



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Burnout y estrés en el ámbito laboral: una revisión sistemática de
los últimos 10 años**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Cedano Atiaja, Keren Jenyfer (orcid.org/0000-0002-6632-2008)

Palacios Salirrosas, Maria Isabel (orcid.org/0000-0002-5589-1934)

ASESORA:

Dra. Fernandez Mantilla, Mirtha Mercedes (orcid.org/0000-0002-8711-7660)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por darme salud en estos tiempos difíciles. Al esfuerzo y empuje de mis padres, Víctor Palacios y Mónica Salirrosas, por su apoyo incondicional durante toda la carrera. A mis tíos, Gabriel Palacios y Nely Cabrejos quienes, con su apoyo, ahora estoy a un paso de lograr una de mis metas que es obtener mi titulación.

Palacios Salirrosas, María Isabel

Dedico esta tesis primeramente a Dios, porque ha sido el pilar fundamental para poder seguir en esta meta y sueño. A mis padres, Alejandrina Atiaja y Ricardo Cedano, ya que siempre he contado con su apoyo incondicional. A mis hermanos, Tamaris y Maykel porque sé que me miran como su mayor ejemplo. A mi esposo, Luis Calderón, porque he contado con su apoyo desde el inicio de este sueño. Y, finalmente pero no menos importante, a mi hijo que llegó en el momento preciso a impulsar mis logros, Luis Ricardo.

Cedano Atiaja, Keren Jenyfer.

Agradecimiento

Primeramente, agradezco a nuestros docentes, quienes nos brindaron sus conocimientos y su sabiduría para poder llegar hasta este punto. Y principalmente a nuestra asesora, Mirtha Fernández Mantilla, quien estuvo con nosotras desde el inicio de nuestra investigación; guiándonos y orientándonos en el proceso. Agradezco también a mis compañeros de aula, con quienes he compartido salones y momentos de aprendizaje. Y a mis familiares y amigos, quienes confiaron en mí, animándome para no rendirme en este proceso y poder concluirlo con éxito.

Palacios Salirrosas, María Isabel

Agradezco a mis padres, porque han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles de mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy, cuando concluyo mis estudios, les agradezco inmensamente. Esta es una meta más conquistada.

Cedano Atiaja, Keren Jenyfer

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Muestra y criterios de selección	13
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.4. Procedimiento	14
Figura 1.....	15
3.5. Método de análisis de datos	16
3.6. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
Tabla 1.....	17
Tabla 2.....	19
Tabla 3.....	23
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34

REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	47
Anexo 1. Formato de lista de cortes	47

Índice de tablas

Tabla 1	17
Tabla 2	19
Tabla 3	23

Índice de figuras

Figura 1.....	15
---------------	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal conocer las características del Burnout asociados al estrés en un contexto laboral. Para ello, se realizó un análisis documental de tipo sistemático en el cual se consideraron 21 artículos teniendo en cuenta criterios de selección como artículos su publicación desde 2012 hasta 2022, con idiomas español e inglés, que fueran obtenidos de bases de datos científicas como Scielo, Redalyc, Dialnet, ProQuest y Google Académico. A través del análisis de los resultados se pudo evidenciar que ambas variables se caracterizan por signos y síntomas como la ansiedad, fatiga, irritabilidad, pérdida de energía, baja motivación y desmoralización en el trabajo. Así mismo, el Burnout presenta tres dimensiones que hacen referencia a esta sintomatología cuando se pasa de un estrés laboral crónico al síndrome, los cuales son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Se concluye que la profesión con mayor predominancia de estrés laboral y síndrome de burnout son los profesionales de la salud, presentando niveles muy altos y repercusiones en mayor porcentaje.

Palabras clave: *estrés, burnout; ámbito laboral, síndrome del quemado.*

Abstract

The main objective of this research was to know the characteristics of burnout associated with stress in a work context. For this purpose, a systematic documentary analysis was carried out in which 21 articles were considered, taking into account certain selection criteria, such as articles published from 2012 to 2022 with Spanish and English languages, which were obtained from scientific journals such as Scielo, Redalyc, Dialnet, ProQuest and Google Scholar. Through the analysis of the results it could be evidenced that both variables are characterized by signs and symptoms such as anxiety, fatigue, irritability, loss of energy, low motivation and demoralization at work, likewise burnout presents three dimensions that refer to this symptomatology when going from chronic work stress to the syndrome, which are emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. It is concluded that the profession with the highest prevalence of occupational stress and burnout syndrome are health professionals, presenting very high levels and repercussions in the highest percentage.

Keywords: *stress, burnout; work environment, burnout syndrome*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se evidencia que el estrés y el burnout son problemas de salud que se encuentran estrechamente relacionados con la actividad humana, especialmente en las actividades laborales, lo cual determinará el nivel de rendimiento y eficiencia que puede tener un colaborador dentro de la organización (Tumbaco, 2021).

Teniendo en cuenta que, en estos últimos años a raíz de la presencia del COVID-19 que se originó en el 2020, como tal se ha visto afectada la población, sin embargo, los que presentan mayores niveles de vulnerabilidad al virus y sus consecuencias de tipo psicológicos eran los profesionales que brindan sus servicios en el área de salud, presentando síntomas de estrés y burnout en algunos de los casos, repercutiendo en la salud mental de las personas (De Arco Partina et al., 2020). Debido al contacto directo que se tiene con los pacientes COVID y además el involucramiento que implica su profesión, dificultando la capacidad de respuesta y toma de decisiones en las complicaciones urgentes en el desarrollo de sus actividades laborales (Cabello et al., 2020). Por lo tanto, ha originado que se incremente el desarrollo del padecimiento del burnout, denominado también como “quemarse por el trabajo” (Cerón, 2020).

Esta situación no es una problemática nueva, desde hace ya una década existían indicios de las repercusiones que trae consigo el estrés y burnout. Viéndose reflejado en un periodo de agotamiento físico, mental y emocional (Freille et al., 2020). Así mismo, se declaró en el año 2000 según la OMS como una causa de riesgo laboral, años después en el 2018 fue aprobada y en el 2019 fue incluido como una enfermedad de desgaste profesional, o trastorno emocional vinculado al ámbito laboral que se genera a consecuencia del estrés por alguna situación como del estrés laboral crónico, producto de la incapacidad de desconexión del trabajo, esto da pie que hay consecuencias negativas en la salud física y mental, descrito en el CIE- 11 (Clasificación Internacional de Enfermedades) (Meléndez et al., 2020). Por otro lado, se debe hay que fijarse en el momento que se encuentra el trabajador sea de manera híbrida, ya que tenemos que tener en cuenta la situación actual de salud emocional de los colaboradores.

Muestra de ello, Romero (2020) refiere que síndrome de burnout tiene grandes consecuencias en el bienestar de los empleados, en su productividad tal como se ve reflejado en su informe anual “360° Wellbeing Survey 2020”, que se extrae del estudio de Cigna, los trabajadores de España quienes se identificaban con una cultura “always on” dentro del contexto de trabajo el cual, incrementa al 74%, y un 10% más a comparación de lo que se obtuvo a principios de año y un 7% más de los datos del mes de abril. En ese sentido, García et al., (2020) manifiestan que el hecho de que muchas personas hayan pasado a tener la oficina dentro del hogar, ha generado que sea más complicado desligarse del todo del trabajo fuera de lo que corresponde al horario laboral. Del mismo modo, la situación de incertidumbre y las modificaciones que se han presentado en el contexto laboral ha generado que el 45% de los españoles, reconozcan sufrir de estrés relacionado con el trabajo (Romero, 2020; Delgado, 2021).

Acuña et al. (2021), a través del análisis de su estudio en población chilena, evidenciaron que las rutinas laborales se han visto afectadas en consecuencia del confinamiento social, siendo esta problemática la que ha desencadenado signos y síntomas relacionados al estrés y/o burnout, lo que disminuyó el engagement de los trabajadores.

Estudios realizados en Costa Rica sobre la incidencia del burnout, se estableció que, en el personal de salud, presentan una prevalencia del 20% del total, quienes tienen mayores afecciones son los médicos del sexo masculino y jóvenes de edades entre los 25 a 34 años (Ribera, 2021).

Por otro lado, en el contexto nacional Solís et al., (2017) en su investigación, acerca de la prevalencia y factores relacionados al burnout en el personal de salud, de 7 departamentos del Perú, se obtuvieron como resultado que el agotamiento profesional fue 5,5%. Siendo el 18,7% de la población quienes mostraban más altos riesgos de padecer despersonalización, el 10% cansancio emocional y 32,1% pobre realización personal, las causas relacionadas se deben al desempeño laboral propio de sus funciones, ser del sexo masculino, separación familiar, poca satisfacción de los horarios de trabajo, enfermedad generada por el contexto laboral. De igual forma, Trigoso et al., (2020) refieren que la prevalencia del burnout

ha incrementado a gran escala en el personal de salud, pasando de un 30% a 79% durante la época de pandemia.

