



Análisis teórico del síndrome de Burnout que predisponen en los entornos laborales

Autores:

Danna Luz Rodríguez Blanco

Issi Vanesa Castañeda Arango

Director:

Pedro Jesid Pacheco

Monografía presentada como requisito para optar al título de
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Corporación Universitaria Reformada

Facultad de Ingeniería

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Barranquilla .

2026



Análisis teórico del síndrome de Burnout que predisponen en los entornos laborales

Autores:

Danna Luz Rodríguez Blanco

Issi Vanesa Castañeda Arango

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director:

Pedro Jesid Pacheco

Corporación Universitaria Reformada

Facultad de Ingeniería

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Barranquilla

2026

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN	9
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
Pregunta de Investigación	13
JUSTIFICACIÓN.....	14
OBJETIVOS	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
MARCO TEÓRICO.....	18
MARCO CONCEPTUAL.....	26
MARCO LEGAL	29
MARCO DE ANTECEDENTES.....	34
MÉTODO.....	42
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	48
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	57
REFERENCIAS	59

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.....	24
Comparación de modelos teóricos explicativos del síndrome de Burnout.....	24
Tabla 2.....	33
Marco normativo colombiano sobre riesgo psicosocial y SG-SST.....	33
Tabla 3.....	38
Matriz comparativa de antecedentes de investigación (2020-2025)	38
Tabla 4.....	53
Trazabilidad entre objetivos, resultados y conclusiones	53

RESUMEN

El síndrome de Burnout constituye uno de los problemas más relevantes de la salud mental laboral contemporánea. La presente investigación tiene como finalidad analizar, mediante la modalidad de revisión integrativa de la literatura., la correlación teórica entre algunos los entornos psicosocial intralaboral y la aparición del síndrome de Burnout en el entorno laboral, con énfasis en sus implicaciones para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el contexto colombiano. Se empleó una metodología cualitativa de tipo documental basada en una revisión integrativa de la literatura. El análisis bibliográfico comprendió la revisión de registros en PubMed, Scopus y SciELO aplicando los descriptores burnout, riesgo psicosocial, demandas laborales, estrés laboral y salud ocupacional, con un filtro temporal de 2020 a 2025. Se identificaron 247 documentos, de los cuales 32 cumplieron los criterios de inclusión

actualidad, calidad metodológica, impacto y pertinencia directa con el objetivo de la revisión y fueron analizados en profundidad. Los principales hallazgos evidencian que la sobrecarga cuantitativa, la poca autonomía, bajo rendimiento de apoyo social y la inequidad en las recompensas constituyen los factores psicosociales con mayor peso explicativo del síndrome. El modelo de Demandas-Recursos Laborales (JD-R) y el modelo tridimensional de Maslach ofrecen mayor capacidad integradora para orientar programas de vigilancia epidemiológica. Como aporte diferencial, la revisión integra en un único marco analítico los cinco modelos teóricos dominantes del Burnout y los articula explícitamente con las exigencias del SG-SST colombiano, vacío que la literatura hispanoamericana reciente no había resuelto de manera sistemática. Se concluye que la dispersión conceptual entre modelos dificulta la

implementación de estrategias preventivas coherentes desde el SG-SST, y que resulta urgente articular los desarrollos teóricos con las exigencias normativas vigentes en Colombia.

Palabras clave: síndrome de Burnout, riesgo psicosocial, salud laboral, factores intralaborales, SG-SST.

