



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome
de burnout en los colaboradores. Revisión sistemática**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Kler Lujan, Angélica Jeraldine (ORCID: 0000-0001-6847-0533)

Tejada Vela, Lizbeth Francisca (ORCID: 0000-0002-9091-4935)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA –PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre Eduardina, por creer en mí y por educarme en valores porque sin ellos no habría sido posible iniciar la carrera, a la mejor hermana y a mi cuñado porque fueron mi gran apoyo durante muchos años, a mi hermano por cada palabra de aliento aun estando lejos. Lizbeth Tejada

En primer lugar, a Dios por darme salud, asimismo a mi madre Andrea por siempre estar para mí apoyándome desde los inicios en la universidad, a mis hermanos Jazmín y Yeferson por ser mi fuente de motivación para cada día ser mejor persona y profesional. Jeraldine Kler

Agradecimiento

A la Universidad, por brindarnos los recursos necesarios para avanzar a lo largo de la carrera, a cada uno de los docentes que intervinieron en nuestra formación educativa, los cuales fueron nuestros guías y nos ayudaron a reforzar conocimientos nuevos que nos permitirán ser mejores profesionales.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo de investigación	21
3.2. Protocolo y registro	22
3.3. Criterios de elegibilidad	23
3.4. Fuentes de información	24
3.5. Búsqueda	25
3.6. Selección de estudios	26
3.7. Proceso de extracción de datos	27
3.8. Lista de estudios	27
3.9. Síntesis de resultados	29
3.10. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Planteamiento de los objetivos</i>	6
Tabla 2 <i>Protocolo y registro</i>	23
Tabla 3 <i>Criterios de elegibilidad</i>	24
Tabla 4 <i>Fuentes de información</i>	24
Tabla 5 <i>Criterios de búsqueda</i>	25
Tabla 6 <i>Resultado de filtrado Semi-automático y proceso manual</i>	26
Tabla 7 <i>Lista de resultados</i>	28
Tabla 8 <i>Publicaciones por revista desde el 2017 hasta el 2021</i>	29
Tabla 9 <i>Búsqueda por cuartil</i>	30
Tabla 10 <i>Matriz de categorización</i>	34
Tabla 11 <i>Matriz de hallazgos</i>	35

Índice de figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Proceso de selección de artículos	27
<i>Figura 2</i> Estadística de búsqueda por año 2017-2021	32
<i>Figura 3</i> Estadística de búsqueda por cuartil	33

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal revisar los estudios de revisión sistemática concerniente a los elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores, con la finalidad de que las empresas las tengan en cuenta al momento de lidiar con el síndrome. La búsqueda de los artículos científicos se realizó a través de cinco bases de datos, Scopus, ProQuest, Science Direct, Academic One File y Ebsco Host, se recolectaron 60 artículos científicos indizados para la construcción de la investigación. En los resultados se halló que el síndrome de burnout podía ser combatido a través de estrategias de gestión tal como el liderazgo, pero se evidenció también que no todos los estilos de liderazgo podían funcionar para minimizarlo que por el contrario algunos estilos podrían incrementar los niveles del síndrome, se encontró además que un estilo en particular podía disminuir el síndrome de burnout en las trabajadoras mujeres, pero no en los hombres, por ello, se recomienda que los líderes de las organizaciones adapten un estilo de liderazgo de acuerdo con el género de sus colaboradores para disminuir los niveles de agotamiento de una manera óptima.

Palabras clave: sobrecarga laboral, estrés, desgaste emocional

Abstract

The main objective of this research was to review the systematic review studies concerning the elements that contribute to minimize the impact of burnout syndrome in employees, with the aim that companies take them into account when dealing with the syndrome. The search for scientific articles was carried out through five databases, Scopus, ProQuest, Science Direct, Academic One File and Ebsco Host, 60 indexed scientific articles were collected for the construction of the research. In the results it was found that burnout syndrome could be combated through management strategies such as leadership, but it was also evidenced that not all leadership styles could work to minimize it, on the contrary some styles could increase the levels of the syndrome, it was also found that a particular style could decrease burnout syndrome in female workers, but not in men, therefore, it is recommended that the leaders of the organizations adapt a leadership style according to the gender of their collaborators to decrease the levels of burnout in an optimal way.

Keywords: work overload, stress, emotional toll

I. INTRODUCCIÓN

Para elaborar el primer capítulo fue imprescindible enfatizar el tema del síndrome de burnout, para ello; se mencionó de qué manera aparecía el síndrome, cuál era la característica de este, en qué tipos de profesionales aparecía y la importancia de estudiar este fenómeno psicológico, todo esto de acuerdo a la información recabada de los artículos científicos indizados, dando pase a una justificación teórica, social y metodológica, posterior a ello, se plantearon los objetivos de la investigación.

El síndrome de burnout es un síndrome psicológico usualmente conocido por presentar tres componentes; despersonalización, el agotamiento emocional y la reducción del logro de la competencia (Galaiya, Kinross & Arulampalam, 2020, p.401). La despersonalización se caracteriza por la pérdida de empatía hacia las personas que están alrededor del trabajador, en cuanto al agotamiento emocional hace referencia a la falta de recursos emocionales con los cuales se hace frente a las obligaciones laborales, además de la falta de energía (García, Marín & Aguayo, 2019, p.190); la disminución del logro de la competencia aduce a la duda e incertidumbre por parte del colaborador en cuanto al valor de la actividad que realiza dentro de las organizaciones, conjuntamente con la baja autoestima, insatisfacción y desmotivación profesional (Porciuncula, Venancio & Furtado, 2020, p.1556). El síndrome normalmente aparece en las personas expuestas a constantes escenarios de estrés, surge a consecuencia de cantidades importantes de trabajo o tareas y responsabilidades recurrentes (Montoya, Glaz, Pereira & Loturco, 2021, p.1).

Un estudio realizado en Reino Unido, encontró que los mayores riesgos que ocasionaban el mencionado síndrome fue el aumento de la carga de trabajo, los conflictos con los colegas, la edad más joven y el ser mujer y es que el síndrome estaba asociada a un mayor ausentismo y baja satisfacción laboral (Galaiya et al., 2020, p.405). Además, el estudio que se realizó en Río de Janeiro encontró que hubo una mayor presencia de síndrome de burnout en aquellos directivos que pensaban que las demandas laborales estaban por encima de sus capacidades de respuesta y en aquellos gerentes que consideraban que el plazo para realizar sus tareas era muy corto (Porciuncula et al. 2020, p.1560). Por otro, otro estudio que se realizó en Brasil destacó que los profesionales cuya principal labor es la atención al

público presentan el mencionado síndrome en mayor escala, es así el caso de las enfermeras que atienden a pacientes en los hospitales presentan un mayor nivel de agotamiento que aquellas que trabajan en farmacias de empresas que no tienen contacto directo con los parientes o familiares, como consecuencia la calidad de su trabajo disminuye, asimismo, en los policías que participan en interacciones diarias con los ciudadanos los cuales sufren en mayor escala de agotamiento y como consecuencia presentan actitudes negativas y mayor agresividad, además de intolerancia (Montoya et al. 2021, p.2).

El estudio del síndrome de burnout es importante porque sus efectos negativos pueden repercutir tanto en el profesional que lo padece provocando diferentes signos y síntomas, como en la organización en la que labora (Monsalve, San Luis, Gómez, Albendin, Aguayo & Caeadas, 2018, p.2). Porque el impacto que tiene sobre ella es negativo en los resultados laborales, además, conlleva a generar costos económicos adicionales relacionados con la prevención del síndrome de burnout y tratamiento a los trabajadores que lo padecen (Turek 2021, p.60). Adicionalmente, las empresas que tengan a sus colaboradores enfermos de burnout tienen problemas con el ausentismo por parte de sus colaboradores y la disminución de la productividad (Hamzeh, Al-Tammemi, Mohammad, Al-Tamimi, Elkholy, Sarireh, Abusamak, Elehamer, Malkawi, Al-Dolat, Abu, Al-Far & Ghoul, 2020, p.2).

Una revisión sistemática realizada en España resaltó que a lo largo del tiempo se han tratado de identificar factores protectores contra el síndrome de burnout debido a los efectos negativos a los que conlleva, pero se han encontrado que son pocos los que señalan cuales son estos factores proteccionistas (Monsalve et al. 2018). Por otro lado, el estudio que se realizó en Polonia añadió que las personas que padecen el síndrome sienten que carecen de recursos para realizar sus tareas laborales, lo cual limita sus actividades de ayuda e iniciativa, además interpretan su sufrimiento de estrés laboral como una señal de que su empleador no los respeta, lo que conlleva a reducir su disposición a realizar cualquier actividad que beneficie a la organización (Turek 2021, p.15). El estudio que se realizó en Londres agregó que; los colaboradores que padecían de burnout mostraron resultados de producción baja, además que; las empresas que tenían

colaboradores con burnout también se presentaba un índice alto de cambios de personal (Hamzeh et al, 2020, p.2).

El síndrome de burnout predomina usualmente en aquel individuo que es muy ambicioso, capaz y responsable, en aquellos que están constantemente poniendo mayor esfuerzo en el trabajo, generalmente se les conoce como perfeccionistas, es por ello que algunos autores señalan que este síndrome se presenta en niveles altos en determinados profesionales y lugares y que para poder prevenirlo es necesario que se utilicen estrategias o habilidades de liderazgo (Birknerová & Čigarskáp, 2021, p.142). El liderazgo generalmente refleja la capacidad de controlar e influir en los comportamientos de los colaboradores, les permite utilizar sus conocimientos, comportamientos y habilidades para mejorar su compromiso organizativo, por ello, el liderazgo es considerado como un factor clave para desarrollar un entorno de trabajo positivo y reducir el nivel de agotamiento en los colaboradores (Mudallal, Othman, & Al Hassan, 2017, p.2).

En el estudio realizado en Eslovaquia, se evidenció que los gestores comerciales necesitan un ajuste de las condiciones laborales y refuerzo de las competencias para resolver problemas relacionadas con el desempeño de la profesión y que para mejorar estas condiciones se podía mejorar su existencia en el trabajo mediante prácticas de liderazgo transformacional centradas en el control y la satisfacción (Birknerová & Čigarská, 2021, p.156). El estudio que fue realizado en Jordania demostró que los niveles de desgaste estaban relacionados con las malas condiciones laborales, como la sobrecarga de trabajo, injusticia, falta de recursos, control y el escaso apoyo de los líderes que no cooperan ni apoyan, también que, a consecuencia de todo ello, la tasa de rotación del personal incrementaba (Mudallal et al., 2017, p.6).

Así también, existen variables relacionados con los factores de riesgo y protección asociados al síndrome de burnout (Pesrez, Molero, Martos & Gloszquez, 2019, p.2). Entre los factores de protección contra esta enfermedad se ha señalado que la inteligencia emocional podría ser crucial para mejorar la salud y el bienestar ocupacional porque disminuye el estrés crónico generado por la sobrecarga laboral y mal ambiente de trabajo, además porque la inteligencia emocional es un rasgo

que permite a los colaboradores conocer y gestionar sus sentimientos de manera positiva (Mmirida, Extremera & Lourdes, 2017, p.2).

El estudio que se realizó en Taiwán también se encontró que la inteligencia emocional puede jugar un papel fundamental para la reducción del agotamiento, debido a que presenta algunas capacidades que les permiten utilizar de manera adecuada la información para actuar contra los factores estresantes que se generan por el trabajo (Shu & Ching, 2019, p.780); otra investigación que fue realizado en España indicó que tener altos niveles de claridad, atención y reparación, dimensiones de la inteligencia emocional, podría ser un factor protector contra el agotamiento (Sasánchez, Navarro, Etchezahar & Gómez, 2021, p.2).

Por otro lado, la falta de empoderamiento en los colaboradores de una empresa podría afectar negativamente la motivación y tal situación amenaza la productividad organizacional y la baja satisfacción de los trabajadores y consecuentemente podría verse en un incremento del síndrome de burnout (Nursalam, Fibriansari, Yuwono, Hadi, Efendi & Bushy, 2018, p.5). Adicionalmente, tener un sentimiento de empoderamiento psicológico puede conllevar a estímulos de entusiasmo laboral y aumentar la sensación de que el trabajo realizado en una organización por uno es muy significativo, lo que puede conllevar a disminuir el agotamiento laboral (Li, Zhao & Cui, 2021, p.1).

El estudio realizado en Indonesia evidenció que el empoderamiento mejora el potencial y la motivación para adaptarse, aceptar su entorno y abordar de manera eficaz todo aquello que obstaculice su capacidad de respuesta, promueve una actitud de liderazgo e incrementa la autoestima y profesionalismo y con todo ello actúa como barrera para impedir que los colaboradores presenten burnout (Nursalam et al., 2018, p.8). El estudio realizado en Reino Unido confirmó que los efectos predictivos del empoderamiento psicológico en la reducción del agotamiento laboral, además revelaron que las personas que gastan demasiados recursos en una tarea y no los recupera a tiempo cuando realizan otras tareas, esa falta de recursos podría conducir a un desempeño deficiente y un incremento de agotamiento (Li et al., 2021, p.7)

En base a lo mencionado en los párrafos anteriores se plantea el problema de investigación. Teniendo en cuenta que un problema bien planteado puede ser la llave de entrada a la investigación en general, pues planteando de una manera adecuada puede permitir la precisión en cuanto a los límites de la investigación y la organización en general, en consecuencia, se puede llegar a dar solución al problema y generar datos relevantes (Hernández y Mendoza, 2018, p.65); por ello se planteó lo siguiente: Existe elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores.

La justificación teórica en la investigación tiene como propósito señalar la importancia que tiene el estudiar el problema dentro de una teoría científica implica indicar lo que el estudio va a permitir, es necesario hacer un balance del problema que se investiga, explicar la investigación va a servir para refutar resultados de otras investigaciones propuestas o ampliar un modelo teórico, un estudio de investigación se justifica a que se amplía las fronteras de la ciencia (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2018 p.220). De acuerdo a lo mencionado, el presente trabajo de investigación se elaboró con el fin de poder generar actualizar los aportes en cuanto al tema del síndrome de burnout. Además, como esta investigación se ha realizado a base de conceptos recopilados podrá ayudar a futuros investigadores a tener mejor comprensión del tema.

La justificación social, se debe plantear teniendo en cuenta cual es el alcance para la sociedad, a quienes beneficiará con lo que se obtuvo como resultados de la investigación y finalmente que proyección tiene la investigación (Hernández y Mendoza, 2018, p.45). En ese sentido, este trabajo de investigación ayudará a reforzar el conocimiento de futuros investigadores en materia de revisión sistemática sobre los factores asociados al síndrome de burnout, contribuyendo así a una mayor comprensión de este tema el cual es de suma importancia conocer debido a las graves consecuencia que conlleva.

La justificación metodológica propone que los proyectos de investigación que se vayan a realizar cuenten con nuevas técnicas o estrategias, para de esta manera también pueda servir de modelo para investigaciones futuras (Ñaupas, Valdivia, Palacios & Romero, 2018 p.221). En esta esta investigación se utilizó información

de artículos científicos de calidad previamente ya recopilados, teniendo en cuenta que una revisión sistemática debe realizarse siguiendo procesos los cuales no deben saltarse para lograr elaborar un artículo de calidad.

Se requiere que las metas propuestas deben estar relacionadas a los objetivos planteados (Baena, 2017, p.58). Por ello, los objetivos deben establecerse de acuerdo a lo que se pretende llegar con la investigación, teniendo en cuenta el problema y de qué manera el estudio ayudará a resolverlo (Hernández, Fernández y Baptista, 2017, p.41). Por lo mencionado anteriormente, los objetivos de esta investigación fueron los patrones fundamentales para la construcción de la revisión sistemática, los cuales mostraron lo que se busca comprobar con el estudio. Con relación a lo expuesto se plantearon los siguientes objetivos mostrados en la tabla uno.

Tabla 1

Planteamiento de los objetivos

Orden	Descripción
Objetivo 1	Revisar los estudios de revisión sistemática concerniente a los elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores.
Objetivo 1 ^a	Identificar las categorías que se desarrollan en el liderazgo orientado al estudio de los elementos que contribuyen a minimizar los efectos del síndrome de burnout en los colaboradores.
Objetivo 1b	Conocer las categorías que se desarrollan en la inteligencia emocional orientado al estudio de los elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores.
Objetivo 1c	Diferenciar las categorías que se desarrollan en el empoderamiento orientado al estudio de los elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores.

Nota. La tabla 1 muestra los objetivos tanto general como específicos los cuales indican lo que se espera alcanzar en la revisión sistemática.

II. MARCO TEÓRICO

En el capítulo dos se mostró los antecedentes recopilados de artículos científicos relacionados con el tema, los cuales se extrajeron de bases de datos que contenían revistas científicas indexadas las mismas que sirvieron como base para sustentar la investigación. Asimismo, en este capítulo se explicaron las bases teóricas sobre el tema y proposiciones de categorías provenientes del objeto de estudio.

George, Chiba & Scheepers (2017); plantearon como objetivo, examinar empíricamente el efecto de tres estilos de liderazgo; el transformacional, transaccional, y laissez-faire sobre el presentismo del estrés relacionado con el trabajo. La metodología que utilizaron los investigadores fue de enfoque cuantitativo transversal, administraron dos cuestionarios, utilizaron estadísticas descriptivas y correlación producto-momento de Pearson; concluyeron en que el liderazgo transformacional tenía una correlación negativa más alta con el presentismo del estrés relacionado con el trabajo que el liderazgo transaccional y que el liderazgo Laissez-faire no tenía una relación significativa con el estrés laboral. Se recomendó que los estudios futuros aborden o se centren en investigar la relación de otros estilos de liderazgo como el auténtico, situacional o de servicio con el presentismo relacionado con el estrés.

Liu, Liu, Yang & Wu (2019); señalaron que plantearon como objetivo analizar la asociación entre el liderazgo transformacional y el agotamiento laboral, además de probar el papel mediador que tenía el empoderamiento psicológico de la relación mencionada entre los trabajadores de los Centros para el Control y la Prevención de enfermedades en China. Utilizaron la encuesta Maslach Burnout Inventory Human Service, el cuestionario de liderazgo transformacional y el empoderamiento psicológico, teniendo como muestra a 385 trabajadores de CDC. Concluyeron en que el Liderazgo transformacional podía disminuir el riesgo de agotamiento mediante la promoción del empoderamiento psicológico del colaborador. Asimismo, recomendaron que investigaciones futuras investiguen como es que el liderazgo transformacional mitiga el agotamiento para tomarlo como posibles intervenciones en el futuro.

Vignoli, Depolo, Cifuentes & Punnett (2018); plantearon como objetivo analizar como el desacuerdo entre los supervisores y subordinados sobre los estilos de liderazgo transaccional y transformacional se relacionan con los trabajadores considerando las características de equipo (apoyo social), como el bienestar de individual (agotamiento, compromiso y salud mental). Realizaron un estudio transversal y han calculado un análisis de regresión lineal, análisis de la varianza y análisis multinivel, su muestra fue compuesta por 24 supervisores y 468 empleados de tiendas de abarrotes; concluyeron en que el estilo de liderazgo transformacional puede ser relevante para mejorar la salud y efectividad en las organizaciones, y que cuanto mayor sea el desacuerdo de como los lides de perciben a sí mismos y lo que los subordinados piensa sobre su estilo de liderazgo se presenta un menor nivel de compromiso y un mayor nivel de agotamiento. En su investigación recomendaron realizar estudios longitudinales para investigar más a profundidad las relaciones causales.

Vullings, De Hoong, Den & Boon (2018); indicaron que el objetivo de su investigación fue examinar empíricamente el efecto del liderazgo tanto ético como pasivo sobre el agotamiento de los trabajadores. Los investigadores aplicaron una encuesta, sobre una muestra de trabajadores de oficina de una empresa minorista holandesa, los participantes calificaron todos los ítems en una escala de Likert de siete puntos; concluyeron que existe mediadores entre el liderazgo ético y el síndrome de burnout. Recomendaron que los estudios que se realicen en el futuro deben considerar como objetivo utilizar datos de múltiples fuentes además de indicar que como el burnout se desarrolla con el tiempo, sería interesante que se estudien la relación entre las formas éticas y no éticas con el burnout de colaborador en un estudio longitudinal.

Lee & Huang (2020); enunciaron que el objetivo de su artículo fue presentar como el liderazgo ético tiene un efecto de doble filo para para influir sobre el agotamiento y el desarrollo de la relación con el cliente a largo plazo de los trabajadores en un contexto de ventas. Aplicaron una encuesta sobre los trabajadores de primera línea de marketing de la empresa de transporte La Gran China, los constructos del estudio se midieron utilizando una escala de Likert de

siete puntos. Concluyeron que a medida que los vendedores percibían un liderazgo más ético mejoraban la relación con los clientes y que los aumentos en el desarrollo de conflictos entre el trabajo y la familia también influyeron en el desarrollo del agotamiento. Finalmente, recomendaron que en investigaciones futuras se deben realizar investigaciones longitudinales para determinar relaciones específicas.

Specchia, Cozzolino, Carini, Di Pilla, Galletti, Ricciardi & Damiani (2021); describieron que el objetivo de su investigación fue identificar y analizar los conocimientos que se habían presentado hasta la fecha de su investigación sobre la correlación entre los estilos de liderazgo sobre la satisfacción de los enfermeros. Realizaron una revisión sistemática tomando en cuenta algunos criterios de inclusión y exclusión como artículos completos en el idioma inglés y o italiano, llegando a tomar como estudios seleccionado 12 artículos. Concluyeron que los líderes transformacionales a través de su comportamiento motivador e inspirador, pueden inducir cambios en los estados psicológicos de los miembros (confianza en ellos mismos, control de sus acciones); lo cual impacta de manera positiva en la salud mental de los trabajadores disminuyendo la posibilidad de que los mismos sufran de agotamiento laboral. Hicieron ver la necesidad de estudiar más de un estilo de liderazgo en investigaciones futuras.

Mo & Shi (2017); en su estudio de investigación tuvieron como objetivo investigar empíricamente el impacto que tiene el liderazgo ético en el agotamiento de trabajadores el comportamiento desviado y el desempeño de las tareas a través de dos mecanismos psicológicos. Tomaron como muestra a 255 trabajadores de una empresa de cadena minorista farmacéutica, los cuales fueron organizados en 45 equipos. El estudio de investigación concluyo en que, los colaboradores suelen presentar menor estrés crónico y estar más a gusto en el trabajo cuando están bajo el mando de un líder ético que actúa como fuente de orientación ética. Sugirieron que investigaciones futuras que adopten un enfoque multidimensional para que de eso modo puedan investigar hasta qué punto el liderazgo ético explica las variaciones de los comportamientos y resultados de los colaboradores.

Parveen & Adeinat (2019) enunciaron que el objetivo de su trabajo fue evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral que

conduce al agotamiento de los colaboradores en la industria bancaria. Utilizaron un cuestionario que fue aplicado a 600 trabajadores de bancos gubernamentales; concluyendo que algunos líderes transformacionales se enfocan tanto en sus subordinados y el rendimiento máximo que estos tienen y, como resultado, encuentran que todas estas exigencias hechas al trabajador conducen a un mayor nivel de estrés crónico relacionado con el trabajo. Recomendaron que se realice una investigación con una muestra más amplia y de distintos tipos de actividades, posiciones y mayor variedad de características demográficas.

Noureen, Noshaba & Akhter (2020); tuvieron como objetivo de estudio investigar la relación del estilo de liderazgo transformacional, la satisfacción laboral, el agotamiento emocional y el agotamiento. Tomaron como muestra a 400 profesores de 10 universidades públicas y privadas de Lahore, utilizaron un cuestionario de liderazgo multifactorial, para el análisis de datos utilizaron estadística descriptiva y estadística inferencial. Concluyeron que existía diferencias significativas entre los colaboradores masculinos y femeninos con respecto al agotamiento, siendo que los empleados masculinos se veían expuestos al burnout indistintamente de los estilos de liderazgo que se utilizara, sin embargo, en las mujeres el estilo de liderazgo transformacional impactaba positivamente logrando que se sientan satisfechas con su trabajo y menos expuestas a contraer el síndrome de burnout. Recomendaron utilizar muestras más amplias para estudios futuros.

Pesrez, Molero, Martos, Martallínez & Gloszquez (2019); trazaron como objetivo de investigación examinar los roles de riesgo y protección que juegan las variables laborales y personales, tanto psicológicas como demográficas en el desarrollo del burnout en enfermeras. Su muestra estuvo compuesta por 1236 enfermeros de 21 a 57 años, realizaron pruebas exploratorias para conocer la relación del burnout con otras variables, además construyeron un árbol de regresión. Llegaron a la conclusión que factores de la inteligencia emocional como la autoestima, la comunicación, autosuficiencia y el apoyo social muestran una asociación negativa entre el síndrome de burnout. Recomendaron en futuras investigaciones investigar el mismo tema, pero teniendo en cuenta variables contextuales como el tipo de servicio que brindan las personas del estudio.

Shu & Ching (2019); señalaron que el objetivo de su investigación fue explorar los posibles antecedentes y consecuencias del agotamiento de las enfermeras y examinar los efectos moderadores de los rasgos personales y el problema del entorno de trabajo. Utilizaron los datos de una encuesta aplicada a 807 enfermeras que trabajaban en un hospital en Taiwan, los cuales fueron analizados utilizando la técnica de modelo de ecuaciones estructurales y el análisis de regresión jerárquica. Concluyeron manifestando que las enfermeras con alta inteligencia emocional tienen una mejor capacidad para mantener sus emociones bajo control en situaciones difíciles o desagradables, pero aclaran que esto puede convertirse en una carga emocional después de un tiempo que posteriormente cause agotamiento. En su estudio sugieren que investigaciones futuras realicen un examen más detallado que permita identificar las posibles causas de como la inteligencia emocional puede afectar las percepciones del agotamiento.

Miguez, Martinez, Martinez, Millares & Reche (2021); Plantearon como objetivo describir y relacionar las habilidades de inteligencia emocional de las enfermeras de urgencia, su índice de masa corporal y calidad de sueño. La metodología que utilizaron fue un corte transversal en el cual aplicaron un test de inteligencia emocional percibida e índice de calidad del sueño de Pittsburgh, teniendo como muestra a 62 enfermeros de urgencias. Finalizaron afirmando que la inteligencia emocional es un predictor significativo de bajo agotamiento en el personal de salud siempre y cuando se cuente con un nivel emocional positivo alto de lo contrario el personal se puede encontrarse altamente expuesto a contraer altos niveles de agotamiento. Recomendaron analizar que intervenciones utiliza el personal médico de urgencia para atender sus necesidades psicológicas y así mantener un nivel adecuado de inteligencia emocional.

Lee & Ji (2018); en su estudio tuvieron como objetivo identificar el efecto moderador del intercambio líder-miembro en las relaciones entre el trabajo emocional y el agotamiento en enfermeras clínicas. Utilizaron un diseño de estudio transversal, en el cual tuvieron como muestra a 170 enfermeros que trabajaban en las salas generales de dos hospitales en Seúl, para recopilar los datos utilizaron medidas de autoinforme de trabajo emocional, intercambio líder-miembro y

agotamiento, los datos recopilados se analizaron mediante regresión múltiple jerárquica. Concluyeron indicando que los esfuerzos de modulación emocional en el ejercicio de su profesión podrían ser útiles para reducir el agotamiento, por ello los médicos deben participar en comportamientos de empoderamiento, logrando así obtener autonomía lo que contribuye a aumentar la inteligencia emocional y a la vez disminuir los niveles de agotamiento. Recomendaron que investigaciones futuras no se tome la muestra de un solo lugar.