En función a lo antes mencionado se formuló la pregunta de investigación:

¿Qué características nos muestran los artículos de investigación científica respecto a burnout asociados al estrés en un contexto laboral, en los últimos 10 años? Por consiguiente, los individuos que laboran en profesiones asistenciales las cuales brindan un servicio al público, se han visto afectadas por estrés, siendo expuestas a un desgaste profesional conocido como burnout (Flores, 2021). Siendo notorio que, a nivel mundial, según las estadísticas encontradas en diversas investigaciones, nos refleja la gran problemática, que acarrea grandes consecuencias como lo es, el agotamiento emocional, despersonalización, calificación negativa, ansiedad entre otros síntomas (Buitrago et al., 2021).

En la actualidad existen muchos profesionales que presentan estrés laboral o el síndrome de burnout, a raíz de las grandes jornadas laborales, cambios de turnos, un clima laboral desfavorable, entre otras razones. Ha generado en las personas una predisposición a presentar síntomas como lo son el cansancio emocional, la baja realización personal y el poco interés en su contexto laboral. Viendo las grandes cifras de personas sometidas a un estrés constante, es conveniente abarcar este tema como prioridad para nuestra sociedad.

De este modo el presente estudio proporcionan una mejor orientación para la comprensión de las variables estudiadas y un panorama actualizado de la misma, desde lo metodológico, nuestro estudio pretende ser de utilidad para futuras investigaciones, así mismo, partiendo de los resultados obtenidos se podrá elaborar estrategias preventivas para futuras gestiones del talento humano dentro de las organizaciones, independientemente del rubro, así mismo se justifica a nivel social, por la presencia de grandes porcentajes de profesionales que se encuentran sumergidos en esta problemática.

Por consiguiente, este trabajo su objetivo principal es realizar una revisión sistemática que permitan conocer las características del burnout asociados al estrés en un contexto laboral en los últimos 10 años; y como objetivos específicos

establecidos: analizar la relación entre el burnout y el estrés laboral según los artículos revisados, por otro lado, identificar la predominancia de las profesiones que presentan mayores niveles del síndrome de burnout y estrés laboral, así como su asociación con las situaciones generadoras de burnout y estrés laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los estudios realizados sobre esta problemática, tenemos al estudio de Flores, et al., (2021), denominado: “Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática” teniendo como objetivo analizar la producción científica respecto a las variables durante los últimos 30 años el impacto que tiene el estrés laboral en las universidades de Latinoamérica. Para ello, se consultaron revistas científicas de alto impacto como Scopus, EBSCO, Dialnet utilizando el método prisma, logrando recapitular 657 artículos que a través de los criterios de exclusión se lograron depurar 642, quedando 15 para su posterior análisis. Los resultados más relevantes demuestran que el estudio sobre el estrés va en aumento en América Latina, recalcando que la unidad de análisis de mayor énfasis son los docentes, quedando relegado el personal administrativo y demás personal.

Así mismo, en otro estudio hecho por Mori et al. (2021), hicieron una revisión sistemática sobre el síndrome de burnout en personal de salud en América Latina durante el periodo 2015 al 2020. Buscando analizar la repercusión sobre el personal médico, para ello se utilizó el método prisma para la recolección de artículos científicos seleccionados de las principales revistas tales como Scopus, Redalyc, Scielo y Dialnet, es así que se logró obtener cerca de 1500 artículos, quedando para el análisis final 45 artículos expuestos en la investigación. Demostrando en los resultados una alta prevalencia de burnout, partiendo desde 4.1% hasta 100% del personal de salud evaluado.

En el mismo contexto Martínez et al. (2019) en su investigación Burnout en profesionales de enfermería de la atención primaria de salud: Una revisión sistemática. Tuvieron como finalidad de determinar el nivel de burnout así mismo sus factores asociados, en profesionales de enfermería de la atención primaria de la salud. Para lo cual se empleó el método salda de revisión se utilizó el método de prisma, para ello se eligió 10 de los estudios de acuerdo a criterios de elegibilidad y la evaluación de calidad metodológica. Empleando las bases de datos EBSCOS, SCOPUS y Bireme. Lo cual se obtuvo como resultado que existen diferentes niveles

de burnout en diversos países, con predominancia en un nivel alto de burnout. En relación a los factores asociados al síndrome.

Tapullima et al., (2021) en su investigación titulada síndrome de burnout en profesionales de la salud: una revisión sistemática durante la COVID-19, el cual tuvo como objetivo evaluarlo en profesionales de salud en tiempo de COVID-19 y se empleó en base a datos que tengan la literatura científica. Utilizaron el enfoque cualitativo, analizaron 19 artículos de fuentes primarias indexados en DOAJ Scielo, Redalyc, Scopus, Ebsco y Dialnet. Como resultados vieron que los índices altos de burnout llegaron al 95% de la totalidad de los artículos que se analizaron y con mayor énfasis en el sexo femenino que masculino, llegando a la conclusión que el burnout más alto se encuentra en personal de la salud; además para la presencia del síndrome, el contacto con pacientes COVID-19, los horarios y la sobrecarga laboral han sido un factor primordial para que se desencadene su sintomatología.

Relacionado a ello Tabares (2020), en su estudio buscó identificar la producción bibliográfica en Latinoamérica sobre el síndrome de burnout en docentes entre los años 2008 a 2018. El estudio fue una revisión sistemática, las palabras claves que se emplearon para la búsqueda fueron revisión sistemática, agotamiento psicológico, docentes, Latinoamérica. Como resultado de esta indagación se obtuvieron 238, que luego de las fases de selección quedaron en 53 artículos. Por otro lado, la base de datos de las cuales se extrajeron los artículos fueron web of Science, Scopus, Directory of Open, Access Journals y EBSCOhost. Los resultados demuestran que los índices de burnout son predominantes en el nivel alto; para identificar dichos porcentajes se utilizó en su mayoría el Maslach Burnout Inventory (MBI).

En el mismo contexto de análisis, Pabon (2019), realizó un estudio de revisión documental del síndrome de burnout, enfocado a analizar cómo afecta a funcionarios de organizaciones colombianas, entre los años 2010 al 2018, las que tuvieron como fuente, revistas científicas, bases de datos como Psicodoc, Redalyc, Dialnet, Scielo y artículos científicos. Clasificados sistemáticamente en fichas de revisión bibliográfica, seguido de una matriz, por medio de este instrumento

diseñado en Excel, se inventariaron todos los estudios. Los resultados para burnout indican desgaste o agotamiento físico y mental, por contextos laborales excesivos que superan las capacidades de las personas a lo que se suma la despersonalización como un estado subjetivo de la realidad.

Con respecto a esta problemática, Hernández et al. (2021), en su estudio sobre el síndrome de burnout en policías: Una revisión sistemática sobre aspectos metodológicos, factores asociados, causas y consecuencias. Tuvo como objetivo analizar las investigaciones respecto al burnout en oficiales de policía para ello, a través de una revisión sistemática en base de datos como EBSCO Direct, Web of Science, Web of Science Scopus y Science EBSCO. Como resultados enfatiza la presencia de diversos factores que están asociados al síndrome de burnout, así como sus causas y consecuencias.

A continuación, se describirán los aspectos principales referidos al tema de burnout en el contexto laboral. Como bases teóricas de la variable “burnout” la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) hace referencia al síndrome de burnout como una enfermedad la cual es consecuencia del estrés crónico que no ha sido adecuadamente tratado, se detecta como síntoma de cansancio extremo, efectos secundarios y depresión, incluyéndose en la CIE-11.

El síndrome de burnout, se originó en los años 70 en Estados Unidos según Freudenberger en 1974, la cual manifestó que el burnout o agotamiento es una “sensación de fracaso, reflejados en los recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”, por síntomas inespecíficos médico, biológicos y psicosociales, como resultado de una excesiva energía, la cual se manifiesta como emociones y sentimientos negativos en el contexto laboral (Bakker y Sanz, 2014).

Cristina Maslach en el año 1976 fue la que originó la difusión del uso de la palabra burnout de manera pública en el Congreso Anual de la Asociación de Psicología APA, mostrando que ello puede aparecer en cualquier ámbito del trabajador de distintas carreras profesionales (Ñustez, 2021).

Pines y Aronson (2001) refieren que el burnout es un estado en el cual se sufre un decaimiento físico, emocional y mental; manifestándose como cansancio,

sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional, y el incremento de actitudes negativas hacia la actividad laboral, y personas. Considerando que el cansancio físico tiene repercusiones en el desarrollo de enfermedades. En las últimas etapas se presenta debido a que el individuo empieza a presentar actitudes negativas sobre su persona en el contexto laboral, baja autoestima y sentimientos de ineficacia e incompetencia.

Al abordar el burnout en el contexto laboral, es importante clasificarla en dimensiones; la primera dimensión es el agotamiento emocional, que se caracteriza por el excesivo cansancio, tensión y fatiga que se representa en la parte física y/o psíquica (Rodríguez, 2019). Usualmente se puede reconocer debido a que se presencia un gran desgaste de energía, fatiga somática y malestar significativo que desencadenan en conductas de irritabilidad, ánimo depresivo, dando origen al cinismo (Arias et al., 2021). Siendo la segunda dimensión la despersonalización o cinismo, donde surge la aparición de actitudes y sentimientos fríos hacia los demás (Jacobo et al. 2021). Dicha respuesta, es una manera de afrontar los estresores que sucumben al individuo; sin embargo, es una estrategia disfuncional, ya que reduce la energía requerida para las actividades laborales (Blanca y Arias, 2021).

