

PRINCIPALES FACTORES GENERADORES DEL BOURNUT EN LA POBLACIÓN  
TRABAJADORA DE COLOMBIA

CLAUDIA MARITZA ALVIS GOMEZ  
DIANA CAROLINA CASTAÑO GIRALDO

DOCENTE ORIENTADORA:  
VERONICA NATALIA FRANCO RODAS

PEREIRA

FEBRERO 2023

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO

UNIVERSIDAD UNIMINUTO EJE CAFETERO

## **AGRADECIMIENTOS**

Dedico a mi mamá, aquella mujer que siempre me ha impulsado a buscar nuevas opciones.

Con la dedicación, el amor y el compromiso que me brindaron para alcanzar un logro más en mi vida, dedico este trabajo a mi familia que con su amor me impulsan cada día a ser más integra, al igual que a mi compañera Maritza Alvis por su compromiso y apoyo, GRACIAS.

## Contenido

INTRODUCCION .....	4
JUSTIFICACION .....	6
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	8
METODOLOGIA.....	9
CRONOGRAMA.....	11
MARCO REFERENCIAL.....	12
MARCO LEGAL.....	15
MARCO INVESTIGATIVO.....	18
MARCO TEORICO .....	22
MARCO CONCEPTUAL .....	28
CONCLUSIONES .....	33
RECOMENDACIONES.....	35
BIBLIOGRAFIA .....	36
.....	

## INTRODUCCION

El presente trabajo, es una monografía de compilación sobre los principales factores generadores del burnout en la población trabajadora de Colombia. Que, en el país, está contenido en los elementos que abarcan el tema de riesgo psicosocial. La normativa lo delinea a nivel organizacional puesto que el riesgo psicosocial involucra en sus consecuencias, efectos negativos desde una visión integral del empleado (aspectos psicológicos, emocionales y comportamentales) “De acuerdo con la literatura científica, se considera que las causas más significativas del riesgo psicosocial, son generadas por interacciones negativas entre las condiciones laborales y el recurso humano, las cuales pueden desestabilizar el bienestar psíquico, comportamental, emocional y físico de los trabajadores, teniendo en cuenta que el bienestar debe ser integral, puesto que si se ve afectada la salud mental, se ve reflejado en el deterioro de la salud física y viceversa” (Arango Ivan, Bolivar Lina, Cudris. Marcela, 2018).

Esta compilación, se realiza como opción de grado de la especialización en gerencia de riesgos laborales seguridad y salud en el trabajo. En su contenido, se presentan y organizan datos sobre los principales factores generadores del burnout, término que es definido por Maslach (1993), como un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales. Esto implica que, “cuando se considera que una persona en su ejercicio profesional esta “quemada”, proyecta el hecho de que una situación (laboral, familiar o social) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptiva. Es el final de un proceso continuado de tensión y estrés” ( Lovo Javier, 2020).

La compilación de información es construida por bibliografía del 2018 en adelante, obtenida de fuentes confiables: bases de datos como SciELO, revistas y repositorios universitarios. Su enfoque es cualitativo y los instrumentos de recolección de información utilizados son las fichas RIA. Para la construcción de esta monografía se organizó la información en orden lógico de lo simple a lo complejo, y se analizó para finalmente presentar un análisis crítico sobre los principales factores generadores del síndrome de burnout en la población trabajadora de Colombia.

En esta condensación de información, subyace el interés de contar con un producto que integre información actualizada de los aspectos y variables repetitivas que se caracterizan por ser elementos desencadenantes del síndrome del burnout en el empleado Colombiano. Puesto que este, cuenta con una idiosincrasia, costumbres y patrones de afrontamiento que culturalmente lo diferencian de las particularidades del empleado en otros países. Por lo que sus lecturas, y modelos de intervención necesariamente no cuentan con el ajuste a la realidad colombiana del empleado.

## JUSTIFICACION

El síndrome de burnout es una enfermedad que se puede presentar en cualquier persona que este expuesta a factores que sobrepasen su nivel de adaptación al medio; Es provocado por un contexto de demanda laboral alta, en el cual el empleado se ve afectado por situaciones estresores que pueden llegar a generar la presencia de un nivel de riesgo psicosocial alto. “Estos desafíos laborales le exigen al trabajador adaptarse de forma continua a los retos laborales, demandas del empleador, relaciones con colegas y clientes, que aunado con las responsabilidades de la vida diaria en su hogar, puede traducirse en una combinación de factores que afectan negativamente su estado de salud y calidad de vida, lo cual favorece la ocurrencia de accidentes de trabajo, empeora enfermedades de origen común o aumenta la frecuencia de presentación de enfermedad laboral” (Malagón Jeandran 2020).

Conocer los aspectos que pueden generar un burnout en el empleado colombiano es de gran importancia, puesto que da conceptos y elementos para la prevención de este síndrome en las empresas del país tanto públicas o privadas, además brinda una información ajustada a la realidad cultural, personalidad del empleado y sus respuestas de afrontamiento dadas según de las condiciones laborales del país. En complemento, entrega en su contenido información para la mitigación de estrés, aspecto que tiene una estrecha relación con el riesgo psicosocial y que es dado porque la persona está expuesta a variables estresoras que se pueden prevenir desde el contexto organizacional. “Estos estresores pueden generar fallas en el bienestar de la salud integral, que conllevan a: problemas psicológicos como disminución de la autoestima, del ánimo, ansiedad, depresión, agotamiento emocional, entre otras alteraciones que influyen en el comportamiento y pueden generar aislamiento social, ... Esta sintomatología se considera una respuesta corporal ante el desequilibrio del entorno laboral y su consecuente

afectación a la salud” (Arango Ivan, Bolivar Lina, Cudris. Marcela, 2018).

Sumado a lo anterior, el contexto social y político del país, son factores conspiradores que pueden llegar a convertirse en variables independientes que afecta al gremio empresarial y en consecuencia empujan a toma de decisiones en la estructura y funcionalidad organizacional. (un ejemplo lo es el recorte personal, cierre de empresas, quietud en oportunidades de crecimiento, aumento de la carga laboral, extensión horarios de trabajo etc. Situaciones que demandan al empleado roles no correspondientes a su cargo etc.). Es por lo anterior que se considera que “Los problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador” (Malagón Jeandran 2020).