Mmirida, Extremera & Rey (2017); en su estudio propusieron examinar los efectos aditivos e interactivos del estrés de roles y la inteligencia emocional para predecir el compromiso de los maestros; tomaron como muestra a 288 profesionales de la enseñanza entre hombre y mujeres, como instrumento utilizaron la escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law, Escala de estrés de roles y Escala de compromiso laboral. Con su investigación llegaron a la conclusión que los maestros con puntuaciones de inteligencia emocional mostraron menos estrés dentro de los contextos de enseñanza. Sugirieron que los futuros investigadores realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el compromiso para comprender mejor como se puede promover los aspectos positivos de las actitudes laborales entre docentes.

Puertas, Zurita, Ubago & Gonzalez (2019); propusieron como objetivo de investigación realizar una revisión sistemática con especial atención en la literatura científica que incluyan estudios en donde se combinen la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en el desempeño laboral de los docentes, como factores fundamentales en la labor que desarrollan los educadores, así como la influencia que tienen en la calidad de enseñanza. Realizaron una revisión sistemática siguiendo la declaración prisma, clasificando los estudios y codificados por ellos mismos mediante la evaluación independiente. Concluyeron indicando que la inteligencia emocional juega un papel importante en la profesión docente, debido a que tienen un mejor sentido de autoeficacia lo cual evita la sensación de agotamiento profesional. Señalaron a modo de recomendación que los futuros investigadores comprueben las relaciones de burnout y la inteligencia emocional con otras variables como la resiliencia.

Romano, Tang, Hieyajarvi & Fiorilli (2020); señalaron que el objetivo de su investigación fue estudiar el papel del rasgo de inteligencia emocional y el apoyo emocional percibido por el maestro en el agotamiento laboral. La investigación utilizó un diseño descriptivo transversal con una muestra de conveniencia, participaron 493 profesores de secundaria. Concluyeron indicando que los individuos extremadamente ansiosos no logran percibir el afecto o apoyo social por lo cual son altamente vulnerables al estrés laboral, debido a que las personas ansiosas suelen utilizar estrategias de evitación aprovechando menos el apoyo emocional. Recomendaron que investigaciones futuras verifiquen otras dinámicas como la hipótesis de mediación, en la trayectoria rasgo inteligencia emocional, ansiedad y agotamiento.

Sasánchez, Navarro, Etchecahar & Yepes (2021); presentaron como objetivo de investigación reconocer los niveles de burnout en un grupo de docentes de secundaria que ejercieron su profesión durante la pandemia COVID-19, buscando examinar la correlación entre niveles de burnout, rasgo de inteligencia emocional, y competencias sociales. Para el desarrollo de su investigación tomaron como muestra a 430 profesores de secundaria de distintas regiones de España. Concluyeron que si el docente presenta una claridad emocional baja afecta en gran magnitud el estado de ánimo del docente conllevándole a tener pensamientos intrusivos, los cuales tienen como consecuencias la aparición del síndrome de burnout en ellos porque no pueden modificar estos estados de ánimo. Indicaron que los estudios futuros también podrían investigar la capacidad de la inteligencia emocional para analizar el componente cognitivo y sus relaciones con los niveles del agotamiento.

Schoeps, Tamarit, Peris & Montoya (2021); señalaron que el objetivo de su investigación fue analizar la relación entre las habilidades emocionales y el síndrome de burnout y el equilibrio media esa interacción. Utilizaron un marco modelo de ecuaciones estructurales con datos de autoinforme de 200 maestros con edades de 22 a 64 años, el diseño de su estudio fue transversal. Concluyeron indicando que la capacidad de reparación emocional implicaba una regulación emocional en situaciones profesionales y personales, por los que el maestro que

presentaba un mayor nivel de reparación emocional podía regular sus propias emociones con éxito y ayudara a otros a hacerlo superando con ello las situaciones estresantes. Recomendaron que investigaciones futuras deberían utilizar una muestra más representativa de profesores.

Li, Zhao & Cui (2021); plantearon como objetivo examinar la relación entre el empoderamiento psicológico, las estrategias laborales emocionales y el agotamiento en los trabajadores de primera línea de un hotel. Para su estudio utilizaron el muestreo por conglomerado tomaron como muestra a 414 empleados de una cadena hotelera china. Concluyeron señalando que los colaboradores pueden experimentar una amenaza o pérdida de recursos cuando gastan energía excesiva para satisfacer altas demandas laborales por lo que en este caso el empoderamiento psicológico puede considerarse un recurso que mitiga el desequilibrio entre las necesidades laborales y los recursos conllevando a la reducción del agotamiento. Finalizaron recomendando que las investigaciones futuras puedan recopilar datos en múltiples puntos de tiempo para evitar el efecto de sesgo método común.

Kaya & Alrinkurt (2018); realizaron un estudio cuyo objetivo fue examinar el empoderamiento psicológico y estructural en la relación entre el capital psicológico y el agotamiento. Su investigación fue correlacional, comprendida por una muestra de 374 maestros que trabajan en la ciudad de Mugla, Turquía. Concluyeron marcando que cuando los niveles de empoderamiento de los maestros aumentan los niveles de burnout disminuía, debido a que el empoderamiento psicológico motiva al colaborador a ser autoeficaz, mediante los cuatro aspectos que son la competencia, significado, autodeterminación e impacto. Al finalizar su investigación recomendaron que investigaciones futuras tomen en cuenta el discutir las correlaciones indirectamente con nociones y estudios realizados en diferentes muestras.

Shokrpour, Bazrafkan & Talebi (2021); establecieron como objetivo evaluar el desgaste laboral en los trabajadores de salud y determinar la relación con el nivel de empoderamiento. Su investigación fue descriptivo analítico aplicado, tuvieron una muestra de 120 trabajadores de salud auxiliares de la universidad de Ciencias

Médicas, el método de muestreo fue censo, utilizaron como instrumento dos cuestionarios, para calificar los ítems utilizaron una escala de Likert de siete puntos. En su estudio concluyeron que la falta de las dimensiones de empoderamiento psicológico como la autonomía e independencia contribuyen al aumento del desgaste laboral, y que la presencia de estas conduce a la fuerza y a aumento de autoestima lo cual provoca activismo voluntario y la voluntad de seguir una carrera contribuyendo con ello la disminución de los niveles de agotamiento laboral. En su estudio también recomendaron a los futuros investigadores estudien la relación entre los niveles de desgaste laboral y empoderamiento en el trabajo por un lado y la satisfacción por el otro.

Ding & Xie (2021); plantearon como objetivo examinar la relación entre el empoderamiento psicológico y el agotamiento laboral mediado por la identidad laboral. Tomaron una muestra de 650 profesores de escuelas primarias y secundarias en nueve provincias rurales de China, realizaron un muestreo por conveniencia, para el análisis de la correlación utilizaron el programa de SPSS. Concluyeron su investigación indicando que el empoderamiento psicológico actúa como un factor protector para reducir el agotamiento, mediante los recursos psicológicos relacionados con el trabajo y que el personal que carece de empoderamiento pierde el control sobre la gestión de sus recursos y se sienten inseguros y sin inspiración, lo que eventualmente conduce al agotamiento. Indicaron que investigaciones futuras podrían investigar factores adicionales para avanzar en la investigación y explicar la relación entre el empoderamiento psicológico y el agotamiento laboral.

Safari, Adelpannah, Soleimani, Heidari, Eidizadeh & Salehzadeh (2020); indicaron en su estudio que su objetivo fue investigar el efecto que tenía el empoderamiento psicológico sobre el agotamiento laboral y la ventaja competitiva con el papel mediador del compromiso organizacional y la creatividad. Su población estadística estuvo compuesta por los gerentes y personal de la compañía Tooka en Irán, como instrumento utilizaron un cuestionario y para su análisis el software SPSS 18 y Amos 20. Concluyeron indicando que el empoderamiento psicológico da un sentido de competencia a los trabajadores, es decir, ellos se consideran capaces

de desempeñar sus funciones laborales con habilidad y éxito, los estimula a realizar un esfuerzo considerable en nombre de la organización, conllevando a que el colaborador se sienta comprometido con la empresa, es por eso que el empoderamiento reduce el agotamiento laboral a través del compromiso laboral. En su investigación sugirieron considerar el uso de un estudio longitudinal y una muestra de datos más grande.

Ghaniyoun, Shakeri & Heidari (2017); plantearon como objetivo de investigación investigar la relación entre el empoderamiento psicológico y el agotamiento laboral en el personal operativo del centro de emergencia. Realizaron un estudio descriptivo correlacional, donde evaluaron a 1,100 funcionarios operativos de un centro de emergencia, tomaron como muestra a 285 personas, como instrumento tomaron al cuestionario y para el análisis utilizaron el software SPSS versión 18. Encontraron en su investigación que entre mayores índices de empoderamiento psicológico presente el colaborador mayor será la satisfacción y el compromiso organizacional en los mismos, por tanto, disminuye el agotamiento laboral. Recomendaron a los futuros investigadores no utilizar un autoinforme debido a que no presenta las correlaciones de manera realista.

Permarupan, Al Mamun, Kumar, Ahmad & Naeem (2020); en su estudio de investigación propusieron como objetivo examinar el papel meditativo del empoderamiento psicológico y la calidad de vida laboral en las experiencias del agotamiento laboral del personal de enfermería en Malacia; estudiaron a una muestra de 432 personales de enfermería, la información se recopiló a través de un cuestionario y el análisis del mismo lo realizaron mediante ecuaciones estructurales de regresión mínimos cuadrados parciales. Concluyeron al indicar que tanto las condiciones de vida de trabajo seguras, compensación adecuada, integración social en la organización de trabajo y la esperanza de vida los cuales son factores de la calidad de vida, son los promotores del empoderamiento laboral, y el empoderamiento puede influir en la disminución del agotamiento proporcionando estos atributos. Recomendán que investigaciones futuras adopten un diseño a largo plazo para recopilar datos durante un periodo de tiempo además de involucrar al personal de enfermería con el de gestión.

Rashidazar, Alimohammadzadeh & Akhyani (2018); en su estudio expusieron que su objetivo de investigación fue investigar la relación entre el empoderamiento estructural de las enfermeras y la reducción de su estrés ocupacional en enfermeras de hospitales públicos de Teherán; realizaron un estudio descriptivo correlacional, en el cual tomaron como muestra a 400 enfermeras, utilizaron como instrumento tres cuestionarios, para el análisis de los datos utilizaron SPSS versión 18 y prueba estadística de regresión. Concluyeron indicando que el empoderamiento estructural es un factor motivacional el cual surge por los instrumentos brindados por las empresas a los trabajadores, señalan que los trabajadores empoderados estructuralmente se autocontrolan, se regulan y responsabilizan fácilmente, tienen una visión positiva de ellos mismos, de los demás y del medio ambiente, están abiertos a las críticas y si ocurre un conflicto en el lugar de trabajo buscan una solución en lugar de pasar la pelota, por todas las actitudes que toman el agotamiento laboral sobre ellos es baja o nula. Recomendaron en su investigación que investigadores futuros investiguen la relación que hay entre el empoderamiento estructural y la satisfacción.

Aloisio, Gifford, McGilton, Lalonde, Estabrooks & Squires (2018); realizaron una investigación en la cual plantearon como objetivo identificar los factores que predicen la satisfacción laboral entre los proveedores de atención médica aliados en la atención residencial a largo plazo. Tomaron como muestra a 334 proveedores de atención médica, residentes de tres provincias del oeste de Canadá. Llegaron a la conclusión que el empoderamiento estructural mediante la formación y educación a los trabajadores conducían a reducir el agotamiento, debido a que los trabajadores se sentían más tranquilos y competentes si tenían acceso a información. Recomendaron que los investigadores del futuro perfeccionen la encuesta TREC para proveedores de atención médica aliados.

Las teorías o bases teóricas son un conjunto de definiciones y propósitos los cuales se vinculan entre sí, presentan un punto de vista sistemático con el objetivo de explicar determinados fenómenos, es decir la función principal de las teorías es explicar en tema y sistematizar el conocimiento (Hernández & Mendoza, 2018,

p.98). Teniendo en cuenta que las teorías ayudan a comprender mejor un determinado tema, se mencionó los conocimientos de los autores recopilados.

El agotamiento laboral o síndrome de burnout es una manifestación clínica del estrés laboral (Tehrani, Keshtkar, Ramasamy & Fadaei, 2021, p.2). Otro concepto aceptado lo define como un síndrome psicológico ocasionado por el estrés crónico (Aragao et al., 2021, p.2); el cual se presenta por dos aspectos, la primera por los factores individuales que incluye a los problemas físicos, familiares y metas personales y la segunda que son los factores situacionales, este segundo aspecto del agotamiento laboral incluye las altas demandas laborales e insuficiencia de recursos laborales, esto último porque la exigencia de ejecutar una tarea asignada y no contar con los recursos necesarios para su ejecución es lo que genera estrés (Akinola, 2020, p.5).

Una de las teorías más aceptadas es que es un síndrome tridimensional (Birknerova & Cigarska, 2021, p.2); porque presenta; agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (De la fuente, Suleiman, Pradas, Gomez, Cañadas & Albedin, 2019, p.1). El agotamiento emocional hace referencia a los sentimientos producidos por el trabajo, caracterizado por presentarse como la falta de energía, sobrecarga física y emocional (Manzana & Ayala, 2017, p.2; Okpozo, Gong, Michele & Adenuga, 2017, p.1128). Se define despersonalización a la falta de empatía y simpatía de los colaboradores con los demás (Eslava et al., 2020, p.2; Orga, Socolov, Muraru, Dirtu, Soponaru, Ilea & Socolov, 2017, p.2). En cuanto a la realización personal el colaborador siente que su contribución laboral sirve de nada, no se siente contento con su trabajo (Turek, 2021, p.3; Porciuncula, Venancio & Furtado, 2020, p.2)

El liderazgo se define como el grupo de comportamientos que son utilizados por los individuos considerados cabecillas de grupo para influir en los seguidores a través de actitudes ejemplares y motivacionales, además el liderazgo permite que mediante estas actitudes se desarrolle una comunicación asertiva entre todos los colaboradores evitando así que el clima organizacional sea negativo y fomenta la colaboración entre compañeros lo que hace que la carga laboral de cada uno de ellos sea menos pesados lo que da lugar a la disminución de los niveles de burnout

en las empresas (Vignoli, Depolo, Cifuentes & Punnett, 2018, p.275). La inteligencia emocional es la capacidad que tienen las personas de identificar sus sentimientos y regularlos de una manera adecuada, está relacionada con las habilidades sociales y emocionales las cuales influyen en la empatía, el trabajo en equipo y la comunicación factores positivos para contrarrestar el burnout (Sánchez & Bresó, 2020, p.2). El empoderamiento es la creencia de poder que tienen los colaboradores sobre si mismos lo que puede alentar a los trabajadores a mejorar sus capacidades e implementar o adoptar adecuadas formas de trabajo (Liu, Liu, Yang & Wu, 2019).

Existen diversos tipos de liderazgo que pueden utilizarse para afrontar el burnout y para actuar de acuerdo a la situación, entre el más conocidos está el liderazgo transformacional y transaccional, (Noureen, Noshaba & Akhter, 2020, p. 3). El líder transformacional influye positivamente en los colaboradores tanto que los motiva a conseguir metas u objetivos a través de su espíritu motivar (Parveen & Adeinat, 2019, p.863). El transaccional es aquel en el que el líder y el personal intercambian ideas con el objetivo de satisfacer sus propios intereses, en cuanto al líder que utiliza el método laissez- faire evita tomar decisiones (Vignoli, Depolo, Cifuentes & Punnett, 2018, p.275). El liderazgo que también se relaciona con el burnout es el liderazgo ético que está definido como las demostraciones de conductas intachables tanto personales como interpersonales (Vullinghs, De Hoogh, Den Hartog & Corine, 2020, p.721; Okpozo, Gong, Michele & Adenuga, 2017, p.1130). El liderazgo ético se categoriza como un factor crucial en la reducción del agotamiento (Mo & Shi, 2017, p.293).

La inteligencia emocional intrapersonal se considera como la capacidad de percibir, evaluar y expresar emociones con precisión, aquellas personas que presentan un mayor nivel de inteligencia emocional interpersonal pueden adquirir y utilizar mejor información válida para actuar contra factores de estrés que pueden conducir a padecer el síndrome de burnout (Chen & Ching 2018, p.780). La inteligencia emocional interpersonal por otro lado, es el conjunto de rasgos de personalidad y aspectos que están relacionados con la conducta la cual facilita la identificación y el procesamiento de eventos como el entusiasmo, el optimismo y la motivación; y la, considera el ser empáticos ante determinadas circunstancias y

justamente esta capacidad permite que el clima dentro de las organizaciones sean positivos de tal manera que impiden que los niveles de burnout incrementen (Monteagudo, Ingles, Granados, Aparisi & García, 2019, p.54). Un estudio encontró que de haber un alto nivel de inteligencia emocional puede tener una influencia amortiguadora al agotamiento del colaborador (Srivastava & Dey, 2020, p.180).

El empoderamiento puede tomarse desde dos perspectivas; empoderamiento psicológico y el empoderamiento estructural, el primero es un estado de motivación que proporciona recursos como la autonomía, impacto y autosuficiencia, mediante estos recursos las personas tienen una percepción positiva de sus actividades y centros de labores, y tienden a tener un alto entusiasmo laboral, por lo que no sufren de burnout (Ding & Xie, 2021, p.2). El empoderamiento estructural en cambio son las herramientas, medios o antecedentes que deben proporcionar las empresas al trabajador, el empoderamiento es un factor fundamental para mejorar y desarrollar las actividades de una organización que tiene una relación directa con la actitud, el sentimiento y la percepción del individuo hacia el entorno laboral y que las empresas brinden las herramientas necesarias para la ejecución de las labores es fundamental para que a través del alcance de estos recursos los trabajadores puedan empoderarse de tal manera que el síndrome no les afecte (Safari, Adelpannah, Soleimani, Parisa, Eidizadeh & Salehzadeh, 2020, p.2).

III. METODOLOGÍA

En el tercer capítulo se detallaron los procesos que se han desarrollado a lo largo de la investigación, tales como la recolección de información de distintas plataformas, selección de los documentos según los criterios de inclusión y exclusión y el procesamiento de los datos encontrados en los artículos seleccionados.

1.1. Tipo de investigación

Una revisión sistemática es una herramienta que sirve para poder resumir las evidencias de manera clara y reproducible, brinda un método riguroso para lograr identificar, sintetizar, evaluar y valorar la evidencia disponible sobre el tema específico a tratar (Hunniford et al., 2021, p.1; Kock, Stirk, Ross, Duffy, Noake, & Misso, 2020, p.1). Usualmente las elaboraciones de revisiones sistemáticas implican altos costos y demanda mucho tiempo, solo para la selección del título y resúmenes puede demandar en promedio 33 días (Chai, Lines, Gucciardi & Ng, 2021, p.1). Gracias a su diseño las revisiones sistemáticas tienen la capacidad de actualizarse cada determinado tiempo (Goel, 2021, p.2). La investigación es de enfoque cualitativo; y, en una investigación cualitativa se estudian los fenómenos de manera sistemática, revisando los estudios anteriores con la finalidad de generar una teoría que sea consistente (Hernández y Mendoza, 2018, p.7).

Se utilizó una síntesis interpretativa, que no es más que un enfoque que induce al análisis de la literatura existente (Ellen, Wilson, Vélez, Shach, Lavis, N., Grimshaw, & Moat, 2018, p.2), además de una meta-síntesis, la cual es una forma de síntesis interpretativa que permite consolidar todas las ideas de los investigadores en una sola (Moore & Col); el objetivo principal de la síntesis es obtener un conocimiento más amplio de un fenómeno a diferencia de un solo estudio, la meta-síntesis toma en cuenta explícitos criterios como la identificación de la literatura publicada y relevante, la valoración de los documentos de calidad incluidos, extracción de datos e identificación de conceptos claves aportados por el investigador y el desarrollo y comparación de temas centrales en los estudios y su síntesis en su nueva representación conceptual (Blaschker, 2017, p2).

Con relación a lo mencionado anteriormente para cumplir con la ejecución de esta investigación se realizó una exhaustiva revisión sistemática la cual debió cumplir con algunos requisitos básicos considerados para efectos de este tipo de investigaciones, además se siguió pasos básicos para su realización; iniciando por la identificación del tema a investigar, luego por la definición de los criterios de inclusión y exclusión, posterior a ello, se realizó la búsqueda o exploración sistemática de la literatura, después, se seleccionaron los artículos teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, seguido de ello, se evaluó la calidad de los estudios que se hayan encontrado, se continuo con la extracción de los datos que se consideraron necesarios para la investigación y finalmente, se realizó un resumen de los datos extraídos los cuales dieron lugar a la construcción de la investigación.

3.2. Protocolo y registro

Preparar una revisión sistemática es compleja y además implica que se tenga en cuenta muchos juicios para no incurrir en sesgo, es por ello, que se deben planificar con anticipación todos los métodos para las búsquedas de la mayor cantidad posible de estudios, teniendo en cuenta criterios de elegibilidad los cuales son base para el desarrollo de una revisión sistemática (Higgins, Chandler, Cumpston, Li, Page & Welch, 2019, p.8). El protocolo y el registro es esencial debido a que garantiza la transparencia del proceso, por ello, muchas revistas importantes y de alto nivel proponen que los protocolos de revisión sistemática se registren (Sujimoto, et al., 2017, p.54).

Respecto al estudio de investigación, el protocolo y el registro de los pasos que se siguió, inició identificado un problema común en la sociedad, el cual posteriormente fue buscado en artículos científicos, una vez se obtuvo una cantidad suficiente de artículos que contengan la problemática planteada, se procedió a realizar una lectura discriminatoria el cual dio lugar al origen del título, el cual fue clave para el planteamiento de los objetivos de la investigación.

Los artículos científicos incluidos dentro de la investigación fueron aquellos que se encontraron en base de datos considerados confiables, los cuales se tomaron como principales (ProQuest y Scopus), además también se tomó otras

bases de datos para la búsqueda, pero fueron consideradas como secundarias (Gale Academic Onefile, Ebsco Host y Science Direct), los artículos además debieron estar publicados en revistas científicas indizadas, para comprobar la indexación de las mismas se filtraron por dos bases de datos y debieron estas debieron estar en algún cuartil.

Tabla 2

Protocolo y registro

Fases	Estrategias	Criterio de búsqueda
Protocolo	Plantear estrategias para la búsqueda de los temas, basados en el uso de las palabras clave.	"BURNOUT" AND "BURNOUT PROFESSIONAL" "BURNOUT" OR "STRESS PROFESSIONAL"
Búsqueda primaria	Bases de datos consideradas confiables para la búsqueda ProQuest, Scopus.	https://www.proquest.com https://www.scopus.com/
Búsqueda secundaria	Base de datos utilizadas como fuentes secundarias Gale Academic Onefile, Ebsco Host, Science Direct	https://go.gale.com/ps/start.do?p=AONE&u=univcv https://www.sciencedirect.com https://eds.a.ebscohost.com

Nota. La tabla muestra la manera en la que se buscaron los artículos científicos haciendo uso de las palabras clave y los complementos del tema central

3.3. Criterios de elegibilidad

Seleccionar estudios elegibles es fundamental y considerado de mayor importancia en las revisiones sistemáticas, porque garantizan uniformidad y fiabilidad. Para recuperar todos los estudios elegibles primero debe estar bien definido el problema de investigación con relación a la elegibilidad de criterios pues esto establecerá lo que cada autor quiere enfocar, el realizar una revisión sistemática sin tener conocimiento completo de los criterios de inclusión puede conllevar a tener problemas en cuanto a la validez, aplicabilidad e integridad de la investigación (Behghadami & Janati, 2020, p.387).

En esta investigación los criterios de inclusión y exclusión contribuyeron a la selección de estudios necesarios y se descartaron aquellos que se consideraban irrelevantes, por ejemplo se consideró como criterio de inclusión a aquellos artículos científicos indizados, los que contenían el tema, artículos que pertenecientes a uno los cuatro cuartiles y se excluyeron aquellos artículos escritos en el lenguaje español, los que no pertenecían o no estaban dentro del rango de los cinco últimos años (2017-2021). Se utilizó los criterios mencionados para recabar información actualizada, pertinente y que pueda dar una o más posibles soluciones a la problemática de investigación. Para lograr obtener información se buscó a través de cinco bases de datos principales reconocidas mundialmente, en las cuales se

colocaron palabras claves escritas en el idioma inglés y realizar la búsqueda sistemática organizada (tabla 3).

Tabla 3

Criterios de elegibilidad

Búsqueda de información entre los años 2017-2021		
Búsqueda en inglés		
Burnout Syndrome	Burnout syndrome and empowerment psycholog	Job burnout
Emotional exhaustion	Burnout syndrome or stress	Work burnout
Burnout prevalence	Study of burnout síndrome	Elements of burnout syndrome
Burnout factors	Transformational Ledership and burnout	Burnout and ocupacional stress
Ocupacional stress	Leadership and burnout	Employees AND burnout
Incidence of burnout	causes of burnout syndrome	Reduce burnout
Empowerment and burnot	<i>Interventions to alleviate</i> burnout	
Emotional intelligence and burnout syndrome	Burnout prevalece	

Nota. Listado de palabras clave relacionados al tema central y a las categorías

3.4. Fuentes de información

En este punto, se debe identificar que bases de datos son adecuadas para realizar las búsquedas de las reseñas que se, además se debe decidir cómo se va a filtrar la información (Mehmet, Tetteh & King, 2019 p. 592). De acuerdo a lo mencionado, se realizó la búsqueda de artículos científicos en diversas bases de datos; sin embargo, gracias a los criterios de inclusión y exclusión solo se encontraron y extrajeron artículos de cinco bases de datos; Scopus la cual es una base de datos científica que ofrece una visión más amplia de los resultados de investigaciones realizadas a nivel mundial, Ebsco, Academic Onefile, ProQuest y Science Direct. Una vez identificado los artículos, fueron pasados por un filtro que permitía identificar si el articulo estaba indizado, de estarlo se consideraba artículos de calidad, una vez identificado esto, pasó por un filtro para conocer el nivel cuartil en el que se encontraba a través de Scimago Journal & Country Rank.

Tabla 4

Fuentes de información

Base de datos	Dirección web	Periodo de búsqueda
ProQuest	https://www.proquest.com/results/ACFA6ED74E07413DPQ/1?accountid=37408	04-2021
Scopus	https://www.scopus.com/search/form.uri?display=basic#basic	04-2021
Gale Academic Onefile	https://www.sciencedirect.com/search?qs=job%20burnout&lastSelectedFacet=accessTypes&articleTypes=REV&accessTypes=openaccess	04-2021
Ebsco Host	https://eds.a.ebscohost.com/eds/search/basic?vid=0&sid=243f159d-3ad3-4ddd-b0b7-1aedf2a414c0%40sdc-v-sessmgr02	04-2021
Science Direct	https://www.sciencedirect.com/search?qs=job%20burnout&lastSelectedFacet=accessTypes&articleTypes=REV&accessTypes=openaccess	04-2021

Nota: La tabla muestra enlaces los cuales dirigen a cada base de datos utilizadas.

3.5 Búsqueda

Una búsqueda bibliográfica debe ser imparcial y extensa ya que esto es fundamental para el desarrollo de la revisión sistemática, tiene como objetivo identificar aquellos estudios considerados relevantes los cuales deben responder a la interrogante de investigación, para lograr ello los investigadores deben utilizar palabras claves para guiar la búsqueda (Davis, 2017, p.65). Asimismo, los investigadores deben seleccionar los trabajos pertinentes, la búsqueda debe ser directa y transparente (Tramullas, 2020, p.7). Por ello en esta investigación, se siguió el protocolo, además se hizo uso de los criterios de elegibilidad para realizar la búsqueda, también, se utilizaron sinónimos escritos en el idioma inglés, porque es en este idioma están los artículos más actualizados del tema de investigación, logrando así tener una amplia información para ser analizada. Así mismo, se tomó en cuenta el rango de tiempo en el que habían sido publicados.

