

SÍNDROME DE BURNOUT EN EL CONTEXTO LABORAL PERUANO: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA CRÍTICA Y DETALLADA

*BURNOUT SYNDROME IN THE PERUVIAN WORK CONTEXT: CRITICAL AND
DETAILED LITERATURE REVIEW*

*SÍNDROME DE BURNOUT NO CONTEXTO DE TRABALHO PERUANO: REVISÃO
CRÍTICA E DETALHADA DA LITERATURA*

Recibido: 02/01/2026

Aceptado: 10/01/2026

Aprobado: 23/02/2026

*Daneza Isabel, **CONDORI PINEDA**¹ Milenka Jacqueline, **BECERRA LEÓN**²*

*Carmen Eliana, **PICHARDO LUJÁN**³*

Resumen

La literatura científica internacional acerca del constructo Síndrome de Burnout (SB), es vasta, sin embargo nuestro objetivo se basa primordialmente en conocer cómo afecta este constructo al Contexto Laboral Peruano, desde sus componentes principales e importancia tomando en cuenta: Satisfacción laboral, clima organizacional, compromiso organizacional, calidad de vida laboral, engagement, estrategias de afrontamiento, resiliencia, rotación de personal y teletrabajo para el constructo SB y Educación, salud, administración pública, fuerzas del orden, agrícola, comercio, comunicaciones financiero hotelero, industrial, logístico, minero, retail, para el contexto laboral peruano. Se considera como principales buscadores: La Referencia, Revista SciElo, Alycia, Dialnet y Google Académico. Se determinaron palabras clave y un rango de 5 años como límite para el análisis de las publicaciones o antecedentes, este ejercicio dió como resultado un número de 300 coincidencias de documentos (artículos, tesis, entre otros) se incluyeron artículos de investigación, artículos científicos, estudio de casos. Se seleccionaron 40 publicaciones ad hoc.

Los resultados de la revisión sistemática nos permitieron conceptualizar el efecto del SB en el contexto laboral peruano, estudiado en 30 publicaciones. Hecho el análisis detallado encontramos que los trabajadores con SB de moderado a alto exhiben estas características: Agotamiento emocional crónico, cinismo y despersonalización,

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID:

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID:

³ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2134-576X>

reducción de la realización personal, problemas físicos, dificultad para concentrarse, cambios en el comportamiento y ausentismo laboral. Concluimos que: los niveles de prevalencia del SB van en ascenso en la fuerza laboral peruana, repercute negativamente en la productividad organizacional, el bienestar de los trabajadores y el crecimiento económico del país, por otro lado, enfatiza la importancia de analizar las diferencias en la incidencia de este síndrome entre los distintos sectores económicos y regiones del Perú, lo que permitiría diseñar intervenciones más específicas y contextualizadas. Es necesario investigar el impacto del teletrabajo y la digitalización del trabajo en la aparición y evolución del Burnout, analizando la hiperconectividad, la flexibilidad laboral y las nuevas formas de interacción y su impacto tanto positiva como negativamente en los trabajadores.

Este estudio será un aporte a nuevas indagaciones en pos de buscar la solución y mejorar la calidad de la salud mental y física de los trabajadores en el Perú.

Palabras clave: síndrome de Burnout, contexto laboral peruano, características

Abstract

The international scientific literature on the Burnout Syndrome (BS) construct is vast, however our objective is primarily based on knowing how this construct affects the Peruvian Work Context, from its main components and importance taking into account: Job satisfaction, organizational climate, organizational commitment, quality of work life, engagement, coping strategies, resilience, personnel rotation and teleworking for the SB construct and Education, health, public administration, law enforcement, agricultural, commerce, financial communications, hotel, industrial, logistics, mining, retail, for the Peruvian work context. The main search engines are considered to be: La Reference, SciElo Magazine, Alycia, Dialnet and Google Academic. Keywords and a range of 5 years were determined as a limit for the analysis of publications or background information. This exercise resulted in a number of 300 matches of documents (articles, theses, among others), including research articles, scientific articles, case study. 40 ad hoc publications were selected.

The results of the systematic review allowed us to conceptualize the effect of SB in the Peruvian work context, studied in 30 publications. After detailed analysis, we found that workers with moderate to high SB exhibit these characteristics: Chronic emotional exhaustion, cynicism and depersonalization, reduced personal accomplishment, physical problems, difficulty concentrating, changes in behavior and absenteeism from work. We conclude that: the prevalence levels of SB are increasing in the Peruvian workforce, it has a negative impact on organizational productivity, the well-being of workers and the economic growth of the country, on the other hand it emphasizes the

importance of analyzing the differences in the incidence. of this syndrome among the different economic sectors and regions of Peru, which would allow more specific and contextualized interventions to be designed.

It is necessary to investigate the impact of teleworking and the digitalization of work on the appearance and evolution of Burnout, analyzing hyperconnectivity, work flexibility and new forms of interaction and their impact both positively and negatively on workers.

This study will be a contribution to new research in pursuit of finding a solution and improving the quality of the mental and physical health of workers in Peru.