Lo anterior, en su composición alimenta una realidad organizacional que fomenta la presencia de factores estresores en el personal; como lo son: el incremento de manera progresiva en la carga laboral, condiciones contractuales inestables, un ambiente laboral con tipos de contrato que no permite la continuidad de los mismo etc. Variables que impactan directamente las condiciones de vida del trabajador y hacen parte de los múltiples factores generadores de un estrés alto y finalmente en un burnout. “Los estilos de vida actuales generan múltiples estresores que se prolongan en el tiempo, los laborales son uno de los estresores más comunes. La experiencia subjetiva de la persistencia en el tiempo de sobredemandas laborales favorece el desarrollo de estrés agudo que luego se torna crónico (Lovo, Javier 2020)

## **OBJETIVO GENERAL**

Redactar un análisis crítico sobre los principales factores generadores del burnout en la población trabajadora en Colombia

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Buscar la información bibliográfica del 2018 en adelante relacionada con los principales factores generadores del burnout en la población trabajadora en Colombia.
  
- Organizar la información en orden lógico de lo simple a lo complejo de los principales factores generadores del burnout en la población trabajadora en Colombia.
  
- Analizar la información sobre los principales factores generadores del burnout en la población trabajadora en Colombia.

## METODOLOGIA

El presente documento es una monografía de compilación, conocida como una investigación científica de carácter documental en el que se relaciona, compara y seleccionan premisas claves para construir un texto de carácter analítico- crítico, referente a una bibliografía consultada en fuentes confiables. Para la presente fueron Redalyc, SciELO, revistas y repositorios universitarios nacionales (universidad de Antioquia, Caldas, Manizales, Libre) e internacionales: universidad de Ecuador, universidad de Perú y universidad de Granada España. El alcance es descriptivo, al permitir explicar el tema del proyecto, y brindar información detallada acerca de las diferentes factores que generan el burnout en la población trabajadora en Colombia; su construcción tiene un enfoque cualitativo porque estudia y analiza estos factores, puntualizados en las diferentes fuentes del 2018 a la fecha; Se utilizó como instrumento de recolección de información las fichas RIA, en ellas se precisan datos como el título, el objetivo del contenido, fecha de emisión, el resumen de la publicación y la relación de este con el contenido que se busca. Permitiendo mostrar una información precisa y completa de los datos necesarios y de apoyo para la monografía en desarrollo.

Se empleo como browser de búsqueda Google y los filtros o palabras claves fueron: factores, síndrome burnout, Colombia, 2018 en adelante. Se encontraron aprox 110 artículos de los cuales se filtraron 60 y se excluyeron 12 por no relevancia de información y se seleccionaron 38 los cuales cumplían en relación al contenido: al considerar palabras claves: el tema (síndrome burnout), población (Colombia o alguna región del país) y factores (variables presentes, factores estresores, desencadenantes). Se hizo necesario considerar fuentes como la organización mundial de la salud y artículos de universidades extranjeras por su relación con el tema y aporte al marco referencial. Se desarrollaron tres momentos para su logro; un primer momento donde se buscó,

indago y consulto la información bibliográfica del 2018 en adelante disponible en el tema y relacionada con los principales factores generadores del burnout en la población trabajadora en Colombia. Un segundo momento, en el que se organizó la documentación obtenida en orden lógico de lo simple a lo complejo. reflejando así, una línea de contenido bibliográfico de lo general (una variable o dos) a lo específico (tres variables o más). Y un tercero donde se seleccionó, relaciono y se analizó la información. Para finalmente elaborar un documento crítico sobre los principales factores generadores del burnout en la población trabajadora en Colombia.

## CRONOGRAMA

SEMANA	SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBR E				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección inicial del tema	X	X																														
Búsqueda de información			X	X	X	X																										
Borrador inicial del tema							X																									
Ajuste de la pregunta de investigación																																
organización de la información	=			X	X	X	X																									
planteamiento del objetivo								X																								
análisis o estudio de la documentación									X	X																						
análisis o estudio de la documentación										X	X	X																				
Organización de la información =en fichas RIA, en orden de lógico =de lo simple a lo complejo											X	X							X	X												
redacción y ajustes en la introducción, justificación, tabla de contenido y cronograma													X	X							X	X	X									
redacción de la monografía (cuerpo del trabajo)																					X	X	X	X								
redacción de contenido crítico, conclusiones																									X	X	X	X				

## MARCO REFERENCIAL

El síndrome de burnout o también conocido como síndrome del quemado, “es un síndrome de cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso” (Dorantes Judith, Silvano José 2019). Es por lo tanto, un proceso de agotamiento mental, físico y emocional, que se va consolidando como un estado permanente en el tiempo y genera alteraciones tanto en el comportamiento, a nivel emocional y físico. Distintas variables pueden afectar la salud: los horarios extensos, la sobre carga laboral, la presión, la satisfacción laboral, por lo que estas variables son un factor común en los niveles de compromiso, rendimiento y productividad en el empleado. “Yunsoo Lee y SunheeJ 2018 han demostrado que las demandas laborales como la carga de trabajo física, la claridad de rol, la sensibilidad al tiempo en entorno y el trabajo por turno afectan negativamente varios aspectos de la salud física y psicológica del individuo reflejando un mayor agotamiento, insatisfacción laboral, menor compromiso, afectando negativamente el rendimiento y productividad” (Galeano, Natalia, Cortes stefany, 2020). Aspectos que a la luz de los conceptos encontrados sobre el burnout se encuentran presentes en el síndrome como síntomas y elementos consecuencia.

Es por lo anterior, que este trabajo tiene como objetivo principal analizar las variables generadoras del burnout en la población trabajadora en Colombia. Información de gran importancia, porque su compilación permite agrupar los estudios dados a la fecha a nivel nacional e identificar sus relaciones, puntualizaciones y análisis, que finalmente brindan una información útil tanto a nivel académico como organizacional, puesto que es un insumo para construir programas de intervención acordes a la población colombiana, además su prevención hace parte de la prevención a tiempo del riesgo psicosocial en las empresas.

El burnout, presenta sus inicios como concepto en los años 70, término que fue usado para caracterizar actitudes, sensaciones y observaciones de desgaste y agotamiento en trabajadores. Su principal autor Herbert Freudenberger (1974), psicólogo clínico, uso su término para “... *definir las actitudes y síntomas de los trabajadores voluntarios en su clínica, quienes al cabo de un periodo más o menos largo, entre uno y tres años en la mayoría de las ocasiones, se encontraban desmotivados, con pérdida de energía, y faltos de todo interés*” (Dorantes, Silvano 2018).