ABSTRACT

Burnout syndrome represents one of the most pressing challenges in contemporary occupational mental health. This graduate monograph aims to analyze, through an integrative literature review, the theoretical relationship between intralaboral psychosocial risk factors and the onset of Burnout syndrome in the workplace, with particular emphasis on its implications for the Occupational Safety and Health Management System (SG-SST) in the Colombian context. A qualitative documentary approach with an integrative review design was adopted. PubMed, Scopus, SciELO, Redalyc, and Google Scholar were searched using the descriptors burnout, psychosocial risk, job demands, occupational stress, and occupational health, filtered to publications from 2020 to 2025. A total of 247 documents were identified, of which 32 met the inclusion criteria currency, methodological quality, impact, and direct relevance to the review objective and were thoroughly analyzed. Key findings reveal that quantitative overload, lack of autonomy, low social support, and reward imbalance represent the psychosocial factors with the greatest explanatory weight. The Job Demands-Resources model (JD-R) and Maslach's tridimensional model offer the strongest integrative capacity for guiding epidemiological surveillance programs. As a differential contribution, the review integrates the five dominant theoretical models of Burnout into a single analytical framework and explicitly links them to Colombia's SG-SST requirements, addressing a gap that recent Spanish-language literature had not systematically resolved. It is concluded that conceptual fragmentation among theoretical models hinders the implementation of coherent preventive strategies within the SG-SST framework, and that bridging theoretical developments with current Colombian regulatory requirements is urgently needed.

Keywords: burnout syndrome, psychosocial risk, occupational health, intralaboral factors, occupational safety and health management system.

INTRODUCCIÓN

En el mundo del trabajo se ha experimentado transformaciones profundas en las últimas décadas: la aceleración tecnológica, la economía de la urgencia, la hiperconectividad y las nuevas formas de organización productiva han rediseñado el paisaje de los riesgos laborales. En este escenario, los factores de riesgo psicosocial han pasado a ocupar un lugar central en la agenda de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), al punto de que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) estima que el estrés laboral y los trastornos mentales vinculados al trabajo representan pérdidas superiores al 4 % del producto interno bruto mundial por ausentismo, presentismo y reducción de la productividad.

Ante este panorama, el síndrome surge como un estado de agotamiento crónico derivado de la exposición sostenida a demandas laborales no gestionadas emerge como una de las respuestas psicológicas más documentadas y, a la vez, menos prevenidas en el ámbito organizacional. La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo reconoció formalmente en la undécima edición de la organización Internacional de Enfermedades (CIE-11) como prodigio ocupacional resultante de la tensión crónica en el lugar de diligenciar lo que no ha sido gestionado con éxito, diferenciado por tres dimensiones: cansancio, alejamiento mental de la ocupación y reducción de la efectividad profesional (OMS, 2019). Esta inclusión, vigente desde enero de 2022, otorga legitimidad clínica y normativa al fenómeno, aunque no equivale automáticamente a su reconocimiento como enfermedad laboral en todos los sistemas jurídicos nacionales.

En América Latina, las cifras son igualmente preocupantes. Un metaanálisis realizado por Salvagioni et al. (2022) en países de la región encontró prevalencias de Burnout que oscilan entre el 18 % y el 52 % del sector y de la herramienta de medición utilizado. En Colombia, estudios recientes aplicando el Maslach Burnout Inventory en poblaciones de

trabajadores del sector salud, educativo y administrativo reportan proporciones de hasta el 34 % con niveles moderados o altos del síndrome (Gómez-Ortiz y Moreno, 2021; Ministerio del Trabajo, 2022). La Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo (ENCST) ha venido informando de forma continua que más del 60 % de los trabajadores colombianos manifiestan la exposición frecuente a los factores de riesgo psicosocial como son la carga laboral excesiva, la falta de reconocimiento y la ambigüedad de rol.

A pesar de la magnitud del problema que representa, la literatura científica pone de manifiesto una gran dispersión conceptual en la manera de entender la relación de los factores psicosociales y el Burnout, existiendo, al menos, cinco grandes modelos teóricos que intentan dar cuenta de esta relación: el modelo tridimensional de Maslach, el modelo Demandas-Recursos Laborales (JD-R), el modelo Demanda-Control-Apoyo de Karasek, el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist y el modelo de Ajuste Persona-Entorno; esta expansión de los modelos teóricos, lejos de facilitar la acción preventiva del Burnout, la complica, dado que cada uno de los modelos teóricos prioriza una serie de variables y prescribe unos determinados tipos de intervención.

