

# IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL BALANCE TRABAJO-FAMILIA, UNA MIRADA DOCUMENTAL

Impact of burnout syndrome on the work-family balance: a documentary look

Cristian Camilo Osorio Ordoñez  
ccosorioor@poligran.edu.co

Zully Helena Ponce Palacio  
zponce@poligran.edu.co

Institución Universitaria  
Politécnico Grancolombiano  
Semillero gestión del talento humano en la  
actualidad organizacional

Recepción: 30.10.2021  
Aceptación: 17.02.2022

Cite este artículo como:

Osorio, C. C., & Ponce, Z. H. (2022). Impacto del síndrome de Burnout en el balance trabajo-familia, una mirada documental. (M. Quiroz, & D. Zamora, Edits.) *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(5), 62 - 66. Obtenido de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/issue/archive>.

## Resumen

El estrés puede estar presente en cualquier entorno social, particularmente se evidencia en el contexto laboral, en el cual se puede manifestar como estrés crónico generando una enfermedad laboral denominada síndrome de burnout y a su vez llevando un desbalance en trabajo- familia. Es por eso que el presente trabajo muestra un análisis documental del Impacto del síndrome de burnout en el balance trabajo- familia. Se ejecutó una búsqueda bibliográfica en diferentes buscadores académicos y científicos y bases de datos, dentro del análisis documental de la presente investigación se consultaron 15 Artículos científicos, en una ventana de observación de los últimos cinco años, Los hallazgos, muestran que, cuando existe síndrome de burnout (síndrome del desgaste profesional), los trabajadores pueden presentar desequilibrio en la calidad de vida laboral, ansiedad, depresión, estrés,, baja satisfacción laboral, conflicto en el trabajo (baja productividad) y conflicto con la familia,. Es importante que las personas logren una calidad de vida laboral adecuada, para que esto se vea reflejado en unas relaciones laborales y familiares óptimas, y de esta forma promover la salud mental en los individuos.

## Palabras clave:

Enfermedad Laboral, efectos psicológicos, Estrés Laboral, Síndrome de burnout, familia.

## Abstract

Stress can be present in any social environment, but it is particularly evident in the work context, where it can

manifest itself as chronic stress generating an occupational disease called burnout syndrome and in turn leading to an imbalance in work-family balance. That is why this paper shows a documentary analysis of the impact of burnout syndrome on the work-family balance. A bibliographic search was carried out in different academic and scientific search engines and databases, within the documentary analysis of the present research, 15 scientific articles were consulted, in a window of observation of the last five years. The findings show that, when burnout syndrome exists, workers may present imbalance in the quality of work life, anxiety, depression, stress, low job satisfaction, conflict at work (low productivity) and conflict with the family. It is important that people achieve an adequate quality of work life, so that this is reflected in an optimal work and family relationships, and maintain their mental health.

### Keywords:

Occupational Illness, psychological effects, Occupational Stress, Burnout syndrome, family.

## INTRODUCCIÓN

“El mundo actual, ha impuesto un ritmo acelerado en todos los ámbitos de la vida del ser humano, siendo uno de ellos, el desenvolvimiento en el ámbito laboral, impuesto por la competitividad, las presiones económicas, la globalización. Estas han determinado grandes cambios en la organización del trabajo, afectando directamente la salud física, mental y social del individuo, al no poder adaptarse a estas nuevas reglas impuestas por el mercado laboral” (Chávez, 2016, p.1). En el campo laboral es frecuente que los trabajadores no sepan si están cumpliendo satisfactoriamente con las tareas, si se alcanzan los objetivos propuestos, ni tampoco existe ningún incentivo cosa que va generando una sensación de frustración e insatisfacción entre las personas involucradas. El estrés laboral, se establecen desde el grado de conformidad del trabajador con relación a sus condiciones de trabajo y entorno laboral junto con otros factores psicosociales (Osorio, 2020, p.1).