A próximamente en 1980, la psicóloga Cristina Maslach, lo definió como un cansancio emocional que dirige a una pérdida de motivación y genera sentimientos de inadecuación y fracaso (Maslach & Jackson, 1981). Sensaciones asociadas a comportamientos consecuencia de un nivel de estrés severo. “El síndrome de burnout es un proceso secundario a una respuesta negativa al estrés laboral crónico, que aparece cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento que el sujeto suele emplear” (Bolaños E- Herrera J- M Lucy, 2019).

El desarrollo y estudio del síndrome de burnout como concepto ha sido analizado, e indagado tanto desde el punto de vista médico, fisiológico, psiquiátrico; sus efectos son severos, duraderos y generan en el trabajador depresión, ansiedad, trastornos resultados de todo un proceso de agotamiento emocional. Gil Monte dice “ el término Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT),...es entendido como una respuesta psicológica a la dinámica estresante del contexto laboral, teniendo como principal consecuencia la aparición de un estrés crónico mezclado con respuestas emocionales inadecuadas; este SQT se puede clasificar en dos perfiles, en el primero se presentan sentimientos de

malestar emocional como respuesta al estrés laboral, considerándose moderado y no incapacitante y, en el segundo, las respuestas emocionales se intensifican, se genera un sentimiento de culpa y hay un desgaste psíquico mayor” ( Gomez Ángel Alexander 2019)

Su constructo más elaborado, emerge de los sistemas organizacionales “De esta manera, el síndrome de “quemarse por el trabajo” se relaciona con los procesos organizacionales del centro de trabajo, así como con las tareas propias del trabajo realizado (Gil-Monte, 2001)”. Comportamientos no ajenos a otros escenarios o campos de acción, y también presentados en profesionales del sector salud, docencia, ingenierías, incluso en el deporte.

## MARCO LEGAL

“En Colombia, la Resolución 2646 de 2008, establece y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación de origen de las patologías causadas por el estrés”. (Malagón Jeandran 2020). Y es a partir de esta normatividad que se exige a las empresas la valoración de riesgo psicosocial, y la intervención a partir de los resultados obtenidos, a fin de prevenir e implementar acciones que mitiguen o disminuyan la probabilidad de que el trabajador presente niveles de riesgo psicosocial. Se encuentran diferentes leyes que van dando una línea de tiempo dictamen de leyes que van fortalecimiento su regulación. Ley 776 de 2002, por la cual se dictan las normas sobre la organización, administración y prestación del sistema general de los riesgos profesionales, en Colombia 2002, en el artículo 2º explican todo lo referente a las incapacidades temporales siendo éstas de gran interés para la problemática que se viene presentando al momento de hablar de burnout en el ambiente laboral.

Decreto 1477 de 2014 por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales, aumentó la visión de las patologías mentales y del comportamiento generadas por agentes psicosociales incluyendo en este caso y para interés del trabajo de grado, el síndrome de burnout, al igual que otros trastornos de comportamiento que afectan a un trabajador con dicho síndrome, es por esta razón que se cita dicho decreto para un conocimiento más amplio y profundo del tema que se está tratando, en la sección 1 numeral 4 agentes psicosociales se identifica claramente como estos agentes intervienen en la salud mental del colaborador, pues todas las enfermedades que se deriven del estrés a causa de la exposición a los riesgos psicosociales en las empresas y un mal manejo de una

organización, de un mal gerente puede causar en el trabajador síndrome de burnout.

Existieron múltiples investigaciones acerca del síndrome de burnout, pero es solo hasta el año del 2021 que este ocupa un lugar en la clasificación internacional de enfermedades y fue en la versión número 11 del CIE -11 “El síndrome de Burnout está definido en la legislación colombiana como una enfermedad laboral derivada del estrés, con la entrada en vigencia del CIE-11 en el año 2021, fue incluida como diagnóstico médico claramente definido. Las leyes colombianas consideran el Síndrome de Burnout como un riesgo derivado de la exposición a los peligros psicosociales que tienen una significativa normatividad en el país. “(Vivas Samuel David, Fonseca Mauricio, 2019)”.

Dicho lo anterior se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de los riesgos psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional estas disposiciones se encuentran reglamentadas en la Resolución 2646 de 2008 en dicha resolución se estableció que para la identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales se deben utilizar instrumentos validados en Colombia.

El Ministerio de Trabajo de Colombia, con la resolución 2404 de 2019, adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. Adicionalmente, en la misma Resolución, adopta el Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - Burnout. Ministerio de

Trabajo de Colombia; 2019. Siendo esta batería una herramienta indispensable y normatizada para la evaluación de los riesgos psicosociales a los cuales están expuestos los trabajadores de una empresa, permitiendo evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se están enfrentando los colaboradores, con estos resultados se debe realizar un plan de intervención, que vele por el bienestar tanto del colaborador como el de la empresa colombiana.

## MARCO INVESTIGATIVO

Según los estudios consultados, el burnout hoy es involucrado en el contenido médico y fue reconocido de una manera más formal a finales del 2018 e inicios del 2019, en el que precisan los indicadores para calificarlo como una enfermedad. “La organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció en 2019 el burnout como enfermedad, que será incluida en la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos (CIE 11, cuya entrada en vigor se ha fijado para el 1 de enero de 2022” (Sevilla 2021). Es por lo anterior, resulta de gran importancia el reconocimiento de este síndrome en la población trabajadora en Colombia, ya que en el ámbito laboral los trabajadores están expuestos constantemente a situaciones o variables estresores que pueden llegar a ser facilitadores de un síndrome de burnout en el empleado.

Al entrar en una categoría a este nivel, se encuentra variedad de documentación que simplifica e ilustra la historia natural del síndrome de burnout como enfermedad, para la presente monografía se retoma la de (Navarro M 2020). En ella, se permite conocer las variables independientes y dependientes que hacen presencia para evaluación y progreso a una enfermedad. como referencia investigativa el siguiente gráfico lo simplifica



Tomado de página rompercadenas.com; Miriam Câmara Navarro.

El cuadro anterior, logra condensar en una imagen la generalidad el proceso evolutivo del síndrome. Muestra a su inicio la presencia de síntomas de carácter fisiológico y emocional que dan indicio de su fase inicial, allí se encuentra la presencia dolores de cabeza, musculares, cansancio entre otros, condiciones que generan dificultad para dormir, fatiga, desmotivación o aburrimiento, que al no detenerse o mitigarse desencadenan comportamientos a nivel laboral como el cinismo, poco interés por la tarea, incluso el uso de fármacos para una respuesta o afrontamiento adecuada a nivel laboral; Esta fase es un momento crítico, donde las respuestas del empleado a nivel laboral, son representadas en ausentismo, poco compromiso, agotamiento, depresión, ansiedad etc.