Esta situación da sentido a la realización de una revisión integrativa que integre, contraste y analice críticamente esos y dichos desarrollos teóricos. Para el SST en Colombia, contar con una síntesis actualizada y con una fundamentación metodológicamente adecuada resulta necesario para poder diseñar de manera adecuada programas de vigilancia epidemiológica, de intervención psicosocial o de prevención, bien fundamentados teóricamente y que respondan también a las exigencias del marco normativo nacional, en el que pueden citarse la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2764 de 2022, el Decreto 1072 de 2015 o el Decreto 1477 de 2014.

La presente investigación se organiza de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta la incógnita y el argumento, a continuación, el marco conceptual y legal; posteriormente se presenta la metodología de revisión integrativa que han seguido; después se presenta la discusión crítica de los modelos y los factores de riesgo encontrados; y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, dirigidas a la práctica de las organizaciones y a la investigación futura.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El síndrome es considerado uno de los principales efectos de la ansiedad laboral crónica cuando este no se controla de manera adecuada. En la actualidad, representa uno de los riesgos psicosociales de mayor impacto, ya que afecta tanto el bienestar de los empleados como la eficiencia y rendimiento de las organizaciones. La Organización Mundial de la Salud (OMS) incluyó este síndrome en la undécima edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), donde lo define como un fenómeno asociado exclusivamente al ámbito laboral. Aunque no se clasifica como un trastorno psiquiátrico, su incorporación reconoce la importancia clínica y ocupacional de esta condición, fortaleciendo el debate sobre sus implicaciones para los sistemas de salud y de protección laboral en diferentes países (OMS, 2019). Diversas investigaciones evidencian que el Burnout constituye un problema de alcance mundial. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), el estrés relacionado con el trabajo afecta a una parte importante de la población laboral. Asimismo, el metaanálisis desarrollado por Lal. (2022) muestra que la prevalencia de las manifestaciones asociadas al síndrome oscila entre el 15 % y el 40 % de los trabajadores, aunque estos porcentajes pueden variar según el sector económico y el instrumento de evaluación utilizado. En el ámbito de la salud, la incidencia ha sido especialmente alta y se incrementó de manera significativa durante la pandemia por COVID-19, situación ampliamente documentada por Lasalvia et al. (2021). En Colombia, la situación no es distinta. La Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo reportó que los agentes de riesgo psicosocial encabezaron la lista de riesgos identificados por las empresas colombianas, y estudios posteriores han confirmado la persistencia de esta tendencia (Ministerio del Trabajo, 2022). Pese a la existencia de un marco normativo robusto que incluye la Resolución 2646 de 2008 sobre factores de riesgo psicosocial y la Resolución 2764 de 2022 que adopta la Batería de

Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la implementación efectiva de programas preventivos en las organizaciones sigue siendo fragmentaria e inconsistente.

Uno de los obstáculos estructurales para esta implementación reside precisamente en la dispersión conceptual que caracteriza el campo. Los modelos teóricos disponibles para explicar el Burnout desde el pionero trabajo de Maslach y Jackson (1981) hasta los desarrollos más recientes del modelo JD-R (Bakker y Demerouti, 2017) difieren en sus supuestos epistemológicos, en las variables que privilegian y en las intervenciones que prescriben. Esta multiplicidad, si no es analizada críticamente, puede conducir a que los especialistas en SST adopten marcos de referencia inconsistentes entre sí, diseñen instrumentos de evaluación con escasa validez ecológica o implementen estrategias de intervención sin un fundamento teórico coherente.