Entonces se parte de la definición de estrés como: “demandas, externas y/o internas, que exceden a los recursos del individuo; por tanto, el estrés no es una enfermedad, pero puede llegar a provocarla” (Lazarus y Folkman, 1984, como se citó en González, 2007, p.249). Entonces, se deduce que el estrés es un hecho de la vida cotidiana que no puede evadirse; cualquier cambio que el ser humano deba afrontar involucra estrés. La evidencia ha mostrado que condiciones laborales como la ambigüedad del rol, el trabajar largas horas o el trabajo excesivo, la variabilidad y la extensión de los turnos laborales, la falta de control del proceso y las condiciones de trabajo, de excesiva o poca variabilidad en el trabajo o de líderes que apoyen, tienen el potencial de afectar la calidad de vida de las personas y de aumentar los niveles

de estrés. (Lemos, Calle, Roldán, Orejuela, & Román-Calderón, 2019). Entre las enfermedades que puede llegar a generar el estrés, se menciona el síndrome de burnout, que es considerada como una enfermedad laboral en Colombia según el decreto 1477 del año 2014 Tabla de enfermedades laborales (Ministerio del Trabajo, 2014, p.55). Esta condición se relaciona con el agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía; esta situación sucede con un profesional, quien se “quema” (agota) y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales, implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima. (Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza & Viramontes Anaya, 2017).

El término burnout se relaciona con el agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía; esta situación sucede con un profesional, quien se “quema” (agota) y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales, implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima. (Araiza & Anaya, 2017, p 2). Según la OMS, Organización Mundial de la salud, Las perturbaciones por ansiedad y depresión son dificultades usuales de salud mental que intervienen negativamente en la capacidad de productividad y trabajo. Más de 300 millones de individuos en el planeta padecen depresión, un trastorno que es la primordial raíz de incapacidad, y numerosos de 260 millones tienen trastornos de ansiedad. De hecho, muchos individuos padecen las dos. Otra investigación de la OMS, identifica que los trastornos por ansiedad y por depresión valen cada año a la economía mundial 1 billón de dólares, en detrimento de productividad (OMS, 2017).

La percepción de inconformidad en el trabajo puede generar malestar que a su vez puede desencadenar enfermedades laborales. Los síntomas que se relacionan con el síndrome de burnout a veces se pueden confundir con estrés u otros síntomas como malestar general. De acuerdo con lo anterior, es importante aprender a identificar los factores de este síndrome y conseguir ayuda adecuada para tratarlo de manera que se pueda mitigar su impacto y prevenir posibilidades de deserción laboral. El síndrome de burnout conocido como el síndrome del trabajador quemado, es una fuerte problemática que afecta a muchos de los trabajadores de nuestra sociedad, dado las exigencias de las organizaciones y en la lucha por cumplir la metas y objetivos planteados. En cuanto a este síndrome de burnout y su relación con el balance trabajo-familia, Barnett (1988) expone que las exploraciones en torno a la relación familia-trabajo, de forma tradicional se han enfocado en la representación del problema, asumiendo que los individuos participan en variados roles, lo que procede irremediablemente en estrés y conflicto, en quebranto de su calidad de vida. (Barnett, 1988, citado por Jiménez & Moyano, 2008, p.122).

## Perspectiva teórica

Síndrome de Burnout según (Maslach & Jackson, 1981) “es el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir frecuentemente entre los individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas” (Maslach & Jackson, 1981 como se citó en González, 2010 p.2104). Es frecuente ver estos síntomas de dicho síndrome en personas que tienen contacto directo con clientes o usuarios, esto se ve reflejado en un desgaste profesional. El estrés ha sido causal de diversas enfermedades a lo largo de la historia del ser humano, y uno de sus principales detonantes, siempre ha sido asociada al trabajo; El trabajo es la actividad más común a todos los habitantes del planeta y la mayor fuente de desarrollo y bienestar económico, personal y social en cualquier comunidad. No obstante, en el contexto laboral se originan múltiples factores de riesgo para la salud biopsicosocial del individuo y su entorno. (Vieco y Abello, 2014).