Tabla 5

Criterio de búsqueda

Base de datos		Resultados de búsqueda
ProQuest	4852	Palabra clave ("burnout syndrome"), ("Burnout prevalence"), ("Burnout factors"), ("Emotional exhaustion"), ("Occupational stress"), ("Empowerment and burnout"), ("Burnout syndrome and empowerment psychologic"), ("Study of burnout syndrome"), ("Transformational Leadership and burnout"), ("Leadership and burnout"), ("causes of burnout syndrome"), ("Interventions to alleviate burnout"), (Burnout prevalence), ("Job burnout"), ("Work burnout"), ("Elements of burnout syndrome"), ("Burnout and occupational stress"), ("employees AND burnout"), ("Reduce burnout")
Scopus	1003	Palabra clave ("burnout syndrome"), ("Burnout prevalence"), ("Burnout factors"), ("Emotional exhaustion"), ("Occupational stress"), ("Empowerment and burnout"), ("Burnout syndrome and empowerment psychologic"), ("Study of burnout syndrome"), ("Transformational Leadership and burnout"), ("Leadership and burnout"), ("causes of burnout syndrome"), ("Interventions to alleviate burnout"), (Burnout prevalence), ("Job burnout"), ("Work burnout"), ("Elements of burnout syndrome"), ("Burnout and occupational stress"),
Gale Academic Onefile	492	Palabra clave ("burnout syndrome"), ("Burnout prevalence"), ("Burnout factors"), ("Emotional exhaustion"), ("Occupational stress"), ("Empowerment and burnout"), ("Burnout syndrome and empowerment psychologic"), ("Study of burnout syndrome"), ("Transformational Leadership and burnout"), ("Leadership and burnout"), ("causes of burnout syndrome"), ("Interventions to alleviate burnout"), (Burnout prevalence), ("Job burnout"), ("Work burnout"), ("Elements of burnout syndrome"), ("Burnout and occupational stress"), ("employees AND burnout"), ("Reduce burnout")
Ebsco Host	214	Palabra clave ("burnout syndrome"), ("Burnout prevalence"), ("Burnout factors"), ("Emotional exhaustion"), ("Occupational stress"), ("Empowerment and burnout"), ("Burnout syndrome and empowerment psychologic"), ("Study of burnout syndrome"), ("Transformational Leadership and burnout"), ("Leadership and burnout"), ("causes of burnout syndrome"), ("Interventions to alleviate burnout"), (Burnout prevalence), ("Job burnout"), ("Work burnout"), ("Elements of burnout syndrome"), ("Burnout and occupational stress"), ("employees AND burnout"), ("Reduce burnout")
Science Direct	77	Palabra clave ("burnout syndrome"), ("Burnout prevalence"), ("Burnout factors"), ("Emotional exhaustion"), ("Occupational stress"), ("Empowerment and burnout"), ("Burnout syndrome and empowerment psychologic"), ("Study of burnout syndrome"), ("Transformational Leadership and burnout"), ("Leadership and burnout"), ("causes of burnout syndrome"), ("Interventions to alleviate burnout"), (Burnout prevalence), ("Job burnout"), ("Work burnout"), ("Elements of burnout syndrome"), ("Burnout and occupational stress"), ("employees AND burnout"), ("Reduce burnout")

Nota: Palabras clave utilizadas para la búsqueda de los artículos científicos en las bases de datos.

3.6 Selección de estudio

El procedimiento de selección de estudio es un paso clave para la realización de una revisión sistemática (Faggion, Huivin, Aranda, Pandis & Alarcon, 2018, p.54). El proceso de selección de la información o estudios se puede realizar siguiendo dos pasos, primero, realizando un estudio a nivel del título y el resumen, segundo, identificando las citas que aún faltan a nivel del cuerpo entero, existen recomendaciones por parte de manuales que en este proceso deberían participar dos personas, para de esta manera poder identificar con mayor precisión los estudios relevantes (Waffenschmidt, Hausner, Sieben, Jaschinski, T., Knellingen & Overesch, 2018, p.2).

En efecto, tal como lo mencionaron los autores, en el proceso de búsqueda de información se realizó una lectura discriminadora tomando en cuenta los títulos de las investigaciones para comprobar si concordaba con lo que estábamos buscando, también se tomó en cuenta el resumen para el estudio rápido, comprobando que contenga información concreta e importante, adicionalmente para la selección también se tomó en cuenta tanto el criterio de inclusión en donde se incluyó los artículos que contenían el tema principal, los artículos que fueron filtrados por Web of Science o Scopus y confirmaban que los artículos fueran considerados de calidad al estar indizados en ambas bases, adicionalmente se incluyó a artículos que se encontraban en algún cuartil (Q1-Q4) según el Scimago Journal & Country Rank, por el otro, se excluyó aquellos artículos que estaban escritos originalmente en español, por temas se actualización, también se excluyó a los artículos cuya publicación fueron antes del 2017.

Tabla 6

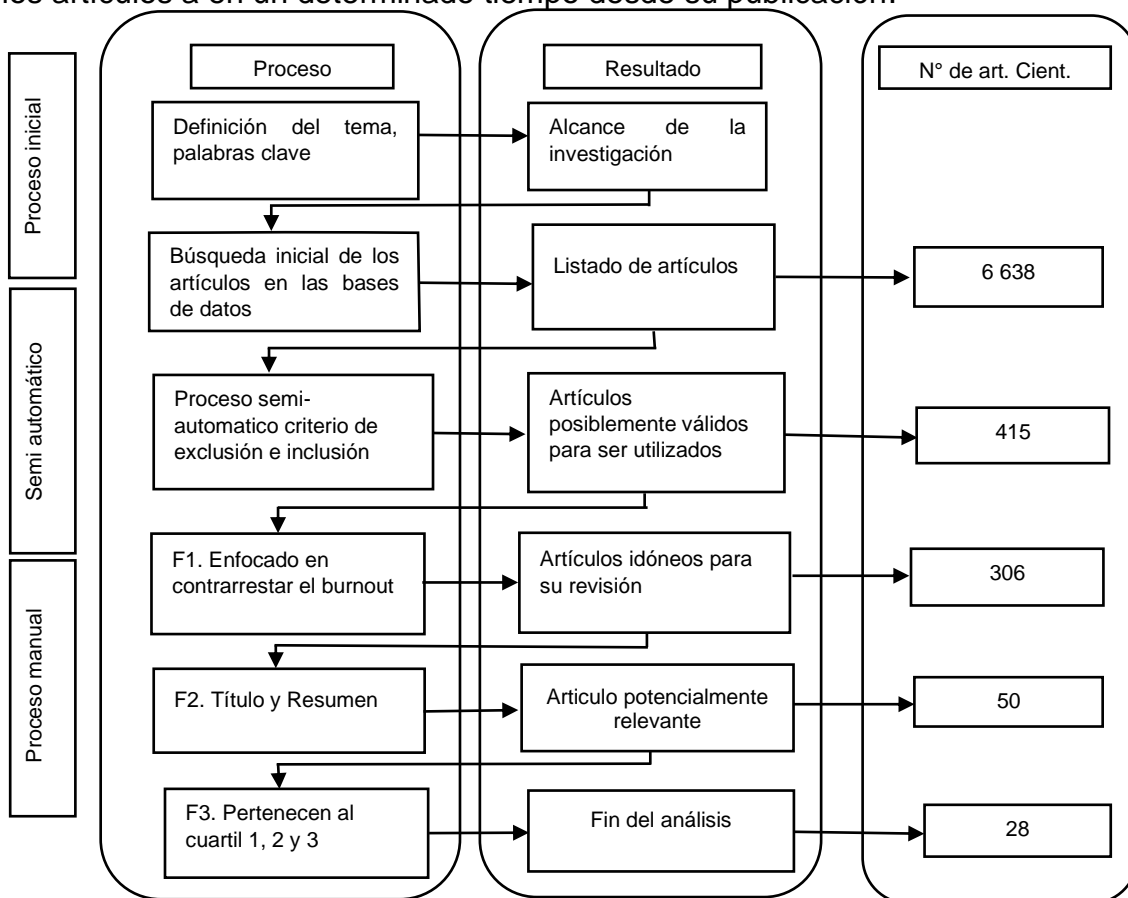
Resultado de filtrado semi-automático y control manual

Repositorio	Original	Semi automático		Proceso manual	
		Exclusión por revistas, acceso abierto y año	Inclusión	Enfocado en el burnout	Título y resumen
ProQuest	4852 artículos	128 artículos	103 artículos	87 artículos	42 artículos
Scopus	1003 artículos	102 artículos	84 artículos	75 artículos	2 artículos
Academic Onefile	492 artículos	262 artículos	98 artículos	73 artículos	2 artículos
EBSCO HOST	214 artículos	108 artículos	94 artículos	45 artículos	2 artículos
Science Direct	77 artículos	60 artículos	36 artículos	26 artículos	2 artículos
Total	6638 artículos	660 artículos	415 artículos	306 artículos	50 artículos

Nota. La tabla muestra el registro total de los artículos científicos en cada una de las bases de datos, filtrados para ser considerados en este estudio.

3.7 Proceso de extracción de datos

En este paso se realiza la recolección de los datos que se encuentran en los artículos, a través de fichas (Awfik, Dila, Mohamed & Col, 2019, p.2); el cual permita desarrollar un borrador en donde se integra la información, para que una vez completado los datos necesarios se realice la interpretación de todos los elementos extraídos (Long et al., 2018, p.47). La extracción de datos depende de los estudios investigados y la pregunta de investigación (Kraus, Breier, & Dasí, 2020, p.1035). En esta investigación se inició al buscar el tema principal en las bases de datos principales, también se hizo uso de las palabras clave para buscar la información, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, se limitó la búsqueda de los artículos a en un determinado tiempo desde su publicación.



Nota: En la figura se muestra el proceso que se siguió para la selección de artículos.

Figura 1. Proceso de selección de artículos

3.8 Lista de estudios

Las listas de estudio informan una variedad de resultados, las cuáles pueden ser una forma importante para reducir el riesgo de perder información relevante para la

construcción de la revisión sistemática (Higgins, Thomas, Chandler, Cumpston, Li, Page & Vivian, 2019, p.76), tomando en cuenta lo mencionado se elaboró la tabla siete la cual incluye todos los artículos seleccionados.

Tabla 7

Lista de estudios

Cód.	Autores	Base de datos	Búsqueda de palabra clave	Búsqueda temporal	Muestra
A1	George et al. (2017)	ProQues	Transformational leadership and burnout syndrome	Desde el 2017 hasta el 2021	242 trabajadores en Sudáfrica
A2	Liu et al. (2021)	Ebsco host	psicológico empoderamiento, agotamientos empleados	Desde el 2017 hasta el 2021	414 empleados de hotelera en china
A3	Vignoli et al. (2018)	Ebsco host	Workplace health, leadership	Desde el 2017 hasta el 2021	24 supervisores y 468 empleados
A4	Vullinghs et al. (2020)	Scopus	Ethical leadership - Passive leadership and Role overload	Desde el 2017 hasta el 2021	386 empleados en una org, holandesa
A5	Lee & Ji (2018)	Science	Work and emocional exhausto	Desde el 2017 hasta el 2021	170 enfermeras se Corea-Seúl
A6	Specchia et al. (2021)	Ebsco host	leadership; job satisfaction; nursing	Desde el 2017 hasta el 2021	Revisión sistemática
A7	Mo & Shi . (2017)	ProQues	Ethical leadership Employee burnout.	Desde el 2017 hasta el 2021	87 estudiantes de MBA
A8	Parveen & Adeinat (2019)	ProQues	Transformational leadership and burnout	Desde el 2017 hasta el 2021	250 empleados de Arabia Saudita
A9	Noureen et al (2020).	Ebsco host	Transformational leadership style and burnout.	Desde el 2017 hasta el 2021	400 profesores de Lahore
A10	Pésrez et al. (2019)	Scopus	Burnout syndrome, emotional intelligence	Desde el 2017 hasta el 2021	1236 enfermeros de Almerallía -España
A11	Shu et al (2018)	ProQues	Burnout, emotional intelligence	Desde el 2017 hasta el 2021	807 enfermeros de Taiwan
A12	Migues et al. (2021)	ProQues	Emotional intelligence, nurses	Desde el 2017 hasta el 2021	62 profesionales de enfermería-España
A13	Lee & Ji (2018)	Science	Work and emotional exhaustion	Desde el 2017 hasta el 2021	170 enfermeras se Corea-Seúl
A14	Mmirida et al. (2021).	Ebsco host	emotional intelligence	Desde el 2017 hasta el 2021	288 profesionales en Malaga
A15	Puertas et al. (2019)	ProQues	Teachers' education; Emotional intelligence; Burnout syndrome	Desde el 2017 hasta el 2021	Revisión Sistemática
A16	Romano et al. (2020)	ProQues	Transformational leadership and burnout syndrome	Desde el 2017 hasta el 2021	493 estudiantes de secundaria italianos
A17	Sasánchez et al. (2021)	Scopus	Master burnout emotional intelligence trait	Desde el 2017 hasta el 2021	430 profesores de España
A18	Schoeps, K., et al. (2021)	Ebsco host	Burnout, emotional intelligence, teachers	Desde el 2017 hasta el 2021	200 profesores en Valencia, Espana
A19	Li et al. (2021)	Ebsco host	psicológico empoderamiento, agotamientos empleados	Desde el 2017 hasta el 2021	414 empleados de hotelera en china
A20	Kaya & Altinkurt (2018)	Scopus	Empoderamiento psicológico, empoderamiento estructural,	Desde el 2017 hasta el 2021	374 maestros de Turquía
A21	Shokrpour, N. et al. (2021)	Scopus	Psychological empowerment	Desde el 2017 hasta el 2021	120 auxiliares de salud en Fasa
A22	Ding.et al (2021)	ProQues	Empowerment psychological, burnout	Desde el 2017 hasta el 2021	650 maestros de escuelas en China
A23	Safari et al. (2020)	Ebsco host	Psychological Empowerment, Job Burnout	Desde el 2017 hasta el 2021	Revisión Sistemática
A24	Ghaniyoug et al. (2017)	ProQues	Job burnout, psychological empowerment	Desde el 2017 hasta el 2021	Revisión Sistemática
A25	Permarumpan, et al. (2020)	ProQues	Psychological strengthening, exhaustion	Desde el 2017 hasta el 2021	432 personal de enfermería-Malasia
A26	Rashidazar et al. (2018)	ProQues	Empoderamiento estructural, estrés ocupacional	Desde el 2017 hasta el 2021	400 enfermeras en Teherán
A27	Aloisio et al. (2018)	Scopus	Empoderamiento psicológico, empoderamiento estructural	Desde el 2017 hasta el 2021	334 proveedores de atención médica
A28	Guerrero,et al.(2020)	ProQues	síndrome de burnout; inteligencia emocional	Desde el 2017 hasta el 2021	311 profesionales en España

Nota Lista de estudios seleccionados para la investigación

3.9 Síntesis de resultados

La identificación de las revistas científicas de calidad es de gran importancia tanto para los investigadores, autores, instituciones académicas, etc., entre los elementos más importantes para que se pueda identificar a las revistas científicas de calidad el nivel y el número de base de datos que lo indexan las principales bases de datos que indexan revistas Web of Science, Scopus, Medline, entre otros (Negahdary, 2017, p.458).

Es por ello que; para comprobar que los artículos científicos publicados en determinadas revistas se encuentren indexadas, mismo que fueron utilizados en esta investigación, se consultó dos bases de datos Web of Science y Scopus, pertenecientes en un 90.9% a Web of Science y un 9.9% a Scopus. Por otro lado, para el desarrollo de esta investigación se han utilizado 61 artículos científicos, de ellos, específicamente para responder a los objetivos de esta investigación se utilizaron 28, los cuales fueron publicados en 21 revistas científicas indexadas. Los artículos seleccionados pasaron filtros teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, uno de ellos, el rango de cinco años desde su publicación, 2017,2018, 2019,2020, 2021, debido a que solo así se obtiene la información más actualizada.

Tabla 8

Publicaciones por revistas desde el 2017 hasta el 2021

No.	Revista	2017	2018	2019	2020	2021	Total
1	International Journal of Environmental Research and Public Health	1			2	1	4
2	Journal of Educational Research				1		1
3	Leadership & Organization Development Journal			1			1
4	International Journal of Workplace Health Management		1				1
5	Journal of Business Ethics	1			1		2
6	Psychology Research and Behavior Management			1			1
7	SA Journal of Human Resource Management	1					1
8	Chinese Management Studies				1		1
9	Psicologia Educativa					1	1
10	Sustainability			1		2	3
11	Social Sciences			1			1
12	Healthcare					1	1
13	Management Decision		1				1
14	Asian Nursing Research		1				1
15	Social Behavior and Personality					2	2
16	Indian Journal of Critical Care Medicine	1					1
17	Management Research				1		1
18	Journal of Education and Health Promotion					1	1
19	Egitim ve Bilim		1				1
20	BMC Health Services Research		1				1
21	Revista Latinoamericana de Hipertension		1				1
Total		4	6	4	6	8	28
%		14.3%	21.4%	14.3%	21.4%	28.6%	100%

Nota: En la tabla se visualiza las revistas indizadas utilizadas en el proyecto de investigación

Búsqueda por cuartil.

En el campo de la investigación existen diversos indicadores bibliométricos. Sin embargo, para evaluar el impacto de las revistas, se han desarrollado métricas según el número de citas realizadas, estas métricas representan el impacto científico que tienen, Scimago Journal & Contry Rank (SJR) es un portal, que tiene como propósito medir que tan prestigiosa es la revista en la actualidad (Ali & Bano, 2021). Tomando lo mencionado anteriormente como referencia, en este trabajo de investigación se realizó la clasificación de las revistas científicas en las cuales se han encontrado los artículos mediante los Q1, Q2, Q3, Q4 que nos son más que los cuartiles de clasificación medidos por SJR.

Tabla 9

Búsqueda por cuartil

No.	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	Total
1	International Journal of Environmental Research and Public Health		3	1		4
2	Journal of Educational Research	1				1
3	Leadership & Organization Development Journal	1				1
4	International Journal of Workplace Health Management			1		1
5	Journal of Business Ethics	2				2
6	Psychology Research and Behavior Management		1			1
7	SA Journal of Human Resource Management			1		1
8	Chinese Management Studies		1			1
9	Psicologia Educativa			1		1
10	Sustainability	3				3
11	Social Sciences		1			1
12	Healthcare	1				1
13	Management Decision	1				1
14	Asian Nursing Research	1				1
15	Social Behavior and Personality			2		2
16	Indian Journal of Critical Care Medicine			1		1
17	Management Research			1		1
18	Journal of Education and Health Promotion			1		1
19	Egitim ve Bilim			1		1
20	BMC Health Services Research	1				1
21	Revista Latinoamericana de Hipertension			1		1
Total		11	6	11	0	28
%		39.3%	21.4%	39.3%	0%	100%

Nota: En la tabla se muestra el listado de las revistas utilizadas y a que cuartil corresponden.

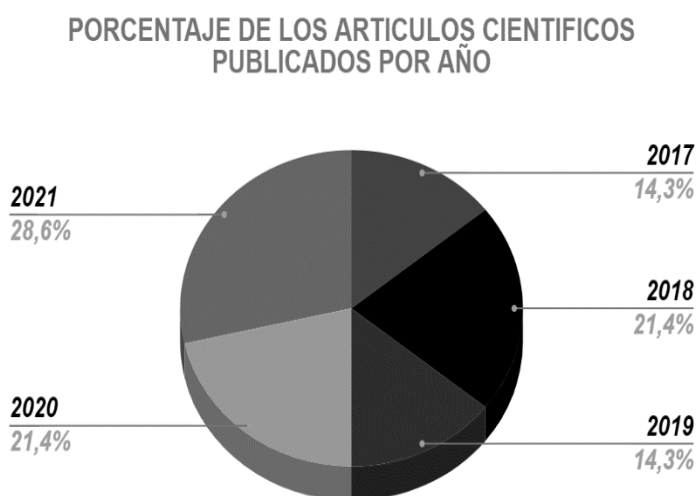
3.10. Aspectos éticos

Los aspectos éticos, demanda a los investigadores a cumplir ciertas pautas, reglamentos y códigos, los cuales deben guiarlos en el camino correcto hacia su objetivo (Tramullas, 2020, p.3). En ese sentido, cada artículo que haya sido utilizado para fines de esta investigación se citó a todos sus autores, posterior a ello, también se colocó dentro del registro bibliográfico. Además, para el desarrollo de este proyecto de investigación se ha seguido y cumplido rigurosamente con el lineamiento de la guía de productos observables suministrados por la universidad

Cesar Vallejo. Finalmente, la presente investigación para comprobar que no ha intentado extraer ideas textuales de otros autores sin citarlos ha sido pasado por el programa turnitin, el cual mide el porcentaje de similitud del trabajo realizado con relación a otros.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se realizó la recopilación de todas las revistas científicas indizadas en las que se encontraban publicadas los artículos seleccionados, los cuales según el criterio de inclusión y exclusión solo se tomó en cuenta aquellos que estaban dentro del rango 2017-2021, esto con el fin de medir el nivel de actualidad de cada uno de ellos. Así también, se realizó la recolección de los cuartiles en los que se encontraban las revistas, para con ello evaluar la importancia parcial de la revista dentro de su área. Seguido, se realizó la categorización del tema principal, con las subcategorías resultantes del mismo. Finalmente se construyó una matriz de hallazgos, en el cual se plasmó la información principal o más relevante encontrada en los artículos

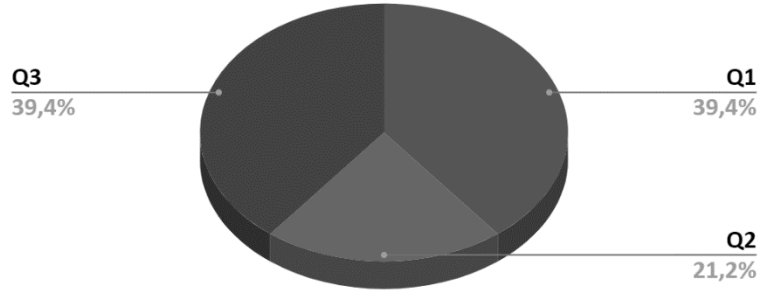


Nota: Se muestra el resultado prorrateado del total de los artículos seleccionados según el año publicado.

Figura 2. Estadística de la búsqueda por año 2017-2021

La figura dos muestra el porcentaje de los años en los que fueron publicados los artículos por las revistas, teniendo como un todo el 100% de los artículos seleccionados, del cual un 28.6% de artículos fueron publicados en año 2021, 21.4% tanto en el año 2020 como en el 2019, un 14.3% en el año 2018 y finalmente en el año 2017 con un 14.3%.

PORCENTAJE DE LAS REVISTAS SEGUN EL CUARTIL EN EL QUE SE ENCUENTRAN



Nota: Se muestra el resultado de las revistas de acuerdo al cuartil que corresponden.

Figura 3. Estadística de la búsqueda por cuartil

En la figura tres se muestra el resultado de las revistas indizadas y filtradas por Scimago Journal & Country Rank para obtener el resultado de los cuartiles según el grado de impacto de cada revista recolectada, los 28 artículos científicos recogidos se encuentran en 21 revistas, las cuales hacen un 100% de ellas, las mejores posicionadas se encuentran en el cuartil uno (Q1), la cual representa un 39.4%, Q2 un 21.2% y finalmente en Q3 se encontraron el 39.4% del total de revistas utilizadas. Cabe resaltar que para efectos de esta investigación la totalidad de los artículos encontrados fueron publicados en el idioma inglés.

Matriz de categorización

Para el recojo de información se debe hacer uso de una matriz de categorización en el cual se debe plasmar el tema principal, es decir, en esta matriz se debe ingresar los datos extraídos de los artículos, los cuales posteriormente deben ser analizados para la construcción de la nueva información (Levelink, Eichstaedt, Meyer & Brütt, 2020, p.6).

En ese sentido, se describió los niveles o categorías con sus respectivos criterios, los cuales dieron lugar a la categorización que se realizó en base a veintidós artículos científicos indizados los cuales fueron divididos dentro de esta matriz en tres categorías correspondientes a los elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores, considerando al liderazgo como primera categoría, seguido de inteligencia emocional y finalmente al empoderamiento como elementos que contribuyen a minimizar los efectos del síndrome de burnout en los colaboradores.

Tabla 10

Matriz de categorización

Enfoques	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
	L. Transformacional	L. Ético	L. Pasivo	Laissez Faire
Liderazgo	(Specchia, Cozzolino, Carini, Di Pilla, Galletti, Ricciardi & Damiani 2021); (Noureen, Noshaba & Akhter 2020); Parveen & Adeinat 2019); (George, Chiba, & Scheepers 2017);(Liu, Liu, Yang & Wu, 2019)	(Vullinghs, De Hoogh, Den Hartog, & Corine 2020); (Mo & Shi 2017); (Lee & Huang, Y. 2020).	(Vullinghs, De Hoogh, Den Hartog, & Corine 2020).	(Specchia, Cozzolino, Carini, Di Pilla, Galletti, Ricciardi, & Damiani 2021); (Vignoli, Depolo, Cifuentes, & Punnett 2018); (George, Chiba, & Scheepers 2017).
	I.E.Intrapersonal	I.E.interpersonal		
Inteligencia Emocional	(Pesrez, M., Molero,M., Martos,A. & Gázquez,J.lee 2019); (Guerrero,E., García, A., Moreno, J., & García, M. 2020); (Puertas, P., Zurita, F., Ubago, J. & González, G., 2019); (Lee & Ji, 2017); (Shu & Ching, 2017)(Romano, Tang, Hietajärvi, Salmela, & Fiorilli 2020);	(Mmirida, S., Extremera, N., & Rey, L.,2017); (Sasanchez, L., Navarro,M.; Etchezahar, E. & Gómez, T.2021); (Lee & Ji, 2017); (Shu & Ching, 2017)(Schoeps, K., Tamarit, A., Peris, M., & Montoya, I. 2021) Miguez,N., Martinez,A., Martinez,M., Miralles,L. & Reche,C., 2021).		
	Empoderamiento Psicológico	Empoderamiento Estructural		
Empodera- miento	(Li, Zhao & Cui. 2021);(Permarupan, Mamun, Samy, Roselina, & Hayat 2021); (Ghaniyoun, Shakeri, & Heidari 2017); (Safari, Adelpannah, Soleimani, Parisa, Eidizadeh & Salehzadeh 2020); (Shokrpour, Bazrafkan, & Talebi 2021); (Kaya et al 2018); (Aloisio et al, 2018); (Ding & Xie, 2021).	(Rashidazar, S., Alimohammadzadeh, K., & Akhyani, N. 2018); (Kaya & Altinkurt 2018); (Aloisio, Gifford, McGilton, Lalonde, Estabrooks & Squires 2018).		

Nota: En la tabla se puede observar las categorías del tema principal.

Matriz de hallazgos

Una revisión sistemática de la literatura se ubica en un lugar alto en la jerarquía de evidencia debido a que combina y sintetiza una cantidad de estudios y ayuda a crear información basada en evidencia, también se enfoca en los profesionales debido a que los hallazgos son más generales, los cuales servirán principalmente para realizar la síntesis (Kraus et al, 2020). Es por ello que; para la construcción de la investigación se elaboró un matriz en la cual se plasmó los hallazgos principales de las investigaciones seleccionadas los cuales antes de plasmados en la matriz se realizó un análisis, con estos hallazgos posteriormente se realizó una síntesis la cual dio respuesta a la pregunta de investigación.