Las dos dimensiones anteriormente mencionadas, son consideradas como el corazón del burnout, al cabo de un tiempo se añadió la tercera dimensión conocida como la eficacia personal, haciendo referencia al nivel de confianza que tiene cada sujeto en sus capacidades personales (Cruz y Su 2017). Esta dimensión comprende las respuestas negativas que se genera el sujeto hacia sí mismo y respecto a su ambiente laboral; por ello, se refleja el comportamiento asocial, la disminución de su rendimiento, poca capacidad para lidiar con la carga laboral y baja autoestima, lo que se manifiesta a través de la impuntualidad al asistir al entorno laboral, absentismo y/o renuncia del mismo (Maslach, 2016).

Estos procesos, tienen una mejor comprensión desde la postura teórica socio-cognitiva del yo; modelo planteado por Albert Bandura con el objetivo de dar a conocer la génesis del burnout. Esta teoría explica que un individuo puede quemarse en el trabajo, cuando recibe la manifestación cognitiva de las personas de su entorno; quienes generan una repercusión en la percepción del individuo,

este a su vez opta por modificar su conducta de tal manera que aparece la inseguridad, la incapacidad y frustración que lo lleva a no poder alcanzar sus metas establecidas (Spontón et al.,2018).

Los factores relacionados al burnout, son los componentes sociales, personales y organizativos; sin embargo se debe recalcar que el de mayor predominancia son los factores laborales debido a que existen situaciones que repercuten significativamente sobre la esfera emocional y capacidad de afrontamiento de cada sujeto, como lo es la presión por la carga laboral, horarios rotativos, el clima laboral apático, exigencias sobre valoradas entre otras variables que ocasionan respuestas psicofisiológicas que alteran la integridad del individuo (Albán, 2016). Estas manifestaciones negativas que se perciben en los entornos laborales, generan el burnout que a su vez afecta el contexto social, familiar y personal (Ortega y Ortega, 2017).

Es importante dar a conocer que están presentes otros factores, los cuales pueden activar el síndrome de burnout, dentro de ellos tenemos los problemas emocionales, el estrés y/o la depresión. Los desencadenantes del burnout, son la motivación y la autoeficacia, ya que son principios relevantes presentes, debido a que los colaboradores empiezan con una gran motivación respecto a lo que quieren lograr; sin embargo; la presencia de adversidades como la ausencia de metas claras, escasez de recursos, sobre carga laboral, vínculos conflictivos entre los integrantes del entorno laboral que limitan el poder alcanzar los objetivos propuestos; genera en el individuo una reducción de los sentimientos de autoeficacia, lo que da apertura a la aparición del síndrome del quemado (Vera, 2017).

Martínez y Guerra (1997) menciona que el síndrome de burnout es aquel resultado del estado prolongado de estrés laboral que presenta la persona, las cuales tienen como profesión aquellas que se requieren relacionarse con otros, siendo el eje del trabajo la ayuda y el apoyo ante los problemas del otro. Los cuales presentan agotamiento emocional, despersonalización y sensación de reducido logro

personal, y se presenta con trastornos físicos, conductuales, y problemas de relación interpersonal.

Atance (1977) refiere que el burnout es una forma de patología laboral, la cual se genera en aquellos profesionales que tienen una relación continua y directa con otras personas, generalmente cuando es nombrada como ayuda, dentro de esos profesionales tenemos a personal de la salud y docentes, donde estos profesionales interpretan y mantienen sus propios estadios antes situaciones de crisis permanentes.

Así mismo, Moreno y Olivier (1991), definen que el burnout “es un tipo de estrés laboral e institucional que se generan en profesiones que tienen una relación constante y directa con otras personas, específicamente en aquellas profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficiarios del propio trabajo”.

Por otro lado, también se caracteriza por un conjunto de síntomas, en primer lugar, se encuentra los síntomas psicosomáticos, que se reflejan en molestias como dolores de cabeza, hipertensión arterial, úlceras, fatiga crónica y dolores musculares. Las respuestas conductuales ocupan un segundo lugar, destacando el uso de sustancias tóxicas, reacciones impulsivas, ausentismo y dificultad para mantener la calma en situaciones adversas; La tercera área incluye manifestaciones emocionales como episodios de mal humor, situaciones de distracción, disminución de la productividad laboral y pérdida de valor personal. (López y Rodríguez, 2018).

En cuanto los aspectos históricos sobre el estrés, Osorio y Niño (2019), argumentan que el término fue asignado en el siglo XVII en el estudio de la física; Robert Hooke vinculó la resistencia al estrés de los procesos mentales con la capacidad humana para soportar el estrés, que Jung describió más tarde como la respuesta interna del propio objeto a su estructura. A principios del siglo XIX, Claude Bernard afirmó que el estrés se caracteriza por “estímulos estresantes o situaciones estresantes”, y a principios del siglo XX, Walter Cannon identificó claramente la importancia de las reacciones fisiológicas y conductuales (Martin, 2007). A mediados del siglo XX,

Selye realizó un estudio "Síndrome de Adaptación General y Enfermedades", en el que lo definió como "Síndrome de Adaptación

General que es la suma de las respuestas sistémicas no específicas del cuerpo después de una exposición prolongada y continua para resaltar"

Cuando se trata de teorías del estrés, existe una teoría de la respuesta desarrollada por Selye entre 1975 y 1976 según la cual el estrés se considera una respuesta no específica del cuerpo a las demandas expuestas. significa que el estrés no tiene un origen específico, el factor iniciador (estresor) es quien afecta la homeostasis del organismo y se puede presentar de manera física, mental, cognitivo o sensorial; La respuesta al estrés tiene tres partes (síndrome general de adaptación) que incluye etapas como ansiedad, resistencia y burnout (Cruz, 2018).

Por otro lado, Verduzco y Hernández (2018) muestra que existe una teoría basada en estímulos que se centra en los estímulos del entorno sobre cómo un sujeto expresa el estrés que experimenta posicionando el estrés hacia afuera, siempre que no provoque el mismo efecto de estrés en todos. y consideren que pueden desorganizar o alterar las funciones corporales; los autores de esta teoría son dos psiquiatras, Holmes y Rahe.

La teoría de la interacción, también conocida como evaluación cognitiva, sigue al principal exponente de Richard Lazarus, quien enfatiza la importancia de los factores psicológicos, principalmente cognitivos; el estrés de un individuo surge en la relación entre él y el entorno, que lo juzga peligroso y desagradable; Entonces, esta teoría se basa en la evaluación cognitiva, es decir, descubrir por qué y qué tan estresante es una relación o relación entre la persona y el entorno. (Lazarus y Folkam, 1986).

Los factores estresantes se pueden manifestar en diferentes profesiones, ocupación o posición, en situaciones en la que una persona esté sujeta a una carga a la que no pueda adaptarse con facilidad. Por lo que, se podría decir que el estrés en el trabajo es tan variado y complejo como la vida misma.

González (1998) propone diferentes posibles fuentes de estrés en el contexto laboral, entre las que se distinguen: Factores inherentes al propio trabajo, así como: la condición física en la que se encuentra, el rendimiento, la sobrecarga laboral, disposición de recursos, contexto del trabajo, etc. Factores de rol como: ambigüedad o conflicto de rol, excesiva o falta de responsabilidad, etc. Los factores que hacen referencia a las relaciones interpersonales aparecen en la vida profesional. Factores relacionados con el desarrollo de una profesión, así como incompetencia en el cargo asignado. Factores de estructura y el entorno organizativo, carencia de participación en la toma de decisiones, la falta de autonomía, etc. La creciente demanda en las organizaciones ha llevado a la transformación de los roles de carrera frente a los nuevos modos sociales, culturales y económicos. Estos cambios son factores estresantes, lo que significa que cualquier factor interno o externo que una persona evalúe y comprenda a través del procesamiento cognitivo desencadena la respuesta de estrés. (Durán. 2010, p.77)

“Esto puede explicar diferentes tipos de efectos que el estrés laboral tiene sobre una organización en términos de reducción de la productividad y también explicar sus efectos sobre la salud física y mental de las personas en el trabajo” (Williams y Cooper, 2004, p.1). Como es evidente que, frente a un mismo estímulo de estrés, dos individuos actúan y perciben sus efectos de distinta forma, como se refleja en “la vida en sociedad amerita una cierta cantidad de estrés para estar alerta y ejercer la profesión. El nivel de estrés debe ser suficiente para lograr el aumento de satisfacción laboral, pero no más alto para evitar enfermarse” (Comín et al., s.f). Pues bien, la gravedad de cada factor, tanto dinámico como patogénico, incluye la característica que se le atribuye.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de enfoque cualitativo. Ato et al. (2013), refiere que los trabajos realizados con un enfoque cualitativo se pueden explicar cómo una clase de estructuras de investigación, siendo capaces de elaborar descripciones que adquieren la apariencia de conferencias, narrativas, anotaciones de campo, notas y transcripción de voz y audio, cassettes, además de registros multimedia ya sean fotos o material cinematográfico y artefactos. Se ha considerado este enfoque ya que adopta una postura deductiva, de análisis y criterios ofrecidos por información descrita desde la mirada de diversos autores, los cuales abordan el tema de Burnout y Estrés Laboral de manera subjetiva.