Toda enfermedad presenta tres momentos: el prepatógeno, que refiere a un momento donde se encuentra las variables iniciales, se identifican los contextos generadores de la enfermedad, es decir los factores externos a la enfermedad que ayudan a generar un hogar o lugar para ella. El segundo momento, es el patógeno en el cual se consolida la enfermedad, se fortalecen los signos y variables desencadenes del síndrome en sí y

finalmente el resolutivo, que hace referencia a la enfermedad como tal, sus signos y consolidación como cuadro clínico emergente.

A realizar la revisión de los artículos que se han generado del 2018 a la actualidad, se encuentran estudios focalizados en poblaciones docentes, en empleados de empresas públicas y privadas, incluso hay explicaciones a nivel médico de este síndrome. En todos se mantiene un factor común y es la explicación del síndrome de burnout a partir del referente teórico dado por Maslach (1993), quien lo considera “un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida de la realización personal”. Esta autora, dio una estructura inicial del tema, que, en lo leído a la fecha se continúan confirmando sus hallazgos.

En términos médicos, el burnout es la consecuencia de la superación de los niveles de adaptación a una situación continua o contexto, que resulta en una superación o desbordamiento de la capacidad de afrontamiento de una situación o contexto particular, sea familiar, laboral, social. “El hombre, puede perfectamente adaptarse a condiciones insalubres o adversas sin perder el equilibrio de su medio interno, por un periodo breve de tiempo; pero si se prolonga, el cuerpo, en su afán de mantener la homeostasis general, sacrifica la estabilidad de sus partes, hasta que esa misma inestabilidad que se ha acumulado destruye todo el sistema” (Lovo Javier 2020). Esta afirmación es contundente y remite a una amplitud de aspectos a considerar, en lo que refiere a los efectos del burnout en el hombre; Como lo cita Javier Lovo, es un daño al sistema.

Los estudios publicados con población colombiana han sido en diferentes sectores o campos de acción, entre los más comunes se encuentra personal médico (profesionales, especialistas,

auxiliares en el mismo gremio), personal docente tanto de colegios como de universidades, trabajadores de empresas públicas y privadas con diferente misionalidad: transportes, servicios etc. Que, en lo referente a variables generadores o estresores en el trabajador, coinciden en vincular el (clima laboral hostil, sobrecarga laboral, jornadas extensas, remuneración injusta etc.), como componentes que canalizan al trabajador a un nivel de estrés alto y en la superación de su tolerancia, al síndrome burnout como un resultado de colapso de variables pilares en la vida del trabajador; Independiente de ser empleado con vinculación directa, prestador de servicios, profesional o no, puesto que las variables que coinciden son articuladas al rol en general que desempeña una persona, a su contenido funcional el cual genera una consecuencia y por tanto un contexto y cuya respuesta a dicha demanda resultan salpicando la vida del ser humano (laboral, personal, familiar, social).

## MARCO TEORICO

Hablar de burnout, generalmente remite a un síndrome generado por un nivel de estrés máximo no tolerable por la persona, en el que se quebrantan los modelos de afrontamiento que mantienen el equilibrio entre la respuesta a una situación y la capacidad de afrontamiento. Se considera entonces, que “Uno de los estresores más comunes, de manera crónica, es el medio laboral. Cuando los mecanismos de adaptación son superados, se presentan distintas alteraciones, una de ellas es el llamado síndrome de burnout. Que este compuesto por: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Lo que genera, una constelación de síntomas, con múltiples consecuencias en la calidad de vida de las personas” (Lobo Javier, 2020).

En la revisión bibliográfica para analizar los factores generadores del burnout, se encuentra que los antecedentes más comunes al concepto de burnout están enmarcados en los iniciales dados por Maslach y Jackson quienes lo definen “, como un síndrome de cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso (Aracely Judith, Nova Dorantes y Tobón Sergio 2018 ); Sus consecuencias tiene un impacto en el ejercicio laboral del empleado , en su calidad de vida, y la percepción de auto realización, es por esto que se afirma que el burnout trae consigo “ Factores que tienen implicaciones en la salud física y emocional, con consecuencias que impactan en la calidad de vida y en el desempeño profesional.” (Aracely Judith, Nova Dorantes y Tobón Sergio 2018.

Su término tiene además origen en las organizaciones, porque fue a partir del cansancio laboral y la demanda de trabajo que el empleado al responder a ella, mostraba disminución de su

espacio personal y de descanso, por lo que el ejercicio laboral se extendía por más tiempo del habitual, es así que el contenido de la tarea, las cargas laborales demandantes son variables o estímulos desencadenantes característicos en las personas que presentan burnout. “...la presentación de *burnout* es la secuencia predecible de la persistencia de un estresor dentro del ámbito laboral, seguido por un periodo de mal ajuste a los cambios que se harían necesarios para mantener la homeostasis psicológica del individuo” (Lovo, Javier 2020).

La razón anterior, hace considerar objeto de estudio el agotamiento y el cansancio laboral, porque enlazan al síndrome de burnout a un proceso dado por elementos que se conjugan en el ámbito organizacional. “los primeros estudios de este padecimiento datan de 1980, en que se detectaron síntomas de agotamiento como consecuencia de un trabajo intenso, en el que se dejaban de lado las necesidades personales para cumplir con las exigencias de los demás y del propio trabajo. De esta manera, el síndrome de “quemarse por el trabajo” se relaciona con los procesos organizacionales del centro de trabajo, así como con las tareas propias del trabajo realizado” (Aracely Judith, Nova Dorantes y Tobón Sergio 2018).

Otra de las definiciones dadas al burnout, es aquella que considera este como una vivencia y lectura individual que genera cambios a nivel físico y emocional con resultados en la percepción del empleado con impacto en la organización, “Gil Monte y Peiró (1997) lo definieron como una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, los cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales, todo esto como consecuencia del estrés crónico”. (Lovo, Javier, 2020).

La anterior conceptualización, vincula el estrés como elemento determinante en el padecimiento del burnout. El estrés es entonces el envase, de un contenido (carga laboral, emociones, horarios extensos, mala remuneración, pocos espacio de descanso etc., que estanca, limita el bienestar del trabajador y su desbordamiento sería el burnout.