Tabla 11

Matriz de hallazgos

Año	Autores	Título	Hallazgos
2017	George et al.	Una investigación sobre el efecto del estilo de liderazgo en presentismo relacionado con el estrés en trabajadores del conocimiento en Sudáfrica	El liderazgo transformacional se relaciona negativamente con estrés relacionado con el trabajo inclusive más que el liderazgo transaccional, sin embargo, el liderazgo Laissez-faire no tiene una relación significativa con el agotamiento debido a que este estilo de liderazgo no es considerado como un tipo de liderazgo en sí.
2021	Liu et al.	Asociación entre el liderazgo transformacional y el agotamiento ocupacional y los efectos mediadores del empoderamiento psicológico en esta relación entre los empleados de los CDC: un estudio transversal	El Liderazgo transformacional puede disminuir el riesgo de agotamiento mediante la promoción del empoderamiento psicológico del colaborador porque el empoderamiento logra que el colaborador se sienta seguro y capaz de realizar sus labores con todos los requerimientos del mismo.
2018	Vignoli, et al.	Los desacuerdos sobre los estilos de liderazgo entre supervisores y empleados están relacionados con el bienestar de los empleados y los resultados del equipo de trabajo.	El estudio confirmó que los estilos de liderazgo pueden ser relevantes para mejorar los niveles de salud y efectividad en las organizaciones, pero no siempre todos los estilos de liderazgo sirven para prevenir enfermedades laborales, tal es el caso del liderazgo laissez faire el cual al ser un estilo caracterizado por la ausencia de dirección puede contribuir a que los colaboradores tienden a mostrar comportamientos ineficientes e inseguros los cuales a su vez contribuyen a generar un estrés crónico en el subordinado.
2020	Vullingsh et al.	Liderazgo ético y pasivo y sus relaciones conjuntas con el agotamiento a través de la claridad y la sobrecarga de roles.	Aquellas personas que demuestran liderazgo ético tienen la capacidad de distribuir equitativamente la carga de trabajo, por ello, los colaboradores al estar ante la subordinación de un líder ético sienten menor presión de las demandas laborales y tienen un mejor control sobre las mismas, lo cual resulta en una disminución de tensión y sentimientos de agotamiento.
2018	Lee & Huang .	Efectos de doble filo del liderazgo ético en el desarrollo de los vendedores de la Gran China agotamiento emocional y relaciones a largo plazo con los clientes	A medida que los vendedores perciben un liderazgo más ético mejora la relación con los clientes porque al ver al líder como un modelo referente tienen aspiraciones a ser como él y dan lo mejor de sí para lograrlo, teniendo una actitud positiva en todo momento y justamente esa actitud previene contraer altos índices de agotamiento.
2021	Specchia et al.	Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de las enfermeras. Resultados de una revisión sistemática	Los líderes cuyo estilo es el transaccional puede funcionar siempre y cuando el líder promueve el cumplimiento de las metas mediante premios, ya que si lo hace a través de castigos el colaborador siente presión al momento de desempeñar sus actividades, lo cual conlleva a que se sienta agotado emocionalmente (síntoma principal del síndrome de burnout). Por otro lado, el estilo de liderazgo laissez faire al ser liberal y dejar a que el equipo trabaje de manera independiente, puede contribuir a incrementar el agotamiento laboral.
2017	Mo & Shi.	Vinculación del liderazgo ético con el agotamiento de los empleados, la desviación en el lugar de trabajo y el rendimiento	Los estudios demuestran que, los colaboradores suelen presentar menor estrés crónico y estar más a gusto en el trabajo cuando están bajo el mando de un líder ético que actúa como fuente de orientación ética. A consecuencia de ello, el liderazgo ético ha sido considerado como un factor importante para reducir el agotamiento laboral.
2019	Parve en & Adeinat	El liderazgo transformacional: ¿Disminuye realmente el estrés laboral?	Algunos líderes transformacionales se enfocan tanto en sus subordinados y el rendimiento máximo que estos tienen y, como resultado, encuentran que todas estas exigencias conducen a un mayor nivel de estrés crónico relacionado con el trabajo
2020	Noure en el al.	Explorando la relación entre el estilo de liderazgo transformacional, la satisfacción laboral, el agotamiento emocional y el agotamiento: un caso de las universidades de Lahore.	Encontraron diferencias significativas entre los colaboradores masculinos y femeninos con respecto al agotamiento, siendo que los empleados masculinos se veían expuestos al burnout indistintamente de los estilos de liderazgo que se utilizara, sin embargo, en las mujeres el estilo de liderazgo transformacional impactaba positivamente logrando que se sientan satisfechas con su trabajo y menos expuestas a contraer el síndrome de burnout.
2019	Pesrez et al.	Análisis de los roles de riesgo y protección de las variables individuales y relacionadas con el trabajo en el Burnout Síndrome en enfermeras	Los profesionales con alta inteligencia emocional interpersonal a menudo emplean una estrategia integradora, la cual es la más efectiva. Se ha demostrado que las subescalas intrapersonales, la adaptabilidad, el manejo del estrés son factores que disminuyen los niveles de estrés crónico.

Año	Autores	Título	Hallazgos
2017	Shu & Ching	Antecedentes y consecuencias del agotamiento de las enfermeras. Eficacia del liderazgo y la inteligencia emocional como moderadores	En sus hallazgos manifestaron que el personal con alta inteligencia emocional tiene una mejor capacidad para mantener sus emociones bajo control en situaciones difíciles o desagradables, sin embargo, aclaran que esto puede convertirse en una carga emocional después de un tiempo, lo que posteriormente puede causar agotamiento.
2021	Miguez et al,	Relación entre inteligencia emocional, calidad del sueño e índice de masa corporal en enfermeras de urgencias	La inteligencia emocional es un predictor significativo de bajo agotamiento en el personal de salud siempre y cuando se cuente con un nivel emocional positivo alto de lo contrario el personal se puede encontrarse altamente expuesto a contraer altos niveles de agotamiento
2017	Lee & Ji	El papel moderador del intercambio líder-miembro en las relaciones entre el trabajo emocional y el agotamiento en enfermeras clínicas	Se ha encontrado que los esfuerzos de modulación emocional en el ejercicio de la profesión del médico podrían ser útiles para reducir el agotamiento, por ello los médicos deben participar en comportamientos de empoderamiento logrando así obtener autonomía además del aumentar la inteligencia emocional y disminuir de los niveles de agotamiento.
2017	Mmirid a et al.	Contribuciones del estrés relacionado con el trabajo y la inteligencia emocional al compromiso de los maestros: efectos aditivos e interactivos	Con su investigación llegaron a la conclusión que los maestros con puntuaciones de inteligencia emocional alto mostraron menos estrés dentro de los contextos de enseñanza.
2019	Puerta s et	Influencia de la inteligencia emocional y el síndrome de Burnout en el bienestar de los profesores: Una revisión sistemática	La capacidad de percibir, comprender y regular las emociones propias y la de los demás son fundamentales para lograr un bienestar emocional. Por ello, la inteligencia emocional es considerada como un protector frente a la aparición de síndrome de burnout.
2020	Roma no et al.	Rasgo de los estudiantes Inteligencia emocional y apoyo emocional percibido del maestro para prevenir el agotamiento	Los individuos extremadamente ansiosos no logran percibir el afecto o apoyo social por lo cual son altamente vulnerables al estrés laboral, esto se explica debido a que las personas ansiosas suelen utilizar estrategias de evitación aprovechando menos el apoyo emocional.
2021	Sasán chezet al.	Burnout docente durante la pandemia de COVID-19 en España: rasgo de inteligencia emocional y competencias socioemocionales	Si el colaborador presenta una claridad emocional (dimensión de la inteligencia emocional) baja, afecta aún más el estado de ánimo del trabajador conllevándole a tener pensamientos intrusivos los cuales tienen como consecuencias la aparición del síndrome de burnout en ellos debido a que no pueden modificar estos estados de ánimo.
2021	Schoeps et al.	Impacto de la inteligencia emocional en el desgaste profesional de los profesores de español: Un estudio de mediación	La alta competencia en la claridad emocional y reparación son beneficiosos para prevenir los síntomas de agotamiento debido a que si el individuo siente más control sobre las tareas estresantes de las escuelas puede emplear estrategias más constructivas para lidiar con él.
2021	Li, Zhao & Cui	Las estrategias de trabajo emocional median la relación entre el empoderamiento psicológico y el agotamiento de los empleados del hotel de primera línea.	Los colaboradores pueden experimentar una amenaza o pérdida de recursos cuando gastan energía excesiva para satisfacer altas demandas laborales por lo que en este caso el empoderamiento psicológico puede considerarse un recurso que mitiga el desequilibrio entre las necesidades laborales y los recursos emocionales lo que conlleva a la reducción del agotamiento.
2018	Kaya & Altinkurt	Papel del empoderamiento psicológico y estructural en la relación entre el capital psicológico de los docentes y sus niveles de desgaste	Concluyeron marcando que cuando los niveles de empoderamiento de los maestros aumentan los niveles de burnout disminuí, debido a que el empoderamiento psicológico motiva al colaborador a ser autoeficaz, mediante los cuatro aspectos que son la competencia, significado, autodeterminación e impacto.
2021	Shokrpour et al.	La relación entre el empoderamiento y desgaste laboral en trabajadores auxiliares de salud 2019	En su estudio concluyeron que la falta de las dimensiones de empoderamiento psicológico como la autonomía e independencia contribuyen al aumento del desgaste laboral, y que la presencia de estas conduce a la fuerza y a aumento de autoestima lo cual provoca activismo voluntario y la voluntad de seguir una carrera contribuyendo con ello la disminución de los niveles de agotamiento laboral
2021	Ding & Xie	Empoderamiento psicológico y agotamiento laboral entre docentes rurales: identidad profesional como mediador	El empoderamiento psicológico actúa como un factor protector para reducir el agotamiento, mediante los recursos psicológicos relacionados con el trabajo el personal que carece de empoderamiento pierde el control sobre la gestión de sus recursos sintiéndose inseguros y sin inspiración, lo que eventualmente conduce al agotamiento.

Año	Autores	Título	Hallazgos
2020	Safari et al.	El efecto del empoderamiento psicológico en el burnout y la ventaja competitiva. El papel mediador de la organización compromiso y creatividad	El empoderamiento psicológico da un sentido de competencia a los trabajadores, es decir, ellos se consideran capaces de desempeñar sus funciones laborales con habilidad y éxito, los estimula a realizar un esfuerzo considerable en nombre de la organización, conllevando a que el colaborador se sienta comprometido con la empresa, es por eso que el empoderamiento reduce el agotamiento laboral a través del compromiso laboral.
2017	Ghani youn et al.	La Asociación de Empoderamiento Psicológico y Agotamiento Laboral en el Personal Operativo del Centro de Emergencia de Teherán	Encontraron en su investigación que entre mayores índices de empoderamiento psicológico presente el colaborador mayor será la satisfacción y el compromiso organizacional en los mismos, por tanto, disminuye el agotamiento laboral
2020	Perman et al.	Predecir el agotamiento de las enfermeras a través de la calidad de vida laboral y el empoderamiento psicológico: un estudio hacia servicios de salud sostenibles en Malasia	Las condiciones de vida de trabajo seguras, la compensación adecuada, la integración social en la organización de trabajo y la esperanza de vida son factores de la calidad de vida, los mismos que son promotores del empoderamiento laboral, y el empoderamiento puede influir en la disminución del agotamiento proporcionando estos atributos.
2018	Rashid Azar et al.	investigación de la relación entre empoderamiento estructural y reducción del estrés ocupacional y el agotamiento laboral de las enfermeras (estudio de caso: enfermeras de hospitales públicos de Teherán)	Los trabajadores empoderados estructuralmente se autocontrolan, se regulan y responsabilizan fácilmente, tienen una visión positiva de ellos mismos, de los demás y del medio ambiente, están abiertos a las críticas y si ocurre un conflicto en el lugar de trabajo buscan una solución en lugar de pasar la pelota y por todas estas actitudes que toman el agotamiento laboral sobre ellos es baja o nula.
2018	Aloisio	Predictores individuales y organizacionales de la satisfacción laboral de los proveedores de atención médica aliados en la atención residencial a largo plazo.	El empoderamiento estructural mediante la formación y educación a los trabajadores conducían a reducir el agotamiento, debido a que los trabajadores se sentían más tranquilos si tenían acceso a información sintiéndose así más competentes.
2020	Guerra et al.	Calidad de vida laboral, factores psicosociales, Burnout Síndrome e inteligencia emocional.	La inteligencia emocional a través de la capacidad de entender a la otra persona y relacionarse con lo que le está pasando, puede reparar tensiones que puedan surgir en el trabajo.

Nota: En la tabla 11 se puede observar los hallazgos de cada artículo seleccionado

V. DISCUSIÓN

Para la elaboración de la discusión del estudio, fue necesario realizar una síntesis de los resultados, los mismo que fueron extraídos de los artículos científicos seleccionados, para realizar la síntesis fue preciso tratar de agrupar inicialmente a los autores que concordaban o complementaban determinado tema, así como aquellos que se oponían a la misma.

Revisar los estudios de revisión sistemática concerniente a los elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores.

Se demostró que el estrés laboral como síndrome, perjudica tanto al colaborador individual como a la organización y que depende del estilo con el que lideran los jefes para ser considerados como un factor detonante del agotamiento (George et al., 2017; Vullinghs et al., 2020). Algunos estudios efectivamente señalan que el liderazgo ha sido considerado como un determinante importante de los resultados obtenidos sobre la salud laboral (Liu et al. 2019; Vignoli et al., 2018). Por otro lado, la inteligencia emocional como recurso personal relacionado con las emociones, al parecer puede dar forma a la percepción e interpretación de situaciones estresantes y ayuda a lidiar con ellos (Romano et al.,2020, Schoeps et al.2021; Mmirida et al. 2017). Incluso, el empoderamiento al convertir el trabajo físico en un trabajo intelectual, motiva al colaborador a mejorar la capacidad de su desempeño, reducir tensiones y lograr sobrellevar los factores estresantes presentados en el trabajo, estas acciones conducen a niveles más bajos de agotamiento laboral en los miembros de las organizaciones (Haniyoun et al. 2017; Permarupan et al.,2020; RashidAzar et al. 2018, Safari et al., 2020).

Identificar las categorías que se desarrollan en el liderazgo orientado al estudio de los elementos que contribuyen a minimizar los efectos del síndrome de burnout en los colaboradores.

El liderazgo ha sido considerado como un factor importante para mejorar la salud laboral, es así como aquellas personas que demuestran liderazgo ético tienen la capacidad de distribuir equitativamente la carga de trabajo; por ello, los colaboradores al estar ante la subordinación de un líder ético sienten menor presión

de las demandas laborales y tienen un mejor control sobre las mismas, canalizando disminución de tensión y sentimientos de agotamiento (Vullinghs et al. 2020). Además, se ha demostrado que este tipo de líderes actúa como fuente de orientación ética, por tal motivo, los colaboradores que se encuentran bajo su supervisión, son más capaces de obtener recursos psicológicos que les permitan desarrollar mejores relaciones líder-colaborador, basado en la confianza; con tal relación el colaborador siente seguridad al expresar sus sentimientos internos, lo que le permite desarrollar una identificación psicológica más fuerte y sentir satisfacción por el trabajo; es así que, este tipo de liderazgo ha sido considerado como una estrategia de gestión trascendente para la reducción del agotamiento laboral (Mo & Shi, 2017).

En la misma línea, se encontró que los líderes transformacionales a través de su comportamiento motivador e inspirador, también pueden inducir cambios en los estados psicológicos de los colaboradores, logrando que sientan confianza en ellos mismos y tomen control de sus acciones, este estilo impacta de manera positiva en la salud mental del personal y reduce el riesgo de exposición al síndrome de burnout (Specchia et al., 2021; Liu et al., 2019). Además el liderazgo transformacional tiene gran impacto en los subordinados gracias al respeto y confianza que inspiran en ellos, provocando credibilidad; no obstante, según algunos resultados ésta no siempre va a impactar de la misma manera en hombres que en mujeres, especificando que los hombres padecen de síndrome de burnout indistintamente de si el líder de la organización emplea el estilo de liderazgo transformacional o no; sin embargo, las trabajadoras suelen estar más satisfechas en su trabajo y con menores síntomas de agotamiento laboral bajo la supervisión de este tipo de líder (Noureen et al., 2020; George et al., 2017).

Por otro lado, si bien los resultados de las investigaciones muestran que el liderazgo transformacional ha sido considerado un conjunto deseable de comportamientos que generan desafíos para los colaboradores, también se reconoce que este tipo de liderazgo impone mayores demandas sobre las habilidades de los subordinados y que líderes se enfocan tanto en sus trabajadores

y el rendimiento máximo que estos tienen, lo que les conduce al aumento del nivel de estrés crónico relacionado con el trabajo (Parveen & Adeinat 2019).

Si bien algunos estudios confirmaron, que los estilos de liderazgo pueden ser relevantes para mejorar los niveles de salud y efectividad en las organizaciones, según algunas investigaciones señalan que no siempre puede ayudar a disminuir la aparición de enfermedades laborales, porque existe determinados estilos como; el liderazgo laissez-faire, caracterizado por la ausencia de dirección que contribuye mayormente a que los colaboradores muestren comportamientos ineficientes e inseguros, los cuales aumentan el estrés generado por el trabajo (Vignoli et al., 2018). De manera similar ocurre cuando se emplea el liderazgo pasivo, ya que los empleados no saben qué esperar y están inseguros sobre su propio rol y el de los compañeros de trabajo en la empresa, lo que puede conducir también al aumento del estrés crónico por estar a la expectativa de cuál es su función, por ello, se señala que el liderazgo pasivo está relacionado con niveles más altos de agotamiento psicológico en el trabajo y una peor salud mental (Vullinghs et al., 2020).

Identificar las categorías que se desarrollan en la inteligencia emocional orientado al estudio de los elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores.

La aparición del síndrome de burnout es más común en profesionales en las que se tiene que tratar con personas, en donde la irritabilidad y apatía de los clientes son las principales causante del desarrollo de niveles de estrés crónico, la sensación de agotamiento en el trabajo se convierte en un problema para las organizaciones porque afecta el desempeño laboral y las relaciones interpersonales lo que conduce a un clima deficiente en las organizaciones, debido a ello, se crea la necesidad de desarrollar la inteligencia emocional ya que en el ámbito de las relaciones sociales juega un papel importante y también a la hora de responder y gestionar adecuadamente situaciones abrumadoras (Puertas et al., 2019).

Que los profesionales desarrollen una alta inteligencia emocional interpersonal es fundamental, debido a que el empleo de estrategias integradoras, como el trabajo en equipo les permite mantenerse en un estado de calma, también en un estado en el dónde experimenta empatía, la misma que ayuda a pensar con

mayor claridad y actuar oportunamente según las situaciones, además la adaptabilidad el manejo del estrés por parte de los trabajadores que presentan una inteligencia emocional interpersonal disminuyen el burnout (Pesrez et al., 2019). Así mismo, este tipo de inteligencia emocional a través de la capacidad de entender a la otra persona y relacionarse con lo que le está pasando, puede reparar tensiones que puedan surgir en el trabajo (Guerrero et al., 2020). En ese sentido, si se controlan las emociones negativas, se puede evitar impases con los compañeros de labores, supervisores y clientes, manteniendo satisfacción laboral y consecuentemente incrementando los sentimientos de competencia, por lo que no da lugar al desarrollo del síndrome de burnout (Romano et al., 2020).

También, investigadores que tomaron en cuenta a los trabajadores del sector educación para investigar los elementos que podrían minimizar los niveles del síndrome de burnout coincidieron al encontrar que la inteligencia emocional intrapersonal a través de la capacidad de percibir, asimilar, comprender y gestionar las emociones en uno mismo puede ser un factor que disminuya los niveles de este síndrome (Mmiridia et al., 2017). Adicionalmente indicaron que la inteligencia emocional intrapersonal a través de la reparación emocional puede ser un protector fundamental frente al burnout, debido a que esta capacidad les permite interrumpir y regular sus emociones negativas llevándolos a tener un crecimiento intelectual y emocional para afrontar las dificultades laborales (Sasánchez et al., 2020; Schoeps et al., 2021). Sin embargo, si los colaboradores cuentan con un nivel bajo de inteligencia emocional intrapersonal y prestan demasiada atención a los sentimientos sin tener la capacidad de poder regularlos de manera adecuada puede conllevar a un mayor nivel de desgaste emocional, ansiedad y depresión, los cuales vez conducen a un estrés crónico (Miguez et al., 2021).

Finalmente, los esfuerzos de modulación emocional en el ejercicio de la profesión son útiles para reducir el agotamiento, pero para lograr este componente de la inteligencia emocional es necesario que se desarrolle en el personal comportamientos de empoderamiento el cual permitiría obtener autonomía campo fundamental para incrementar la inteligencia emocional intrapersonal e interpersonal (Lee & Ji, 2017). No obstante, si no se mantiene la capacidad de

inteligencia emocional, las situaciones que ocurra dentro de las organizaciones pueden convertirse en una carga emocional para el colaborador lo que después de un tiempo cause agotamiento (Shu & Ching, 2017).

Diferenciar las categorías que se desarrollan en el empoderamiento orientado al estudio de los elementos que contribuyen a minimizar el impacto del síndrome de burnout en los colaboradores.

Los colaboradores pueden experimentar una amenaza o pérdida de recursos cuando gastan energía excesiva para satisfacer altas demandas laborales, con estas pérdidas los trabajadores se exponen a factores estresantes, los cuales desencadenan en agotamiento, por ello la necesidad de lograr que los trabajadores se sientan empoderados psicológicamente (Ding & Xie, 2021). Según las investigaciones el empoderamiento psicológico a través de la autoeficacia, autonomía e influencia, logra que el colaborador sienta que la labor que ha realizado es significativo e importante, además de despertar la pasión por su trabajo, igualmente ayuda a que los empleados ajusten sus emociones y comportamientos de manera más activa para cumplir con los objetivos organizacionales (Li et al, 2021, Safari et al., 2020); también logra la satisfacción laboral, constructo que ayuda a la disminución de niveles del burnout (Ghaniyoun et al., 2017). Por otro lado, el empoderamiento psicológico, puede influenciar al agotamiento siempre y cuando el colaborador se sienta comprometido con la organización (Kaya et al 2018).

El empoderamiento estructural mediante la formación y educación a los trabajadores conduce a reducir el agotamiento, debido a que los trabajadores se sienten más tranquilos si tienen acceso a información, también se sienten con mejores competencias si conocen mejor los temas relacionados a su trabajo (Aloisio et al., 2018). Las condiciones de vida de trabajo seguras, la compensación adecuada, la integración social en la organización de trabajo y la esperanza de vida son factores de la calidad de vida, los mismos que son promotores del empoderamiento laboral o estructural (Permarupan et al., 2020). Además, porque los trabajadores empoderados estructuralmente se autocontrolan, se regulan y responsabilizan fácilmente, tienen una visión positiva de ellos mismos, de los demás y del medio ambiente, están abiertos a las críticas y si ocurre un conflicto en el lugar

de trabajo buscan una solución en lugar de pasar la pelota para evitarlos (RashidAzar et al., 2018).

Limitaciones

La investigación tiene una serie de limitaciones primero, existe poca literatura para explicar al síndrome burnout desde una perspectiva de gestión empresarial, a pesar de que este síndrome afecta al recurso humano considerado como el activo más valioso de la organización, por ello se recomienda a los futuros investigadores que tomen en cuenta estudiar al síndrome de burnout desde la perspectiva mencionada. Segundo, existe vacíos en las literaturas sobre como el burnout ha afectado a los trabajadores durante el desarrollo de sus labores en tiempos de pandemia por COVID-19, por lo que se sugiere que los investigadores del futuro estudien como las condiciones del trabajo presencial y el teletrabajo ha influido en el incremento o disminución del síndrome de burnout. Tercero, existe limitadas investigaciones sobre el estudio de las herramientas de gestión para minimizar los niveles del síndrome de burnout, por lo que en futuras investigaciones se debe tener en cuenta investigar estrategias organizacionales adicionales a las existentes para minimizar los niveles de agotamiento en las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

Con base a lo desarrollado en la discusión anterior y la investigación presentada, en el capítulo cuatro de esta revisión sistemática se presenta cuatro conclusiones que responden a dicha discusión los cuales al mismo tiempo están directamente ligados a los objetivos .

1. De acuerdo con los hallazgos, queda demostrado que el síndrome de burnout es un fenómeno prevalente e inclusive incremental, el cual es necesario que se afronte haciendo uso de las estrategias organizacionales (George et al., 2017), como el liderazgo; ya que permite obtener mejores recursos psicológicos, entre ellos la capacidad de comunicación y la capacidad de mantener buenas relaciones (Liu et al., 2019; Noureen et al., 2020). También se puede modular este síndrome, logrando desarrollar la capacidad de inteligencia emocional en los colaboradores, para que con ella puedan comprender y regular sus emociones y de ese modo eviten que los factores estresantes impacten en ellos mismos (Romano et al., 2020). Además, de acuerdo con los hallazgos el empoderamiento en el lugar de trabajo juega un papel importante en el afán de disminuir el agotamiento laboral de los colaboradores porque permite que mediante éste desarrollen sentimientos de poder para la consecución de sus metas propuestas (Haniyoun et al., 2017). Sin embargo, cabe señalar que los elementos mencionados pueden funcionar siempre y cuando los colaboradores no tengan ciertas condiciones o presenten determinadas características, como por ejemplo el ser egocéntricos, porque sus objetivos suelen ser distintos a los de la empresa y caracterizarse por estar ligados al ocio, porque para ellos el trabajo puede ser visto como un castigo (Specchia et al., 2021; Parveen & Adeinat, 2019).
2. Los hallazgos demuestran que el liderazgo ha sido considerado como uno de los principales elementos para poder frenar al síndrome de burnout (Liu et al. 2019); sin embargo, se ha encontrado también que para que el liderazgo funcione como estrategia mitigante del síndrome era necesario que los líderes adapten el estilo con el que van a liderar dependiendo del género de los trabajadores que tenga a su cargo, porque se ha demostrado, que los trabajadores hombres suelen

presentar burnout indistintamente de si tienen al mando a un líder transformacional o no, por el contrario, las trabajadoras mujeres responden positivamente ante este tipo de liderazgo por lo que en ellas el nivel de agotamiento es menor (Specchia et al. 2021; Noouren et al., 2020); asimismo, se ha demostrado que el liderazgo ético puede disminuir el síndrome de burnout porque lidera bajo reglas morales las cuales le permite repartir equitativamente la carga de trabajo, evitando que el colaborador se sobrecargue laboralmente (Vullinghs et al., 2020; Mo & Shi, 2017; Lee et al., 2020). Por otro lado, queda evidenciado también que existen dos tipos de liderazgo que no contribuyen a minimizar el agotamiento, estos son el liderazgo laissez faire y el liderazgo pasivo, porque contrariamente al liderazgo ético y transformacional estos tipos de líderes evitan tomar decisiones y tener responsabilidades sobre los compañeros de trabajo, por lo que deja todo a cargo del mismo trabajador conllevando a la confusión de los roles de trabajo (Vignoli et al., 2018).