El presente estudio es un tipo de investigación básica, conocida también como pura o fundamental; tiene como objetivo la recolección de recursos verídicos y reales buscando acrecentar los conocimientos científicos, orientándose a describir nuevas leyes y principios que edifiquen nuevas teorías o modelos teóricos (Hernández y Mendoza, 2018).

Por último, posee un diseño de revisión sistemática donde se incorpora los trabajos que reúnen los progresos realizados en una teoría sustantiva o metodológica sobre un tema en particular, así mismo, ciertas actualizaciones o revisiones sistemáticas que no necesiten utilizar información original o empírica. Siendo a su vez una revisión teórica de investigaciones primarias, con un avance sistemático de recopilación de datos tales como, una clasificación de artículos, sistematización de las variables, por lo cual no se emplean métodos de origen estadístico (Ato et al., 2013).

3.2. Muestra y criterios de selección

En el proceso de selección sobre burnout y estrés en el ámbito laboral en los últimos 10 años, se buscó información en base de datos: Dialnet, Redalyc, Scielo, Ebsco, ProQuest, Buscador de Google Académico, las palabras claves empleadas fueron, "Burnout", "Estrés Laboral", "síndrome del quemado",

“ámbito laboral” Como criterios para la inclusión se tuvo en cuenta-, Artículos de alto impacto sobre el tema burnout y estrés laboral, Artículos que se publicaron entre los años 2012 hasta 2022, Artículos únicamente de trabajos de campo, realizados en Iberoamérica. Como criterios de exclusión, se excluyó aquellos artículos que no tenían acceso libre, que requieran un pago; que la información presentada no esté completa y no sea relevante.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

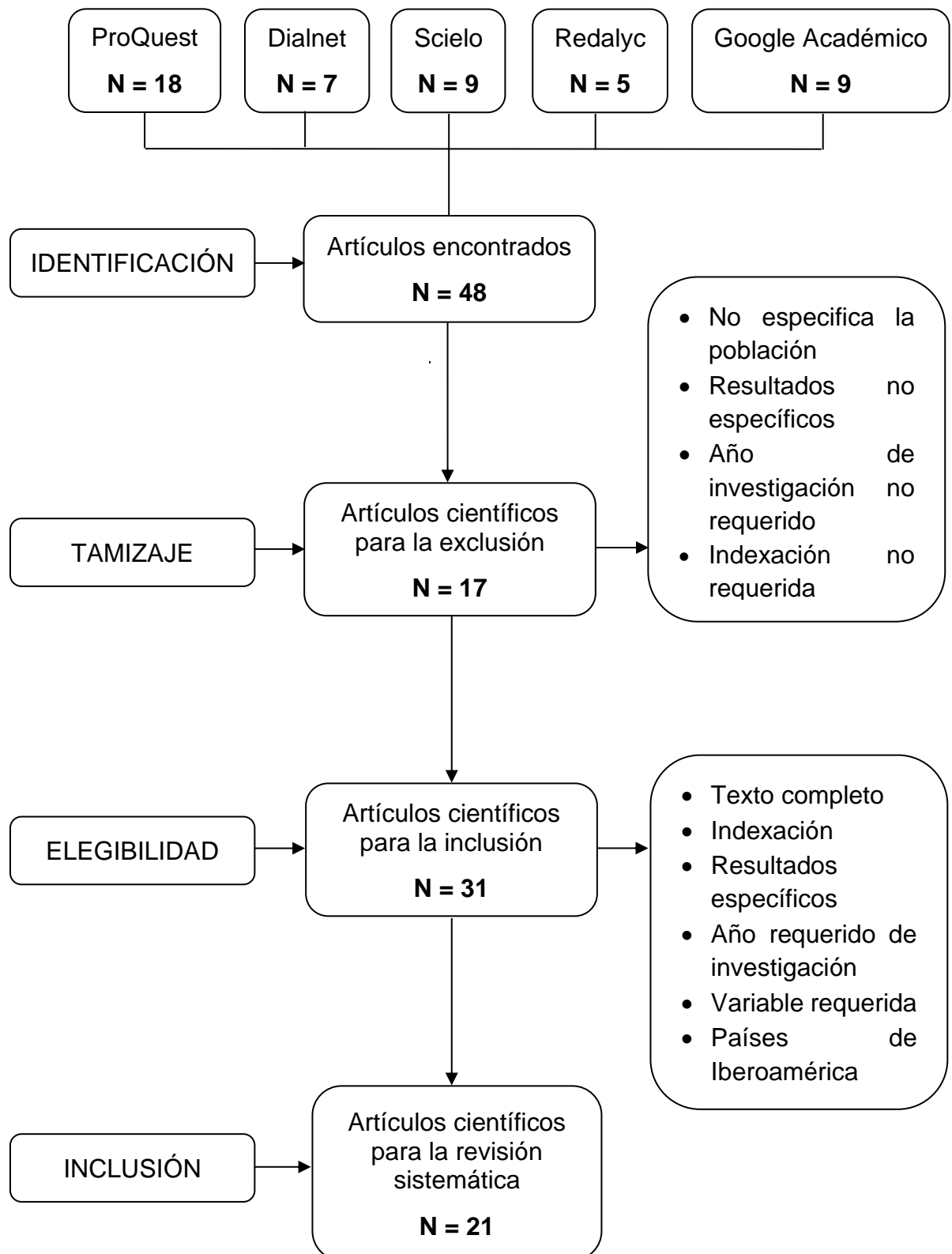
Se ejecutó la técnica de análisis documental, siendo resúmenes claros y ordenados de información que responden a la pregunta de investigación, además, se constituyen por diferentes fuentes y artículos de investigación (Moreno et al., 2018). Asimismo, el instrumento que se utilizó fue una matriz de registro de datos elaborada por los autores de acuerdo a las necesidades del estudio. En la tabla se ha considerado los datos relevantes a sistematizar, los cuales son: año, autor, tipo de estudio, muestra, objetivos, conclusiones o hallazgos principales.

3.4. Procedimiento

En un inicio, se identificó la problemática que se encuentra latente en nuestra sociedad, lo cual se ha visto reflejado en los datos estadísticos presentados en la investigación, seguidamente se hizo el planteamiento del problema, proponiendo los objetivos de estudio para enfocar la investigación; así mismo se logró identificar información de importancia como: información teórica y estudios previos que sustentan nuestro trabajo de investigación, así como la recopilación de artículos científicos para la sistematización, como se detalla en la Figura 1, el proceso de recojo de datos fue de manera detallada, se lograron identificar en el inicio 48 estudios, luego del análisis, considerando los criterios de selección, se logró compilar 21 artículos científicos relevantes. detallado en la Figura 1. Posterior a ello se procesó los resultados y se constató el análisis a los artículos.

Figura 1

Flujograma de selección de registros



3.5. Método de análisis de datos

Se basó en una búsqueda de estudios de artículos científicos que tengan relación con las variables, seguidamente se seleccionó en función a ciertos criterios de inclusión y exclusión a través del método prisma; siendo una guía de presentación de informes diseñada para abordar los problemas en la publicación de revisiones sistemáticas (Yepes et al., 2021). Con la finalidad de poder recopilar, sintetizar y analizar los artículos científicos, se diseñó una matriz de información en una sábana de Excel, a través de ella se filtró la información teniendo en cuenta la base de datos, el URL, título del estudio, apellidos de los autores, año de publicación, país, objetivo general, tipo de investigación, población, instrumentos utilizados y principales resultados obtenidos. Los artículos que fueron considerados para el análisis final guardan relación o responden a los objetivos planteados en la presente investigación.

3.6. Aspectos éticos

Esta investigación de revisión sistemática, respeta los valores principales de la ética y la no apropiación de material ajeno sin ser citado ni previamente mencionado, con lo cual se respeta el derecho a la autoría. Por otro lado, se ha empleado información referencial de otras investigaciones académicos. Estos textos fueron revisados y estudiados considerando siempre la identidad del autor de manera que se ha presentado información verídica de acuerdo con la investigación sin llegar a la alteración parcial o total de dichos trabajos. Como aspecto básico, para esta investigación se considerará el principio del bien y no del mal, el cual detalla los siguiente “los psicólogos se esfuerzan por hacer el bien a aquellos con quienes interactúan profesionalmente y asumen la responsabilidad de no hacer daño” (APA, 2010, p.4). Se brindará información precisa sobre las propuestas de investigación obteniendo de esta manera la aprobación antes de realizar la investigación. Llevando a cabo la investigación de acuerdo con el protocolo de investigación aprobado (APA, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Estrés laboral y Síndrome de Burnout

Autor y año	Estrés laboral y Síndrome de Burnout
Amador et al. (2014)	Se obtuvo que el burnout se da por dos elementos fundamentales: uno de ellos es el estrés, y la poca satisfacción laboral.
Cardenas et al. (2018)	El burnout proviene del estrés crónico y progresivo.
Vidotti et al. (2019)	Como resultado el burnout está relacionado con altos niveles de estrés.
Parraga et al. (2018)	Los profesionales con burnout reflejan puntuaciones superiores de estrés percibido e inferiores de satisfacción laboral.
Trigozo et al. (2020)	Existe una relación significativa entre ambas variables en conductores de taxi.
Seijas (2019)	Relación directa entre los niveles de estrés laboral y burnout
Soriano y Décaro (2021)	Se encontró que hay una correlación entre sí, debido que el estrés es el antecedente más próximo del burnout

Azevedo et al. (2012)

Existe una correlación significativa
entre alto estrés y burnout.