En consecuencia, se identifica un vacío en la literatura científica en lengua española actualizada que integre y contraste sistemáticamente los principales modelos explicativos del Burnout desde una perspectiva orientada a la prevención en el contexto del SG-SST colombiano. La presente monografía busca contribuir a cerrar este vacío.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son la correlación de los entornos laborales y psicosocial que surgen en el síndrome de Burnout qué modelos explicativos ofrecen mayor capacidad para orientar estrategias preventivas desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?

JUSTIFICACIÓN

Dimensión Científica

Desde una perspectiva científica, esta monografía se justifica por la necesidad de consolidar y analizar de manera crítica los diferentes enfoques teóricos que explican el síndrome de Burnout. A pesar de que este fenómeno ha sido ampliamente investigado desde las aportaciones iniciales de Freudenberger (1974) y de Maslach y Jackson (1981), la existencia de diversos modelos conceptuales ha dado lugar a interpretaciones variadas que dificultan una comprensión integral y limitan el avance sistemático del conocimiento. En este sentido, desarrollar una revisión integrativa que examine y compare los principales modelos explicativos —como el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), el Modelo Demanda-Control de Karasek, el Modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, el modelo propuesto por Maslach y el Modelo de Ajuste Persona-Entorno— considerando aspectos como su fundamento teórico, capacidad explicativa y utilidad para su aplicación en contextos organizacionales, constituye un aporte relevante para la psicología organizacional y la salud ocupacional.

Dimensión Metodológica

Desde la perspectiva metodológica, esta monografía representa un aporte al desarrollo de las revisiones integrativas dentro del campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el ámbito hispanohablante. Este tipo de metodología, aunque menos utilizada que las revisiones sistemáticas tradicionales, resulta especialmente pertinente cuando se busca reunir y analizar evidencia proveniente de diferentes enfoques teóricos y metodológicos (Whittemore y Knafl, 2005). Asimismo, la descripción clara y detallada del proceso de búsqueda, selección y análisis de la información favorece la transparencia de la investigación y permite que este trabajo pueda ser tomado como referencia para futuros estudios de características similares en el contexto iberoamericano.

Dimensión Disciplinar

Para la Seguridad y Salud en el Trabajo como disciplina, la monografía ofrece un insumo teórico para el diseño de Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) de riesgo psicosocial, para la priorización de factores de intervención en la evaluación de peligros y para la formación de especialistas que requieren comprender el sustento científico de las herramientas normativas que utilizan cotidianamente, en especial la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo.

Dimensión Normativa

Colombia dispone de uno de los marcos regulatorios más completos de América Latina en materia de riesgo psicosocial. La Resolución 2646 de 2008 impuso la obligación de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y hacer un seguimiento de los factores de riesgo psicosocial; la Resolución 2764 de 2022 actualizó los instrumentos de medición; el Decreto 1072 de 2015 consolidó el SG-SST como sistema de aplicación obligatoria para todos los empleadores o responsables; y el Decreto 1477 de 2014 reconoció las enfermedades del grupo IV condrogenerativas entre ellas las patologías mentales asociadas a las condiciones de trabajo como enfermedades laborales. La efectividad de todas estas normativas depende en gran medida que los profesionales SST internalicen adecuadamente los mecanismos causales que las avalan. Esta monografía articula entre sí esta comprensión teórica y el imperativo normativo.

Dimensión Social

Como problema social, el Burnout no se concibe solamente como un problema personal dado que afecta directamente la calidad de los servicios prestados, trastorna el clima

organizacional, aumenta la rotación de los trabajadores y genera costes importantes para los sistemas de salud y seguridad social. Comprender mejor sus determinantes psicosociales y, a la vez, contar con modelos teóricos sólidos para dirigir la prevención, es, en última instancia, una contribución al bienestar colectivo y a la construcción de lugares de trabajo más saludables y sostenibles.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar por medio de un análisis la relación teórica existente entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y la aparición del síndrome del desgaste profesional (Burnout), con el objetivo de detectar aquellos modelos explicativos que poseen una mayor capacidad para guiar la propuesta de estrategias preventivas, dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Objetivos Específicos

1. Identificar y caracterizar los principales modelos teóricos que explican el síndrome de Burnout y su relación con los factores de riesgo psicosocial intralaboral, a partir de un análisis investigativo publicados entre 2020 y 2025.
2. Categorizar los entornos de riesgo psicosocial intralaboral que, según la evidencia teórica revisada, presentan mayor capacidad predictiva del síndrome de Burnout en el entorno laboral.