3. En línea con los hallazgos encontrados, se concluye que; para contrarrestar el síndrome burnout, es necesario fortalecer las capacidades emocionales tanto a nivel de la inteligencia intrapersonal como inteligencia emocional interpersonal; la primera de ellas, porque da las herramientas emocionales necesarias para autoevaluarse cómo sus emociones afecta su propio desempeño personal y el poder comprenderlas, además les permite también aceptarlas tal cual se presentan, para luego, según sea el caso regularlas, permitiéndole de este modo emitir juicios sobre sus propios actos y corregir aquellos actos que este ser negativos (Pérez et al. 2019; Guerrero et al., 2020; Puertas et al. 2019; Lee & Ji, 2017); y, la segunda de ellas; porque mediante ese tipo de inteligencia emocional, el personal puede ponerse en el lugar de su compañero lo que le permitirá y comprender las emociones que esté experimentando y poder ayudarlo o manejar la situación de acuerdo a la circunstancias (Mmirida et al., 2017; Sasanchez et al., 2021; Shu & Ching, 2017).
4. Según los hallazgos el empoderamiento es un elemento que contrarresta el síndrome de burnout, porque logra hacer sentir a los colaboradores que el trabajo físico y mental que realizan es valioso (Ding & Xie, 2021); este empoderamiento

puede ser desarrollado desde un ámbito psicológico (Ghaniyoun et al., 2017); y desde el ámbito de empoderamiento estructural (RashidAzar et al., 2018); el primero le permite realizar una evaluación cognitiva y el segundo tener a acceso a cierta información que de confianza al momento de desarrollar sus actividades (Permarupan et al., 2020).

VII. RECOMENDACIONES

1. Como la aparición del síndrome de burnout en los colaboradores es responsabilidad de la empresa, porque son los encargados de velar por el bienestar laboral del colaborador, y porque su aparición tiene repercusiones en el desempeño laboral y su productividad se recomienda a las organizaciones tratar de combatir ésta enfermedad teniendo en cuenta dos perspectivas, tanto del relacional como individual, del primero utilizando estrategias como las practicas organizacionales, es decir, incitando a que los lideres de equipo utilicen liderazgo transformacional y ético para formar vínculos fuertes entre el equipo de trabajo; y, del individual, dar a los trabajadores herramientas para que puedan desarrollar el empoderamiento tanto, estructural como el psicológico, además de que desarrollen la inteligencia emocional.
2. Se recomienda que las empresas que luchan contra este problema mundial del síndrome de burnout, consideren realizar capacitaciones a los lideres para que utilicen métodos adecuados para abordar el nivel apropiado de control, además para que les permita desarrollar habilidades diferentes de liderazgo a las que presenta y también que les permita aprender cómo aplicar éste según la situación, además de adaptarlo de acuerdo al género de las personas que conformen su equipo, porque se ha visto evidenciado que cada uno de ellos reacciona de distinta manera si está bajo la supervisión de un determinado líder. Como las investigaciones aún no han demostrado como la diferencia de genero puede afectar los resultados frente a los niveles de burnout al estar ante la presencia de un líder transformacional se recomienda que se estudien en el futuro por qué el liderazgo transformacional puede influir en un grupo de trabajadoras mujeres y no en un grupo de trabajadores hombres para disminuir el nivel del síndrome.
3. Se recomienda a las empresas ayuden a fortalecer competencias para la resolución de problemas, mediante el desarrollo de la inteligencia emocional en los colaboradores como estrategia de prevención del síndrome de burnout, para lograr ello; se recomienda que se realicen programas de capacitación, en el cual permita al colaborador reconocer sus propias emociones y la de los demás, en

donde se indique como se deben aceptar estas emociones, las cuales les permitan a su vez tener la capacidad de regularlas y de ese modo poder llegar a la capacidad máxima de inteligencia emocional que es la inteligencia interpersonal, estas capacitaciones deben plasmarse como política institucional para que así puedan ser constantes y no echarlas al olvido.

4. Finalmente se recomienda empoderar estructuralmente a los colaboradores, para lograr esto es necesario que la empresa brinde primero todos los recursos materiales, como herramientas digitales, programas, documentos, etc, es decir todo lo sea necesario para que los colaboradores desarrollen de manera óptima todas sus actividades laborales, segundo, darle acceso a la información, las empresas deben transferir a los colaboradores información clara y precisa de manera que no se distorsione, para lograr ello, se recomienda utilizar canales formales de comunicación como los correos electrónicos, documentos impresos entre otros, tercero, se recomienda que las organizaciones creen programas que permitan desarrollarse profesionalmente al colaborador, programas como línea de carrera o ascensos y capacitaciones que incrementen sus capacidades, por ejemplo en temas relacionados al puesto que ocupa.

Con la llegada de la pandemia por Covid-19 y el confinamiento mundial las personas han tenido que adaptarse a nuevas modalidades de trabajo, nuevas exigencias laborales y virtualidad en algunos casos, estos cambios pueden suponer la aparición de nuevos factores estresantes que puedan conllevar al burnout; por ello, se recomienda que en investigaciones futuras se tome en cuenta como los trabajadores han respondido a estos cambios, si lograron adaptarse positivamente y llevaron una vida laboral saludable o por el contrario en qué medida les afectó, si les conllevó a desarrollar síndrome de burnout y de ser así mediante qué condiciones.

REFERENCIAS

- Akinola, A. (2020). influence of work engagement on job burnout among librarians in university libraries in Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1-22.
- Aloisio, L., Gifford, W., McGilton, K., Lalonde, M., Estabrooks, C., & Squires, J. (2018). Individual and organizational predictors of allied healthcare providers' job satisfaction in residential long-term care. *BMC Health Services Research*, 18 (1).
- Amir, M., & Janati, A. (2020). Population, intervention, comparison, outcomes and study (PICOS) design as a framework to formulate eligibility criteria in systematic reviews. *Emergency Medicine Journal: EMJ*, 37(6), 387.
- Birknerova, Z., & Cigarska, B. N. (2021). Analysis of the Links between Burnout Syndrome and Coping Strategies in Trade Managers. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(2), 140.
- Bum K. & Sun L. (2021). A cross-sectional study on the impacts of perceived job value, job maintenance, and social support on burnout among long-term care staff in hawaii. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 476.
- Catalano, D., Holloway, L., & Mpofu, E. (2018). Mental health interventions for parent carers of children with autistic spectrum disorder: Practice guidelines from a critical interpretive synthesis (CIS) systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 341.
- Chai, K., Lines, R., Gucciardi, D., & Ng, L. (2021). Research Screener: a machine learning tool to semi-automate abstract screening for systematic reviews. *Systematic Reviews*, 10(1), NA.
- De Aragão, Núbia, S., Barbosa, G., Santos, C., Nascimento, D., Bôas, L., Souza V., Júnior, D., & Sobrinho, C. (2021). Burnout syndrome and associated factors in intensive care unit nurses. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 74, 1-8.
- De Kock, S., Stirk, L., Ross, J., Duffy, S., Noake, C., & Misso, K. (2020). Systematic review search methods evaluated using the preferred reporting of items for systematic reviews and meta-analyses and the risk of bias in systematic

reviews tool. *International Journal of Technology Assessment in Health Care*, 37(1).

- De la fuente, E., Suleiman, N., Pradas-Hernández, L., Gomez, J., Cañadas, I., & Albendín, L. (2019). Prevalence, related factors, and levels of burnout syndrome among nurses working in gynecology and obstetrics services: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14).
- Ding ,J., & Xie, Z. (2021). Psychological empowerment and work burnout among rural teachers: Professional identity as a mediator. *Social Behavior and Personality*, 49(6), 1-9.
- Ellen, M. E., Wilson, M. G., Vélez, M., Shach, R., Lavis, J. N., Grimshaw, J. M., & Moat, K. A. (2018). Addressing overuse of health services in health systems: A critical interpretive synthesis. *Health Research Policy and Systems*.
- Eslava, J., Garzón, N., -Orjuela, Martínez, N., Gonzalez-Gordon, L., Rosero, E., & Gómez-Restrepo, C. (2020). Prevalence and factors associated with burnout syndrome in colombian anesthesiologists. *International Journal of Preventive Medicine*, 11(1), 5.
- Galaiya, R., Kinross, J., & Arulampalam, T. (2020). Factors associated with burnout syndrome in surgeons: A systematic review. *Annals of the Royal College of Surgeons of England*, 102(6), 401-407.
- García, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 22(1).
- George R., Chiba, M., & Scheepers, C. (2017). An investigation into the effect of leadership style on stress-related presenteeism in south african knowledge workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 15.
- Ghaniyoug, A., Shakeri, K. & Heidari, M. (2017). The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of tehran emergency center. *Indian Journal of Critical Care Medicine*, 21(9).
- Goel, P. (2021). A perspective upon systematic review and meta-analysis. *Journal of Indian Association of Pediatric Surgeons*, 26(3), 139.

- Guerrero, E., García, A., Moreno, J., & García, E. (2020). Quality of working life, psychosocial factors, burnout syndrome and emotional intelligence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9550.
- Hamzeh, M., Al-Tammemi, A., Mohammad, K., Al-Tamimi, A., Elkholy, M., Sarireh, F., Abusamak, M., Elehamer, N., Malkawi, A., Al-Dolat, W., Abu, L., Al-Far, A., & Ghoul, I. (2020). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: A convergent parallel mixed-method study. *Research Square*.
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixtas*. Mc Graw Hill education.
- Higgins JPT, Thomas J, Chandler J, Cumpston M, Li T, Page MJ, Welch VA (editores). (2019). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions*. John Wiley & Sons, 1(1), 252-275.
- Hunniford, V., Montroy, J., Fergusson, D., Avey, M., Wever, K., McCann, S., Foster, M., Fox, G., Lafreniere, M., Ghaly, M., Mannell, S., Godwinska, K., Gentles, A., Selim, S., MacNeil, J., Sikora, L., Sena, E., Page, M., Macleod, M., Lalu, M. (2021). Epidemiology and reporting characteristics of preclinical systematic reviews. *PLoS Biology*, 19(5), e3001177.
- Kaya, Ç. & Altinkurt, Y. (2018). Role of psychological and structural empowerment in the relationship between teachers' psychological capital and their levels of burnout. *Egitim Ve Bilim*, 43(193).
- Kraus, S., Clauss, T., Breier, M., Gast, J., Zardini, A. & Tiberius, V. (2020). The economics of COVID-19: Initial empirical evidence on how family firms in five European countries cope with the corona crisis. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 26(5), 1067-1092.
- Kraus, S., Matthias, B., & Dasí-Rodríguez, S. (2020). The art of crafting a systematic literature review in entrepreneurship research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(3), 1023-1042.

- Lee, E. & Ji, E. (2018). The moderating role of Leader–Member exchange in the relationships between emotional labor and burnout in clinical nurses. *Asian Nursing Research*, 12(1), 56-61.
- Lee, C. & Huang, Y. (2020). Double-edged effects of ethical leadership in the development of greater china salespeople's emotional exhaustion and long-term customer relationships. *Chinese Management Studies*, 14(1), 29-49.
- Li, M., Zhao, Z., & Cui, L. (2021). Emotional labor strategies mediate the relationship between psychological empowerment and burnout of frontline hotel employees. *Social Behavior and Personality*, 49(4), 1-10.
- Liu, C., Liu, S., Yang, S., & Wu, H. (2019). Association between transformational leadership and occupational burnout and the mediating effects of psychological empowerment in this relationship among CDC employees: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 437-446.
- Long, G., Jin-hui, T., Li, Y., Jia-xue, P., Li, G., Dang, W., Xing, X., Pan, B., Yao-long, C., Fu-jian, S., & Ke-hu, Y. (2018). Association between prospective registration and overall reporting and methodological quality of systematic reviews: A meta-epidemiological study. *Journal of Clinical Epidemiology*, 93, 45-55.
- Lorga, M., Socolov, V., Muraru, D., Dirtu, C., Soponaru, C., Ilea, C., & Socolov, D. (2017). Factors influencing burnout syndrome in obstetrics and gynecology physicians. *BioMed Research International*, (2017). 10.
- Manzana, G. y Ayala, J. (2017). Insufficiently studied factors related to burnout in nursing: Results from an e-delphi study. *PLoS One*, 12(4).
- Mehmet, A. K., Tetteh, I. L., & King, B. (2019). Decision tools: A systematic literature review, co-citation analysis and future research directions. *Nankai Business Review International*, 10(4), 591-617.
- Miguez N., Martínez, A., Martínez, M., Miralles, L., & Reche, C. (2021). Relationship between emotional intelligence, sleep quality and body mass index in emergency nurses. *Healthcare*, 9(5), 607.
- Mmirida, S., Extremera, N., & Rey, L. (2017). Contributions of work-related stress and emotional intelligence to teacher engagement: Additive and interactive

effects. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(10), 1156.

Mo,S. & Shi, J.(2017). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting: JBE. *Journal of Business Ethics*, 144(2), 293-303.

Monsalve, C., Costas C., Gomez J., Albendin L., Aguayo, R., & Caeadas (2018). Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis. *BMC Family Practice*, 19(1).

Monteagudo,M., Inglés, C. Granados,L., Aparisi D. y García M. (2019). Trait emotional intelligence profiles, burnout, anxiety, depression, and stress in secondary education teachers. *Personality and Individual Differences*, 53 (61).

Montoya N., Glaz L., Pereira L. y Loturco I. (2021). Prevalence of burnout syndrome for public schoolteachers in the brazilian context: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1606.

Mudallal, R. H., Othman, W. M., & Al Hassan, N.,F. (2017). Nurses' burnout: The influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits: The journal of health care organization, provision, and financing. *Inquiry*, 54

Negahdary, M. (2017). Identifying scientific high quality journals and publishers. *Publishing Research Quarterly*, 33(4), 456-470.

Noureen,G., Noshaba,A. & Akhter,Z.(2020). Exploring the relationship between transformational leadership style, job satisfaction, emotional exhaustion and burnout: A case from universities of lahore. *Journal of Educational Research*, 23(2), 161.

Nursalam, N., Dwi,R., Riyadi,S., Muhammad,Y., Ferry,H., Bushy,A. (2018)Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia,*International Journal of Nursing Sciences, Volume 5, Issue 4,2018,Pages 390-395.*

- Okpozo, A., Gong, T., Michele, C., & Adenuga, B. (2017). Investigating the impact of ethical leadership on aspects of burnout. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1128-1143.
- Parveen, M., & Adeinat, I. (2019). Transformational leadership: Does it really decrease work-related stress? *Leadership & Organization Development Journal*, 40(8), 860-876. <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0023>
- Permarupan, Y. Mamun, A., Kumar, N., Ahmad, S. & Naeem. H. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in malaysia. *Sustainability*, 12(1), 388.
- Pésrez, M., Molero, M., Martos, A. & Gázquez, J. (2019). Analysis of the risk and protective roles of work-related and individual variables in burnout syndrome in nurses. *Sustainability*, 11(20), 5745.
- Porciuncula, A., Venancio, S. & Furtado, C. (2020). Burnout syndrome in family health strategy managers. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(4)
- Puertas, P., Zurita, F., Ubago, J. & González, G. (2019). Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic Review. *Social Sciences*, 8(6).
- Rashidazar, S., Alimohammadzadeh, K., & Akhyani, N. (2018). Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: Nurses of public hospitals in tehran). *Revista Latinoamericana De Hipertension*, 13(6), 547-553.
- Romano, L., Tang, X., Hietajärvi, L., Salmela, K., & Fiorilli, C. (2020). Students' trait emotional intelligence and perceived teacher emotional support in preventing burnout: The moderating role of academic anxiety. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4771.
- Safari, A., Adelpahan, A., Soleimani, R., Parisa, H. A., Eidizadeh, R., & Salehzadeh, R. (2020). The effect of psychological empowerment on job burnout and competitive advantage: The mediating role of organizational commitment and creativity. *Management Research*, 18(1), 47-71.

- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5373.
- Sasánchez, L., Navarro. M., Etchezahar, E., & Gómez. (2021). Teachers' burnout during COVID-19 pandemic in Spain: Trait emotional intelligence and socioemotional competencies. *Sustainability*, 13(13), 7259.
- Schoeps, K., Tamarit, A., Peris, M. & Montoya, I. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Burnout among Spanish Teachers: A Mediation Study. *Psicología Educativa*, 27(2), 135–143.
- Shokrpour, N., Bazrafkan, L., & Talebi, M. (2021). The relationship between empowerment and job burnout in auxiliary health workers in 2019. *Journal of Education and Health Promotion*, 10(1), 27.
- Shu, C., & Ching, C. (2018). Antecedents and consequences of nurses' burnout: Leadership effectiveness and emotional intelligence as moderators. *Management Decision*, 56(4), 777-792.
- Specchia, M., Cozzolino, M., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W. y Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. results of a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1552.
- Srivastava, S., & Dey, B. (2020). Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 183-204.
- Ñaupas, H., Valdivia, C., Romero, H. y Palacios, J. (2018). Metodología de la investigación (5ªed.). Ediciones de la U.
- Tawfik, GM, Dila, KAS, Mohamed, MYF & col (2019) A step-by-step guide to conducting a systematic review and meta-analysis using simulation data. *Trop Med Health* 47, 46.
- Tehrani, S. A., Keshtkar, A., Ramasamy, A., & Fadaei, M. (2021). The worldwide prevalence of burnout syndrome among bank employees: a systematic review and meta-analysis protocol. *Systematic Reviews*, 10(1), NA.

- Tramullas, J. (2020). Research topics and methods in information science, 2000-2019. literature review. *El Profesional De La Información*, 29(4) doi:<http://dx.doi.org/10.3145/epi.2020.jul.17>
- Turek, D. (2021). When does job burnout not hurt employee behaviours? *Journal of Organizational Effectiveness*, 8(1), 59-79.
- Vignoli, M., Depolo, M., Cifuentes, M., & Punnett, L. (2018). Disagreements on leadership styles between supervisors and employees are related to employees' well-being and work team outcomes. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(5), 274-293.
- Vullingshs, J. T., De Hoogh Annebel, H. B., Den Hartog Deanne, N., & Corine, B. (2020). Ethical and passive leadership and their joint relationships with burnout via role clarity and role overload: JBE. *Journal of Business Ethics*, 165(4), 719-733.
- Waffenschmidt, S., Hausner, E., Sieben, W., Jaschinski, T., Knelangen, M., & Overesch, I. (2018). Effective study selection using text mining or a single-screening approach: A study protocol. *Systematic Reviews*, 7 (1), 164.

ANEXOS

ANEXO 1:

Listas de estudios

Cód.	Autor y año	Título
A1	George et al., (2017)	An investigation into the effect of leadership style on stress-related presenteeism in south African knowledge workers.
A2	Liu et al., (2019)	Association between transformational leadership and occupational burnout and the mediating effects of psychological empowerment in this relationship among CDC employees: A cross-sectional study.
A3	Vignoli, et al., (2018)	Disagreements on leadership styles between supervisors and employees are related to employees' well-being and work team outcomes.
A4	Vullingsh et al., (2020)	Ethical and passive leadership and their joint relationships with burnout via role clarity and role overload: JBE.
A5	Lee & Huang., (2020)	Double-edged effects of ethical leadership in the development of greater China salespeople's emotional exhaustion and long-term customer relationships.
A6	Specchia et al., (2021)	Leadership styles and nurses' job satisfaction. results of a systematic review.
A7	Mo & Shi., (2017)	Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting: JBE.
A8	Parveen & Adeinat (2019)	Transformational leadership: Does it really decrease work-related stress?
A9	Noureen et al., (2019)	Exploring the relationship between transformational leadership style, job satisfaction, emotional exhaustion and burnout: A case from universities of Lahore.
A10	Pesrez et al., (2020)	Analysis of the risk and protective roles of work-related and individual variables in burnout syndrome in nurses
A11	Shu & Ching (2018)	Antecedents and consequences of nurses' burnout: Leadership effectiveness and emotional intelligence as moderators.
A12	Miguez et al., (2021)	Relationship between emotional intelligence, sleep quality and body mass index in emergency nurses.
A13	Lee & Ji (2018)	The moderating role of Leader–Member exchange in the relationships between emotional labor and burnout in clinical nurses.
A14	Mmirida et al., (2017).	Contributions of work-related stress and emotional intelligence to teacher engagement: Additive and interactive effects.
A15	Puertas et., (2019)	Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic Review.
A16	Romano et al., (2020)	Students' trait emotional intelligence and perceived teacher emotional support in preventing burnout: The moderating role of academic anxiety.
A17	Sasánchez et al., (2021)	Teachers' burnout during COVID-19 pandemic in Spain: Trait emotional intelligence and socioemotional competencies.
A18	Schoeps et al., (2021)	Impact of Emotional Intelligence on Burnout among Spanish Teachers: A Mediation Study.
A19	Li, Zhao & Cui., (2021)	Emotional labor strategies mediate the relationship between psychological empowerment and burnout of frontline hotel employees.
A20	Kaya & Altinkurt (2018)	Role of psychological and structural empowerment in the relationship between teachers' psychological capital and their levels of burnout.
A21	Shokrpour et al., (2021)	The relationship between empowerment and job burnout in auxiliary health workers in 2019.
A22	Ding & Xie. (2021)	Psychological empowerment and work burnout among rural teachers: Professional identity as a mediator.
A23	Safari et al., (2020).	The effect of psychological empowerment on job burnout and competitive advantage: The mediating role of organizational commitment and creativity.
A24	Ghaniyoun et al., (2017).	The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of tehran emergency center.
A25	Permarupan et al., (2020).	Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in Malaysia.
A26	RashidAzar et al., (2018)	Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: Nurses of public hospitals in tehran).
A27	Aloisio et al., (2018)	Individual and organizational predictors of allied healthcare providers' job satisfaction in residential long-term care.
A28	Guerrero et al., (2020)	Quality of work life, psychosocial factors, burnout syndrome and emotional intelligence.
A29	Galaiya et al., (2020)	Factors associated with burnout syndrome in surgeons: A systematic review.
A30	García et al., (2019)	Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis.
A31	Montoya et al., (2021)	Prevalence of burnout syndrome for public schoolteachers in the Brazilian context: A systematic review.

Cód.	Autor y año	Título
A32	Monsalve et al., (2018)	Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis
A33	Porciuncula et al., (2020)	Burnout syndrome in family health strategy managers.
A34	Turek (2021)	When does job burnout not hurt employee behaviours?
A35	Hamzeh et al., (2020).	Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: A convergent parallel mixed-method study.
A36	Bum & Sun (2021)	A cross-sectional study on the impacts of perceived job value, job maintenance, and social support on burnout among long-term care staff in Hawaii.
A37	Lorga et al., (2017)	Factors influencing burnout syndrome in obstetrics and gynecology physicians.
A38	Eslava et al., (2020).	Prevalence and factors associated with burnout syndrome in Colombian anesthesiologists.
A39	De la fuente et al., (2019).	Prevalence, related factors, and levels of burnout syndrome among nurses working in gynecology and obstetrics services: A systematic review and meta-analysis.
A40	Okpozo et al., (2017)	Investigar el impacto del liderazgo ético en aspectos del burnout.
A41	Akinola (2020).	Influence of work engagement on job burnout among librarians in university libraries in Nigeria
A42	Monteagudo et al., (2019)	Trait emotional intelligence profiles, burnout, anxiety, depression, and stress in secondary education teachers.
A43	Srivastava & Dey (2020).	Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness.
A44	Manzana & Ayala (2017)	Insufficiently studied factors related to burnout in nursing: Results from an e-delphi study.
A45	De Aragão et al., (2021).	Burnout syndrome and associated factors in intensive care unit nurses.
A46	Sanchez, & Bresó (2020).	In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout.
A47	Tehrani et al., (2021).	The worldwide prevalence of burnout syndrome among bank employees: a systematic review and meta-analysis protocol.
A48	Birknerová et al., (2021).	Analysis of the links between burnout syndrome and coping strategies in trade managers.
A49	Nursalam et al., (2018)	Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia
A50	Mudallal et al., (2017)	Nurses' burnout: The influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits: The journal of health care organization, provision, and financing.