En esta revisión, retomamos la definición citada por Sandra Rubio 2019: “Se conoce al estrés como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias y los recursos percibidos por el trabajador” (Rubio Sandra, 2019). Dando un mapa claro para la puntualización de los elementos generados del Burnout, que coincide con la definición dada por Javier Lovo quien es conciso y menciona “... el concepto de *estrés*, como el modelo de quiebre ante tensiones sostenidas en el tiempo, con la consecuente presentación de alteraciones orgánicas en el individuo, sigue teniendo un rol central para la comprensión de muchos trastornos”. (Lovo, Javier 2020)

Al vincularse el burnout con el estrés, y específicamente siendo el resultado de un estrés severo, se hace necesario analizar y descomponer la información, en la que se encuentra el estrés como el delineador que altera la vida del empleado, un contenido que ha sido presente en el trabajador de una manera consistente y acumulativa, que agota y desgasta emocional y mentalmente hasta desbordar la capacidad tolerada por el empleado. “Cuando los mecanismos de adaptación son superados, se presentan distintas alteraciones, una de ellas es el llamado *síndrome de burnout*. Está compuesto por: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Lo que genera, una constelación de síntomas, con múltiples consecuencias en la calidad de vida de las personas” (Lovo Javier, 2020)

En la legislación Colombia se encuentra el estrés presente como un detonante del riesgo psicosocial, causante de variedad de enfermedades, asociadas desde el campo laboral y se exige desde la corte suprema la prevención e intervención de variables que causen o desencadenen este riesgo “Todas estas enfermedades como derivación del estrés generado por exposición a los peligros psicosociales en los entornos laborales. Desde la adopción del Código Sustantivo el Trabajo en 1950, los empleadores tienen la obligación de adoptar medidas para proteger a los trabajadores de los peligros y riesgos ocupacionales” (Vivas Samuel ,2019).

Para lo anterior, se hace necesario entender que el riesgo psicosocial hace referencia al conjunto de elementos de carácter social (raza, genero, edad, condiciones de salud, nivel académico) y psicológico (creencias, pensamientos, patrones de afrontamiento, aprendizajes, emociones, sensaciones) que pueden verse afectados, alterados o desestabilizados por el desarrollo de una tarea o función en el ejercicio laboral. “Estos factores de riesgo psicosocial alteran la salud física y psicológica, producen cambios de conducta y afectan negativamente las relaciones interpersonales, deterioran los vínculos sociales y por ende afectan la calidad de vida de los individuos. Los trabajadores que se encuentran expuestos con frecuencia a estresores psicosociales en el medio laboral pueden presentar perturbaciones en las funciones normales del cuerpo-mente (Malagón, Jeandran 2020).

Es así que, el riesgo psicosocial es considerado un factor presente en el contexto laboral y se encuentra regulado y expuesto al deber de las organizaciones su prevención e intervención desde la tarea, desde las condiciones laborales, contexto, ambiente y clima organizacional. Puesto que son estas condiciones las que pueden tener un impacto

positivo o negativo en el trabajador colombiano. “las condiciones de trabajo cobran especial relevancia. El clima laboral juega un papel importante en el desarrollo integral de cada individuo, influenciando positivamente la vida del trabajador, generando satisfacción, enriquecimiento personal, placer, estatus social. Sin embargo, también puede generar un impacto negativo por medio del incremento del estrés, agravamiento de síntomas psicosomáticos o empeorando cuadros médicos de enfermedades crónicas (Alpi y Flórez, 2004 citado por Malagón, Jeadran 2020).

Lo anterior conjuga, que entre los elementos principales detonadores del burnout encontrados según los estudios realizados con población trabajadora en Colombia la carga laboral – horarios extensos es una variable que se mantiene desde las líneas teóricas y estudios realizados lo siguen confirmando “... jornadas laborales mayores a 8 horas por día, carga laboral media ha alta, falta de autocuidado” (Echeverry Mauricio, Romero Steevens 2021). Situación que resulta en agotamiento.

Otra variable que se identifica particularmente en todos los estudios consultados del burnout es la disminución de la vida personal del empleado, dada por una desarticulación de la demanda laboral con la disponibilidad y capacidad de respuesta del trabajador, que implica entonces la pérdida de su vida social, familiar, su tiempo para descanso personal y su calidad de vida. Por dar respuesta a las demandas laborales, que finalmente terminan en poca o cero motivaciones y detonando otros factores de carácter psicológico o mental como lo es la depresión, y perdida de realización personal.” Los problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador” (Arango Oscar Iván, Bolívar Lina Marcela 2018).

Y finalmente, la presencia de estrés permanente en el tiempo; Entendido este como la sensación

tensión, presión y angustia (inquietud) generada por el compromiso y demanda constante en su ejercicio laboral. Que impactan al trabajador en la ruptura de su capacidad de tolerancia y de afrontamiento. “ Estos desafíos laborales le exigen al trabajador adaptarse de forma continua a los retos laborales, demandas del empleador, relaciones con colegas y clientes, que aunado con las responsabilidades de la vida diaria en su hogar, puede traducirse en una combinación de factores que afectan negativamente su estado de salud y calidad de vida, lo cual favorece la ocurrencia de accidentes de trabajo, empeora enfermedades de origen común o aumenta la frecuencia de presentación de enfermedad laboral” ( Malagón, Jeandran 2020).

## MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos más relevantes en la presente monografía son: El concepto síndrome definido como un conjunto de síntomas que precisan o caracterizan a una enfermedad o condición que se manifiesta en una persona y/o que puede o no tener causas conocidas, (OPS / OMS). Es de suma importancia conocer que se habla para poder tener claridad respecto al tema y comprender más simple el escrito.

Según se observa con el paso del tiempo varios autores han podido definir el termino denominado “Burnout” con diferentes conceptos, aunque de una u otra manera se acercan a la similitud logrando hacer su aporte positivamente a cada una de las necesidades. El termino Burnout fue acuñado en 1974, por (Herbert Freudenberger, 1974) quien lo relaciona a síntomas de agotamiento como consecuencia de un trabajo intenso en el que se dejaba de lado las necesidades de cada empleado para cumplir con la labor ordenada por el patrono.