En la tabla 1, se identificaron 8 artículos científicos; de los cuales el 100% obtuvieron como resultado que, el estrés y el burnout están relacionados de forma directa y muy significativa, según los autores, lo interpretan de la siguiente manera, a mayor presencia de estrés, mayor será la probabilidad de padecer un cuadro de burnout.

Tabla 2

Predominancia de profesiones con mayores niveles de estrés y síndrome de burnout

Autor y año	País	Evento desencadenante
Azevedo et al. (2012)	En los residentes multiprofesionales se encontró 48,65% alto niveles de estrés.	El 37,84% mostraron altas medias en Agotamiento Emocional, 43,24% altas en Despersonalización y 48,65% bajas en Realización Profesional.
Loaiza y Peña (2012)	Se observó que, 47.1% de contadores, presenta el nivel más alto de estrés.	Se halló que 59.4%, tiene nivel alto de burnout y 40.3% tiene nivel medio.
Acosta y Burguillos (2014)	El 45.7% de los docentes presentan síntomas de estrés.	Se mostró en docentes un 9.8% con Burnout alto, un 44.6% con burnout moderado y un 45.7% con Burnout bajo.
Ayala (2013)	La mayoría del personal de enfermería de los servicios críticos consideran que su trabajo les produce estrés.	Se evidencio un 13% en un nivel alto, y un 68% un nivel medio.

Carballo et al. (2014)	El estrés en estomatólogos, se evidencio una alta prevalencia de la enfermedad del (58,3 %)	En el período analizado se presentaron 2 casos con burnout.
Valdiviezo y v (2016)	El estrés en Médicos mostró valores más altos en la categoría de apoyo social de jefe (16). Solo cinco de los trabajadores se encuentran con alta tensión	Cinco médicos presentaron alto agotamiento emocional; cuatro altos grados en despersonalización; y 26 baja realización personal. Ninguno presentó las tres dimensiones negativas,
Soto y Perez (2015)	El personal de enfermería presentó 89.7% estrés laboral.	Dentro de las dimensiones de Burnout, cansancio emocional 24.44%, en el componente de despersonalización de 7.58% y en el de realización personal de 34.50%.
Parraga et al. (2018)	En profesionales de medicina y enfermería. La puntuación de estrés percibido fue significativamente superior al aumentar el grado de burnout en las tres subescalas.	La prevalencia de burnout fue del 20,7 %.

Cialzeta (2013)	Del personal de salud que presentó SBO, el 84%, estuvo críticamente afectado por las consecuencias del SBO.	La prevalencia de SBO fue del 44%..
Vidotti et al. (2019)	Se evidencio en el personal de enfermería altos niveles de estrés	El síndrome de Burnout estaba relacionado con altos niveles de estrés.
Cardenas et al. (2018)	En profesores universitarios obtuvieron un nivel moderado de estrés laboral.	Se obtuvo un nivel moderado de burnout.
Amador et al. (2014)	El docente tiende a asumir una actitud negativa, debido a los roles, exigencias y funciones que debe asumir.	Los resultados del análisis estadístico ponen en evidencia un alto porcentaje Burnout,
Acosta y Burguillos (2014)	En profesores de primaria y secundaria se presentan síntomas del estrés con un 45.7%	Encontramos un 9.8%de docentes con Burnout alto, un 44.6%con Burnout moderado.
Fernando et al. (2019)	Se evidencio un estrés alto con 72 %, un nivel de estrés medio en un 16 % de los conductores.	70 % tuvo un alto nivel de desgaste emocional, el 66% un alto nivel de cinismo y en un 44 % un nivel de eficiencia laboral alto.

Seijas (2019)	En trabajadores de universidad, de una escuela de bioanálisis presentan estrés laboral un 3%.	Se presentó el síndrome de burnout un 5% de la población.
De la fuente et al. (2013)	Los resultados obtenidos muestran una prevalencia estimada relativamente alta del síndrome de burnout en agentes de la policía donde 27.2% mostro un nivel medio y 26.2 nivel alto.	

A través del análisis de la tabla 2, se ha identificado un total de 21 artículos empíricos (100%), de los cuales 16 estudios (76.19%), hacen referencia que los niveles de estrés y burnout oscila entre 27.2% y 89.7% de la población general de colaboradores; siendo los profesionales de la salud quienes mostraron los porcentajes más altos en las investigaciones. Por otro lado, los contadores en la mitad de la población muestran puntajes muy altos de estrés y burnout, así como agentes policiales quienes también reflejan alta prevalencia del síndrome de burnout y, por último, en el estudio de residentes multidisciplinarios muestran que también están expuestos a estresores.

Tabla 3

Situaciones generadoras de estrés laboral y burnout

Autor y año	País	Evento desencadenante
Amador et al. (2014)	Se encontró que, en el estrés laboral, manifiestan signos de ansiedad, fatiga, irritabilidad.	El burnout requiere de dos elementos fundamentales para su formación: la poca satisfacción laboral y pérdida vocacional.
Cárdenas et al. (2014)	El estrés se encuentra relacionado con la organización y gestión del trabajo.	Se caracteriza por pérdida de energía, baja motivación, extrema irritabilidad, enojo y a veces agresividad y desmoralización en el trabajo.
Vidotti et al. (2019)	Se evidenció que el trabajo de enfermería presenta alto rendimiento físico y psicológico. Estos profesionales cuentan con largas horas de trabajo arduo.	El síndrome de burnout estaba relacionado con la percepción negativa de la calidad de vida
Parraga et al. (2018)	Los profesionales sanitarios con burnout presentan poca satisfacción laboral y otras variables relacionadas con el puesto de trabajo.	

Trigozo et al. (2020)	El estrés forma parte de la problemática sanitaria de choferes, por las condiciones de trabajo en las cuales laboran.	
Seijas (2019)	Los trabajadores universitarios con niveles de estrés laboral en la situación más desfavorable también pueden desarrollar el síndrome de burnout en circunstancias desfavorables.	
Aguirre et al. (2018)	En controladores de tráfico aéreo los niveles más altos se encontraron en la dimensión contenido y demandas del trabajo, seguido por los factores extra organizacionales	Aumenta el reporte de agotamiento a medida que aumentan los estresores laborales relacionados con el ambiente físico, con los factores organizacionales y con los extra organizacionales
Soto y Perez (2015)	El personal de enfermería se halló que el 89.7% sufría estrés relacionado con su contexto laboral.	Se observa una mayor vulnerabilidad en sujetos con contrato eventual y turno rotatorio.
Carballo et al. (2014)	En estomatólogos, la sobrecarga de trabajo por las multitareas, las relaciones interpersonales inadecuadas y el ruido,	En la medida en que mayor tiempo de trabajo transcurre, el profesional aumenta la vulnerabilidad al desgaste laboral, y por

	fueron los factores que más intervinieron en la generación de estrés	ende el riesgo al estrés y al burnout.
Ayala (2013)	Para la mayor parte del personal de enfermería, consideran que trabajar todo el día con pacientes implica un gran esfuerzo de su parte y trabajar directamente con personas le produce estrés	El síndrome de burnout es, referido a que se sienten cansadas (os) al final de la jornada de trabajo, no les importa lo que les ocurra a los pacientes, considerando que trabajan en exceso.
Vásquez et al. (2016)	Se observó en enfermeras y auxiliares de enfermería que laboran por turnos, presentaron síntomas de estrés psicoemocional con más altos niveles, mientras que los fisiológicos son más bajos en comparación con sus homólogos que laboraban durante el día.	Esto podría ser debido a las diferentes demandas del trabajo entre los turnos o los diferentes mecanismos de afrontamiento.
Carlotto y Camara (2019)	Los estresores generadores de burnout fueron el contenido del trabajo, la organización del trabajo, el tipo de público atendido, ambiente social, condiciones físicas del lugar de trabajo, carga laboral, relaciones con los jefes y colegas.	

En la tabla 3, de los 21 artículos empíricos revisados (100%), 11 estudios (50%) refleja que las situaciones generadoras de estrés y Burnout se encuentra relacionado con la organización y la gestión del trabajo, condiciones físicas del lugar de trabajo y las relaciones con los jefes y colegas, siendo el caso de las enfermeras tienen una alta demanda física y psicológica al trabajar directamente con pacientes y brindar cuidados diferentes, en comparación con otros profesionales como los docentes.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se aborda la necesidad de contar con datos sobre el síndrome de burnout y el estrés laboral, puesto que, estos son problemas de salud que se encuentran estrechamente relacionados con la actividad humana, especialmente en las actividades laborales, su presencia determinará el nivel de rendimiento y eficiencia que puede tener un colaborador dentro de la organización (Tumbaco, 2021). A continuación, se discutieron los objetivos planteados mediante un análisis e interpretación de los resultados que se trabajaron anteriormente.