Nota: en la tabla se muestra la lista con el total de estudios utilizados

ANEXO 2:

Lista de estudios seleccionados

Cód.	Autor y año	Título
A1	George et al., (2017)	Una investigación sobre el efecto del estilo de liderazgo en el presentismo relacionado con el estrés en trabajadores del conocimiento sudafricanos.
A2	Liu et al., (2019)	Asociación entre el liderazgo transformacional y el agotamiento laboral y los efectos mediadores del empoderamiento psicológico en esta relación entre los empleados de los CDC: Un estudio transversal.
A3	Vignoli, et al., (2018)	Los desacuerdos sobre los estilos de liderazgo entre supervisores y empleados están relacionados con el bienestar de los empleados y los resultados del equipo de trabajo.
A4	Vullinghs et al., (2020)	El liderazgo ético y pasivo y sus relaciones conjuntas con el burnout a través de la claridad de rol y la sobrecarga de rol: JBE.
A5	Lee & Huang., (2020)	Efectos de doble filo del liderazgo ético en el desarrollo del agotamiento emocional de los vendedores de China y las relaciones con los clientes a largo plazo.
A6	Specchia et al., (2021)	Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de las enfermeras. Resultados de una revisión sistemática.
A7	Mo & Shi., (2017)	Vinculación del liderazgo ético con el agotamiento de los empleados, la desviación en el lugar de trabajo y el rendimiento: Probando el papel mediador de la confianza en el líder y la actuación superficial: JBE.
A8	Parveen & Adeinat (2019)	El liderazgo transformacional: ¿Disminuye realmente el estrés laboral?
A9	Noureen et al., (2019)	Exploración de la relación entre el estilo de liderazgo transformacional, la satisfacción laboral, el agotamiento emocional y el burnout: Un caso de las universidades de Lahore.
A10	Pesrez et al., (2020)	Análisis del papel de riesgo y protección de las variables laborales e individuales en el síndrome de burnout en enfermeras
A11	Shu & Ching (2018)	Antecedentes y consecuencias del burnout de las enfermeras: La eficacia del liderazgo y la inteligencia emocional como moderadores.
A12	Miguez et al., (2021)	Relación entre la inteligencia emocional, la calidad del sueño y el índice de masa corporal en enfermeras de urgencias.
A13	Lee & Ji (2018)	El papel moderador del intercambio líder-miembro en las relaciones entre el trabajo emocional y el burnout en las enfermeras clínicas.
A14	Mmirida et al., (2017).	Contribuciones del estrés laboral y la inteligencia emocional al compromiso docente: Efectos aditivos e interactivos. Contribuciones del estrés laboral y la inteligencia emocional al compromiso docente: Efectos aditivos e interactivos.
A15	Puertas et., (2019)	Influencia de la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en el bienestar de los profesores: Una revisión sistemática.
A16	Romano et al., (2020)	La inteligencia emocional rasgo de los estudiantes y el apoyo emocional percibido del profesor en la prevención del burnout: El papel moderador de la ansiedad académica.
A17	Sasánchez et al., (2021)	El burnout de los profesores durante la pandemia de COVID-19 en España: Rasgos de inteligencia emocional y competencias socioemocionales.
A18	Schoeps et al., (2021)	Impacto de la inteligencia emocional en el burnout de los profesores de español: Un estudio de mediación.
A19	Li, Zhao & Cui., (2021)	Las estrategias de trabajo emocional median la relación entre el empoderamiento psicológico y el burnout de los empleados de primera línea de los hoteles.
A20	Kaya & Altinkurt (2018)	Papel del empoderamiento psicológico y estructural en la relación entre el capital psicológico de los profesores y sus niveles de burnout.
A21	Shokrpour et al., (2021)	La relación entre el empoderamiento y el agotamiento laboral en los trabajadores sanitarios auxiliares en 2019.
A22	Ding & Xie. (2021)	Empoderamiento psicológico y agotamiento laboral entre profesores rurales: La identidad profesional como mediadora.
A23	Safari et al., (2020).	El efecto del empoderamiento psicológico sobre el agotamiento laboral y la ventaja competitiva: El papel mediador del compromiso organizativo y la creatividad.
A24	Ghaniyoun et al., (2017).	La asociación del empoderamiento psicológico y el agotamiento laboral en el personal operativo del centro de emergencias de Teherán.
A25	Permarupan et al., (2020).	Predicción del burnout de las enfermeras a través de la calidad de vida laboral y el empoderamiento psicológico: Un estudio sobre la sostenibilidad de los servicios sanitarios en Malasia.
A26	RashidAzar et al., (2018)	Investigación de la relación entre el empoderamiento estructural y la reducción del estrés laboral y el agotamiento laboral de las enfermeras (estudio de caso: enfermeras de hospitales públicos de Teherán).
A27	Aloisio et al., (2018)	Predictores individuales y organizativos de la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios aliados en la atención residencial de larga duración.
A28	Guerrero et al., (2020)	Calidad de vida laboral, factores psicosociales, síndrome de burnout e inteligencia emocional

Nota: En la tabla se muestra la lista de los estudios seleccionados

ANEXO 3

Tabla de hallazgos

Cód. Art.	Descripción	Categoría	Muestra	Hallazgos
A1	George R., Chiba, M., & Scheepers, C. B. (2017). An investigation into the effect of leadership style on stress-related presenteeism in south african knowledge workers. SA Journal of Human Resource Management, 15 https://www.proquest.com/scholarly-journals/investigation-into-effect-leadership-style-on/docview/1901341387/se-2?accountid=37408	Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional Liderazgo laissez faire	242 trabajadores del conocimiento en Sudáfrica	Hallazgo: El liderazgo transformacional se relaciona negativamente con estrés relacionado con el trabajo inclusive más que el liderazgo transaccional, sin embargo, el liderazgo Laissez-faire no tiene una relación significativa con el agotamiento debido a que este estilo de liderazgo no es considerado como un tipo de liderazgo en sí. Limitaciones: Una limitación del estudio fue la falta de análisis específicos de la industria sobre el presentismo por estrés. Se podría extraer información valiosa de la naturaleza, el tamaño y el tipo de industria.
A2	Liu, C. Liu, S. Yang, S. & Wu, H. (2019). Association between transformational leadership and occupational burnout and the mediating effects of psychological empowerment in this relationship among CDC employees: A cross-sectional study. Psychology Research and Behavior Management, 12, 437-446. http://dx.doi.org/10.2147/PRBM.S206636	Liderazgo transformacional Empoderamiento psicologico Liderazgo laissez faire	385 trabajadores del Centro Chino	Hallazgo: El Liderazgo transformacional puede disminuir el riesgo de agotamiento mediante la promoción del empoderamiento psicológico del colaborador porque el empoderamiento logra que el colaborador se sienta seguro y capaz de realizar sus labores con todos los requerimientos del mismo. Limitaciones: Solo se investigó a los empleados de los CDC que trabajaban en una ciudad en la provincia nororiental de China, esta población no podía representar a los empleados de los CDC de otras regiones.
A3	Vignoli, M., Depolo, M., Cifuentes, M., & Punnett, L. (2018). Disagreements on leadership styles between supervisors and employees are related to employees' well-being and work team outcomes. International Journal of Workplace Health Management, 11(5), 274-293. http://dx.doi.org/10.1108/IJWHM-11-2016-0084	Liderazgo transaccional Transformacional Liderazgo laissez faire	24 supervisores y 468 de tiendas de abarrotes empleados	Hallazgo: El estudio confirmó que los estilos de liderazgo pueden ser relevantes para mejorar los niveles de salud y efectividad en las organizaciones, pero no siempre todos los estilos de liderazgo sirven para prevenir enfermedades laborales, tal es el caso del liderazgo laissez faire el cual al ser un estilo caracterizado por la ausencia de dirección puede contribuir a que los colaboradores tienden a mostrar comportamientos ineficientes e inseguros los cuales a su vez contribuyen a generar un estrés crónico en el subordinado. Limitaciones: Este estudio presenta algunas limitaciones, la primera se refiere al diseño transversal del estudio, lo que impide establecer la dirección de las relaciones causales hipotetizadas o hipótesis causales revertidas. En segundo lugar, los datos recopilados de los cuestionarios de autoinforme aumentan las posibilidades de efectos de varianza del método común
A4	Vullingsh, J., De Hoogh H. B., Den Hartog, N., & Corine, B. (2020). Ethical and passive leadership and their joint relationships with burnout via role clarity and role overload: JBE. Journal of Business Ethics, 165(4), 719-733. http://dx.doi.org/10.1007/s10551-018-4084-y	Liderazgo pasivo Liderazgo ético	Enfermeras de distintos laboratorios	Hallazgo: Aquellas personas que demuestran liderazgo ético tienen la capacidad de distribuir equitativamente la carga de trabajo, por ello, los colaboradores al estar ante la subordinación de un líder ético sienten menor presión de las demandas laborales y tienen un mejor control sobre las mismas, lo cual resulta en una disminución de tensión y sentimientos de agotamiento. Por otro lado, cuando el liderazgo es pasivo los empleados no saben qué esperar y están inseguros sobre su propio rol y el de los compañeros de trabajo, lo que puede aumentar el estrés laboral crónico y el agotamiento. De hecho, algunos estudios anteriores señalan que el liderazgo pasivo está relacionado con niveles más altos de fatiga psicológica en el trabajo y una peor salud mental. Limitaciones: Este estudio tiene limitaciones, debido a que se recopiló datos en una muestra grande de empleados, sin embargo, se recopiló calificaciones de liderazgo y resultados de los seguidores
A5	Lee, C. & Huang, Y. (2020). Double-edged effects of ethical leadership in the development of greater china salespeople's emotional exhaustion and long-term customer relationships. Chinese Management Studies, 14(1), 29-49. http://dx.doi.org/10.1108/CMS-06-2018-0579	liderazgo ético	288 profesionales en Málaga	Hallazgo: A medida que los vendedores perciben un liderazgo más ético mejora la relación con los clientes porque al ver al líder como un modelo referente tienen aspiraciones a ser como él y dan lo mejor de sí para lograrlo, teniendo una actitud positiva en todo momento y justamente esa actitud previene contraer altos índices de agotamiento. Limitaciones: Aunque el trabajo recopiló datos longitudinales con tres fases durante ocho meses, la inferencia causal debe tener más datos longitudinales.
A6	Specchia, M., Cozzolino, M., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W. y Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction. results of a systematic review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(4), 1552. http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18041552	L.Transformacional L.Transaccional Laissez-faire	Revisión Sistemática	Hallazgo: Los estudios señalan, que los líderes transformacionales a través de su comportamiento motivador e inspirador, pueden inducir cambios en los estados psicológicos de los miembros (confianza en ellos mismos, control de sus acciones), lo cual impacta de manera positiva en la salud mental de los trabajadores disminuyendo la posibilidad de que los mismos sufran de agotamiento laboral. Sin embargo, no se puede generalizar al hablar de liderazgo debido a que no todos influyen de manera positiva en los temas negativos de las organizaciones, según las investigaciones, los líderes cuyo estilo es el transaccional puede funcionar siempre y cuando el líder promueve el cumplimiento de las metas mediante premios, ya que si lo hace a través de castigos el colaborador siente presión al momento de desempeñar sus actividades, lo cual conlleva a que se sienta agotado emocionalmente (síntoma principal del síndrome de burnout). Por otro lado, el estilo de liderazgo laissez faire al ser liberal y dejar a que el equipo trabaje de manera independiente, puede contribuir a incrementar el agotamiento laboral.

Nota: En los cuadros se muestra los hallazgos y limitaciones de los artículos seleccionados.

Tabla de hallazgos

Cód. Art.	Descripción	Categoría	Muestra	Hallazgos
A7	Mo,S. & Shi, J.(2017). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting: JBE. Journal of Business Ethics, 144(2), 293-303. http://dx.doi.org/10.1007/s10551-015-2821-z	Liderazgo ético	muestra de 294 díadas emparejadas entre líderes y empleados	<p>Hallazgo: Los estudios demuestran que, los colaboradores suelen presentar menor estrés crónico y estar más a gusto en el trabajo cuando están bajo el mando de un líder ético que actúa como fuente de orientación ética. A consecuencia de ello, el liderazgo ético ha sido considerado como un factor importante para reducir el agotamiento laboral, pues los líderes éticos al actuar como modelos atractivos creíbles y legítimos pueden influir en los empleados captando su atención. Cuando los colaboradores se encuentran bajo la supervisión de los líderes éticos, ellos son más capaces de obtener recursos psicológicos que les permitan desarrollar mejores relaciones líder-colaborador lo cual está basado en la confianza, con tal relación el colaborador siente seguridad al expresar sus sentimientos internos al líder de la organización lo cual, a su vez, permite que desarrollen una identificación psicológica más fuerte, por tanto, es menos probable que experimenten agotamiento laboral.</p> <p>Limitaciones: Este estudio presenta algunas limitaciones. Primero, debido a que la muestra de empleados fue extensa se llegó a recopilar calificaciones sobre liderazgo y resultado de los seguidores. Segundo, el estudio presentado sobre el liderazgo ético fue conceptualizado y operacionalizado definiéndolo como una sola dimensión.</p>
A8	Parveen, M., & Adeinat, I. (2019). Transformational leadership: Does it really decrease work-related stress? Leadership & Organization Development Journal, 40(8), 860-876. http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0023	Liderazgo transformacional	250 empleados de bancos	<p>Hallazgo: Según algunas investigaciones el liderazgo transformacional funciona como un atributo organizacional esencial, apropiado y relativo que amplía los recursos disponibles para los empleados y da origen al desarrollo de los mismos, reduciendo indirectamente el agotamiento de los empleados, es decir, a medida que el liderazgo transformacional se vuelve más dominante, el agotamiento de los empleados disminuye. Sin embargo, los resultados de la investigación muestran que si bien el liderazgo transformacional ha sido considerado un conjunto deseable de comportamientos que generan desafíos para los seguidores, al mismo tiempo se reconoce que este tipo de liderazgo también impone mayores demandas sobre las habilidades de los subordinados. Además, algunos líderes transformacionales se enfocan en sus subordinados y el rendimiento máximo que estos tienen y, como resultado, encuentran que todas estas exigencias conducen a un mayor nivel de estrés crónico relacionado con el trabajo:</p> <p>Hallazgo: Si bien muchas teorías señalan que el liderazgo transformacional tiene gran impacto en los subordinados gracias al respeto y confianza que inspiran los líderes provocando identificación emocional y credibilidad a los seguidores, según los resultados, ésta no siempre va a impactar de la misma manera en hombres o mujeres, el resultado del estudio señala que los hombres padecen de síndrome de burnout (agotamiento laboral) indistintamente de si el líder de la organización emplea el estilo de liderazgo transformacional o no. Sin embargo, las trabajadoras suelen estar más satisfechas en su trabajo y con menores síntomas de agotamiento laboral (agotamiento emocional, despersonalización y disminución del logro) bajo la supervisión del líder transformacional.</p> <p>Limitaciones: Los hallazgos del estudio no se pueden generalizar debido al muestreo conveniente. Por lo tanto, se recomienda que mejores estrategias de muestreo produzcan resultados más generalizables.</p>
A9	Noureen,G., Noshaba,A. & Akhter,Z.(2020). Exploring the relationship between transformational leadership style, job satisfaction, emotional exhaustion and burnout: A case from universities of lahore. Journal of Educational Research, 23(2), 161. https://www.proquest.com/scholarly-journals/exploring-relationship-between-transformational/docview/2477168771/se-2?accountid=37408	L.transformacion al l.transaccional	400 profesores-Revision sistematica	<p>Hallazgo: Señalaron que los factores de la inteligencia emocional como la autoestima, la comunicación, autosuficiencia con el apoyo social mostraron una asociación negativa con el síndrome de burnout pero que la energía o alegría estuvo presente en los trabajadores de salud con menos presencia de burnout, por lo cual este último es considerado como un factor protector.</p> <p>Limitaciones: En este caso, las variables contextuales, como el tipo de servicio, no se consideraron lo suficientemente estables para reflejar el contexto laboral habitual de los participantes, lo que podría llevar a un sesgo generalizado en los resultados. Como se indicó anteriormente, esta limitación se puede abordar en las futuras líneas de investigación propuestas, en las que el objetivo principal será analizar el valor predictivo de las variables contextuales y sus relaciones con las variables personales.</p>
A10	Pésrez, M., Molero,M., Martos,A. & Gázquez,J. (2019). Analysis of the risk and protective roles of work-related and individual variables in burnout syndrome in nurses. Sustainability, 11(20), 5745. http://dx.doi.org/10.3390/su11205745	inteligencia emocional liderazgo		<p>Hallazgo: En sus hallazgos manifestaron que las enfermeras con alta inteligencia emocional tienen una mejor capacidad para mantener sus emociones bajo control en situaciones difíciles o desagradables, sin embargo, aclaran que esto puede convertirse en una carga emocional después de un tiempo que posteriormente cause agotamiento.</p> <p>Limitaciones: La población de investigación en este trabajo se limitó a los entornos de personal sanitario de primera línea de Taiwán y, por lo tanto, es posible que los resultados no se apliquen a otras profesiones y enfermeras de diferentes orígenes culturales.</p>
A11	Shu, C., & Ching, C. (2018). Antecedents and consequences of nurses' burnout: Leadership effectiveness and emotional intelligence as moderators. Management Decision, 56(4), 777-792. http://dx.doi.org/10.1108/MD-2016-0694	inteligencia emocional en ciencias de la salud liderazgo:	807 enfermeros de Taiwan	<p>Hallazgo: La inteligencia emocional es un predictor significativo de bajo agotamiento en el personal de salud siempre y cuando se cuente con un nivel emocional positivo alto de lo contrario el personal puede encontrarse altamente expuesto a contraer agotamiento</p> <p>Limitaciones: El tamaño de la muestra, que pueden tener un valor limitado en algunas de las pruebas realizadas. Otra limitación es que tanto el TMMS-24 como el PSQI pueden estar sujetos a sesgos, ya que se evalúan aspectos subjetivos y pueden presentar cambios individuales. Además, algunas variables no incluidas en el análisis estadístico podrían haber influido en los resultados (por ejemplo, trabajo por turnos y estado de salud).</p>
A12	Miguez N., Martínez, A., Martínez, M., Miralles, L., & Reche, C. (2021). Relationship between emotional intelligence, sleep quality and body mass index in emergency nurses. Healthcare, 9(5), 607. http://dx.doi.org/10.3390/healthcare9050607	inteligencia emocional	62 profesionales de enfermería de Murcia-España	<p>Hallazgo: La inteligencia emocional es un predictor significativo de bajo agotamiento en el personal de salud siempre y cuando se cuente con un nivel emocional positivo alto de lo contrario el personal puede encontrarse altamente expuesto a contraer agotamiento</p> <p>Limitaciones: El tamaño de la muestra, que pueden tener un valor limitado en algunas de las pruebas realizadas. Otra limitación es que tanto el TMMS-24 como el PSQI pueden estar sujetos a sesgos, ya que se evalúan aspectos subjetivos y pueden presentar cambios individuales. Además, algunas variables no incluidas en el análisis estadístico podrían haber influido en los resultados (por ejemplo, trabajo por turnos y estado de salud).</p>

Nota: En los cuadros se muestra los hallazgos y limitaciones de los artículos seleccionados.

Tabla de hallazgos

Cód. Art.	Descripción	Categoría	Muestra	Hallazgos
A13	Lee, E., & Ji, E. (2018). The moderating role of Leader-Member exchange in the relationships between emotional labor and burnout in clinical nurses. <i>Asian Nursing Research</i> , 12(1), 56-61. http://dx.doi.org/10.1016/j.anr.2018.02.002	inteligencia emocional	170 enfermeras se Corea-Seúl	Hallazgo: Se ha encontrado que los esfuerzos de modulación emocional en el ejercicio de la profesión del médico podrían ser útiles para reducir el agotamiento, por ello los médicos deben participar en comportamientos de empoderamiento logrando así obtener autonomía además del aumentar la inteligencia emocional y disminuir de los niveles de agotamiento. Limitaciones: Las limitaciones del presente estudio incluyen el hecho de que los participantes estaban confinados a Seúl y solo incluían enfermeras que trabajaban en hospitales terciarios. La escala de Burnout tuvo baja confiabilidad, lo que limita la generalizarlos.
A14	Mmirida, S., Extremera, N., & Rey, L. (2017). Contributions of work-related stress and emotional intelligence to teacher engagement: Additive and interactive effects. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 14(10), 1156. http://dx.doi.org/10.3390/ijerph14101156	inteligencia emocional	288 profesionales de la enseñanza de Malaga	Hallazgo: Con su investigación llegaron a la conclusión que los maestros con puntuaciones de inteligencia emocional mostraron menos estrés dentro de los contextos de enseñanza. Limitaciones: Primero, el diseño transversal utilizado en nuestro trabajo limita la determinación de cualquier relación causal entre variables. En este sentido, dilucidar cómo las demandas laborales y la IE influyen en el compromiso a lo largo del tiempo es un enfoque prometedor y, por lo tanto, se requieren análisis prospectivos para probar las relaciones entre estas variables. Además, estas relaciones deben probarse a nivel de la persona utilizando diseños de muestreo por experiencia.
A15	Puertas, P., Zurita, F., Ubago, J. & González, G. (2019). Influence of Emotional Intelligence and Burnout Syndrome on Teachers Well-Being: A Systematic Review. <i>Social Sciences</i> , 8(6) http://dx.doi.org/10.3390/socsci8060185	inteligencia emocional	Revisión sistemática	Hallazgo: La aparición del síndrome de burnout es más común en profesionales en las que se tiene que tratar con personas, en donde la irritabilidad y apatía de los clientes son las principales causas del desarrollo de niveles de estrés crónico, es por ello, que la sensación de agotamiento en el trabajo docente se ve cada vez en aumento, convirtiéndolo en un problema, lo que conduce a la necesidad de desarrollar la inteligencia emocional ya que ésta otorga al individuo la capacidad de regular sus sentimientos o emociones, con ello refuerza la toma de decisiones en situaciones cotidianas. A través del refuerzo de la Inteligencia Emocional se reducen los niveles de estrés y ansiedad, ya que evita el sentimiento de frustración profesional, al momento en que controlan las emociones negativas que pueden aparecer mediante el desarrollo de sus actividades profesionales, lo cual conlleva a la salud y bienestar mental. Algunos autores han afirmado que la inteligencia emocional juega un papel importante en los docentes, la acción y la expresión de las emociones que ellos sienten. Tener una buena percepción de la Inteligencia Emocional tiene repercusiones positivas en la salud mental del educador por lo que las personas con altos niveles de IE tienen un mejor sentido de autoeficacia los cuales evitan la sensación de agotamiento profesional. La capacidad de percibir, comprender y regular las emociones propias y la de los demás son fundamentales para lograr un bienestar emocional, por ello, la inteligencia emocional actúa como una protección frente a la aparición del síndrome de burnout
A16	Romano, L., Tang, X., Hietajärvi, L., Salmela, K., & Fiorilli, C. (2020). Students' trait emotional intelligence and perceived teacher emotional support in preventing burnout: The moderating role of academic anxiety. <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , 17(13), 4771. http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17134771	Inteligencia emocional	493 estudiantes de secundaria italianos 430 profesores de España	Hallazgo: Los individuos extremadamente ansiosos no lograr percibir el afecto o apoyo social por lo cual son altamente vulnerables al estrés laboral, esto se explica debido a que las personas ansiosas suelen utilizar estrategias de evitación aprovechando menos el apoyo emocional. Limitaciones: Debido al diseño transversal, no es posible trazar relaciones causales entre las variables estudiadas. Los estudios longitudinales futuros podrían ayudar a aclarar la dirección causal de los efectos y relaciones observados.
A17	Sasánchez, L., Navarro, M., Etchezahar, E., & Gómez, (2021). Teachers' burnout during COVID-19 pandemic in Spain: Trait emotional intelligence and socioemotional competencies. <i>Sustainability</i> , 13(13), 7259. http://dx.doi.org/10.3390/su13137259	Inteligencia emocional	200 profesores en Valencia, España. 414 empleados	Hallazgo: La inteligencia emocional presenta 3 componentes (claridad, atención y reparación) los cuales se ha encontrado que son determinantes de la aparición del burnout, esta puede bien contribuir a que el impacto del burnout en el docente sea de un nivel bajo o un nivel mayor, siendo que la si el docente presenta una claridad emocional baja afecta aún más el estado de ánimo del docente conllevándole a tener pensamientos intrusivos los cuales tienen como consecuencias la aparición del síndrome de burnout en ellos debido a que no pueden modificar estos estados de ánimo. El burnout se relaciona negativamente con los niveles de inteligencia emocional, es decir, mientras que el colaborador presente altos niveles de inteligencia emocional suelen presentar niveles bajos de burnout, pero siempre y cuando la claridad y reparación que son dimensiones de la IE estén presentes en dicha relación ya que éstas son dimensiones relevantes para el manejo de las emociones debido a que brindan protección contra los altos niveles de agotamiento Limitaciones: El presente estudio tiene varias limitaciones a considerar. Primero, solo se utilizaron medidas de autoinforme. Por lo tanto, no pudimos controlar el efecto del sesgo que podría haber magnificado las relaciones observadas entre las variables
A18	Schoeps, K., Tamarit, A., Peris, M., & Montoya, I. (2021). Impact of Emotional Intelligence on Burnout among Spanish Teachers: A Mediation Study. <i>Psicología Educativa</i> , 27(2), 135-143. https://doi.org/10.5093/psed2021a10	Inteligencia emocional	374 maestros de Turquía	Hallazgo: La alta competencia en la claridad emocional y reparación son beneficiosos para prevenir los síntomas de agotamiento debido a que si el individuo siente más control sobre las tareas estresantes de las escuelas puede emplear estrategias más constructivas para lidiar con él. Limitaciones: La construcción de un argumento teórico más amplio para respaldar los resultados se vio obstaculizada por el escaso número de estudios que analizaban el desempeño como un factor clave.

Nota: En los cuadros se muestra los hallazgos y limitaciones de los artículos seleccionados.

Tabla de hallazgos

Cód. Art.	Descripción	Categoría	Muestra	Hallazgos
A19	Li, M., Zhao, Z., & Cui, L. (2021). Emotional labor strategies mediate the relationship between psychological empowerment and burnout of frontline hotel employees. <i>Social Behavior and Personality</i> , 49(4), 1-10. http://dx.doi.org/10.2224/sbp.10053	Inteligencia emocional	120 auxiliares de salud 650 maestros de escuelas en China	Hallazgo: Los colaboradores pueden experimentar una amenaza o pérdida de recursos cuando gastan energía excesiva para satisfacer altas demandas laborales por lo que en este caso el empoderamiento psicológico puede considerarse un recurso que mitiga el desequilibrio entre las necesidades laborales y los recursos emocionales lo que conlleva a la reducción del agotamiento . Limitaciones: Primero, usamos un método de recolección de datos de corte transversal. En el trabajo futuro, los investigadores podrían recopilar datos en múltiples puntos de tiempo para evitar el efecto del sesgo de método común. En segundo lugar, recopilamos datos solo de las FHE de una cadena de hoteles china, por lo que no está claro si nuestros hallazgos se pueden generalizar a otras poblaciones. Dado que las diferentes culturas tienen diferentes valores y sistemas de trabajo, se podrían realizar estudios transculturales para explorar estas diferencias
A20	Kaya, Ç., & Altinkurt, Y. (2018). Role of psychological and structural empowerment in the relationship between teachers' psychological capital and their levels of burnout. <i>Egitim Ve Bilim</i> , 43(193) https://www.proquest.com/scholarly-journals/role-psychological-empowerment/docview/2015727620/se-2?accountid=37408	Empoderamiento psicológico Empoderamiento estructural:	374 maestros de Turquía	Hallazgo: Concluyeron marcando que cuando los niveles de empoderamiento de los maestros aumentan los niveles de burnout disminuía, debido a que el empoderamiento psicológico motiva al colaborador a ser auto eficaz, mediante los cuatro aspectos que son la competencia, significado, autodeterminación e impacto y que para que el empoderamiento psicológico aumente era necesario que primero se desarrolle empoderamiento estructural, es decir que la empresa cuente o dé a los trabajadores todas las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades laborales.
A21	Shokrpour, N., Bazrafkan, L., & Talebi, M. (2021). The relationship between empowerment and job burnout in auxiliary health workers in 2019. <i>Journal of Education and Health Promotion</i> , 10(1), 27. http://dx.doi.org/10.4103/jehp.jehp_239_20	Empoderamiento psicológico	285 personas 432 personal de enfermería en Malasia	Hallazgo: En su estudio concluyeron que la falta de las dimensiones de empoderamiento psicológico como la autonomía e independencia contribuyen al aumento del desgaste laboral, y que la presencia de estas conduce a la fuerza y a aumento de autoestima lo cual provoca activismo voluntario y la voluntad de seguir una carrera contribuyendo con ello la disminución de los niveles de agotamiento laboral . Limitaciones: Además, puede reducir las tensiones en este estrato de la sociedad y promover eficazmente la calidad y eficiencia de sus actuaciones individuales y organizativas.
A22	Ding ,J., & Xie,Z. (2021). Psychological empowerment and work burnout among rural teachers: Professional identity as a mediator. <i>Social Behavior and Personality</i> , 49(6), 1-9. http://dx.doi.org/10.2224/sbp.10241	Empoderamiento psicológico	400 enfermeras	Hallazgo: El empoderamiento psicológico actúa como un factor protector para reducir el agotamiento, mediante los recursos psicológicos relacionados con el trabajo el personal que carece de empoderamiento pierde el control sobre la gestión de sus recursos sintiéndose inseguros y sin inspiración, lo que eventualmente conduce al agotamiento . Limitaciones: El empoderamiento psicológico: es un estado motivacional que resulta en una orientación activa hacia el trabajo, de tal manera que los empleados se interesan y se sienten satisfechos con su trabajo, y fortalecen constantemente su sentido de pertenencia a una organización. De acuerdo con el modelo de demandas laborales-recursos es probable que se produzca agotamiento cuando los recursos laborales, incluidos los aspectos materiales, psicológicos, sociales y organizativos, son insuficientes para satisfacer las necesidades del empleado
A23	Safari, A., Adelpanah, A., Soleimani, R., Parisa, H. A., Eidizadeh, R., & Salehzadeh, R. (2020). The effect of psychological empowerment on job burnout and competitive advantage: The mediating role of organizational commitment and creativity. <i>Management Research</i> , 18(1), 47-71. http://dx.doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2019-0935	Empoderamiento psicológico	493 estudiantes de secundaria italianos 430 profesores de España	Hallazgo: El empoderamiento psicológico da un sentido de competencia a los trabajadores, es decir, ellos se consideran capaces de desempeñar sus funciones laborales con habilidad y éxito, los estimula a realizar un esfuerzo considerable en nombre de la organización, conllevando a que el colaboradore se sienta comprometido con la empresa, es por eso que el empoderamiento reduce el agotamiento laboral a través del compromiso laboral . Limitaciones: Primero, el estudio se basa en datos de una sola onda y una muestra relativamente pequeña, y pueden existir posibles limitaciones para la generalización de los resultados.
A24	Ghaniyoug, A., Shakeri, K. & Heidari, M. (2017). The association of psychological empowerment and job burnout in operational staff of tehran emergency center. <i>Indian Journal of Critical Care Medicine</i> , 21(9) http://dx.doi.org/10.4103/ijccm.IJCCM_56_17	Empoderamiento psicológico	200 profesores en Valencia, España. 414 empleados	Hallazgo: Encontraron en su investigación que entre mayores índices de empoderamiento psicológico presente el colaborador mayor será la satisfacción y el compromiso organizacional en los mismos, por tanto, disminuye el agotamiento laboral . Limitaciones: Los rasgos de personalidad, incluidos los antecedentes psicológicos, sociales y culturales, las diferencias individuales y los estados psicológicos al responder al cuestionario, se encuentran entre las variables incontrolables de este estudio. Por otro lado, los datos se recopilaron por autoinforme; por lo tanto, es posible que no refleje las correlaciones de manera realista
A25	Permarupan, Y. Mamun, A., Kumar,N., Ahmad, S. & Naeem. H. (2020). Predicting nurses burnout through quality of work life and psychological empowerment: A study towards sustainable healthcare services in malaysia. <i>Sustainability</i> , 12(1), 388. http://dx.doi.org/10.3390/su12010388	Empoderamiento estructural	374 maestros de Turquía 120 auxiliares de salud	Hallazgo: Las condiciones de vida de trabajo seguras, la compensación adecuada, la integración social en la organización de trabajo y la esperanza de vida son factores de la calidad de vida, los mismos que son promotores del empoderamiento laboral, y el empoderamiento puede influir en la disminución del agotamiento proporcionando estos atributos. Limitaciones: En su estudio adoptaron un enfoque transversal debido a limitaciones de tiempo y costo. Por lo tanto, los resultados tienen una generalización limitada. Además, los datos recopilados de una sola fuente en un solo tiempo aumentan la probabilidad del sesgo de varianza del método común .

