí de fondo y utilizar máquinas de escalada.

### *Yoga*

Según el léxico de la Real Academia de la Lengua, el yoga se caracteriza por ser un conjunto de técnicas de concentración derivadas de esta doctrina filosófica que se practican para lograr un mayor control físico y mental. El yoga integra ejercicios de respiración, conocidos como pranayama, y posturas físicas, denominadas asanas, en

la búsqueda del equilibrio espiritual y mental a la vez que induce la relajación en el cuerpo, lo que facilita la entrada en un estado meditativo.

### *Mandalas*

Un mandala sirve como emblema espiritual vinculado al hinduismo y al budismo, y se cree que armoniza las energías de la tierra y fomenta la estabilidad y el equilibrio.

Este método tiene una amplia aplicación en los ámbitos académico y terapéutico, ya que adornar los mandalas ayuda a mejorar diversas funciones cognitivas, como la atención, la concentración, la motricidad fina, la secuenciación y el establecimiento de patrones de color.

### *Origami*

Originario de la tradición japonesa, el origami implica el arte de doblar papel para crear diversas formas y formas, ofreciendo una vía para embellecer los espacios.

El material principal empleado en el origami es el papel, disponible en una variedad de tonos, lo que lo convierte en una forma de arte que se adapta fácilmente a cualquier entorno. La práctica del origami fomenta la mejora de las funciones neuropsicológicas avanzadas, como el razonamiento lógico-abstracto, la creatividad, la concentración, la memoria, la atención y las habilidades motoras.

### *Discusión*

El síndrome de Burnout ha sido ampliamente examinado en varios estudios y se ha convertido en un tema importante en el ámbito profesional. Los orígenes del Burnout suelen estar relacionados con una combinación de elementos individuales y relacionados con el trabajo. Según y Maslach & Leiter (2016), los factores clave incluyen las demandas laborales excesivas, la falta de autonomía, el reconocimiento inadecuado, la percepción de injusticia y los valores contradictorios. Estos factores, intensificados por una atmósfera laboral hostil, pueden provocar una tensión emocional considerable (Schaufeli & Enzmann, 2020).

Los síntomas del agotamiento se clasifican en tres categorías principales: fatiga emocional, despersonalización y disminución de la sensación de realización personal (Maslach & Jackson, 1981). El agotamiento emocional, el síntoma más prominente, se caracteriza por sensaciones de presión y fatiga abrumadoras (Shirom, 2003). La despersonalización implica actitudes negativas y distantes hacia el trabajo y los

colegas, mientras que la reducción de la realización personal se manifiesta como una sensación de ineficacia y falta de realización (Demerouti et al., 2001).

Las repercusiones del agotamiento son diversas. Individualmente, está relacionado con problemas de salud mental como la depresión y la ansiedad (Hakanen & Schaufeli, 2012), así como con dolencias físicas como las cardiopatías (Melamed et al., 2006). Desde una perspectiva organizacional, el agotamiento contribuye al aumento del absentismo, a las altas tasas de rotación y a la disminución de la productividad y la calidad del trabajo (Leitter & Maslach, 2009). Estos resultados negativos enfatizan la importancia de abordar el agotamiento tanto para el bienestar de los empleados como para la sostenibilidad organizacional.

En cuanto a las intervenciones, la literatura recomienda una combinación de estrategias individuales y organizacionales. Las intervenciones personales abarcan prácticas de manejo del estrés, como la terapia cognitivo-conductual y la atención plena, que han demostrado aliviar eficazmente los síntomas del agotamiento (Grossman et al., 2004). Desde el punto de vista organizacional, es crucial crear un entorno laboral propicio mediante políticas que reduzcan la carga de trabajo y mejoren la comunicación (Karasek & Theorell, 1990). Además, fomentar el crecimiento profesional a través de programas de desarrollo de competencias puede aumentar la sensación de logro y mitigar el agotamiento (Bakker & Demerouti, 2017). Por ello, las organizaciones deben adoptar una postura proactiva, priorizando el bienestar de los empleados para prevenir el agotamiento y cultivar un entorno de trabajo próspero. La investigación futura debería centrarse en la evolución de la dinámica laboral y en el desarrollo de intervenciones más adaptables y eficientes adaptadas a los distintos entornos de trabajo.

## **Conclusiones**

El síndrome de Burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, es un problema notable en el entorno laboral contemporáneo con una prevalencia creciente. Las ramificaciones del agotamiento son muy variadas e incluyen efectos adversos en la salud mental y física de las personas, lo que lleva a un aumento del absentismo, la rotación de personal, la reducción de la productividad y la calidad del trabajo.