Keywords: Burnout syndrome, Peruvian work context, characteristics

Situación problemática

El síndrome de Burnout (SB), también denominado como síndrome de desgaste profesional, o también síndrome del quemado, es una condición que afecta cada vez más a empleados y profesionales. Surge como una reacción al estrés laboral prolongado y se caracteriza por síntomas como agotamiento físico y mental, despersonalización, disminución en la productividad laboral, entre otros.

Debido al impacto significativo que puede tener en la calidad vida y la salud mental de quienes lo padecen, en 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) incorporó el Síndrome de Desgaste Profesional (QD85) en la clasificación internacional de enfermedades (CIE).

Botella del Cid, Mayayo y Gómez (2002), en su artículo denominado “La construcción social del Burnout en la profesión docente” refieren que, el término Burnout, comenzó a ser popular en los textos sobre estrés laboral a mediados de los años setenta.

Posteriormente, el término fue retomado en 1974 por el psiquiatra Herbert J. Freudenberger, quien contextualizó esta condición tras su experiencia laboral en una clínica para personas con adicciones en Nueva York. Donde notó que sus colegas, tras más de una década de trabajo, empezaron a presentar conductas relacionadas con un desgaste gradual de energía y empatía hacia los pacientes, acompañadas de síntomas como ansiedad. depresión y falta de motivación, según señala un artículo de la BBC (2021)

Monroy (2024) publicó en la página de la Asociación para el Progreso de la Dirección de España (APD) que existen detonantes o causas identificadas para el padecimiento del síndrome del Burnout y estas fueron las condiciones poco adecuadas de trabajo, así como, estar expuestos a altos niveles de estrés crónico, asociado también a la falta de reconocimiento, la poca autonomía, malas relaciones personales, inadecuadas condiciones laborales y sobrecarga laboral.

Se considera que la sobrecarga laboral, la falta de respeto a los horarios y la dificultad para desconectar del mismo están estrechamente vinculadas a altos niveles de estrés. Estas prácticas laborales inadecuadas, a menudo asociadas a un liderazgo deficiente, pueden desencadenar el síndrome de Burnout en los trabajadores.

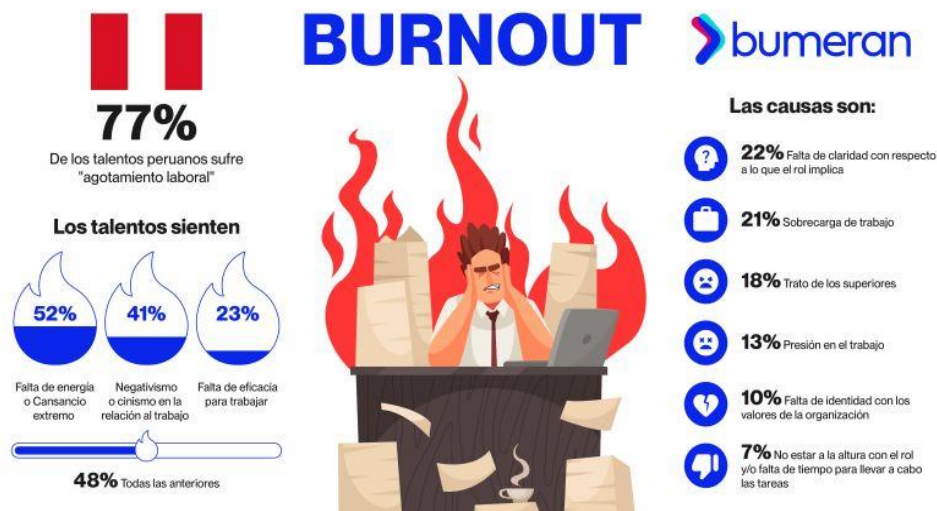
Este síndrome, le cuesta 322 mil millones de dólares a la economía global, comparable al valor de toda la economía de Colombia, y casi 3 millones de personas mueren cada año por enfermedades relacionadas al estrés del trabajo (Foro Económico Mundial, 2019). Por ello, resulta crucial reconocer la importancia de los riesgos psicosociales asociados al trabajo, lo que debería impulsar un análisis más profundo y la evaluación de los efectos derivados de la exposición a condiciones organizacionales perjudiciales, las cuales podrían desencadenar un entorno laboral disfuncional.

En América Latina, la cultura laboral, sumada a factores económicos y sociales, está alimentando la epidemia del Burnout. Las condiciones laborales precarias, los bajos salarios e inseguridad laboral, combinados con altos niveles de estrés y expectativas poco realistas, están llevando a muchos trabajadores a experimentar un agotamiento crónico tanto físico como emocional. (Alfaro y Castillo, 2023).

En el caso del Perú, los estudios realizados por la firma legal Vinatea & Tomaya (2022) arrojaron como resultado que, 7 de cada 10 trabajadores peruanos han sufrido del síndrome de Burnout. Esta cifra resulta preocupante debido a que las organizaciones en el Perú aún no han tomado conciencia de lo que implica el estrés laboral crónico y cómo este puede afectar significativamente en la salud mental y física de los peruanos.

Asimismo, según un estudio realizado por Bumeran Perú en el año 2023, demostró que el 77% del talento peruano sufre de “agotamiento laboral” siendo las causas más comunes la falta de claridad con respecto al rol que desempeñan (22%), sobrecarga laboral (21%) y el trato de los superiores (18%). Asimismo, el informe menciona que el “agotamiento laboral” se habría elevado en 12 puntos frente al año 2022.