Por otro lado (Félix y García, 2018), refieren que el síndrome de burnout es un fenómeno natural en todo organismo, es la respuesta a reacciones específicas en términos de estímulos y, en ese sentido, puede ser positiva y negativa. Lo cierto es que, el estrés es un mecanismo de defensa: Ocurre al nivel del sistema nervioso central, más específicamente en el sistema nervioso simpático, donde el factor liberador de corticotropina estimula la hipófisis anterior a liberar la hormona adrenocorticotrópica (ACTH) en el torrente sanguíneo, que estimulará las glándulas suprarrenales a secretar sustancias como los corticoides y las catecolaminas. Estas sustancias preparan el organismo para actuar, haciendo vasoconstricción, dilatando los alvéolos pulmonares y acelerando la respiración y la frecuencia cardíaca. Además, la hormona ACTH hace que el hígado transforme el glucógeno almacenado en glucosa para los músculos y el cerebro; la adrenalina inhibe las regiones del sistema nervioso responsables del sueño; las pupilas se dilatan y el estómago para de producir jugo gástrico bloqueando la sensación de hambre. El problema existe cuando esta reacción ocurre constantemente. (Tanaka, Deutsch, Carneiro, 2007 p 1)

Es por esto que, según (Osorio y Niño, 2017) el síndrome de burnout se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo”. De esta forma podemos entender, que el síndrome de burnout es una respuesta del organismo, a una situación que genera la necesidad de ser atendida, que despierta preocupación y es un estímulo que no se detiene hasta tanto no se haya logrado suplir o atender correctamente. Fortaleciendo el concepto anterior, González, (2007), aborda el estrés mencionando que “el estrés no es una enfermedad, pero puede llegar a provocarla cuando el individuo percibe que ciertas circunstancias demandan de él (persona) más de lo que

puede dar y esa vivencia pone en peligro su bienestar” (p.249). El burnout es un término de origen inglés que puede traducirse como consumirse o agotarse, también es conocido como el síndrome de desgaste profesional o de agotamiento emocional. Esta enfermedad fue explicada en un inicio por Bradley en 1969 allí comparo como la anomalía psicosocial estaba presente en los miembros de la policía, utilizo la palabra staff burnout.

El termino burnout fue introducida en 1974 por Freudenberg, al ver a los estudiantes de prácticas de un centro de cuidado toxicológica, cuando sucedió que ellos, al pasar los días comenzaron a mal tratar a las personas que debían atender, llevando esta situación a que concluyera que ese trabajo ya no era agradable. Maslach y Jackson en 1986 empiezan a introducir la palabra Síndrome de burnout (SB), en las investigaciones de la psicología científica, definiéndolo como un síndrome de tres dimensiones el cual se desarrolla en los trabajadores cuya área laboral se da al trato con personas por la presencia del baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización, dándose en trabajadores que hacen algún tipo de trabajo con relación en otras personas (Cruz & Puentes, 2017; Alarcón, 2018; como se citó en Vicente de Vera, & Gabarí, 2019).

## MARCO METODOLÓGICO

El interés de indagar la manera en que el Equilibrio en trabajo-persona- familia y su influencia en la calidad de vida laboral llevó a considerar desde la investigación documental, esta clase de reflexión, la cual está fundamentada en comprender la realidad empresarial y social en una estructura metodológica documental. Después de recopilar y analizar la información, se logró un proceso cognitivo que dio como resultado la elaboración de este análisis documental. Uno de los propósitos de la revisión de la literatura es analizar y discernir si la teoría y la investigación anterior sugieren una respuesta (aunque sea parcial) a la pregunta o las preguntas de investigación, o bien si provee una dirección a seguir dentro del planteamiento de nuestro estudio. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.68). Según Hurtado (2008) afirma que una revisión documental es una técnica en donde se recolecta información escrita sobre un determinado tema, teniendo como fin proporcionar variables que se relacionan indirectamente o directamente con el tema establecido, vinculando esta relaciones, posturas o etapas, en donde se observe el estado actual de conocimiento sobre ese fenómeno o problemática existente (Hurtado, 2008 como se citó en Núñez & Villamil, 2017, p.9).