3. Contrastar críticamente los modelos teóricos identificados con base en su poder explicativo, sus fortalezas, sus limitaciones y su aplicabilidad en el contexto del SG-SST colombiano.
4. Derivar implicaciones prácticas y normativas para la prevención del síndrome de Burnout desde el marco del SG-SST, con base en los hallazgos de la revisión.

MARCO TEÓRICO

Evolución Histórica del Concepto de Burnout

El término burnout fue introducido en el vocabulario científico por Herbert Freudenberger en 1974, quien lo empleó para describir el estado de agotamiento y frustración que observó en voluntarios de clínicas de salud mental que trabajaban bajo condiciones de alta exigencia emocional. En su conceptualización original, Freudenberger (1974) lo describió como el resultado de dedicar demasiado y recibir demasiado poco, enfatizando la dimensión del agotamiento de los recursos personales, fue Christina Maslach quien dotó al constructo de rigor empírico y de un marco de medición sistemático, aspectos que lo consolidaron como objeto de estudio científico legítimo (Maslach y Jackson, 1981).

La investigación sobre el Burnout durante las décadas de 1980 y 1990, a pesar de los nuevos avances del modelo tridimensional y su instrumento de medición correspondiente, el Maslach Burnout Inventory (MBI), no daba pie a muchas cuestiones, pero a partir de la década del 2000 se amplía el debate con el modelo JD-R (Demerouti et al., 2001) que aporta una visión más flexible y aplicable a más tipos de ocupaciones. Ya en la segunda y la tercera décadas del siglo XXI se ha llegado a una considerable expansión del Burnout como problema, por encima de los propios sectores de servicios humanos, que se ha documentado en casi todas las categorías ocupacionales y con la pandemia del COVID-19 como potenciador de sus determinantes psicosociales (Giorgi et al., 2021).

Modelo Tridimensional de Maslach

El modelo formulado por Maslach y Jackson (1981), y luego perfeccionado por Maslach et al. (2001), define el Burnout como un tipo de síndrome que se desarrolla a partir de un típico contexto de exposición crónica a las demandas estresantes que poseen un componente interpersoal. El síndrome se estructura en tres dimensiones básicas y

necesariamente interrelacionadas: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo en versiones más recientes, y disminución de la sensación de eficacia personal.

El agotamiento emocional es la manifestación central del síndrome; es la sensación de que los propios recursos afectivos se han agotado; La despersonalización, por su parte, aparece como una respuesta adaptativa disfuncional al agotamiento emocional: la persona genera una cierta distancia afectiva hacia sus tareas y, en el caso de profesiones de ayuda, hacia los destinatarios de las tareas atendidas, mostrando actitudes cínicas o de indiferencia. La baja eficacia profesional remite a la realidad de la percepción de incompetencia y de la sensación de pérdida del sentido de logro personal, dimensión que en las versiones revisadas del modelo es entendida como mucho más independiente (Leiter y Maslach, 2016).

La fortaleza de este modelo radica en su operacionalización robusta a través del MBI, que cuenta con décadas de datos normativos y estudios de validación en múltiples contextos culturales y ocupacionales. Su limitación principal consiste en que fue originalmente desarrollado a partir de profesionales de servicios humanos, lo que plantea dudas sobre su universalidad en ocupaciones con características radicalmente distintas (Schaufeli et al., 2020).