Figura 1. Agotamiento Laboral en Perú



Nota. Bumeran Perú

Por otro lado, de acuerdo al reporte de desempeño del Mercado laboral Peruano realizado en el año 2023, ComexPerú indica que 12 de las 24 regiones del Perú, empeoraron sus condiciones laborales durante el año 2023, además en 17 de ellas es más complejo encontrar una oportunidad laboral a causa de un mayor deterioro en mercado laboral, lo que también se traduce en bajas condiciones laborales, más horas de trabajo por menos remuneración, entornos pocos adecuados y seguros, entre otros.

En ese sentido, es importante revisar cómo este síndrome afecta a los trabajadores de diversos ámbitos profesionales, ya que, al momento, la mayoría de los estudios disponibles se centran en profesionales de la salud o en ciertas áreas metropolitanas, lo que limita la comprensión completa del problema en el contexto laboral peruano.

1.1.1.1. Objetivo general

Caracterizar el síndrome de Burnout a través del análisis crítico de la bibliografía existente para el contexto laboral peruano.

Objetivos específicos

- Identificar las variables de investigación vinculadas a los estudios realizados sobre el síndrome de Burnout en el contexto laboral peruano.
- Determinar los sectores laborales en el Perú con mayor incidencia de Burnout.

- Determinar las dimensiones del síndrome de Burnout que predominan en las investigaciones realizadas a los trabajadores peruanos.

El Síndrome de Burnout (SB), conceptualizado inicialmente por Freudenberger (1974) como un estado físico y psicológico con síntomas de irritación, agotamiento, indiferencia y cinismo como consecuencia de la sobrecarga de trabajo y más ampliamente desarrollado por Maslach y Jackson (1981), se define como una respuesta prolongada a factores de estrés emocional y situacional en el trabajo, caracterizada por 03 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

El análisis de la literatura revisada revela que el síndrome de Burnout está determinado tanto por factores individuales como por aspectos sistemáticos y estructurales. Karasek (1979) elaboró el modelo de demanda - control para entender cómo la combinación de altas demandas laborales y bajo control o apoyo en el trabajo pueden contribuir al burnout. Diversos estudios han mostrado que sectores con altas demandas laborales y bajos recursos, como la salud y la educación, presentan mayores niveles de burnout, subrayando la necesidad de intervenciones estructurales.

Malabu (2012) en el libro "El constructor de trabajo emocional y su relación con el Síndrome del desgaste profesional" hace referencia a Cherniss (1980) quien identificó cuatro razones clave para comprender este concepto: (1) su impacto negativo en la moral y el bienestar psicológico del personal, (2) su efecto en la calidad de la atención y tratamiento brindados a los pacientes, (3) su influencia significativa en las funciones administrativas y (4) la necesidad de prevenirlo mediante programas comunitarios de servicios. Además, nos da como referencia a Perlman y Hartman, quienes identificaron hasta 48 definiciones del término de Burnout. Ante esta falta de consenso, propusieron una nueva definición que describía al síndrome como una respuesta emocional al estrés crónico, caracterizada por tres elementos principales: (a) agotamiento emocional, (b) disminución en la productividad laboral y (c) despersonalización excesiva (Perlman y Hartman, 1982).

Edelwich y Brodsky (1980) lo relacionan con una pérdida gradual de idealismo, motivación y energía experimentada por personas en profesiones de ayuda, como consecuencia de las condiciones laborales. Los autores describen cuatro etapas que atraviesan quienes padecen este síndrome: (1) Entusiasmo, caracterizado por altas expectativas, energía abundante y falta de percepción de riesgo, (2) Estancamiento, que aparece cuando las expectativas iniciales no se cumplen, dando lugar a la frustración, (3) Frustración, etapa central del síndrome, donde se manifiestan problemas

emocionales, físicos y conductuales y (4) Apatía, un mecanismo de defensa que el individuo desarrolla frente a la frustración.

La teoría del estrés y el afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984) proporciona un marco útil para comprender cómo los trabajadores manejan el estrés laboral y desarrollan el Burnout. Según esta teoría, el Burnout puede ser visto como un resultado de la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponibles para enfrentarlas. Factores como las condiciones laborales adversas, la falta de apoyo institucional y las limitadas oportunidades de desarrollo profesional pueden aumentar la vulnerabilidad al burnout.

Además, la teoría de la cultura organizacional de Schein (1990) sugiere que la cultura y los valores de una organización influyen significativamente en la experiencia de los empleados y su bienestar. En las organizaciones, donde la jerarquía y las relaciones interpersonales juegan un papel crucial, es esencial considerar cómo estos factores culturales impactan en el desarrollo del burnout. Las prácticas de liderazgo y la gestión del personal, influenciadas por la cultura organizacional, pueden ser determinantes en la prevención o exacerbación del burnout.