El constructo denominado “Burnout”, o “estar quemado por el trabajo”, es definido, entre otros autores, por la psicóloga Cristina Maslach, como un síndrome de cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y progresa hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. (Maslach & Jackson. 1981). Termino ajustado sobre (Maslach, 1993), quien lo considera un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales. Esto implica que, cuando se dice que un profesional esta “quemado” debe reflejar el hecho de que una situación (laboral, social o familiar) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptativa. Es el final de un proceso continuado de tensión y estrés (Álvarez Gallego y Fernández Ríos, 1991). De esta forma se podría decir que la perdida de

motivación va llevando al trabajador a bajar su rendimiento físico y emocional, referente a lo que conlleva con la practica laboral, afectando su entorno social, familiar y personal.

La organización: es una unidad social coordinada, consiente, compuesta por dos personas o más, que funciona con relativa constancia a efecto de alcanzar una meta o una serie de metas comunes. Según esta definición las empresas productoras y de servicios son organizaciones, (**Idalberto Chiavenato**). El individuo como tal no puede vivir aislado, sino en continua interacción, de esta interacción y persiguiendo un fin común nacen las organizaciones, es entonces, que a nuestro entender una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formadas por dos o más personas, la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización, y esta existe cuando existen personas capaces de comunicarse, que estén dispuestas a actuar en conjunto y logren un objetivo común. En resumen, las organizaciones son conformadas para que las personas que trabajan allí lo hagan de manera eficaz, tranquilas y puedan cooperar para un bien común.

El estrés, es un concepto contenido en burnout ya que sus conceptos cuentan con una similitud y uno lleva al otro, el concepto que brinda la organización mundial de la salud, (OMS) define el estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción. (OMS). Diciendo esto se puede mostrar que, si un trabajador está expuesto aun estresor este va creando una respuesta a estrés, es por esta razón que se van creando diferentes factores, estos llevando posiblemente a un síndrome como lo es el burnout. De igual forma es importante retomar la exposición que hace la organización internacional del trabajo, donde reconoce al estrés laboral como el riesgo emergente derivado de las nuevas condiciones de trabajo y empleo en el mundo, cuyos costes e implicaciones para

las empresas y la salud mental de los trabajadores han incrementado, (OIT).

La carga de trabajo o carga laboral: resultado de la presión cognitiva, emocional y física producto de las exigencias en las tareas ejercidas por el trabajador, de igual forma es posible que exista prevalencia de una sobre otras, esto depende únicamente del tipo de trabajo que realice el trabajador, (Calderón Et al. 2018). Con esta aclaración este concepto está muy ligado al tema de la monografía, ya que este es fundamental para conocer uno de los principales generadores del burnout en la población trabajadora de Colombia.

La razón anterior, hace considerar objeto de estudio el agotamiento y el cansancio laboral, por enlazar el síndrome de burnout un proceso dado por elementos que se conjugan en el ámbito organizacional. “los primeros estudios de este padecimiento datan de 1980, en que se detectaron síntomas de agotamiento como consecuencia de un trabajo intenso, en el que se dejaban de lado las necesidades personales para cumplir con las exigencias de los demás y del propio trabajo. De esta manera, el síndrome de “quemarse por el trabajo” se relaciona con los procesos organizacionales del centro de trabajo, así como con las tareas propias del trabajo realizado” (Aracely Judith, Nova Dorantes y Tobón Sergio 2018).

Otra de las definiciones dadas al burnout, es aquella que considera este como una vivencia y lectura individual que genera cambios a nivel físico y emocional con resultados en la percepción del empleado con impacto en la organización, “Gil Monte y Peiro (1997) lo definieron como una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, los cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales, todo esto como consecuencia del estrés crónico”. (Lovo, Javier, 2020).

La anterior conceptualización, vincula el estrés como elemento determinante en el padecimiento del burnout. El estrés es entonces el envase, de un contenido (carga laboral, emociones espesas de consistencia pesada que estanca el bienestar del trabajador, donde su desbordamiento sería el burnout. En esta revisión retomamos la definición citada por Sandra Rubio 2019: “Se conoce al estrés como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias y los recursos percibidos por el trabajador” (Rubio Sandra, 2019). Dando un mapa claro para la puntualización de los elementos generados del Burnout, que coincide con la definición dada por Javier Lovo quien es conciso y menciona “... el concepto de *estrés*, como el modelo de quiebre ante tensiones sostenidas en el tiempo, con la consecuente presentación de alteraciones orgánicas en el individuo, sigue teniendo un rol central para la comprensión de muchos trastornos”. (Lovo, Javier 2020).

Al vincularse el burnout con el estrés, y específicamente siendo el resultado de un estrés severo, se hace necesario analizar y descomponer la información, en la que se encuentra el estrés como el contenido que altera la vida del empleado, un contenido que ha sido presente en el trabajador de una manera consistente y acumulativa, que agota y desgasta emocional y mentalmente hasta desbordar la capacidad tolerada por el empleado. “Cuando los mecanismos de adaptación son superados, se presentan distintas alteraciones, una de ellas es el llamado *síndrome de burnout*. Está compuesto por: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal. Lo que genera, una constelación de síntomas, con múltiples consecuencias en la calidad de vida de las personas” (Lovo Javier, 2020)

En la legislación Colombia se encuentra el estrés presente como un detonante del riesgo psicosocial, causante de variedad de enfermedades, asociadas desde el campo laboral y se exige desde la corte suprema la prevención e intervención de variables que causen o desencadenen este riesgo “Todas estas enfermedades como derivación del estrés generado por exposición a los peligros psicosociales en los entornos laborales. Desde la adopción del Código Sustantivo el Trabajo en 1950, los empleadores tienen la obligación de adoptar medidas para proteger a los trabajadores de los peligros y riesgos ocupacionales” (Vivas Samuel ,2019).

## CONCLUSIONES

Se identifican en común tres principales factores generadores del burnout en Colombia, según los artículos revisados sobre el tema del 2018 en adelante y son: la carga laboral-horarios extensos, la pérdida del espacios personales y familiares por respuesta a la demanda laboral y la sensación de estrés permanente en el tiempo. Las dos primeras mantienen su relación con sus orígenes conceptuales de Herbert Freudenberger quien dice que en el burnout “... se detectaron síntomas de agotamiento como consecuencia de un trabajo intenso en el que se dejaban de lado las necesidades personales para cumplir con las exigencias de los demás y del propio trabajo. De esta manera, el síndrome de “quemarse por el trabajo” se relaciona con los procesos organizacionales del centro de trabajo, así como con las tareas propias del trabajo” (Aracely Judith, Nova Dorantes y Tobón Sergio 2018). Y como último factor generador, se considera el estrés, término que “se conoce como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias y los recursos percibidos por el trabajador” (Rubio Sandra, 2019) y que tiene efectos tanto en aspectos sociales como psicológicos en el empleado.