Para la localización de los documentos bibliográficos se utilizaron varias fuentes documentales. Se realizó una búsqueda de diferentes documentos (bibliográfico) de los últimos 5 años (2016-2021) en diferentes bases de datos y buscadores académicos como: Academic Search Complete (Ebsco), Google académico O Scholar, Dialnet Plus, ScienceDirect, Scopus. Se seleccionaron aquellos

documentos que informasen sobre los aspectos relevantes y que se ajustaran en el síndrome de burnout en el balance trabajo- familia el tema a abordar Dentro de la revisión documental del presente trabajo se consultaron 15 referencias Bibliográficas (artículos de investigación). En cuanto a los criterios de exclusión se destacan los siguientes: artículos que no estén relacionados con la temática y/o aquellos que no se encontraban en revistas indexadas.

## Hallazgos

Ahondando el tema de Síndrome de Burnout y calidad de vida Laboral, se contempla la investigación de Vega, Gómez, Caballero & Contreras (2017), denominada: “Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá”, allí se describió la calidad de vida laboral y el Síndrome de Burnout de varios trabajadores del área asistencial de una institución de salud de segundo nivel y así poder verificar si hay relación de estas variables, encontrando que los hallazgos arrojaron una severidad elevada y media de burnout en 38.7% de los individuos; sin embargo, el nivel elevado de realización individual incorporado a la motivación intrínseca constituyó un factor protector ante el nivel elevado de carga en el trabajo y el escaso apoyo de la dirección. La carga laboral se relacionó directamente con la fatiga emocional y recíprocamente con la motivación intrínseca. Se resalta la importancia de una gestión más eficiente y una dirección más centrada en las personas en las instituciones de salud (Vega, Gómez, Caballero & Contreras, 2017, p.1). Cuando la calidad de vida laboral se desequilibra puede generar Estrés laboral y este a su vez podrá llevar a la persona a tener síndrome de burnout; el padecimiento del Síndrome de burnout (SB) el cual conlleva a una desorganización de carácter emocional como la impaciencia, el distanciamiento afectivo, y la irritabilidad con los acudientes, alumnos y compañeros de la organización. Así mismo, se presentan consecuencias como absentismo laboral, baja productividad, desmotivación hacia el ejercicio de la profesión y conducta violenta. (Muñoz, Correa, & Matajudíos, 2020, p.2).

Por último, un desequilibrio en la calidad de vida laboral también podría generar un conflicto trabajo-familia este se ha definido como un medio de conflicto entre diferentes roles en el que las presiones laborales y familiares son dominios mutuamente incompatibles. El conflicto entre las esferas laboral y familiar tiene dos direcciones: el conflicto entre el trabajo y la familia (WFC) se produce cuando las experiencias y los compromisos laborales interfieren con la vida familiar, mientras que el conflicto entre la familia y el trabajo (FWC) surge cuando la responsabilidad familiar interfiere con las obligaciones laborales (Recuero y Segovia, 2021).

## CONCLUSIÓN

El síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional podrá traer consigo un desequilibrio en la calidad de vida laboral. Así entonces el desequilibrio en la calidad laboral de una persona podrá generar conflicto en la relación familia-trabajo y trabajo-familia (Golovina, Kuchina, & Serova, 2019). También se logró, examinar la mediación moderada para abordar las brechas identificadas en nuestra comprensión actual del impacto de las demandas de las TIC. Basados en datos puntuales de dos tiempos, los hallazgos mostraron apoyo a las hipótesis propuestas y amplían la comprensión de dos formas principales. En primer lugar, los hallazgos muestran que la telepresión en el lugar de trabajo media las relaciones entre las demandas de disponibilidad de las TIC, el agotamiento y el conflicto entre el trabajo y la familia de los empleados. Esto sugiere que la telepresión en el lugar de trabajo sirve como un mecanismo psicológico que explica por qué y cómo las percepciones de las demandas de disponibilidad de las TIC se relacionan con el agotamiento de los empleados y el conflicto entre el trabajo y la familia.