Actualmente, el Síndrome de Burnout se encuentra considerado dentro de la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un padecimiento laboral asociado al estrés crónico en el centro de trabajo que no ha tenido la atención correspondiente y se caracteriza por tres dimensiones interrelacionadas que reflejan el deterioro gradual del bienestar profesional y emocional. Estas dimensiones son:

a) Agotamiento emocional: Se manifiesta como una sensación de fatiga extrema, tanto física como emocional, derivada de una exposición prolongada a demandas laborales excesivas. Los individuos experimentan una disminución de su energía, lo que dificulta mantener un nivel óptimo de desempeño.

b) Despersonalización: Consiste en el desarrollo de una actitud cínica y distante hacia el trabajo y las personas con quienes se interactúa. Se caracteriza por sentimientos de indiferencia, apatía y una tendencia a tratar a los demás de manera impersonal o mecánica.

c) Realización personal: Se refiere a la disminución de la sensación de logro y competencia en el trabajo. Los individuos experimentan una pérdida de significado en sus tareas y una sensación de ineficacia, lo que puede llevar a una baja autoestima y a una disminución de la motivación laboral.

Tipo de investigación

Fidia (2012) refiere que la investigación documental se fundamenta en un proceso que incluye la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos

secundarios, es decir, información previamente obtenida y registrada por otros investigadores a través de fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas. Al igual que en cualquier tipo de investigación, este enfoque tiene como objetivo principal contribuir con nuevos conocimientos.

De acuerdo a la teoría presentada, el presente estudio corresponde a una investigación de tipo documental, ya que consistió en una revisión exhaustiva de la literatura disponible sobre el síndrome de Burnout en el contexto laboral peruano, a partir de diversas fuentes.

Tabla 1. Diseño de la investigación

Diseño	Técnicas	Instrumentos
<i>Diseño de investigación documental</i>	Análisis documental	1) Plantilla de Análisis de Datos para recolección de Información documental 2) Computadora
	Análisis de contenido	1) Cuadro de clasificación de documentos

Fuentes de información

Las fuentes de información usadas fueron secundarias, las mismas que según Sampieri (2006), corresponden a aquellas que ofrecen datos de primera mano. Estas incluyen documentos que presentan los resultados de investigaciones, tales como libros, antologías, artículos científicos, monografías, tesis, disertaciones, documentos oficiales, informes de asociaciones, ponencias de conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, materiales audiovisuales como documentales y videocintas, así como foros y sitios web, entre otros.

Para efectos del levantamiento de información de fuente secundarias se realizó una delimitación de búsqueda considerando como principales buscadores: La Referencia, Revista SciElo, Alycia, Dialnet y Google Académico. Se determinaron palabras clave y un rango de 5 años como límite para el análisis de las publicaciones o antecedentes, este ejercicio dio como resultado un número de 501 coincidencias de documentos (artículos, tesis, entre otros) que podrían estar relacionados a la investigación.

Cabe mencionar que dentro del análisis se encontraron resultados que coinciden entre uno y otro buscador, eso quiere decir, que el número de coincidencias podría ser menor tomando en consideración la duplicidad de resultado en los buscadores.

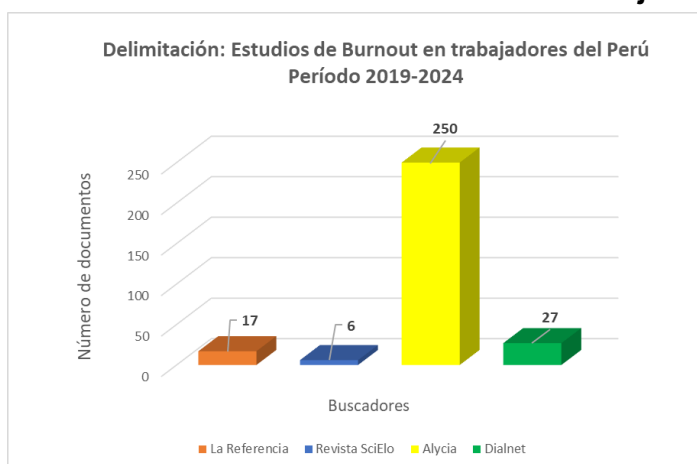
Tabla 2. Delimitación: Estudios de Burnout en trabajadores del Perú

Palabras clave	Síndrome de Burnout en Perú
Periodo	2019-2024

N°	Buscador	Número de coincidencias	Tipos de documentos
1	La Referencia	17	Artículos, Tesis
2	Revista SciElo	6	Artículos
3	Alycia	250	Tesis, Artículo
4	Dialnet	27	Artículos
Total búsqueda		300	

Nota. Para la delimitación de las fuentes de información, se usó como palabras clave el término “Síndrome de Burnout en Perú”, asimismo se limitó al periodo del 2019 al 2024.