Por ello, se llevó a cabo un trabajo de revisión sistemática, revisando información en diversas bases de datos, en las cuales se analizaron diversos artículos científicos, siendo 21 seleccionados ser incluidos. La información seleccionada se orientó a determinar las características del burnout asociados al estrés en un contexto laboral, dentro de los resultados hallados de artículos científicos, se encontró que el estrés laboral su característica es un conjunto de signos y síntomas, como la ansiedad, fatiga e irritabilidad (Amador et al. 2014). Por otro lado, el burnout se caracteriza por la, baja motivación, pérdida de energía, enojo, extrema irritabilidad algunas veces agresividad y desmoralización en el trabajo (Cárdenas et al. 2014).

Por su parte en el estudio previo de Pabón (2019) encontró en su investigación que el burnout se caracteriza por un desgaste o agotamiento físico y mental, que se dan en contextos laborales excesivos superando las capacidades de las personas, a lo que se suma la despersonalización como un estado subjetivo de la realidad. A nivel teórico podemos identificar que a raíz de estas características surgen las dimensiones para el burnout, donde la primera dimensión es el agotamiento emocional, que se caracteriza por el excesivo cansancio, tensión y fatiga que se representa en la parte física y/o psíquica (Rodríguez, 2019). Como segunda dimensión se encuentra la despersonalización o cinismo, que hace referencia a la aparición de actitudes y sentimientos fríos hacia los demás (Jacobo et al., 2021). Y como tercera dimensión, la eficacia personal, que hace referencia al nivel de confianza que tiene cada sujeto en sus capacidades personales (Cruz, 2017).

Respecto al primer objetivo específico se buscó analizar la relación que existe entre el burnout y el estrés laboral según los artículos revisados, los resultados hallados muestran una relación significativa entre las variables tenemos a Vidotti et al. (2019), quienes encontraron que el síndrome de burnout estaba relacionado con altos niveles de estrés; así mismo existía una relación altamente significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout (Trigozo et al., 2020; Seijas, 2019; Soriano y Décaro, 2021; Azevedo et al., 2012), Ya que este, proviene básicamente de un estrés crónico y progresivo (Cardenas et al., 2018). Siendo los resultados quienes ponen en evidencia que para que exista el burnout se requiere de dos elementos fundamentales uno de ellos es el estrés y por otro lado la poca satisfacción laboral (Amador et al., 2014).

Todo lo señalado se contrasta con referentes teóricos que indican que la variable “burnout” es una enfermedad provocada por el estrés crónico que no ha sido adecuadamente tratado, siendo este una enfermedad que se puede detectar y tratar como síntoma de cansancio extremo (OMS, 2019). Así mismo Martínez y Guerra (1997), identifica al burnout como resultado de un estado prolongado de estrés laboral. Por último, es importante precisar que los altos índices de estrés reflejan relación significativa con el agotamiento emocional, lo que reduce considerablemente el rendimiento laboral y con ello la productividad. Así mismo, cabe mencionar que no se ha encontrado revisiones sistemáticas sobre ambas variables.

En cuanto al segundo objetivo que busco identificar la predominancia de las profesiones que presentaban mayores niveles del síndrome de burnout y estrés laboral, se obtuvo como resultados de diferentes investigaciones a profesionales de la salud quienes presentaron puntuaciones significativas de estrés laboral mostrándose una alta prevalencia de burnout (Ayala, 2013; Carballo et al., 2014; Soto y Pérez, 2015; Parraga et al., 2018; Vidotti et al., 2019). Así mismo, del total de médicos que presentaron síndrome de Burnout, el 84% estuvieron críticamente afectados por las consecuencias (Cialzeta, 2013). Por otro lado, también tenemos resultados de las investigaciones de (Acosta y Burguillos., 2014; Amador et al., 2014), donde el 45% de docentes presentaban síntomas de estrés y presencia del síndrome de burnout. Así mismo, tenemos en la investigación de Azevedo et al.,

(2012), quienes encontraron en los multiprofesionales la presencia de 48.65 % niveles altos de estrés, ya que se encuentran expuestos a situaciones consecuentes del proceso de trabajo, que pueden ser evaluadas como estresores.

Estos resultados coinciden con los estudios previos revisados, por su parte Morí et al., (2021) identificaron en su investigación de revisión sistemática, una alta prevalencia del síndrome de burnout, en el personal médico. Así mismo Martínez et al. (2019) obtuvieron como resultado que, en profesionales de enfermería, de distintos países existen diferentes niveles de burnout, con predominio de un nivel alto del síndrome. Lo que coincide con Tapullima et al., (2021) quienes después de su investigación obtuvieron que los niveles fueron altos llegando al 95% de la totalidad artículos analizados, concluyendo que el burnout está en un nivel alto en profesionales de la salud, además que la presencia con pacientes COVID-19, los horarios y sobrecarga laboral han sido un factor primordial para que se desencadene su sintomatología. Por otro lado, tenemos al estudio de, Tabares (2020) quien identificó que los índices de burnout son predominantes en un nivel alto en docentes. Lo que concuerda con Flores et al., (2021) en el estudio sobre el estrés en américa latina, recalca que la unidad de análisis en el contexto universitario de mayor énfasis, son los docentes, quedando relegado el personal administrativo y demás personal.

A nivel teórico Atance (1977), afirmaba ya desde los años 70 que el burnout se refiere a un tipo de patología laboral e institucional que se genera en profesionales que tienen una relación constante y directa con otras personas, manteniendo una relación de ayuda como lo son; médicos, enfermeros, docentes, y se origina en base en cómo estas personas interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante circunstancias de crisis permanentes. Esto se relaciona con lo expuesto por Spontón et al., (2018) quienes hacen referencia que lo anteriormente mencionado, tiene una mejor comprensión desde la postura teórica socio-cognitiva del yo; modelo planteado por Albert Bandura con el objetivo de explicar la génesis del burnout. Esta teoría explica que para que un individuo pueda quemarse en el trabajo, tiene que recibir la manifestación cognitiva de las personas de su entorno; quienes generan una

repercusión en la percepción del individuo, este a su vez opta por modificar su conducta de tal manera que aparece la inseguridad, la incapacidad y frustración que lo lleva a no poder alcanzar sus metas establecidas.

Por lo que se evidencia que los profesionales de la salud son quienes están más expuestos a padecer dicho síndrome, sin dejar de lado a otros profesionales, teniendo en cuenta el campo en que se desempeñan, el contexto sociodemográfico, las estrategias de afrontamientos y el clima organizacional. En definitiva, el estrés en el trabajo es un fenómeno tan variado y complejo como la propia vida.

De acuerdo al último objetivo que es identificar las situaciones generadoras de burnout y estrés laboral, dentro de los resultados encontrados tenemos a Vidotti et al. (2019) y Vásquez et al. (2016), quienes identificaron en su estudio realizado a enfermeras, que el síndrome de burnout y estrés se encuentra relacionado con situaciones laborales que requieren una alta demanda física, por los diferentes cuidados a los pacientes, un bajo control y apoyo social recibido en el trabajo, así como menores percepciones de calidad de vida física, psicológica, de relaciones sociales y de medio ambiente. Lo cual coincide con Ayala (2013), quien encontró que el personal de enfermería al trabajar todo el día con pacientes le implica un gran esfuerzo, ocasionando estrés y posteriormente burnout, al sentirse cansadas al final de la jornada laboral, dejando de importarles lo que les ocurra a los pacientes.

Por otro lado, tenemos a Carballo, et al., (2014) quienes identificaron una sobrecarga laboral por multitareas, relaciones interpersonales inadecuadas y el ruido, situaciones generadoras de estrés, a medida que mayor tiempo de trabajo transcurre, el profesional aumenta la vulnerabilidad al desgaste laboral y por ende el riesgo al estrés y burnout. En los resultados de las investigaciones de Seijas 2019; Trigozo, et al., 2020; Soto y Pérez (2015); y Aguirre et al., (2018), se evidencia que el estrés laboral se da por las condiciones de trabajo en las cuales se labora, o situaciones más desfavorables para la salud. Mientras que en los antecedentes previos tenemos a Solis, et al. (2015) el cual reporta que el que exista un clima organizacional favorable y la ausencia de síndrome de burnout en mayor

porcentaje, se evidencia que un buen clima organizacional adecuado es el responsable de estos niveles de burnout.

A nivel teórico, Durán (2010) hace mención que las grandes demandas que surgen en cada organización, han sido motivo para que los roles ocupacionales, hagan frente a las nuevas modalidades sociales, culturales y económicas. Estos cambios, son los generadores de factores estresores, ya sea de un elemento interno o externo que la persona evalúa y conceptualiza a través del procesamiento cognitivo, que origina una respuesta de estrés. Así mismo, la propuesta de Rowshan (1997) explica que la presencia del estrés o burnout se da como consecuencia de la intensidad de las demandas laborales o por problemas que tienen que ver con la organización, como la apatía por el trabajo, astenia, dificultades en las relaciones interpersonales, que pueden llegar a generar la aparición de determinados trastornos psicofisiológicos, al igual que marcada insatisfacción laboral.