El burnout en el país presenta estudios focales, con sectores específicos y en su mayoría son orientados a caracterizar una población, a cruzar aspectos de personalidad como predisponentes del burnout. Empero, se queda corto en modelos tanto preventivos como de intervención, que puedan considerarse como rutas de trabajo en las organizaciones. La legislación colombiana exige su intervención, reconoce su existencia, sin embargo, se carece de amplia información (más de 10 estudios) en modelos de intervención probados en los trabajadores de Colombia.

En investigaciones académicas, el burnout tiene un buen nivel de investigación a nivel documental y experimental en el país; Puesto que se encuentran tanto aplicaciones de instrumentos de medición, como análisis de información y su relación con la personalidad, condiciones de vida y demás variables que se pueden correlacionar para conocer la presencia del burnout en el empleado Colombiano. Su carencia se identifica es en el poco uso de esta información para intervenciones. su investigación académica se encuentra más orientada al diagnóstico que la intervención.

Hablar de burnout, remite a un síndrome generado por un nivel de estrés máximo no tolerable por la persona, en el que se quebrantan las formas de afrontamiento que mantienen el equilibrio entre la respuesta a una situación y la capacidad de hacerla llevadera. Se habla de síndrome porque no afecta solo un aspecto ejemplo la motivación por el trabajo. Mas si, agrupa un abanico de variables como lo es el estado anímico, la salud física, el comportamiento y demás. “ Entre los efectos en la salud del trabajador con el síndrome se han encontrado una mayor frecuencia de presentación de síntomas depresivos, insomnio .Adicionalmente, se ha observado que los trabajadores quemados tienen una tendencia a tener complicaciones asociadas a patologías cardiovasculares y osteomusculares, que requieren manejo intrahospitalario, lo cual incrementa el ausentismo laboral (Por otro lado, se ha reportado que las personas con el síndrome tienen una mayor frecuencia de abuso de alcohol y otros estimulantes”.

(Malagón Jeandran, 2020)

## RECOMENDACIONES

Finalmente, el impacto del burnout en las organizaciones genera unas consecuencias que pueden ser mitigadas desde la lógica organizacional (insumos, distribución de tareas, cambios de horarios, rotación de empleados etc.). No obstante, las consecuencias en el trabajador son irreparables, puesto que sus efectos alteran la calidad de vida (varias áreas) del trabajador, en ocasiones converge en trastornos como la depresión y ansiedad. Por lo que se recomendaría la legislación de programas orientadas a la mejora de la calidad de vida del trabajador.

Para las universidades se recomienda estudiar variables de intervención ajustadas a la idiosincrasia Colombiana, que den pautas para implementar actividades puntuales y delinear un modelo de intervención orientado a prevenir e intervenir el burnout en el trabajador en Colombia. El despliegue del sistema de Seguridad y Salud en Trabajo en una empresa es un vehículo legislativo que apoya desde su esencia todo un tema de prevención, y en el cual se articulan múltiples de actividades que le apuntan a la prevención del síndrome de burnout. Y, a pesar de que es a través de este sistema que se encuentra una fuerte legislación al respecto, se queda corto en el desarrollo de actividades que afinen un sistema organizacional que no lleve al empleado a desbordar su capacidad de afrontamiento.

## BIBLIOGRAFIA

Acosta-Fernández Martín, Parra-Osorio Liliana, Carolina Burbano Molina, Aguilera Velasco María de los Ángeles, Pozos Radillo Blanca Elizabeth. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000300328](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300328)

Álvarez gallego y Fernández ríos. (1991). El síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional.

<https://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15232>

Angulo Montalvo, Valeria del Carmen. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria en Colombia, 2012-2022.

<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/30202>

Arboleda Medina, A., Ramírez, B., Ariza Ariza, L. G., & Rodríguez Guerrero, N. I. (2020).

Presencia y afectación del síndrome de burnout en instructores de TH-67 de la Escuela de Helicópteros para las Fuerzas Armadas de Colombia.

<https://publicacionesfac.com/index.php/cienciaypoderareo/article/view/679>

Arango Arango, Óscar Iván, Bolívar Martínez, Lina Marcela, Cudris Ruiz, Alix Marcela. (2018).

Propuesta de guía diferencial para el diagnóstico y la intervención del estrés severo, síndrome de burnout y fibromialgia en ambientes laborales, Colombia, 2018.

<https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4228>

Buitrago Vanegas, Jhon Alfredo Castañeda Robayo, Fredy Hernán, Forero Tejada, Merly Patricia. (2019). El síndrome de burnout, su incidencia en enfermedades y accidentes laborales que genera responsabilidad por culpa patronal.  
<https://repository.ugc.edu.co/handle/11396/5346>

Burgos Causil, Karina Susana, Orozco Mendoza, Julissa.(2022). Relación entre estrés y ansiedad con el rendimiento laboral de los trabajadores del sector comercial en tiempo de pandemia (COVID 19) de los municipios de Cereté, Ciénaga de Oro, Pueblo Nuevo y Planeta Rica.  
<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/6538>

Caicedo Erika, Correa Johana, Ramírez Luisa, Sánchez Viviana, Ulloa David. (2019). Identificación del síndrome de burnout en las auxiliares de enfermería en el área de servicio al cliente de Juan Bautista salud ocupacional SAS en la ciudad de Bogotá en el año 2019.  
<https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/525/Iden.Sindr.Burnout.Aux.Enferme.JuanButistaIPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castañeda Novoa Yaquelin, Gloria Milena Valero Zapata, Patiño Jacinto Ruth Alejandra. (2021). Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la región Andina en Colombia.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-68052021000100127](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100127)

Dorantes Nova Judith Araceli, Hernández Mosquera José Silvano, Tobón Sergio. (2018). Estado del arte del síndrome de burnout en docentes, mediante la cartografía conceptual.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6571558>

Durán, S, García, J, Parra Margel, A, García Velázquez, M y Hernandez Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. Corporación Universidad de la Costa.

<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2045>

---

Durango Guzmán, Natalia María, Espitia Hernández, Daniela.(2022). Incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial de la clínica Zayma de Montería.