Figura 2. Delimitación: Estudios de Burnout en trabajadores del Perú



Fuente: Elaboración propia

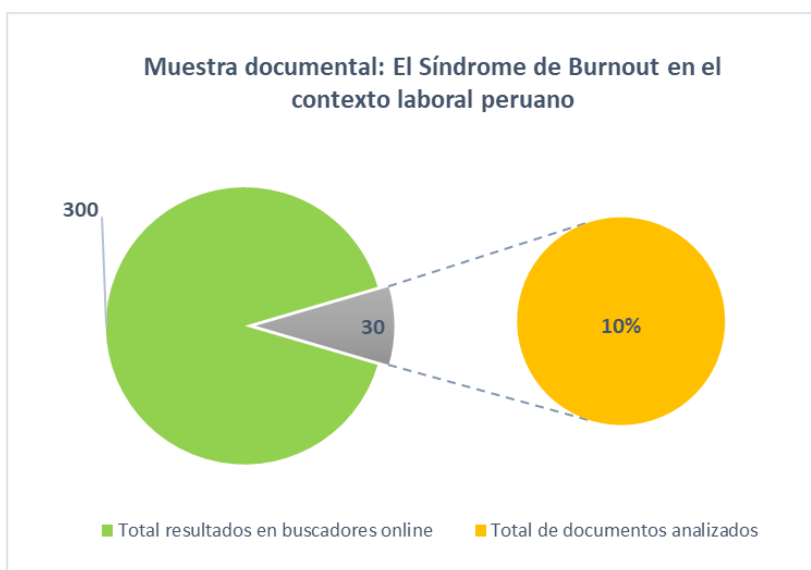
Tabla 3. Muestra documental: El Síndrome de Burnout en el contexto laboral peruano

Palabras clave	Síndrome de Burnout en Perú
Periodo	2019-2024

N°	Descripción	Número de coincidencias	Tipos de documentos
1	Total resultados en buscadores online	300	Artículos, Tesis
2	Total de documentos analizados	30	Artículos, Tesis

Nota. Ante esta delimitación, la muestra documental se enmarca en el 10% de la información disponible en los buscadores a través de las palabras clave. Esto quiere decir que, fueron 30 las tesis y/o artículos revisados. Es preciso indicar que del total de la muestra seleccionada para el Análisis Documental el 60% (18) estarán relacionados con estudios de los rubros de salud y educación y el 40% (12) a estudios de otros rubros como minería, agricultura, administración entre otros.

Figura 3. Muestra documental: El Síndrome de Burnout en el contexto laboral peruano

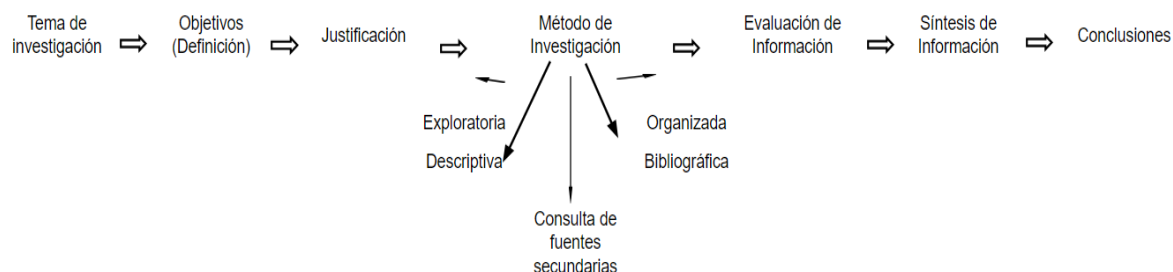


Fuente: Elaboración propia

Técnica

La técnica que se utilizará en la información propuesta será el análisis documental para revisar y sintetizar la información existente sobre el síndrome de Burnout.

Figura 4. Proceso de levantamiento y análisis de información documental



Instrumento

Se diseñó la plantilla de análisis de datos para la recolección de información documental, la misma que fue de creación propia.

Análisis temático

La revisión documental realizada a la muestra escogida, muestra que el síndrome de Burnout es una problemática en crecimiento entre los trabajadores peruanos, independientemente del sector en el que laboren, la cual se caracteriza por tres dimensiones que son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

En ese sentido y para responder al objetivo principal de esta investigación, se hizo una revisión exhaustiva de la muestra documental, encontrando que, aquellos trabajadores que presentan niveles de síndrome de Burnout moderados a altos, suelen exhibir una o más características similares, destacando las siguientes.

a) Agotamiento emocional crónico: Se sienten constantemente cansados, tanto física como mentalmente. Experimentan una sensación de vacío emocional y una dificultad para recuperarse del estrés laboral.

b) Cinismo y despersonalización: Desarrollan una actitud negativa y distante hacia su trabajo y hacia las personas con las que interactúan. Se vuelven indiferentes a las necesidades de los demás y pueden mostrar un comportamiento más frío y calculador.

c) Reducción de la realización personal: Pierden la motivación y el sentido de logro en su trabajo. Se sienten ineficaces y poco valorados, lo que puede llevar a una disminución de su autoestima y a una sensación de fracaso.

d) Problemas físicos: Presentan dolores de cabeza frecuentes, trastornos del sueño, problemas digestivos y un sistema inmunológico debilitado.

e) Dificultad para concentrarse: La fatiga mental y emocional dificulta la concentración y la toma de decisiones. Los trabajadores con Burnout pueden sentirse abrumados por las tareas y tener problemas para cumplir con sus responsabilidades.

f) Cambios en el comportamiento: Pueden experimentar cambios en su comportamiento, como irritabilidad, aislamiento social, aumento del consumo de alcohol o sustancias, y cambios en sus hábitos alimenticios.

g) Ausentismo laboral: La frecuencia de las ausencias laborales puede aumentar debido a enfermedades relacionadas con el estrés o a la simple necesidad de desconectar.