Asimismo, se debe hacer hincapié en que el estudio presenta algunas limitaciones, entre estas el acceso restringido en algunas bases de datos que brindan información de calidad, pero solicitan pagos para su visualización de los artículos completos, lo que genera dificultad porque el presente estudio es autofinanciado por las investigadoras, por otro lado, otra limitación fue la escasa información con relación a estudios previos de las variables con el mismo tipo de investigación, lo que no permite hacer las comparaciones en cuanto a nuestros resultados.

Finalmente, luego de analizar tanto los resultados como las limitaciones es que se concluye que la investigación presenta un aporte al campo organizacional y específicamente en el tema de burnout y estrés en el ámbito laboral en los últimos 10 años, dado que, al ser una revisión sistemática busca síntesis claras y estructurales de los artículos disponibles orientado a contestar a una pregunta determinada y de esta manera se contribuye en ampliar la teoría sobre ambas variables. No obstante, es necesario trasladar a la práctica los descubrimientos teóricos realizados. Una vez identificados los desencadenantes del síndrome en los ámbitos laborales, es necesario ver en la práctica, cambios pertinentes

para reducir los riesgos y pueda aparecer el estrés laboral y síndrome de burnout. Implementando estrategias a nivel de apoyo social en el trabajo y relaciones personales, demás medidas organizacionales.

VI. CONCLUSIONES

Partiendo de los resultados obtenidos, se puede concluir de manera general que ambas variables se caracterizan por signos y síntomas como la ansiedad, fatiga, irritabilidad, pérdida de energía, baja motivación y desmoralización en el trabajo, así mismo presenta tres dimensiones que hacen referencia a esta sintomatología cuando se pasa de un estrés laboral crónico al síndrome de burnout, que son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Se logró identificar según artículos revisados, que ambas variables tienen una relación significativa, donde al presentar niveles muy altos de estrés el burnout se hace presente en la persona, por lo que se concluye que, si un individuo presenta un estrés prolongado y continuo, este puede convertirse en un estrés crónico dando pase al síndrome de burnout.

La profesión con mayor predominancia de estrés laboral y síndrome de burnout son los profesionales de la salud, presentando niveles muy altos y repercusiones en mayor porcentaje. Sin dejar de lado a otros profesionales que se dedican a la docencia, quienes también presentan porcentajes de casi la mitad de población con niveles altos.

Las situaciones generadoras de estrés y burnout se dan en contextos laborales las cuales implican una alta demanda física, sobre carga laboral por multitareas, carecen de apoyo social, relaciones interpersonales inadecuadas, presencia de ruido, enfrentan nuevas modalidades de trabajo y un clima laboral desfavorable.

VII. RECOMENDACIONES

Realizar investigaciones de revisión sistemáticas relacionados a nuestro tema de estrés y burnout, que permitan ampliar el panorama de las variables en diferentes contextos, incluidas en una misma investigación.

Realiza investigaciones considerando otros aspectos metodológicos, como los años de servicio, sexo y diferentes profesionales que permita conocer de manera más clara como es que varían los niveles del síndrome en cada profesional.

Considerar contar con el financiamiento adecuado, para el pago de algunas bases de datos, esto a fin de superar las limitaciones presentadas en el actual estudio y poder tener información de calidad.

Como consecuencia a los resultados encontrados, y la aportación que brinda nuestro estudio al campo organizacional, específicamente en el tema de estrés y burnout, se invita trasladar a la práctica y generar conciencia para cambios pertinentes dentro de cada organización, disminuyendo de esta manera los riesgos psicosociales.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. http://www.uhu.es/susana_paino/EP/CcPA.pdf
- Acosta, M. y Burguillos, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *Revista infad de psicología*. 4(1), 1 – 16. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/616>
- Acuña, Á., Mendoza, R., y Pons, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01235923202100100104
- Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A., y Sánchez, J. C. (2018). Relación entre estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. *Ciencias Psicológicas*, 12(2), 239-248. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=2704343c-63ac-4c62-bc1d-451808ba5979%40redis>
- Alarcón, B. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. Palibrio. <https://books.google.es/books?hl=es&lr&id=rOBiDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=estr%C3%A9s%20y%20burnout%20relaci%C3%B3n%20causal&ots=xGMFpDkox8&sig=X5Cew3c-QY7VH1AzB3hat2mvjhg%23v%3Donepage&q=estr%C3%A9s%20y%20burnout%20relaci%C3%B3n%20causal&f=false>
- Alban, A. (2016). Síndrome de burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la ciudad de Trujillo. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9992/Alb%C3%A1n%20Bartra%20Andrea%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Amador, V., Rodríguez, G., Serrano, J., Olvera, A., y Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/32405>
- Arias, W., Muñoz del Carpio, A., Delgado, Y., Ortiz, M., y Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2017000400331
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un Sistema de Clasificación de los Diseños de Investigación en Psicología. *Anales de Psicología*. 29(3). <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Atance, J. (1997). Aspectos Epidemiológicos del síndrome de burnout en personal sanitario. *Revista española de Salud Pública*. 71(3). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113557271997000300008
- Ayala E. (2013). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú en el año 2011 [Tesis de postgrado no publicada]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Azevedo, L., Goulart, C. Silva, R. Lopes, L. y Ferreira, E. (2012). Estrés y Burnout entre residentes multiprofesionales. *Revista Latino-Am. Enfermagem*. 20(6), 3–7. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/LCq7bzR76RjDsKvpVYDhkCp/?lang=es&format=pdf>
- Cabello, P., Ruiz, D., Mena, M., López, D. Prevalencia del síndrome de desgaste profesional en los trabajadores de paritorio. *Rev. Nure. Investigación. España*. 2018 14(91)p. 1-10. Disponible: <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1166>
- Carballo, R., Hernadez, J. Fernadez. Y. y Fernadez, Y. (2014), Estrés y síndrome de burnout en estomatólogos. *Revista Cubana de salud y trabajo*. 15(1), 9

– 42. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2014/cst141h.pdf>

Cárdenas, M., Méndez, L. y Gonzales, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista actualidades investigativas en educación*, 14(1), 4–19. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>

De Arco Paternina, L. y Castillo, J. (2020). Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 10(5). <http://dx.doi.org/10.25009/is.v0i10.2675>

Bakker, A. B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych031413-091235

Becerril, A. (2015). Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales. *Una revisión sistemática. Psicología y Salud*, 25(2), 147-155. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/1815>

Buitrago, A., Barrera, A., Plazas, Y., y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2). <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>

Gutiérrez, J., y Arias, A. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*, 15(1), 30-44. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16657063201800100030

Cialzeta Raul, R. (2013). El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes [Teis de maestría , Universidad nacional de cordova]. http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf

- Contreras, A., y Peña, B. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 4(1), 303-310.
<https://revista.infad.eu/index.php/IJODAE/Article/view/616>
- Comín, I. y Gracia, A. (s.f). El estrés y el riesgo para la salud. MAZ: departamento de prevención.
<http://www.uma.es/publicadores/prevencion/wwwuma/estres.pdf>
- Cruz , G. (2018). Desestigmatizando la función del estrés. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 21(2).
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol21num2/Vol21No2Art12.pdf>
- Cruz, M., y Su, P. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38).
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2548>
- De la fuente, E., Aguayo, C., y Cañadas, G. (2013). Prevalencia y factores de riesgo del síndrome de burnout entre los agentes de policía españoles. *Revista psychothema*. 25(4), 488 – 493.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72728554011>
- Delgado, A. (2021). Relación entre el estrés laboral, el síndrome del temor a perderse algo (FOMO) y la motivación con sueldos emocionales.
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/24177/Relacion%20entre%20el%20estres%20laboral%2C%20el%20sindrome%20del%20temor%20a%20perderse%20algo%20%28FOMO%29%20y%20la%20motivacion%20con%20sueldos%20emocionales.%20.pdf?sequence=1>

- Durán, M. (2010) Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84.
<https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>
- Flores, R., y Muñoz, H. (2021). Frecuencia del Síndrome de Burnout en personal asistencial de primera línea contra la pandemia de COVID-19 en un hospital III de Lima. [Tesis de pre grado, Universidad Cayetano Heredia; Lima – Perú].
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8969>
- Flores, G., Cuaya, G., y Rojas, L. (2021). Estrés laboral en el contexto universitario: Una revisión sistemática. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.
<https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2912>
- Freille, G., Gazzoni, F., Claros, A., Curti, F., y Valdez, B. (2020). Síndrome de Burnout en médicos residentes de la Clínica Universitaria Reina Fabiola. *Método Investigación Aplicada a las Ciencias Biológicas*, 5(3), 88-92.
[https://doi.org/10.22529/me.2020.5\(3\)3](https://doi.org/10.22529/me.2020.5(3)3)
- García, V., Tovar, G., Montaña, H., y Loyo, S. (2020). Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al COVID-19. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(1), 6430-6430.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890265>
- García, L., y Barrionuevo, L., (2020). Prevalencia y Factores asociados al síndrome de burnout en médicos que trabajan en el área de emergencia frente al covid 19 en un hospital del Perú. recuperado de :
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8192/Prevalencia_TorresGarcia_Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, R. (1998). *Comunicación, estrés y accidentabilidad. Tres factores de actualidad.*