Las intervenciones dirigidas a las personas, como la terapia cognitiva conductual y las prácticas de atención plena, han demostrado su eficacia para aliviar los síntomas del agotamiento. A escala organizacional, crear un entorno de trabajo propicio implica reducir las cargas de trabajo, mejorar la comunicación y fomentar el desarrollo profesional continuo entre los empleados.

Existe una clara necesidad de realizar investigaciones futuras, en particular de estudios longitudinales que ofrezcan una visión completa de la progresión del agotamiento y de la eficacia sostenida de las intervenciones. Además, la rápida transformación del panorama laboral debido a la digitalización y el teletrabajo exige un examen exhaustivo para adaptar las estrategias de prevención y gestión del agotamiento a estas realidades emergentes.

### Referencias Bibliográficas

- Almada Quintero, M., Medina Wahnatah, A., Reyes Robles, M., López Esquerra, L., Medina Almada, M., & Medina Almada, A. (2022). Riesgos asociados con el trabajo y sus efectos en la salud, responsabilidad social empresarial. *Ordenamiento jurídico Mexicano. Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 38. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.481>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Balcázar Canales, M. J. (2014). Influence of job stress on academic performance of teachers of secondary education. *LOGOS*, 2(1). <https://doi.org/10.21503/log.v2i1.350>
- Bosque, M. (2008). *El Síndrome del Burnout. Qué es y cómo superarlo*. Paidós Ibérica.
- Botella, L., & Perez, M. A. (2002). Conciencia Plena (Mindfulness) Y Psicoterapia : Concepto , Evaluación Y Aplicaciones Clínicas. *Mindfulness y Psicoterapia*, 17(66/67), 77–120.
- Bravo Lepe, J. C., & Elizondo Gutiérrez, M. G. (2023). Síndrome de Burnout en profesoras durante la pandemia por COVID-19 en Chile. *Revista Educación Las Américas*, 12(1). <https://doi.org/10.35811/rea.v12i1.196>

- Buitrago Arria, D. S., & Jiménez Guzmán, C. (2017). *El juego de rol como herramienta pedagógica en la enseñanza de las humanidades*. Editorial Uniagustiniana. <https://doi.org/10.28970/ua.nc.2017.n4>
- Castro Rojas, M. C., Urquiza Maggia, J. A., & Leiva Loayza, E. I. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en personal militar del Instituto Geográfico Nacional del Perú. *Enfermería Global*, 21(2), 424–446. <https://doi.org/10.6018/eglobal.489281>
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout*. Sage Publications.
- Clark, D. M. (1989). *Cognitive behaviour therapy for psychiatric problems: A practical guide*. Oxford University Press.
- De Las Cuevas Castresana, C. (2003). Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias. *Trastornos Adictivos*, 5(2), 107–113. [https://doi.org/10.1016/S1575-0973\(03\)78559-6](https://doi.org/10.1016/S1575-0973(03)78559-6)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Sciences Press.
- Fernández-Polvillo, C., & Michel Vázquez, G. P. (2019). Análisis DAFO del grado contable en México. propuestas para un plan de estudios de la Universidad de Guadalajara. *EDUCADE - Revista de Educación En Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas*, 10, 17–38. <https://doi.org/10.12795/EDUCADE.2019.i10.03>
- Galé-Ansodi, C. (2017). “ASALTO AL CASTILLO”, UN JUEGO DE ROL Y ESTRATEGIA. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, 418. <https://doi.org/10.55166/reefd.vi418.583>
- Gantiva Díaz, C. A., Jaimes Tabares, S., & Villa Orozco, M. C. (2010). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato. *Psicología Desde El Caribe: Revista Del Programa de Psicología de La Universidad Del Norte*, 26, 36–50.
- Genevois, C. (2014). El Rol del Entrenador en las Primeras Etapas de Desarrollo. *ITF Coaching & Sport Science Review*, 22(63), 38–40. <https://doi.org/10.52383/itfcoaching.v22i63.507>



- Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M., & Valcárcel, P. (1995). A causal model of burnout process development: An alternative to Golembiewski and Leiter Models. *VII Congreso Europeo Sobre Trabajo y Psicología Organizacional*.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits. *Journal of Psychosomatic Research*, *57*(1), 35–43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Guerrero-Escobar, K. K., Navarro-Navarro, B. C., Carpio-Mendoza, J., & Duran-Panclas, M. (2023). Síndrome de Burnout en profesionales educativos. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, *7*(28), 690–697. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.547>
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, *141*(2–3), 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hernández Vásquez, Y. N., & Luna Rubio, D. C. (2009). *Determinación de síndrome de Burnout en los médicos que laboran en la Clínica Materno Infantil Eusalud en el primer semestre de 2009*. UDCA.
- Kabat-Zinn, J. (2005). *No Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. Hachette Books.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *No Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kobila, M. T., Parolin, M. A., Salazar, L., D'Avanzo, M. L., & Chiaramoni, N. S. (2022). Expectativas y desafíos en las relaciones laborales actuales. *Informes de Investigación. IIATA.*, *7*(7), 93–116. <https://doi.org/10.35305/iiata.v7i7.77>
- Leitter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, *17*(3), 331–339. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>
- Lozano Correa, L. J. (2008). El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, *63*, 127–144. <https://doi.org/10.21158/01208160.n63.2008.447>
- Lucena, M. das D. L. F., Silva, T. G. da, Nogueira, E. R., Sousa, J. C. M. de, Feitosa, A. do N. A., Assis, E. V. de, Pascoal, K. P. M. F., & Dias, M. J. (2022a). Burnout syndrome in teachers of higher education. *Brazilian Journal of Development*,

- 8(4), 24964–24975. <https://doi.org/10.34117/bjdv8n4-152>
- Lucena, M. das D. L. F., Silva, T. G. da, Nogueira, E. R., Sousa, J. C. M. de, Feitosa, A. do N. A., Assis, E. V. de, Pascoal, K. P. M. F., & Dias, M. J. (2022b). Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior / Burnout syndrome in teachers of higher education. *Brazilian Journal of Development*, 8(4), 24964–24975. <https://doi.org/10.34117/bjdv8n4-152>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach Burnout inventory*. Consulting psychologist's press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>
- Moreno, E., & Peralta, E. (2009). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en médicos especialistas del hospital Mario Gaytan Yanguas de Soacha durante el segundo periodo del año 2008*. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales.
- Muñoz, C. F., Correa, C. M., & Matajudíos, J. F. (2020). Burnout syndrome and coping strategies in early childhood teachers. *Educación • Education • Educação*, 41(37), 2020.
- Muñoz, C., Vásquez, J., Flores, D., Robles, G. R., & Peña, P. (2023). Síndrome de Burnout en Docentes de la Facultad de Medicina y Ciencia de la Universidad San Sebastián, Concepción, Chile. *CODES*. <https://doi.org/10.15443/codes2040>
- Muñoz Muñoz, C. F., & Correa Otálvaro, C. M. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226–242.
- Navarro, P. L. C., & Camilo, J. (2017). *Implementación del coaching en ocho (8) empresas de América Latina*.
- Nova, J. A. D. (2020). *El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres*

*docentes.*

- Otero, M. P., Carballo, M. M., & Solórzano, E. G. (2013). *Enseñar y aprender mediante coaching educativo.*
- Palomino Sánchez, R. A., Gamonal Montoya, J. A., Carrillo Vásquez, R. A., Vargas Quispe, G., & Herrera Bedoya, J. A. (2022). Síndrome de Burnout y clima institucional en instituciones educativas en Lima, Perú. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*  
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3131>
- Quintana Gutiérrez, C. D., & Díaz Alday, J. L. (2022). Burnout y su impacto en profesionales de la salud durante la pandemia por COVID-19. *REMUS - Revista Estudiantil de Medicina de La Universidad de Sonora*, 10–15.  
<https://doi.org/10.59420/remus.7.2022.88>
- Ramos González, M., Ramos Campos, F., & Vicente Castro, F. (2022). Estrés y burnout en profesores de educación física. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 2(1), 269–286. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2022.n1.v2.2351>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). A Síndrome de Burnout en docentes. *Ie Revista De Investigación Educativa De La Rediech*, 14(50), 45–67.
- Sallard Barraza, S. A., Cubillas Rodríguez, M. J., Román Pérez, R., & Abril Valdez, E. (2023). EXPECTATIVAS LABORALES Y SENTIDO DEL TRABAJO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. *Diversitas*, 19(1).  
<https://doi.org/10.15332/22563067.9110>
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (2020). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis.* CRC Press.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In *Handbook of occupational health psychology.* (pp. 245–264). American Psychological Association.  
<https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Torrent, H. (2007). El proyecto de los lugares del trabajo. *ARQ (Santiago)*, 66.  
<https://doi.org/10.4067/S0717-69962007000200002>
- Vásquez-Dextre, E. R. (2016). Mindfulness: Conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 79(1), 42.  
<https://doi.org/10.20453/rnp.v79i1.2767>
- Vasquez-Trespacios, E. M. (2020). Síndrome de burnout en los trabajadores de la

---

salud en la era del COVID-19. *CES Medicina*, 34, 126–127.

<https://doi.org/10.21615/cesmedicina.34.COVID-19.17>

Wolman, B. (1989). *Dictionary of Behavioral Science*. Academic Press Inc.

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