Es importante mencionar que, no todas las características se manifiestan en una sola persona, sin embargo, la combinación de una o más podría ser un factor de riesgo para la salud física y mental de los trabajadores. Por ello, es fundamental que las empresas identifiquen estas señales y tomen medidas oportunas para abordarlas.

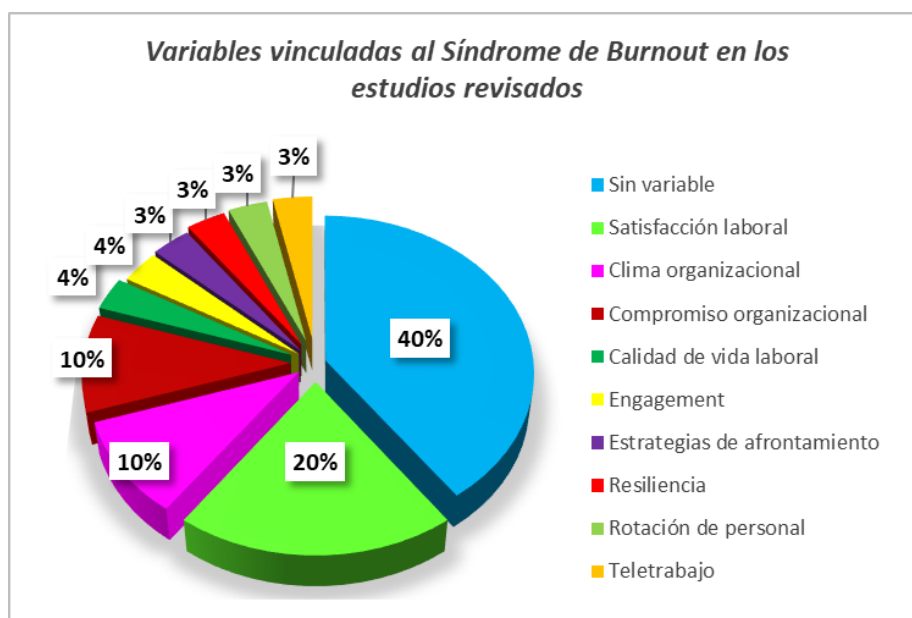
Comparación y contraste

Tabla 4. Variables vinculadas al Síndrome de Burnout en los estudios revisados

Variables Vinculadas	N° de documentos	%
Sin variable	12	40.00%
Satisfacción laboral	6	20.00%
Clima organizacional	3	10.00%
Compromiso organizacional	3	10.00%
Calidad de vida laboral	1	3.33%
Engagement	1	3.33%
Estrategias de afrontamiento	1	3.33%
Resiliencia	1	3.33%
Rotación de personal	1	3.33%
Teletrabajo	1	3.33%
Total	30	100.00%

La tabla 4 hace referencia a las variables de investigación vinculadas a los estudios realizados sobre el síndrome de Burnout en el Perú, lo cual nos permite dar respuesta al primer objetivo específico planteado.

Figura 5. Variables vinculadas al Síndrome de Burnout en los estudios revisados



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los documentos estudiados, que forman parte de la muestra documental, podemos observar que el 40% no tiene una variable adicional de investigación, debido a que el objetivo de estos estudios fue determinar la prevalencia y/o conocer el nivel de síndrome de Burnout que está presente en cada una de las organizaciones.

Por otro lado, en las investigaciones que presentan una variable adicional al síndrome de Burnout, encontramos que el mayor porcentaje (20%) buscan la correlación con la satisfacción laboral, mientras que en menor número (10%) se relacionan con las variables clima organizacional y compromiso laboral, respectivamente. Asimismo, se encontraron estudios que vinculan el síndrome de Burnout con otras variables como calidad de vida laboral, rotación de personal, teletrabajo, entre otras.

En cuanto a la variable de satisfacción laboral, las investigaciones revisadas, mostraron en su totalidad que existe una correlación inversa entre ambas variables, esto quiere decir que, a mayores índices de síndrome de Burnout, la percepción sobre la satisfacción laboral será menor, erosionando gradualmente el bienestar psicológico de los trabajadores en su entorno laboral.

Respecto al clima organizacional, los documentos analizados concluyeron que existe una relación inversa y significativa entre ambas variables, encontrando que el clima organizacional se relaciona directamente con la dimensión de realización personal. Esto nos indica la existencia de un ambiente de trabajo positivo, con un liderazgo efectivo, apoyo entre compañeros y oportunidades de crecimiento, actuará como un amortiguador ante el síndrome de Burnout, por lo tanto los trabajadores podrán desempeñarse de manera más eficiente en un ambiente seguro.

Por otro lado, en cuanto al compromiso organizacional, la revisión documental encontró que existe una correlación inversa entre el síndrome de Burnout y el compromiso organizacional, esto al igual que las otras variables, indican que si los colaboradores perciben un nivel moderado a alto del síndrome de Burnout en las organizaciones, no se sentirán comprometidas con esto y la dimensión de despersonalización o cinismo se verá en mayor proporción.