Nota: En los cuadros se muestra los hallazgos y limitaciones de los artículos seleccionados.

Tabla de hallazgos

Cód. Art.	Descripción	Categoría	Muestra	Hallazgos
A26	Rashidazar, S., Alimohammadzadeh, K., & Akhyani, N. (2018). Investigation of the relationship between structural empowerment and reduction of nurses' occupational stress and job burnout (case study: Nurses of public hospitals in tehran). Revista Latinoamericana De Hipertension, 13(6), 547-553. https://www.proquest.com/scholarly-journals/investigation-relationship-between-structural/docview/2170233595/se-2?accountid=37408	Empoderamiento estructural Empoderamiento psicologico	650 maestros de escuelas en China	Hallazgo: Los trabajadores empoderados estructuralmente se autocontrolan, se regulan y responsabilizan fácilmente, tienen una visión positiva de ellos mismos, de los demás y del medio ambiente, están abiertos a las críticas y si ocurre un conflicto en el lugar de trabajo buscan una solución en lugar de pasar la pelota y por todas estas actitudes que toman el agotamiento laboral sobre ellos es baja o nula.
A27	Aloisio, L. D., Gifford, W. A., McGilton, K. S., Lalonde, M., Estabrooks, C. A., & Squires, J. E. (2018). Individual and organizational predictors of allied healthcare providers' job satisfaction in residential long-term care. BMC Health Services Research, 18 http://dx.doi.org/10.1186/s12913-018-3307-3	Empoderamiento estructural	120 trabajadores	Hallazgo: El empoderamiento estructural mediante la formación y educación a los trabajadores conducían a reducir el agotamiento, debido a que los trabajadores se sentían más tranquilos si tenían acceso a información, sintiéndose así más competentes El empoderamiento estructural Limitaciones: El presente estudio los datos no contenían todas las variables de interés identificadas en la bibliografía, Niveles de funciones administrativas , variables contextuales como menos rutinización y satisfacción con los residentes
A28	Guerrero, E., García, A., Moreno, J., & García, M. (2020). Quality of working life, psychosocial factors, 0RW1S34RfeSDckexd09rT2burnout1RW1S34RfeSDckexd09rT2 syndrome and emotional intelligence. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(24), 9550. http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17249550	Inteligencia emocional Apoyo Social	131 profesionales	Hallazgo: este tipo de inteligencia emocional a través de la capacidad de entender a la otra persona y relacionarse con lo que le está pasando, puede reparar tensiones que puedan surgir en el trabajo

Nota: En los cuadros se muestra los hallazgos y limitaciones de los artículos seleccionados.

ANEXO 4

Rejilla de revisiones sistemáticas

Nº	REFE RENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACIÓN	TÍTULO ESPAÑOL	ENREVISTA	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACIÓN
A1	George R. Chiba, M. Scheepers, C. B. (2017).	Una investigación sobre el efecto del liderazgo en el presentismo relacionado.	SA Journal of Human Resource Management	ProQuest	2017	George R. Chiba, M. Scheepers, C. B. (2017).	Cuantitativa o transversal	Liderazgo transformacional, estrés	242 trabajadores del conocimiento en Sudáfrica	Concluyeron en que el liderazgo transformacional tenía una correlación negativa más alta con el presentismo del estrés relacionado con el trabajo que el liderazgo transaccional y que el liderazgo Laissez-faire no tenía una relación significativa con el estrés laboral.	Se recomendó que los estudios futuros aborden la relación de otros estilos de liderazgo como el auténtico, situacional o el presentismo relacionado con el estrés.	Una limitación del estudio fue la falta de análisis de la industria sobre el presentismo por estrés. Se podría extraer.	El artículo señaló un estilo de liderazgo como elemento que podría contribuir a minimizar el efecto del síndrome de burnout.
A2	Liu, C., Yang, S., & Wu, H. (2019).	Asociación entre el liderazgo transformacional y los efectos mediadores del empoderamiento psicológico en esta	Journal of Business Ethics	Ebsco host	2017	Liu, C., Liu, S., Yang, S., & Wu, H. (2019)	Enfoque Maslach Burnout	agotamiento, liderazgo transformacional, empoderamiento psicológico, CDC	385 trabajadores del Centro Chino para el Control y la Prevención de Enfermedades China	Concluyeron en que el liderazgo transformacional podía disminuir el riesgo de agotamiento mediante la promoción del empoderamiento psicológico del colaborador.	Recomendaron que los estudios futuros investiguen como es que el liderazgo transformacional en una ciudad en la provincia norental de China, esta agotamiento. Intervenciones en el futuro.	Solo se investigó a los empleados de los CDC que trabajaban en una ciudad en la provincia norental de China, esta población no podía representar a los empleados de los	Los autores indicaron los elementos fundamentales para la reducción de los niveles de agotamiento.
A3	Vignoli, M., Depolo, M., & Punnett, L. (2018).	Los desacuerdos entre líderes y supervisores en el bienestar de los empleados y los	International Journal of Workplace Health Management	Ebsco host	2018	Vignoli, Depolo, Clientes, & Punnett	Estudio transversal	Salud en el lugar de trabajo, liderazgo transformacional, Tipo de papel de Trabajo de investigación	624 supervisores y 468 empleados que trabajan en tiendas de abarrotes de una gran cadena de miniminista, 369 empleados que se de entre lider y los supervisores de trabajo de tamaño medio y 99 empleados	En conclusión, los estudios futuros que se realicen sobre liderazgo deberían recomendar realizar estudios longitudinales para investigar más a profundidad las relaciones causales.	En su investigación este estudio presentaría algunas limitaciones de información detallada para referirse al liderazgo y el diseño transversal del estudio, lo que impide establecer la dirección de las relaciones causales y las interacciones en los colaboradores y	Este estudio presenta información detallada sobre el liderazgo y su relación con el S.B. (síndrome de burnout) en los colaboradores y	El artículo cuenta con información detallada sobre el liderazgo y su relación con el S.B. (síndrome de burnout) en los colaboradores y
A4	Vulliamis, J., Hoogh, B., & Corine, N. (2020).	El liderazgo ético y sus efectos en el bienestar de los empleados y los	Journal of Business Ethics	Scopus	2020	Vulliamis, Hoogh, & Corine	Estudio transversal	Liderazgo ético, Agotamiento de los Seguidores, Características del trabajo, Ciudad de roles de Sobrecarga de roles	empleados de diferentes departamentos (N=7)	Se concluye que el liderazgo ético se relaciona de manera directa con el agotamiento de los seguidores, mientras tanto que el liderazgo ético tiene un mayor efecto en el agotamiento de los seguidores.	Recomendaron que se realicen en eliminaciones, debido a las limitaciones de los datos de los seguidores, utilizar datos de múltiples fuentes además de la encuesta, sin embargo se recopiló información de los seguidores y no éticas con el burnout de los seguidores en un estudio longitudinal.	Este estudio tiene limitaciones, debido a las limitaciones de los datos de los seguidores, utilizar datos de múltiples fuentes además de la encuesta, sin embargo se recopiló información de los seguidores y no éticas con el burnout de los seguidores en un estudio longitudinal.	El artículo define los niveles de liderazgo y su relación con el S.B. (síndrome de burnout) en los colaboradores y
A5	Lee, C., Huang, Y., & Double-edged effects of ethical leadership in the development of	Efectos de doble filo del liderazgo ético en el desarrollo de los líderes de China	Chinese Management Studies	Science	2020	Lee, C., Huang, & (2020)	Encuesta	Ethical Leadership	288 profesionales en Malaga	A medida que los vendedores percibían un liderazgo más ético mejoraban la relación con los clientes y que los aumentos en el desarrollo de conflictos entre el trabajo y la familia también influyeron en el desarrollo del agotamiento	Recomendaron que se realicen en futuras investigaciones longitudinales para determinar las relaciones específicas	Aunque el artículo ayudó a la comprensión del liderazgo y su efecto sobre el síndrome de burnout causal debe tener más datos longitudinales.	El artículo ayudó a la comprensión del liderazgo y su efecto sobre el síndrome de burnout causal debe tener más datos longitudinales.
A6	Specchia, M., Cozzolino, M., Carini, A., Galletti, & Ricciardi, W. (2021)	Estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeras: una revisión sistemática.	Journal of Business Ethics	Ebsco host	2021	Specchia, Cozzolino, Carini, Di Pilla, Galletti, & Ricciardi Damiani	Revisión sistemática	Liderazgo, satisfacción laboral, enfermeras.	Revisión Sistemática	Los estilos de liderazgo positivo y de apoyo pueden mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras y el compromiso organizacional y la intención de permanecer en su puesto y, al mismo tiempo, reducir el agotamiento emocional. Concluyeron que los líderes transformacionales a través de su comportamiento motivador e inspirador, pueden inducir cambios en los estados psicológicos de los miembros (fortaleza en ellos mismos, control de sus acciones), lo cual impacta de manera positiva en la salud mental de los trabajadores disminuyendo la posibilidad de que los mismos sufran de agotamiento laboral.	Recomendaron estudiar más limitaciones de investigaciones futuras.	No presentamos limitaciones de investigaciones futuras.	Además, de nombrar los estilos de liderazgo existentes el artículo nos sirvió de guía para la construcción de la revisión sistemática.

N°	RE FE RE NCI	TITULO ESPAÑOL	ENREVISTA	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES EN EL ARTICULO	RECOMENDACIONES EN EL ARTICULO	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A7	Mo.S. & Shu, J.(2017).	& vinculación del liderazgo ético con el agotamiento en el ámbito de enfermería: el rol del liderazgo ético en el bienestar de los empleados de enfermería. ProQuest	Journal of Business Ethics	ProQuest	2017	Mo.S. & Shu, J.(2017).	Estudio transversal	Liderazgo ético, agotamiento de los empleados, comportamiento desviado, confianza en los líderes, actuación superficial	muestra de 294 diadamas emparejadas entre líderes y empleados	NO HAYO CONCLUSIONES EN EL ARTICULO	HAYO RECOMENDACIONES EN EL ARTICULO	Este estudio presenta algunas limitaciones. Primero, debido a que la muestra de empleados fue una muestra de recopila- ciones de encuestas se llegó a recopilar información sobre el liderazgo y el resultado de los encuestados. Segundo, el estudio se centró en el liderazgo ético y no en el liderazgo.	La investigación habla de la manera en que la relación entre el liderazgo y el síndrome de Burnout.
A8	Parveen, M., & Adenat, L. (2019).	El liderazgo transformacional y el agotamiento en el ámbito de enfermería: el rol del liderazgo ético en el bienestar de los empleados de enfermería. ProQuest	Leadership & Organization Development Journal	ProQuest	2019	Parveen, M., & Adenat, L. (2019).	Exploratorio	Liderazgo transformacional, agotamiento de los empleados, análisis factorial, confirmatorio, variables demográficas, estrés laboral	250 empleados de bancos	Los resultados del estudio muestran que la investigación con una muestra más amplia y de distintos tipos de trabajadores, posiblemente por la variedad de características demográficas, este estudio los desafía a ser más creativos e innovadores en su trabajo. Los líderes	NO HAYO RECOMENDACIONES EN EL ARTICULO	No presenta limitaciones	Los resultados del estudio muestran que la investigación con una muestra más amplia y de distintos tipos de trabajadores, posiblemente por la variedad de características demográficas, este estudio los desafía a ser más creativos e innovadores en su trabajo. Los líderes
A9	Nourreen, G., Noshaba, A., Akhter, Z. (2020).	Exploración de la relación entre el liderazgo transformacional y el agotamiento en el ámbito de enfermería. ProQuest	Journal of Educational Research	ProQuest	2020	Nourreen, G., Noshaba, A., Akhter, Z. (2020).	Cuestionario de liderazgo transformacional	Liderazgo transformacional, agotamiento, satisfacción, emoción, estrés, burnout	400 profesores de enseñanza primaria	Sobre la base de los hallazgos, se concluyó que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el agotamiento de los maestros con respecto al agotamiento. Los profesores estaban más	RECOMENDACIONES EN EL ARTICULO	Los hallazgos del estudio no se pueden generalizar debido al muestreo no conveniente. Por lo tanto, se recomienda que los investigadores produzcan resultados más generalizables.	Habían sobre los hallazgos del estudio no se pueden generalizar debido al muestreo no conveniente. Por lo tanto, se recomienda que los investigadores produzcan resultados más generalizables.
A10	Pérez, M., Molero, M., Marrós, A., Gázquez, J. (2019).	Análisis de riesgo y protección de las variables individuales y organizacionales en el síndrome de burnout. ProQuest	Journal of Sustainable Management	ProQuest	2019	Pérez, M., Molero, M., Marrós, A., Gázquez, J. (2019).	Realizaron pruebas exploratorias	Síndrome de burnout, factores de riesgo, factores protectores	236 enfermeros de Almería - España	Llegaron a la conclusión de que los factores de inteligencia emocional, autoestima, comunicación, autoconfianza y el apoyo de los colegas influyen en el síndrome de burnout.	RECOMENDACIONES EN EL ARTICULO	En este caso, las variables contextuales, como el tipo de servicio, no se relacionaron con el síndrome de burnout.	Muestra un visión más amplia de roles de los enfermeros en el síndrome de burnout.
A11	Shu, C. & Ching, C. (2018).	Antecedentes y consecuencias de las enfermeras agotadas. ProQuest	Journal of Management Decision	ProQuest	2018	Shu, C. & Ching, C. (2018).	Técnica de ecuaciones estructurales y análisis de regresión jerárquica	Inteligencia emocional, factores estresantes, apoyo del supervisor, deficiencia del liderazgo	807 enfermeros de Taiwan	Concluyeron afirmando que las enfermeras con inteligencia emocional alta mejoran su capacidad para manejar sus emociones en situaciones difíciles o desagradables, pero, afortunadamente, esto	RECOMENDACIONES EN EL ARTICULO	En su estudio sugieren que la población de enfermeras investigada se limitó a los enfermeros de primera línea de atención de salud en Taiwan, por lo tanto, es posible que los resultados no se apliquen a otras profesiones y enfermeras	Muestran a la población de enfermeras investigada se limitó a los enfermeros de primera línea de atención de salud en Taiwan, por lo tanto, es posible que los resultados no se apliquen a otras profesiones y enfermeras
A12	Miguez, N., Martínez, A., Martínez, M., Miralles, L., & Reche, C. (2021).	Relación entre la inteligencia emocional, calidad del sueño e índice de masa corporal en enfermeras de urgencias. ProQuest	Healthcare	ProQuest	2021	Miguez, N., Martínez, M., Miralles, L., & Reche, C. (2021).	Transversal	Inteligencia emocional; enfermería; calidad del sueño; atención de salud	62 profesionales de enfermería de España	Finalizaron afirmando que la inteligencia emocional es un predictor significativo de la salud de las enfermeras de urgencias y así mantener un nivel emocional positivo. El personal se puede encontrar altamente expuesto a contrarios niveles de agotamiento.	RECOMENDACIONES EN EL ARTICULO	Existen algunas limitaciones en el estudio, como el tamaño de la muestra, que puede tener un valor limitado en algunas pruebas realizadas que se realizaron con el FSIQ-24 como el aspecto de los sujetos y pueden presentar cambios individuales. Además, algunas variables no incluidas en el análisis estadístico podrían haber influido en los resultados (por ejemplo,	Los resultados presentados permiten conocer el nivel de inteligencia emocional de las enfermeras de urgencias y su calidad de sueño influyen en el síndrome de burnout.

Nº	REFE A DE LA FUENTE	TÍTULO ESPAÑOL	ENREVISTA	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACIÓN
A13	Lee, E., & Ji, E. (2018). The moderating effect of leader-member exchange in the relationship between emotional intelligence and burnout among nurses.	El moderador del cambio en las relaciones entre el líder y el burnout en las enfermeras. Efectos de los intercambios de roles.	Journal of Nursing Research	Science	2018	Lee, E., & Ji, E.	Transversal	Agotamiento emocional; liderazgo; enfermería	170 enfermeras Coreas-Sud	Concluyeron indicando que la capacidad de regulación emocional en enfermeras se relaciona con el burnout. El estudio sugiere que la inteligencia emocional puede ser un factor protector del burnout en enfermeras.	Recomendaron que los investigadores futuros no se limiten a la muestra de un solo hospital, sino que incluyan enfermeras que trabajaban en hospitales terciarios. La escala de Burnout... tuvo una baja	Las limitaciones del presente estudio incluyen el hecho de que los participantes estaban en un momento de estabilidad laboral y no estaban sufriendo el burnout.	Permite conocer la influencia de la inteligencia emocional en el burnout.
A14	Miranda, S., Extremera, N., & Rey, L. (2017). Contribution of emotional intelligence to the well-being of teachers: Effects of work-related stress and emotional intelligence.	Contribución de la inteligencia emocional al bienestar de los docentes: Efectos de los factores relacionados con el estrés laboral y la inteligencia emocional.	International Journal of Environmental Research and Public Health	Elscos host	2017	Miranda, S., Extremera, N., & Rey, L.	Transversal	compromiso; estrés relacionado con la educación; ambigüedad de roles; conflicto de roles; inteligencia emocional; maestros; Interacción	288 profesionales de enseñanza de Málaga	Los autores concluyeron que la inteligencia emocional tiene un efecto positivo en el bienestar de los docentes, incluso cuando se controla el estrés laboral. Sugieren que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.	Sugieren que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes. También sugieren que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.	Primeramente, el estudio utilizó una muestra de docentes que trabajaban en un solo centro educativo. Además, el estudio no controló otros factores que podrían influir en el bienestar de los docentes.	Muestra la relación entre la inteligencia emocional y el burnout.
A15	Puertas, F., Zurita, U., & González, G. (2019). Influence of emotional intelligence on the well-being of teachers: A review.	Influencia de la inteligencia emocional en el bienestar de los docentes: Una revisión.	Social Sciences	ProQuest	2019	Puertas, F., Zurita, U., & González, G.	PRISMA (Revisión Sistemática)	Bienestar; maestros; educación; inteligencia emocional; Síndrome de burnout.	Revisión sistemática	El estudio concluye que la inteligencia emocional tiene un efecto positivo en el bienestar de los docentes. Sugiere que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.	No presenta limitaciones.	La investigación nos muestra la relación que puede haber entre la inteligencia emocional sobre el síndrome de burnout.	
A16	Romano, L., Tang, X., Heitajavi, L., Salmela, K., & Fiorilli, C. (2020). Emotional intelligence and burnout among teachers: A review.	Inteligencia emocional y burnout en los maestros: Una revisión.	International Journal of Environmental Research and Public Health	ProQuest	2020	Romano, L., Tang, X., Heitajavi, L., Salmela, K., & Fiorilli, C.	Transversal	Agotamiento escolar; rasgo de inteligencia emocional; apoyo académico; ansiedad de estudiantes de secundaria	493 estudiantes de secundaria italianos	Los autores concluyeron que la inteligencia emocional tiene un efecto positivo en el bienestar de los docentes. Sugieren que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.	Recomendaron que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.	Debido al diseño transversal, no es posible establecer relaciones causales entre el burnout y la inteligencia emocional.	Permite conocer la asociación entre el burnout y la inteligencia emocional.
A17	Sánchez, L., Navarro, M., Echezarar, E., & Gómez, T. (2021). Impact of emotional intelligence on burnout among teachers during COVID-19.	Impacto de la inteligencia emocional en el burnout de los docentes durante la pandemia de COVID-19.	Sustainability	Scopus	2021	Sánchez, L., Navarro, M., Echezarar, E., & Gómez, T.	Inventario de Burnout de Maslach	Agotamiento emocional; competencias socioemocionales; empatía; autonomía; regulación	430 profesores de España	Los autores concluyeron que la inteligencia emocional tiene un efecto positivo en el bienestar de los docentes. Sugieren que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.	Indicaron que los estudios futuros también podrían investigar la capacidad de los docentes para manejar el estrés laboral, debido a que las personas ansiosas suelen utilizar estrategias de evitación aprovechando menos el apoyo emocional.	El presente estudio tiene limitaciones que se deben considerar. Primero, se utilizaron medidas de habilidades de autorregulación. Por lo tanto, el efecto del sesgo que podría haber significado las relaciones observadas entre las variables	Señala la importancia de que los docentes desarrollen habilidades de autorregulación para manejar el estrés laboral. Sugiere que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.
A18	Schoeps, K., Tamarit, A., Peris, M., & Montoya, I. (2021). Impact of emotional intelligence on burnout among Spanish Teachers: A Mediation Study.	Impacto de la inteligencia emocional en el burnout de los profesores españoles: Un estudio de mediación.	Psychologia Educativa	Elscos host	2021	Schoeps, K., Tamarit, A., Peris, M., & Montoya, I.	Transversal	Burnout, emociones, inteligencia, teachers	200 Profesores en Valencia, España.	Los autores concluyeron que la inteligencia emocional tiene un efecto positivo en el bienestar de los docentes. Sugieren que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.	Recomendaron que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.	La construcción de un instrumento de medición de la inteligencia emocional para los docentes que se utilizó en este estudio tiene algunas limitaciones. Primero, el número de ítems que se utilizaron para medir la inteligencia emocional fue limitado. Segundo, el estudio no controló otros factores que podrían influir en el bienestar de los docentes.	Señala la importancia de que los docentes desarrollen habilidades de autorregulación para manejar el estrés laboral. Sugiere que los investigadores futuros realicen estudios dirigidos a la influencia de factores organizacionales en la asociación entre las habilidades emocionales y el bienestar de los docentes.

Nº	REFERENCIA	TÍTULO ESPAÑOL	EN REVISTA	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGÍA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A19	Li, M., Zhao, Z. & Cui, L. (2021).	Las estrategias de afrontamiento emocional y la relación entre el empoderamiento psicológico y el agotamiento de los empleados de primera línea.	Social Behavior and Personality	Ebsco host	2021	Li, M., Zhao, Z. & Cui, L. (2021).	transversal	psicología empoderamiento; estrategias laborales; agotamiento de primera línea del hotel; actuación profunda; regulación.	414 empleados	Concluyeron que los colaboradores pueden experimentar una amenaza o pérdida de recursos cuando gastan energía excesiva para satisfacer altas demandas laborales por lo que en este caso el empoderamiento psicológico puede ayudar a mitigar el efecto del sesgo de segundo lugar, recopilamos datos sob de las FHE de	Finalizaron recomendando que las investigaciones futuras puedan recopilar datos en múltiples puntos de tiempo para evitar el efecto de sesgo de método común. En segundo lugar, recopilamos datos sob de las FHE de	Primero, usamos un método de recolección de datos de corte transversal que puede limitar el impacto del tiempo para recopilar datos en múltiples puntos de tiempo para evitar el efecto de sesgo de método común. En segundo lugar, recopilamos datos sob de las FHE de	Señala una posible categoría como elemento que contribuye a minimizar el impacto del tiempo para recopilar datos en múltiples puntos de tiempo para evitar el efecto de sesgo de método común. En segundo lugar, recopilamos datos sob de las FHE de
A20	Kaya, C., Altinkurt, Y. (2018).	Papel del empoderamiento psicológico en la estructura de rol de capital psicológico de los docentes y sus niveles de	El Ejilim ve Bilim Scopos	Scopus	2018	Kaya, C., Altinkurt, Y. (2018).	& correlacional	Empoderamiento psicológico, empoderamiento estructural, Burnout, Agotamiento emocional, Despersonalización	374 maestros de Turquía	Concluyeron marcando que cuando los niveles de empoderamiento de los maestros aumentan bien disminuye, debido a que el empoderamiento psicológico motiva a los maestros a tomar decisiones futuras sobre los niveles de burnout, indirectamente en relaciones y diferentes realizados en muestras.	No presenta limitaciones	El estudio se basó en datos de una sola encuesta	Dentro del mismo artículo menciona los tipos de empoderamiento.
A21	Shokpour, N., Bazrafkan, L., Talebi, M. (2021).	La relación entre el empoderamiento laboral y el agotamiento de los trabajadores auxiliares de salud	Journal of Education and Health Promotion	Scopus	2021	Shokpour, N., Bazrafkan, L., Talebi, M. (2021).	& correlacional	Trabajadores auxiliares de la salud (behtarz), agotamiento laboral, empoderamiento psicológico	120 auxiliares de salud	En su estudio concluyeron que la falta de empoderamiento psicológico como autonomía contribuyen al aumento del agotamiento laboral, y que la presencia de estas	Además, puede reducir las dimensiones en este estudio sobre la relación entre los niveles de agotamiento laboral y la satisfacción por un lado y la satisfacción por organizativas.	Describe el empoderamiento como un elemento para contrarrestar el síndrome de burnout.	Describe el empoderamiento como un elemento para contrarrestar el síndrome de burnout.
A22	Ding, J., Xie, Z. (2021).	Empoderamiento psicológico entre profesores rurales: La identidad profesional como mediadora	Social Behavior and Personality	ProQuest	2021	Ding, J., Xie, Z. (2021).	& correlacional	Empowerment psychological, burnout	650 maestros escuelas en China	Concluyeron indicando que el empoderamiento psicológico actúa como un factor protector para reducir el agotamiento mediante los recursos psicológicos relacionados	Indicaron que investigaciones futuras podrían investigar factores adicionales en la investigación para explicar la relación entre el empoderamiento psicológico y el agotamiento laboral.	El estudio se basó en datos de una sola encuesta	Describe el empoderamiento como un elemento para contrarrestar el síndrome de burnout.
A23	Safari, A., Adelpanah, A., Soleimani, R., Parisa, H., A. (2020).	La Asociación de Empoderamiento Psicológico y Agotamiento Laboral Operativo de Personal en el Centro de	Management Research	Ebsco host	2020	Safari, Adelpanah, Soleimani, Parisa, Salehzadeh	Técnica= Encuesta	Empoderamiento psicológico, Compromiso organizacional, Agotamiento laboral, Creatividad	120 trabajadores	Concluyeron indicando que el empoderamiento psicológico da un sentido de competencia a los trabajadores, es decir, capaces de desempeñar sus funciones laborales	En su investigación sugieren considerar el uso de una muestra longitudinal y una muestra de datos más grande.	Primero, el estudio se basó en datos de una sola encuesta relativamente pequeña, y para contrarrestar el efecto de sesgo de método común, se generalizó para los resultados.	Describe el empoderamiento como un elemento para contrarrestar el síndrome de burnout.
A24	Ghaniyou, A., Shakeri, K., Heidari, M. (2017).	La Asociación de Empoderamiento Psicológico y Agotamiento Laboral Operativo de Personal en el Centro de Emergencia de Teherán	Indian Journal of Critical Care Medicine	ProQuest	2017	Ghaniyou, A., Shakeri, K., Heidari, M. (2017).	descriptivo	Personal emergencia, agotamiento laboral, empoderamiento psicológico	de 285 personas	Encontraron en su investigación que los mayores índices de empoderamiento psicológico presente el colaborador mayor sería el compromiso y el organizacional en los mismos, por tanto, disminuye el agotamiento laboral.	Recomendaron a los investigadores no utilizar las correlaciones desoladas en la manera realista.	Los rasgos de personalidad psicológicos como los estados culturales, las diferencias individuales al responder al cuestionario, se encuentran entre las variables incontrolables de este estudio. Por otro lado, los datos se recopilaron por autoinforme; por lo tanto, es posible que no refleje las correlaciones de manera realista	Describe el empoderamiento como un elemento para contrarrestar el síndrome de burnout.