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/6528>

Fonseca Muñoz, M. (2021). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico.

[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/5962](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5962)

Galeano Carvajal Natalia, Cortes Jiménez Stefany Gissel. (2022). La sobre carga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>

Gil-Monte P. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes.

<http://www.eweb.unex.es/eweb/dcem/VOLUMEN%20Iok.pdf#page=43>

Gómez Merchán, Claudia Janeth, Puerta Gil, Andrés Felipe, Soto Chaquir. (2021). Riesgos laborales, prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores del sector salud y en funcionarios de un distrito judicial en Colombia.

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/19508>

Gómez Salazar, Á. (2021). Estado del arte del Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en el personal de enfermería en Colombia. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria.

<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/2242>

Gonzales Portillo, Juan; Arbeláez Caro, Joan Sebastián; Lopera Orozco, Natalia Milena; Valderrama Porras, Katerin Johana. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en parte del personal asistencial de una clínica oncológica de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia)

<https://www.redalyc.org/journal/2738/273856494009/>

Gutiérrez Estupiñán, Johanna Marcela. (2022). Análisis del síndrome de Burnout en el personal médico y su relación en la seguridad del paciente durante el periodo de pandemia COVID -19.

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/47581>

---

Güette Viana, Anamarina. (2020). Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de burnout durante la pandemia de COVID-19, en anestesiólogos de Cartagena.

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/11665>

Guzmán Botonegro Emmanuel Enrique, Moreno García Mónica Marcela, Gutiérrez Paula Marcela, Palomino Jhon Alejandro, Romero Alexis Lorena, Valencia Laura Catalina. (2022). Incidencia de síndrome de burnout en personal asistencial en los diferentes servicios de la ese hospital san marcos en el marco de emergencia sanitaria por COVID 19.

[https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3972/1/Emmanuel\\_Enrique\\_Guzman\\_Botonero\\_2022.pdf](https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/3972/1/Emmanuel_Enrique_Guzman_Botonero_2022.pdf)

Herrera Cadena, Jhon Cristian, Melo Martínez, Lucy Aracelly, Bolaños Mulcue, Ana Erika. (2019). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de la ese hospital san Luis el Tambo Nariño 2019.

<https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/2713>

Herrera Jhon, Melo Lucy, Bolaños Erika. (2019). Prevalencia del síndrome de burnout en la personal asistencia del ESE salud san Luis del tambo.

<https://repositorio.ucm.edu.co/bitstream/10839/2713/1/Ana%20Erika%20Bola%C3%B1os%20Mulcue.pdf>

Hidrobo Revelo María C. Melo Salguero Diana N. Montoya Espinosa Ángela María. (2021). Bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: Revisión Sistemática.

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela\\_2021\\_RevisionBienestarLaboral.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/18668/9/MontoyaAngela_2021_RevisionBienestarLaboral.pdf)

López Osorio, Edwin Alexander, Cano Carolina, Salazar Ospina Viviana. (2020).

Caracterización del Síndrome de Burnout del personal de salud que labora en telemedicina, durante la pandemia COVID 19, en el convenio UT San Vicente CES.

<https://repository.ucc.edu.co/items/e9e0011b-3dd8-42a9-84fd-5706e515ea42>

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout un problema moderno.

<https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>

Macias Macias Jhonny, Anzules Guerra Jazmín, Milian Hernández Eduardo. (2022). Síndrome de burnout en médicos durante la pandemia COVID-19, una visión de Latinoamérica.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8632938>

Malagón Rojas Jeandran, Rosero Torres Liliana Elisa, Peralta Puentes Alejandro, Téllez Ávila

Eliana M. (2021). La “moda del burnout” en el sector salud: una revisión sistemática de la literatura.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2021000100029](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2021000100029)

Martínez Herrera, Natalia, Rojas Roqueme, Juan José.(2023). La gestión del riesgo y el síndrome de burnout en trabajadores de la Salud en la Ciudad de Montería.

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/6931>

Ortiz Echeverri, Ana Cristina, Romero Stevens, Mauricio. (2019). Factores de riesgo para Burnout en profesionales de la salud que trabajen en cuidados paliativos, Colombia, 2019.

<https://repository.urosario.edu.co/items/b49a458d-3754-4956-948c-10438d943927>

Prada Hernández Laura. (2021). Niveles y factores de riesgo de burnout en profesionales de enfermería en el área de pediatría.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/73161/89288%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Rincón-Bolívar, NJ, Visbal-Cuesta, JT. Relación entre el estrés laboral y la actividad física del personal administrativo de una Institución de Educación Superior de Chía, (201). Tesis de pregrado. Cundinamarca, Universidad de la Sabana

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/8147/NATALIA%20RINC%C3%93N%20%28T%29FINAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Rincón Molano, Miguel Ángel, Castro López, Diego Camilo.(2020). Agotamiento profesional de los médicos de urgencias en el departamento de Caldas en el 2020.

<https://repositorio.ucaldas.edu.co/handle/ucaldas/16844>

Rincón Correa Edgar Humberto, Leal Salazar Flor Edilse. (2021). Prevalencia del Síndrome de Burnout, ante la pandemia COVID-19 en la Clínica COMFACHOCO IPS de la Ciudad de Quibdó.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1339/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rubio Ávila, S. M., Gómez Sánchez, R. V., Preciado, M. de L., Carrillo, L. M., Campos Pérez, A., & Fajardo Montiel, A. L. (2021). Factores protectores para disminuir el estrés laboral en trabajadores de una empresa de mensajería.

[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/5483](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5483)

Salgado Roa, J. A., & Leria Dulcic, F. J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria.

<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4192>

Sandra F. Muñoz Ordoñez-Villota Jessica Nayive, Solarte-Moncayo Martha Natalia, Valverde-Cerón Yesica Carolina, Villarreal-Castro Stephany, Zemanate-Perez Martha Liliana. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-06672018000100006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672018000100006)

Sotamba Quezada Raúl Jaime. (2023). Síndrome de burnout en trabajadores de un hospital durante el COVID 19.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5155/7813>

Vivas-Manrique, S. D., & Fonseca Muñoz, M. (2021). Síndrome de Burnout, de un fenómeno laboral a un diagnóstico médico.

[https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/5962](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5962)

Zapata Zapata William Alberto, Socha Chacón, Sandra. (2021). Propuesta para implementar una guía efectiva para mitigar el síndrome de burnout en los frentes de trabajo de la empresa IMMAC S.AS.

<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2509>

---