Finalmente, las otras variables de estudio que se muestran en la tabla, han sido poco estudiadas en investigaciones previas.

Dimensión crítica

Tabla 5. Clasificación según sector económico estudiado

Sector	N° de documentos	%
Educación	7	23.33%
Salud	6	20.00%
Administración pública	4	13.33%
Fuerzas del orden	3	10.00%
Agrícola	1	3.33%
Comercio	2	6.67%
Comunicaciones	1	3.33%
Financiero	1	3.33%
Hotelero	1	3.33%
Industrial	1	3.33%
Logístico	1	3.33%
Minero	1	3.33%
Retail	1	3.33%
Total	30	100.00%

Para el desarrollo de la dimensión crítica, es preciso señalar que la investigación abordó tres aspectos clave, por un lado a) una evaluación documentaria rigurosa de los estudios realizados sobre el síndrome de Burnout en diferentes sectores laborales del Perú, tales como la administración pública, las fuerzas del orden, la agricultura, la

minería, el comercio, además de la salud y la educación, siendo estos dos últimos sectores, los más predominantes, b) por otra parte un breve análisis de la normativa legal laboral peruana y finalmente c) la sistematización de información a través de tablas y figuras que facilitan el entendimiento de los aspectos investigados.

Figura 6. Sectores económicos estudiados

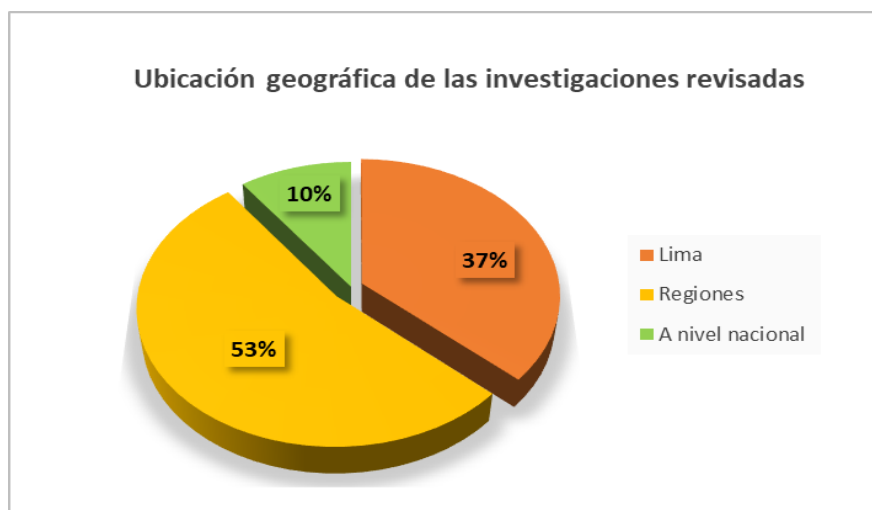


Fuente: Elaboración propia

Tabla 6. Ubicación geográfica de las investigaciones revisadas

Ubicación geográfica	N° de documentos	%
Lima	11	36.67%
Regiones	16	53.33%
A nivel nacional	3	10.00%
Total	30	100.00%

Figura 7. Ubicación geográfica de las investigaciones revisadas



Fuente: Elaboración propia

Problemas por resolver y propuesta

El síndrome de Burnout en el contexto laboral peruano se ve exacerbado por una serie de factores interrelacionados. La sobrecarga laboral, producto de horarios extendidos, subcontratación y culturas organizacionales que valorizan el exceso de trabajo, es un problema recurrente. A esto se suma la falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional, lo que genera desmotivación y frustración en los empleados.

Un clima laboral tóxico, caracterizado por relaciones interpersonales conflictivas, liderazgo ineficiente y falta de claridad en los roles, agrava aún más la situación. La ausencia de una cultura de prevención y bienestar, que priorice la salud mental y ofrezca canales de apoyo, completa este complejo panorama.

Para disminuir la prevalencia del Burnout en el Perú se requiere la implementación de diversas estrategias, tales como fomentar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, destinar recursos a programas de capacitación y desarrollo profesional, crear un clima laboral positivo, implementar programas de bienestar y fortalecer la cultura de prevención.

Es fundamental que tanto las empresas como el gobierno trabajen en conjunto para abordar este problema de manera integral. La promoción de políticas laborales más justas, la capacitación de los empleadores y la sensibilización de la población sobre la importancia de la salud mental son medidas fundamentales para fomentar un ambiente de trabajo más sano y eficiente.

Conclusiones

El presente estudio ha revelado niveles de prevalencia del síndrome de Burnout que van en ascenso en la fuerza laboral peruana, de tal forma que los resultados evidencian que factores como la carga excesiva de trabajo, la ausencia de reconocimiento, condiciones laborales desfavorables y la limitada aplicación de programas destinados al bienestar laboral contribuyen significativamente al desarrollo de este síndrome.

El síndrome de Burnout no sólo incide en la salud mental de los trabajadores peruanos, sino que también repercute negativamente en la productividad organizacional, el bienestar de los trabajadores y el crecimiento económico del país, lo que se subraya la urgencia de abordar esta problemática desde un enfoque integral que combine estrategias a nivel individual, organizacional y gubernamental.