N°	REFERENCIA DE LA FUENTE	TITULO EN ESPAÑOL	REVISTA	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	EMPODERAMIENTO	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A25	Bermanujan, Y, Mamun, A, Kumar, N., Ahmad, S. & Naeem, H. (2020). Predicting burnout through quality of work life and psychological empowerment. A study on the health care workers in a tertiary care hospital.	Predicción del burnout de enfermeras a través de la calidad de vida laboral y el empoderamiento. Un estudio sobre la sostenibilidad de los servicios sanitarios en un hospital terciario.	Sustainability	ProQues	2020	Bermanujan, Y, Mamun, A, Kumar, N., Ahmad, S. & Naeem, H. (2020)	Transversal	Enfermeras, calidad de vida laboral, empoderamiento, estrés psicológico, agotamiento profesional.	Recomiendan que investigaciones futuras adopten un diseño a largo plazo para recopilar datos durante un periodo de tiempo además de un periodo de tiempo además de involucrar al personal de enfermería con el de gestión.	En su estudio adoptaron un enfoque transversal debido a limitaciones de tiempo y costo. Por lo tanto, los resultados tienen una limitación.	Describe el empoderamiento como un elemento para contrarrestar el síndrome de burnout.
A26	Rashidazar, S, Alimohammadzadeh, K., & Akhyani, N. (2018). Investigation of the relationship between structural empowerment and job satisfaction of nurses.	Investigación de la relación entre el empoderamiento estructural y la reducción del estrés laboral y el agotamiento laboral de las enfermeras.	Revista Latinoamericana de Enfermería	ProQues	2018	Rashidazar, S, Alimohammadzadeh, K., & Akhyani, N. (2018)	Descriptiva	Empoderamiento estructural, estrés laboral, agotamiento laboral.	Recomendaron que investigadores futuros investiguen la relación motivacional que hay entre el empoderamiento por los instrumentos estructurales y la satisfacción.	El estudio presenta limitaciones.	Describe el empoderamiento como un elemento para contrarrestar el síndrome de burnout.
A27	Aloisio, L. D., Gifford, W. A., McGilton, K. S., Lalonde, M., Estabrooks, C. A., & Squires, J. E. (2018). Individual and organizational predictors of medical assistants' job satisfaction.	Predictores individuales y organizacionales de la satisfacción laboral de los proveedores de atención médica aliados en la atención residencial a largo plazo.	BMC Health Services Research	Scopus	2018	Aloisio, L., Gifford, W., McGilton, K., Lalonde, M., Estabrooks, C., & Squires, J. (2018)	Transversal	Satisfacción laboral, Profesionales de la salud y empoderamiento	Legaron a la conclusión que el empoderamiento estructural mediante la formación y educación para los trabajadores conduce a reducir el agotamiento, debido a que los trabajadores se sienten empoderados.	El presente estudio los datos no contenían todas las variables de interés identificadas en la bibliografía, Niveles administrativos, funciones, variables contextuales como	Describe el empoderamiento como un elemento para contrarrestar el síndrome de burnout.
A28	Guerrero, E., García, A., Moreno, J., & García, M. (2020). Quality of working life, psychosocial factors, and burnout in health care providers: A cross-sectional study.	Calidad de vida laboral, factores psicosociales, síndrome de burnout e inteligencia emocional en enfermeras.	International Journal of Environmental Research and Public Health	ProQues	2020	Guerrero, E., García, A., Moreno, J., & García, M. (2020)	criptiva	Empleadas, síndrome de burnout, inteligencia emocional	Recomendaron analizar que intervenciones utiliza el personal de enfermería para atender sus necesidades psicológicas y así mantener un nivel adecuado de inteligencia emocional.	Existen algunas limitaciones en este estudio, como el tamaño de la muestra, que pueden afectar la validez de los resultados. Otra limitación es que el estudio se realizó en un solo centro de trabajo.	Describe los resultados presentados en el estudio, permitiendo conocer el nivel de inteligencia emocional de las enfermeras y su calidad de vida laboral.
A29	Galavita, R., Kirrass, Y., & Arulampalam, T. (2020). Factors associated with burnout syndrome in surgeons: A systematic review.	Factores asociados al síndrome de burnout en cirujanos. Una revisión sistemática.	Annals of the Royal College of Surgeons of England	ProQues	2020	Galavita, R., Kirrass, Y., & Arulampalam, T. (2020)	REVISIÓN SISTEMÁTICA	Burnout profesional - Burnout psicológico - Surgeons	La edad más joven y el sexo femenino tienden a asociarse con niveles más altos de agotamiento. Aquellos que estaban más capacitados tenían niveles más bajos de agotamiento, mientras que los residentes sufrían de agotamiento más asociado con una menor calidad de vida personal, depresión y abuso de alcohol. El trabajo académico y la inteligencia emocional	En la actualidad, hay una falta de estudios longitudinales e intervencionistas, así como de investigación en los sistemas de salud locales. Hemos propuesto un modelo de agotamiento que identifica objetivos de intervención.	Explica el tema del síndrome de burnout con precisión.
A30	García-Carmona, M., Mañón, M. D., & Aguiar, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: Prevalence, risk factors, and coping strategies.	Síndrome de Burnout en profesores de secundaria. Una revisión sistemática.	Social Psychology of Education	Ebsco host	2019	García, Mañón y Aguiar (2019)	REVISIÓN SISTEMÁTICA	Burnout syndrome - Secondary school teacher - Prevalence - Risk factors - Coping strategies	En cuanto a la prevalencia del síndrome de burnout, los resultados obtenidos en nuestra revisión de estudios	Los resultados obtenidos en nuestra revisión de estudios	-

N°	REFERENCIA DE LA FUENTE	TÍTULO EN ESPAÑOL	REVISTA	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	AGOTAMIENTO emocional- perturbaciones psicológicas- Estrés; pedagogía- estudios de revisión SISTEMÁTICO-educador	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACIÓN
A31	Montoya N, Glaz L, Pereira L y Furado I. (2021). prevalence of burnout syndrome for public professors of schools schoolteachers in the Brazilian public: A systematic review. <i>International Journal of Systematic Environmental Research</i> . https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-121781v1	El síndrome de burnout y prevalencia de la enfermedad de burnout en la enseñanza primaria: una revisión sistemática y narrativa	BMC Family Practice	Elscos host	2021	Montoya, Glaz Pereira y Furado	REVISIÓN SISTEMÁTICO-educador	Agotamiento emocional- perturbaciones psicológicas- Estrés; pedagogía- estudios de revisión SISTEMÁTICO-educador	No presenta recomendaciones	Esta revisión está limitada por la heterogeneidad entre los diseños de los estudios, especialmente por la amplia variedad de escalas utilizadas para evaluar el agotamiento en los maestros en la escuela brasileña.	Ayudó a comprender mejor el tema.
A32	Monsalve-Reyes, C. S., San Luis-Costas, C., Gómez-Uruza, J. L., Albendín-García, L., Arayo, R., & Caeadas-de la Fuente, G. A. (2018). Burnout syndrome and its prevalence in public schools.	El síndrome de burnout y prevalencia de la enfermedad de burnout en la enseñanza primaria: una revisión sistemática y narrativa	BMC Family Practice	Elscos host	2018	Monsalve, San Luis-Costas, Gómez-Uruza, Albendín-García, Arayo, y Caeadas	REVISIÓN SISTEMÁTICO-educador	Agotamiento emocional- perturbaciones psicológicas- Estrés; pedagogía- estudios de revisión SISTEMÁTICO-educador	No presenta recomendaciones	Número de estudios incluidos es bajo, porque no todos los estudios sobre el desajuste profesional en enfermeras de atención primaria proporcional de burnout datos de prevalencia. Además, los estudios incluidos son pocos.	Explica de manera clara los síntomas con la prevalencia del síndrome de burnout
A33	Porciuncula, AM, Venancio, SA y Furado Passos da Silva, CM (2020). Síndrome de Burnout en gestores de estrategias de salud de la familia. <i>Ciência y Saúde Coletiva</i> , 25 (4), 1555+ https://link.gale.com/apps/doc/A62227463/AONE?i=multic&	Burnout syndrome in family health strategy managers.	Ciência y Saúde Coletiva	ProQuest	2021	Bum y Sun	Estudio Transversal	agotamiento, valor del trabajo; mantenimiento del trabajador de cuidado	No presenta recomendaciones	No presenta Limitaciones	Explica a detalle a quienes son los perjudicados con este síndrome.
A34	Turek, D. (2021). When does job burnout not hurt employee organizations? <i>Journal of Organizational Effectiveness</i> , 4(1), 59-79. https://doi.org/10.1108/JOEP-04-2020-0055	¿Cuándo el agotamiento laboral no perjudica los comportamientos de los empleados?	Journal of Organizational Effectiveness	ProQuest	2021	Turek	Transversal	Agotamiento laboral, comportamiento cívico organizacional, mantenimiento del trabajador de cuidado	No presenta recomendaciones	La investigación confirmó una relación estadística significativa entre el agotamiento laboral y los resultados de desempeño por un sesgo de selección de los participantes. Además, el comportamiento organizacional podría reducir los riesgos	Señala que el síndrome de burnout no afecta al comportamiento de los colaboradores
A35	Hamzeh, M. A., Al-Tammemi, Al-Zawtneh, Al-Tamimi, Al-Kholy, M., Sarieh, F. A., Elekhamer, N. H., Elekhamer, M., Malkawi, A., Al-Dolat, W., Abu-Ismael, L., Al-Far, A., & Ghouli, I. (2020). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: A convergent parallel mixed-method study. <i>Research Square</i> . http://dx.doi.org/10.21203/rs.3.rs-121781v1	Agotamiento laboral y satisfacción en el trabajo de los médicos en tiempos de crisis COVID-19: Un estudio paralelo convergente de métodos mixtos.	Research Square	ProQuest	2020	Hamzeh, Al-Tammemi, Al-Zawtneh, Al-Tamimi, Al-Kholy, Sarieh, Elekhamer, Malkawi, Al-Dolat, Abu-Ismael, Al-Far & Ghouli, I.	Enfoque de método mixto	Pandemia de COVID-19, Médicos, Apotamiento ocupacional, Satisfacción laboral, Jordania, Angustia psicológica, Carga física, Método mixto, Paralelo convergente	No presenta recomendaciones	El uso de una estrategia de muestreo por conveniencia para reclutar participantes en la encuesta transversal que podría haber afectado la representatividad de nuestra muestra (en términos de sociodemográficos y relacionados al trabajo variables) y generalizabilidad de los resultados.	Ayudó a comprender de qué manera se puede hacer frente al burnout en las organizaciones.
A36	Bum, K. Y. Sun, L. (2021). A cross-sectional study on the impacts of perceived job values	A cross-sectional study on the impacts of perceived job values	International Journal of Environment	ProQuest	2021	Bum y Sun	Estudio Transversal	agotamiento, valor del trabajo; mantenimiento del trabajador de cuidado	No presenta recomendaciones	No presenta Limitaciones	-

N°	REFERENCIA DE LA FUENTE	TÍTULO EN ESPAÑOL	REVISTA	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A37	Lorga M, Socobov, V, Murraru D, Ditu, C, Sopotaru, C, Ilea, C. & Socobov, D. (2017). Factors influencing burnout syndrome in obstetrics and gynecology physicians. <i>BioMed Research International</i> , 2017, http://dx.doi.org/10.1155/2017/10 .	Factores que influyen en el síndrome de burnout en los médicos de obstetricia y ginecología.	BioMed Research International	ProQuest	2017	Lorga, Socobov, Murraru, Ditu, Sopotaru, Ilea y Socobov	Estudio Transversal	burnout	116 médicos	El personal médico de género femenino con más propensión a desarrollar el agotamiento emocional con relación a los de género masculino. El síndrome y la depresión tienen una fuerte asociación en gran magnitud. Las condiciones de trabajo con la depresión, la ansiedad y el burnout disminuyen el grado de satisfacción profesional. Las intervenciones a los que se refieren las mujeres de horas de trabajo y ser un bebedor.	No presenta limitaciones	Debido a que el estudio fue realizado en un grupo pequeño de médicos, los resultados obtenidos no se puedan generalizar	Describe de manera clara el estudio y el propósito que es el fin del estudio
A38	Esteva-Schmalbach, J., Garzón, N., Oriuela, Martínez, N., González-Gordón, L., Rosero, E. & Gómez-Restrepo, C. (2020). Prevalence and factors associated with burnout syndrome in Colombian obstetricians. <i>International Journal of Preventive Medicine</i>	Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en obstetricas colombianas.	International Journal of Preventive Medicine	Ebsco host	2020	Esteva-Schmalbach al.	estudio de observación al transversal	Anestesiólogos, factores asociados, síndrome de burnout, prevalencia	702 obstetricas	Los factores que se asocian en gran magnitud con la depresión, la ansiedad y el burnout son la satisfacción profesional, las intervenciones a los que se refieren las mujeres de horas de trabajo y ser un bebedor.	No presenta limitaciones	No presenta limitaciones	Señala con claridad el tema de investigación
A39	De la fuente, E., Suleiman, Martos, N., Pradas-Hernández, L., Gomez, J., Cañadas, L., & Abendin, L. (2019). Prevalence, related factors, and levels of burnout syndrome among nurses working in gynecology and obstetrics services: A systematic review/meta-analysis.	Prevalencia, factores relacionados y niveles del síndrome de burnout entre las enfermeras en servicios de ginecología y obstetricia. Una revisión sistemática y meta-análisis.	International Journal of Environment and Public Health	ProQuest	2019	De la fuente, Suleiman, Pradas, Gomez, Cañadas y Abendin	REVISION SISTEMATICA	burnout; meta-analysis; enfermeras; prevalencia	14 art. de revision sistematica	Se debe tener en cuenta el impacto de la influencia ocupacional de cada país en los niveles de dispersión, agotamiento emocional y realización personal	Existen limitaciones que afectan a la validez de los resultados estadísticos para poder analizar los niveles de agotamiento en enfermeras	Existen limitaciones que afectan a la validez de los resultados estadísticos para poder analizar los niveles de agotamiento en enfermeras	Existen amplios descubrimientos para poder analizar los factores de burnout
A40	Okpozo, A. Z., Gong, T., Micheli, C. E., & Adenuga, B. (2017). Investigating the impact of burnout on the aspects of library leadership and organizational development.	Investigando el impacto del burnout en los aspectos del liderazgo y desarrollo organizacional.		Ebsco host	2017	Okpozo, Gong, Micheli y Adenuga	Investigación mixta	Liderazgo ético, burnout, apoyo al supervisor, médicos residentes	203 médicos de 3 hospitales	Este estudio encuentra que el burnout tiene un impacto en la realización personal a través de su impacto en el liderazgo general. Por lo tanto, las organizaciones con alta satisfacción tienen más probabilidades de éxito.	No presenta limitaciones	No presenta limitaciones	Se encontró que el burnout ético conduce a niveles más bajos de agotamiento emocional y despersonalización por el contenido de los roles. El personal se fue a otros trabajos que este va aumentando.
A41	Akinola, A. (2020). INFLUENCIA DEL COMPROMISO LABORAL EN EL BURNOUT AMONG AGOTAMIENTO LIBRARIOS EN NIGERIA. <i>LIBRARIAS IN NIGERIA</i>	INFLUENCIA DEL COMPROMISO LABORAL EN EL BURNOUT AMONG LIBRARIOS EN NIGERIA	Library Philosophy and Practice	ProQuest	2020	Akinola	DESCRIPCIÓN	Burnout	624 bibliotecarios de 38 universidades	El estudio descubrió que los bibliotecarios de las bibliotecas universitarias de Nigeria demostraron un nivel muy alto de compromiso laboral. Una perspectiva que ayudará a los empleados de bibliotecas superiores a mejorar la formación sobre la IE (y la reparación emocional en particular) proporcionará a los docentes recursos para hacer frente a eventos laborales estresantes y manejar de manera más adecuada las respuestas emocionales negativas que surgen con frecuencia en sus interacciones con	No presenta limitaciones	No presenta limitaciones	Se encontró que el compromiso organizacional influye en el agotamiento laboral
A42	Monteagudo, M., Aparisi, D., García M. (2019). Trait de rasgo: burnout, burnout, anxiety, depression, estrés en profesores de educación secundaria e individual Differences, 53 (61) https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.01.036	Perfiles de inteligencia emocional, burnout, ansiedad, depresión, estrés en profesores de educación secundaria e individual Differences, 53 (61)	Personality and Individual Differences	ProQuest	2019	Monteagudo, Aparisi y García	EXPLORACIÓN (ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS)	Perfiles de inteligencia emocional, Burnout, Ansiedad, Depresión, Estrés, Profesores, Análisis de conglomerados.	834 profesores	La formación específica sobre la IE (y la reparación emocional en particular) proporcionará a los docentes recursos para hacer frente a eventos laborales estresantes y manejar de manera más adecuada las respuestas emocionales negativas que surgen con frecuencia en sus interacciones con	No presenta limitaciones	No presenta limitaciones	Menciona que influencia tiene la inteligencia emocional sobre el síndrome de burnout

N°	REFERENCIA DE LA FUENTE	TÍTULO EN ESPAÑOL	REVISTA	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A43	Srivastava, S. & Dey, B. (2020). Workforce bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. <i>International Journal of Organizational Analysis</i> , 28(1), 183-204. http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-	Acoso laboral y agotamiento laboral: un modelo moderado de mediación de la inteligencia emocional y la dureza.	International Journal of Organizational Analysis	Ebsco host	2020	Srivastava y Dey	muestreo estratificado	Inteligencia emocional y agotamiento laboral	850 empleados	Se concluye que la inteligencia emocional moderó la relación entre resistencia y agotamiento laboral	No presenta recomendaciones	Debido a que la investigación solo se realizó en una parte de la India, no se puede generalizar.	
A44	Manzana, G. y Ayala, J. (2017). Insufficiently studied factors related to burnout in nursing: Results from an e-delphi study. <i>PLoS One</i> , 12(4). http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0175352	Factores insuficientemente estudiados relacionados con el burnout en enfermería: Resultados de un estudio e-delphi.	PLoS One	ProQuest	2017	Manzana y Ayala	estudio Delphi	burnout en enfermería	54 ARTICULOS	Se han identificado factores que aunque son primordiales para explicar el burnout, no han sido estudiados.	Para una mejor comprensión del síndrome de burnout es necesario contar con más investigaciones cualitativas y cuantitativas.	Una de las primeras delimitaciones del estudio es que solo se han considerado publicaciones en inglés lo cual no contribuye a dejar fuera a investigaciones que puedan incluir nuevos factores.	El artículo describe de manera clara los factores que facilitan la aparición del síndrome de burnout.
A45	de Araújo, N. B. S., Samara-Carvalho, G. B., Santos, C. L. C., Nascimento, D. S., Viana, L. B., Souza Viana, J. M., & Sobrinho, C. N. (2021). Burnout syndrome and associated factors in intensive care unit nurses. <i>Revista Brasileira de Enfermagem</i> , 74(1), 1-8.	Síndrome de Burnout y factores asociados en enfermeras de unidades de cuidados intensivos.	Revista Brasileira de Enfermagem	ProQuest	2021	Araújo, N. B. S., Barbosa, Santos, Nascimento, B. S., Souza Viana, J. M., Sobrinho	estudio transversal	Descriptores: Enfermeras y Agotamiento Profesional de Unidades de Cuidados Intensivos; Salud Laboral; Estudios Transversales.	Enfermeras una población de 6 trabajadores	Se llegó a la conclusión de que el Síndrome de Burnout está prevalente en las enfermeras de unidades de cuidados intensivos, debido a una alta carga de trabajo exponiendo esto a niveles muy altos de estrés, lo que es imposible	No presenta recomendaciones	Es importante resaltar algunas limitaciones del estudio transversal, como la falta de evaluación de la relación entre exposición y enfermedad, y el hecho de que el estudio se realizó en un solo centro.	El presente artículo brinda información detallada del SB, para poder explicar de mejor manera , hace un aporte a la relación entre exposición y enfermedad, y el hecho de que el estudio se realizó en un solo centro.
A46	Sanchez-Gomez, M., & Breso, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. <i>International Journal of Public Health</i> , 17(15), 6373. http://dx.doi.org/10.3390/ijph17156373	En busca del rendimiento laboral: Prueba de la contribución de la inteligencia emocional y el burnout.	International Journal of Public Health	ProQuest	2020	Sanchez y Breso	diseño transversal	Inteligencia emocional burnout; eficacia profesional; muestra multioccupacional; rendimiento	se reclutó una muestra final de 1197 sujetos	Se concluye que los profesionales con alta inteligencia emocional cuentan con la capacidad de hacer frente a las demandas del trabajo, y esto contribuye a minimizar el agotamiento. Además, la Inteligencia Emocional contribuye a una mayor	No presenta recomendaciones	Las limitaciones de este estudio es que los datos fueron recolectados en un solo establecimiento de atención de salud, así mismo los datos se basaron en auto-reporte de los participantes en las encuestas.	El presente artículo brinda información detallada de la inteligencia emocional y el Síndrome de Burnout, así mismo se hace un aporte a la relación entre exposición y enfermedad, y el hecho de que el estudio se realizó en un solo centro.
A47	Tehrani, S. A., Keshkar, A., Ramasamy, A., & Fadaei, M. (2021). The prevalence of burnout syndrome among bank employees: a systematic review and meta-analysis. <i>Systematic Reviews</i> , 10(1), NA.	La prevalencia mundial del síndrome de burnout entre los empleados bancarios: una revisión sistemática y un meta-análisis.	Systematic Reviews	Academic One File	2021	Sharareh Azadi Tehrani, Albasali Keshkar, Ramasamy & Majid Fadaei	METASINTESIS	Burnout, Prevalence, Maslach burnout inventory (MBI), Banking industry	REVISIÓN SISTEMÁTICA	Según el resultado final de este estudio, los expertos en salud, incluidos los formuladores de políticas y los especialistas en salud ocupacional, deberían priorizar políticas y realizar programas de concientización para mejorar la salud de los	No presenta recomendaciones	No existe evidencia de entididades bancarias.	Se concluye que la meta-análisis de múltiples estudios científicos abordaría el mismo tema, proporcionando conclusiones mucho más confiables que los estudios mencionados.
A48	Biknerova, Z., & Cigarska, B. (2021). Analysis of the relationship between Burnout Syndrome and Coping Strategies in Trade Managers. <i>International Journal of Leadership</i> , 10(2), 140.	Análisis de los Síndromes de Burnout y las estrategias de afrontamiento en los gestores comerciales.	International Journal of Leadership	Academic One File	2021	Biknerova & Cigarska	Correlacional	Burnout syndrome, Burden on managers, Trade managers, Coping strategies	970 comerciantes	Se concluye que los comerciantes necesitan prevenir y reducir el tiempo de dedicación a la relajación, el pasatiempo, los deportes y, en general, las actividades que hacen felices y no frustradas, particularmente en el área de gestión, y comercio.	Propoemos implementar un análisis de múltiples estudios científicos que abordarían el mismo tema, proporcionando conclusiones mucho más confiables que los estudios mencionados.	El estudio incluyó una muestra bastante específica	Indica las estrategias que pueden hacer frente al síndrome de burnout

N°	REFERENCIA DE LA FUENTE	TÍTULO EN ESPAÑOL	REVISTA	BASE DE DATOS	AÑO	AUTORES	METODOLOGIA	PALABRAS CLAVE	MUESTRA	HALLAZGOS - CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	LIMITACIONES DE ESTUDIO	PERTINENCIA DE LA FUENTE DE INFORMACION
A49	Nursalam Nursalam, Rizaki Dwi Fibransari, Slamet Riyad, Yuwono, Muhammad Hadi Ferry, Elendi Angelina Bushy (2018) Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia International Journal of Nursing Sciences, Volume 5, Issue 4, 2018, Pages 390-395, ISSN: 2262-2262	Desarrollo de un modelo de empoderamiento para el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral de la enfermería en Indonesia	International Journal of Nursing Sciences	Ebsco host	2018	Nursalam, Rizaki Dwi Fibransari, Slamet Riyad, Yuwono, Muhammad Hadi Ferry, Elendi Angelina Bush	Investigación mixta	Empoderamiento estructural, agotamiento laboral, agotamiento	34 encuestados en Indonesia	El modelo de empoderamiento de enfermería puede mejorar el empoderamiento estructural, lo que lleva a un mejor estado psicológico y reduce el síndrome de agotamiento	Se debe implementar un cambio de comunicación y proporcionar información continua a enfermeras y jefes de unidades de enfermería, los jefes de enfermería de sala y las enfermeras de guardia para optimizar las actividades de supervisión y la coordinación de los resultados.	La limitación de este estudio incluye el pequeño tamaño de la muestra de enfermeras que representan solo cuatro unidades de un hospital en empoderamiento. lo que limita la generalización de los resultados.	En este estudio describe en manera clara cada uno de los puntos de enfoque al síndrome de empoderamiento.
A50	Mudallal, R. H., Othman, W. M., & Al Hassen, N. F. (2017). Nurse burnout: The influence of leader empowering behaviors, work conditions, and demographic traits: The Journal of health care organization, provision, and financing. Inquiry, 46. doi:10.1177/0046958017724944	Burnout de las enfermeras: Influencia del liderazgo empoderante, comportamientos de empoderamiento, condiciones de trabajo y rasgos demográficos	Inquiry	ProQuest	2017	Mudallal, R. H., Othman, W. M., & Al Hassen, N. F.	Estudio transversal y correlacional	Empoderamiento de líderes, agotamiento	407 enfermeras en Arabia Saudita	Los resultados de este estudio resaltan la importancia del rol de liderazgo en la creación de un ambiente de trabajo positivo al mejorar la significación del trabajo, permitiendo que los empleados participen en las decisiones relacionadas con su trabajo.	No se presentaron recomendaciones	Este estudio tiene algunas limitaciones: debido a que se utilizó un muestreo no probabilístico, el tamaño de la muestra en algunas categorías no fue suficiente para revelar un efecto estadístico, lo que puede limitar la generalización de los resultados.	En este estudio resalta la importancia del liderazgo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, KLER LUJAN ANGELICA JERALDINE, TEJADA VELA LIZBETH FRANCISCA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ELEMENTOS QUE CONTRIBUYEN A MINIMIZAR EL IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS COLABORADORES. REVISIÓN SISTEMÁTICA", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ANGELICA JERALDINE KLER LUJAN DNI: 77543556 ORCID 0000-0001-6847-0533	Firmado digitalmente por: AKLER el 04-12-2021 15:22:51
LIZBETH FRANCISCA TEJADA VELA DNI: 74622606 ORCID 0000-0002-9091-4935	Firmado digitalmente por: TVELALIZ el 04-12-2021 14:41:08

Código documento Trilce: TRI - 0206532