- Guido, A., Goulart, T., Silva, D., Lopes, D., y Ferreira, M. (2012). Estrés y burnout entre residentes multiprofesionales. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20, 1064-1071.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/LCq7bzR76RjDsKvpVYDhkCp/?lang=es&format=pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, S., & Santiago, L. A. D. (2021). Estrés y burnout. Efectos en la organización. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 12(36), 36- 57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958804>
- Herrera, C., Hernández, R., Fernández, R. y Fernández, R. (2014). Estrés y síndrome de Burnout en estomatólogos. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 15(1), 42-49.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/LCq7bzR76RjDsKvpVYDhkCp/?lang=es&format=pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc Graw Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jacobo G., Máynez, I., y Cavazos, J. (2021). Miedo al Covid, agotamiento y cinismo: su efecto en la intención de abandono universitario. *European Journal of Education and Psychology*, 14(1), 1-18.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7872539>
- La Cruz, D., y Jhony, A. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid-19. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 173-174.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230805312020000200173&script=sci_arttext

- Loaiza, E., y Peña, E. (2013). Niveles de estrés y síndrome de Burnout en contadores públicos colombianos. *Actualidad contable FACES*, 16(26), 27-44.
<https://www.redalyc.org/pdf/257/25728399003.pdf>
- López, A. y Rodríguez, A. (2018). Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario. (Tesis Doctoral).
<https://eprints.ucm.es/46770/1/T39672.pdf>
- López, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 9(8).
- Martín, I. (2007). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Apuntes de Psicología*. 25(1), 87-99.
- Martínez, A. V., & García, M. C. L. (2016). Estrés y Burnout en médicos familiares. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(4), 132-135.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890211>
- Martínez, I., Hidalgo, E. Gracia, T. Castro, A. y Martín, A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma, *Revista clínica de medicina de familia*. 11(2), 51 – 60. 1699-695X-albacete-11-02-00051.pdf (isciii.es)
- Maslach, C. y Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103–111.
- Melendez, E. y Tejada, S.(2020). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 30-36.
<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.569>
- Monsalve, C. S. (2019). Niveles y factores de riesgo de burnout en profesionales de enfermería de atención primaria.
http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-PsiSalCsmonsalve/MONSALVE_REYES_Carolina_STesis.pdf

- Moreno, B., Muñoz, M., Cueller, J., Domancic, S., y Villanueva, J. (2018). Revisiones sistemáticas: definición y nociones básicas. *Rev. Clin. Periodoncia Implantol. Rehabil. Oral Vol.* 11(3); 184-186. DOI: 10.4067/S0719-01072018000300184
- Moreno, B., Oliver, C. y Aragonese, A. (1991). *El burnout, una forma específica de estrés laboral*. En G. Buela-Casal y V. E. Caballo (Eds.), *Manual de Psicología Clínica Aplicada* (pp. 271-285). Madrid: Siglo XXI de España Editores, S.A.
- Mori, T., Girón, M., Cántaro, R., y Gonzales, S. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(1), 197-221. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/20608>
- Ñustez, E. (2021). Prevención del síndrome de Burnout en la calidad de vida de los ejecutivos de afiliación de Coomeva medicina prepagada regional Eje Cafetero. [Tesis de pre grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/34642>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). El agotamiento es un "fenómeno ocupacional": Clasificación Internacional de Enfermedades. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-anoccupationalphenome>
- Ortega, J., y Ortega, J. (2017). Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 11(41), 6-13. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2017000400331
- Osorio, E., y Niño, C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90. <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>

- Pabon, L. (2019). Revisión documental sobre el síndrome de burnout en funcionarios de organizaciones colombianas. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Párraga, I., González, E., Méndez, T., Villarín, A., y León Martín, A. (2018). Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 11(2), 51-60. <https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1699695X2018000200051&script=sciarttext&tlng=pt>
- Pines, A., Aronson E. Citados por Castillo Ramírez S. El Síndrome de Burn Out o Síndrome de agotamiento profesional. *Rev. Heredia mar.* 2001;17: [acceso 25 de septiembre de 2010]. Disponible en: www.scielo.org
- Quiranza, C. (2021). Estrés laboral durante la COVID-19: a propósito de una revisión sistemática. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1126>
- Rivera, M. (2021). Síndrome de Burnout en grupo de auxiliares de enfermería de la Clínica Pajonal SAS. <http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/20154>
- Rodríguez, F. (2019). Síndrome de Burnout: factores asociados en médicos de un hospital tipo III. *Revista Digital de Postgrado*, 8(1). <https://core.ac.uk/reader/267078710>
- Rodríguez, C., Hinojosa, M., y Ramírez, G. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios/Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>
- Rodríguez, R., Roque, Y. y Molerio, O. (2002). Estrés laboral. consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. <https://doi.org/10.33670/18181023.v3i01.13>

- Romero, A. (2020). Síndrome de burnout: Qué es y cómo prevenirlo. <https://www.cignasalud.es/biblioteca-de-salud/sindrome-de-burnout-que-es-y-como-prevenirlo>
- Seijas, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista salud pública*. 21(1), 1 – 8. <https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>
- Solis, R., Tantalean, M., Burgos, R. y Chambi., J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *SCIELO Perú* (78), 3. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- Soto , A., y Pérez, R. (2015). Síndrome de desgaste profesional (burnout) y estrés en personal de enfermería en un hospital de Ourense. *Revista ROL de Enfermería*, 38(2). <https://runa.sergas.es/xmlui/handle/20.500.11940/8095>
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L., y Medrano, L. A. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 12(1), 89-101. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2972/297258161007/297258161007.pdf>
- Soriano, M., Decaro, L. (2021). Estrés y burnout. Efectos en la organización. *Revista académica de investigación*. 12(36), 36 -57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7958804>
- Tabares, Y., Martínez, V. y Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *SCIELO*, 22(3). <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Tapullima, C. Ramirez, G. y Saavedra, J. (2021). Síndrome de burnout en profesionales de saúde: una revisión sistemática durante la COVID-19. *Sapienza*, 2(4). <https://doi.org/10.51798/sijis.v2i4.173>

- Trigozo, C., Gonzáles, D., Cabrera, M., Chávez, T., Gutiérrez, R., y Arqueros, A. M. M. (2020). Relación entre estrés laboral y Síndrome de Burnout en conductores de taxi de la ciudad de Trujillo. Perú, 2019. *Revista Médica Vallejana*, 9(1), 13-17.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revistamedicavallejana/article/view/75>
- Tumbaco, C. E. S. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 5(1), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903608>
- Vasquez, E., Palacios, V. Gomez, M. y Romero, L. (2016). Síntomas de estrés laboral y trabajo por turnos en trabajadores de la salud en una institución de tercer nivel en Medellín, Colombia: un estudio transversal. *Revista ces psicología*. 9(2), 28–39.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423548400003>
- Valdiviezo, A., y López, M. (2016), Estrés y Burnout en médicos familiares. *Revista colombiana de salud ocupacional*. 6(4), 132–135.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890211>
- Vera, M. (2017). Evaluación del Burnout y Factores de Resiliencia – Engagement en Docentes. (Tesis de Doctorado), Pamplona.
<https://academicae.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/29172/12%20T.%20TESIS%20DOCTORAL%20Inmaculada%20Vicente.pdf?sequence=3&isAllowed38=y&fbclid=IwAR2UDwFGFvc2DLqZBDZW2TjJS1Oifl3th8mTbrRdX2nSAHmIYbfuZhIDIhc>
- Verduzco, F., y Hernández, G. (2018). El estrés en el entorno laboral Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, (64).
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Vidotti, V., Martins, T., Galdino, Q., Ribeiro, R. P., y Robazzi, C. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376.
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>

Williams, S. y Cooper, L. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo*. México: El Manual Moderno.

Yepes, J., Urrútia, G., García, M., y Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799.
<https://www.revespcardiol.org/es-pdf-S0300893221002748>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de lista de cortes

<u>Portal científico (PC)</u>		Fuente:										RESUMEN DE	
N°	Base de datos (BD)	DOI	URL	TÍTULO	AUTOR	AÑO	PAÍS	OBJETIVO	INSTRUMENTOS	ENFOQUE	MUESTRA	TÉCNICA	RESULTADOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ MANTILLA MIRTHA MERCEDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "BURNOUT Y ESTRÉS EN EL ÁMBITO LABORAL: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS .", cuyos autores son CEDANO ATIAJA KEREN JENYFER, PALACIOS SALIRROSAS MARIA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ MANTILLA MIRTHA MERCEDES : 17927740 ORCID: 0000-0002-8711-7660	Firmado electrónicamente por: FMANTILLA el 17-08- 2022 22:36:33

Código documento Trilce: INV - 1110972