De acuerdo a los resultados finales de la investigación, permiten abrir nuevas perspectivas para futuras investigaciones sobre el síndrome de Burnout en el contexto peruano, poniendo énfasis en el estudio de los factores sociodemográficos y culturales que influyen en la prevalencia y la expresión del Burnout. Además, enfatiza la importancia de analizar las diferencias en la incidencia de este síndrome entre los distintos sectores económicos y regiones del Perú. lo que permitirá diseñar intervenciones más específicas y contextualizadas.

Finalmente, es necesario investigar el impacto del teletrabajo y la digitalización del trabajo en la aparición y evolución del Burnout. Esto incluye analizar cómo la hiperconectividad, la flexibilidad laboral y las nuevas formas de interacción impactan tanto positiva como negativamente en los trabajadores.

Recomendaciones

Durante toda la etapa de desarrollo de la investigación fueron esenciales la coordinación y la apertura a nuevos enfoques, esto para el análisis objetivo y pragmático de toda la información documental que fue necesario validar y analizar.

Asimismo, se ve reflejada la preocupación de decenas de profesionales preocupados por la salud mental y psicosocial de los trabajadores en el Perú vs las brechas que existen para abordarlas de forma seria y urgente, es pertinente entender que el “optimismo no es una estrategia” y que se deben de tomar medidas para abordar esta situación de forma óptima y con la seriedad debida. Entonces, luego de esta revisión bibliográfica podemos brindar como recomendaciones lo siguiente:

- El Estado peruano debería de considerar dentro del listado de Enfermedades Profesionales de la Norma Técnica de Salud 068-MINSA el Síndrome del Burnout o

Desgaste Profesional, tal cual lo hizo la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2022.

- Reducir la excesiva conexión digital laboral. En Francia, por ejemplo, desde el 1 de enero de 2017 entró en vigor uno de los aspectos más relevantes de su reforma laboral : el derecho a la desconexión digital del trabajador con su empresa una vez finalizada la jornada laboral. (Noticias Jurídicas, 2017)

- Se debe de capacitar a los Directivos y trabajadores de las organizaciones acerca del Burnout, haciendo incidencia de que es un problema organizacional y laboral, NO es un problema personal y se debe tratar en el marco de SSO.

- Existen diversas herramientas o metodologías para abordar este tema en las organizaciones, para ello es importante la Buena Comunicación con los trabajadores, es relevante y vital la función de las áreas de Recursos Humanos.

- Es preciso señalar que el Síndrome de Burnout no sólo atenta contra uno mismo, si no que puede afectar a tu entorno de diversas formas. Es recomendable identificarlo y atenderlo a tiempo para no lamentar desenlaces perjudiciales.

Referencias bibliográficas

- Alfaro Flores, A. M., & Castillo Revilla, S. E. (2023). Síndrome de burnout: un análisis desde el ámbito organizacional. *Searching*, 4(2), 44-61. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i2.5>
- Botella del Cid, L., Longás Mayayo, J., & Gómez Hinojosa, A. (2007). La construcción social del burnout en la profesión docente. *Aloma: Revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport*, 21, 271-296.
- Castillo Esquivel, D. Y., Harold Bravo Ramírez, M. R., Esquivel Grados, J. T., Esquivel Grados, M. N., & Salgado Montenegro, F. C. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público – Perú. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8256-8271. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
- De Vera Estévez, M. del M. (1984). *La teoría del afrontamiento del estrés de Lazarus y los moldes cognitivos*. Los Moldes de la Mente: Psicología del Pensamiento y de las Emociones. <https://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Guevara, R. H., Gallardo. M. Y. (2023). Síndrome de burnout y presentismo laboral en docentes que acuden a la consulta de un centro de salud privado en Valencia estado Carabobo enero – mayo 2023. Universidad de Carabobo, facultad de

Ciencias de la Salud (Trabajo Especial de Grado)

<https://839386.niammsnz.asia/handle/123456789/9952>

- Lozano-Vargas, A. (2021). El síndrome de burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la COVID-19. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 84(1), 1-2. <https://doi.org/10.20453/rnp.v84i1.3930>
- Martínez Nole, I. V., Chinchay Villarreyes, S. S., Zavala Palacios, A., & Luján-Vera, P. E. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 272-282. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38473>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Modelo de demanda/control: un enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y el comportamiento activo.* (1979). <https://www.iloencyclopaedia.org/es/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/theories-of-job-stress/item/12-psychosocial-factors-stress-and-health-2>
- Molina Lara, E. A., Palafox Bolivar, M. P., Valles Alarcón, I. A., & Mata Carrasco, H. (2024). Síndrome de Burnout en el Personal Gerencial, de las Pequeñas Empresas en la Región de Delicias, del Estado de Chihuahua, México. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 5367-5390. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9087
- Montero-Yaya, Karol Liceth, Cortés-Olarte, Gonzalo Andrés, Hernández-González, Ángel Uriel. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(2), 32-43. Epub October 05, 2020. <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i2.1161>
- Morales Naranjo, F. S. (2021). Análisis del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10644/8333>
- World Health Organization: WHO. (2019, 28 mayo). Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases. *World Health Organization*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>