Es importante mencionar que, cuando la calidad de vida laboral es negativa traerá consigo unas manifestaciones o enfermedades, como lo son estrés, depresión, ansiedad, síndrome de burnout, conflicto trabajo familia y conflicto familia trabajo, entre otras. El trabajo es una parte fundamental en la vida de las personas y puede brindarles realización personal, satisfacción, calidad de vida e incluso salud. Sin embargo, también puede tener un efecto negativo en la salud física y mental, según el tipo de trabajo, el entorno, las condiciones laborales y la organización del trabajo.

## REFERENCIAS

- [1] Araiza, J. A., & Anaya, E. V. (02 de 09 de 2017). Síndrome de burnout en docentes. Revista de investigación educativa de la redieche. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>.
- [2] Carmen, G., Carmen, Á., Mercedes, A., Fabiola, C., Asunción, M., Asunción, M., & Montserrat, I. (s.f.). Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2009000200005](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005).
- [3] Chávez Orozco, C. A. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. INNOVA Research Journal, 1(9), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55>.
- [4] Felipe, U. J., Juana, P., & Alejandra, G. (22 de Agosto de 2014). Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). Obtenido de

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422015000200447#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20trae,la%20empresa%2C%20deterioro%20de%20la.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422015000200447#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20trae,la%20empresa%2C%20deterioro%20de%20la.)

[5] Golovina, S. Y., Kuchina, Y. A., & Serova, A. V. (2019, July). Increasing the Quality of Working Life: Modern Labor Legislation's Strategic Task. In " Humanities and Social Sciences: Novations, Problems, Prospects"(HSSNPP 2019) (pp. 715-719). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/hssnpp-19.2019.136>.

[6] González, F. (2007). Instrumentos de evaluación psicológica. Cuba: Editorial Ciencias Médicas.

[7] González Cano, M. (2010). Estudio del Burnout y Engagement Académico en estudiantes universitarios.

[8] Hernández. R., Fernández, C., y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación (6 ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V . <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.

[9] Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (24 de 05 de 2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. Obtenido de <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2019.0015.05>.

[10] Ministerio del Trabajo (2014). Decreto 1477: por el cual se expide la tabla de Enfermedades Laborales. Diario Oficial No. 49.234 (5 de agosto de 2014).

[11] Organización Mundial de la Salud. (2017, 9 octubre). Día Mundial de la Salud Mental 2017 – La salud mental en el lugar de trabajo. Organización Mundial de la Salud. [https://www.who.int/mental\\_health/world-mental-health-day/2017/es/](https://www.who.int/mental_health/world-mental-health-day/2017/es/).

[12] Muñoz, C. F., Correa, C. M., & Matajudios, J. F. (2020) Burnout syndrome and coping strategies in early childhood teachers. Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12.pdf>.

[13] Núñez Mera, W. J., & Villamil Melo, L. T. (2017). Revisión documental: El estado actual de las investigaciones desarrolladas sobre empatía en niñas y niños en las edades comprendidas entre los 6 a 12 años de edad surgidas en países latinoamericanos de habla hispana, entre los años 2010 al primer trimestre del 2017 (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5218>.

[14] Osorio, C. C. (2020). Percepción del estrés laboral en situación de trabajo en casa de los docentes de Politécnico Granacolombiano derivado por la cuarentena del COVID.

[15] Osorio, J., y Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.

[16] Recuero, L. H. and Segovia, A. O. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21 - 28. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a5>.

[17] Rodríguez Ramírez, J., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67 <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/html/index.html>.

[18] Vieco, G., y Abelló, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el caribe*, 31(2), 355-385.

[19] López, L., y Campos J. (2005). Evaluación de factores presentes en el estrés laboral. *Revista de Psicología*, 11 (1), 149-163.

[20] Tanaka, K; Deutsh, S y Carneiro, P. (2007). Efecto de la gimnasia laboral en el estrés. *Efdeportes.com, revista digital* 12 (108).

[21] Vega, E., Gómez, J., Caballero, I., & Contreras, F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida labora en personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17 (1), pp. 87-105 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>.

[22] Vicente de Vera, M. I. & Gabari, M. I. (2019). Liderazgo Pedagógico en Educación Secundaria: Aportaciones desde la Evaluación de Burnout-Resiliencia en Docentes. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 104-134. doi:10.17583/ijelm.2018.3519 .