Modelo Demandas-Recursos Laborales (JD-R)

Formulado inicialmente por Demerouti et al. (2001) y refinado extensamente por Bakker y Demerouti (2017), el modelo JD-R constituye actualmente el marco teórico más utilizado en la exploración sobre Burnout a nivel mundial, en parte por su flexibilidad para adaptarse a distintos contextos ocupacionales. Su premisa central es que las condiciones de trabajo pueden organizarse en dos grandes clases: las demandas laborales aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo

sostenido y generan costos fisiológicos o psicológicos y los recursos laborales aquellos aspectos que son funcionales para alcanzar los objetivos de trabajo, reducen las demandas y estimulan el desarrollo personal y el aprendizaje.

Según el modelo, las demandas laborales elevadas activan un proceso de deterioro de la salud que, cuando se mantiene en el tiempo, conduce al agotamiento y, eventualmente, al Burnout. Paralelamente, la ausencia o insuficiencia de recursos laborales activa un proceso motivacional negativo caracterizado por el desenganche del trabajo. La interacción entre demandas y recursos es central: los recursos pueden amortiguar el efecto negativo de las demandas, y las demandas elevadas pueden, paradójicamente, potenciar el valor motivacional de los recursos disponibles (Bakker y Demerouti, 2017).

Una evolución teórica importante del modelo es la incorporación de los recursos personales como la autoeficacia, la resiliencia y el optimismo como moderadores del proceso de deterioro. Esta extensión permite comprender por qué ante condiciones objetivamente similares algunos trabajadores desarrollan Burnout y otros no, introduciendo variables disposicionales sin renunciar al énfasis en los determinantes organizacionales (Schaufeli y Taris, 2014).

Modelo Demanda-Control-Apoyo (Karasek)

El modelo de Demanda-Control propuesto por Karasek (1979) y ampliado posteriormente con la dimensión de apoyo social por Johnson y Hall (1988) dando lugar al modelo Demanda-Control-Apoyo (DCA) fue uno de los primeros intentos sistemáticos de relacionar las condiciones de trabajo con los resultados de salud del trabajador. Su postulado central es que el mayor riesgo de tensión psicológica y sus consecuencias sobre la salud se produce cuando un trabajador enfrenta altas demandas psicológicas combinadas con bajo

control sobre su trabajo baja latitud de decisión. Esta condición, denominada trabajo de alta tensión (high-strain job), se asocia con mayor probabilidad de desarrollar trastornos de salud mental, incluido el Burnout.

La adición de la variable del apoyo social supone una aportación fundamentalmente protectora, pues si se presentan condiciones de elevada tensión pero el apoyo de superiores y compañeros es fuerte, se ocasionan menores consecuencias de tipo negativo que en los casos de aislamiento social laboral. El riesgo del triple riesgo de alta demanda, bajo control y bajo apoyo constituye la base de la condición de iso-strain, que se define como el estado de mayor riesgo psicosocial que queda recogido en el modelo (Johnson y Hall, 1988).

Ese es el motivo por el cual, dado su marco de aplicación y su utilidad para ayudar a identificar grupos ocupacionales de alto riesgo, el modelo DCA ha sido objeto de críticas, principalmente por su extrema parsimonia, pues al reducir la complejidad de las condiciones de trabajo a tres dimensiones, descarta otras muy relevantes, como la justicia organizacional, la claridad de rol o las demandas emocionales propias de las ocupaciones de tipo muy determinado/a (Van der Doef y Maes, 1999).

Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (Siegrist)

Proporcionado por Johannes Siegrist (2002), el modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (que se abrevia ERI en inglés) parte de una orientación recíproca social para dar cuenta del estrés laboral y sus consecuencias para la salud. Su idea fundamental es que el trabajo conlleva un contrato social de intercambio: el trabajador pone en juego esfuerzo y exigencias externas a cambio de recompensas (salario, estima, seguridad laboral y perspectivas de desarrollo). Un desajuste crónico entre el esfuerzo elevado y las recompensas que se

perciben como insuficientes produce una respuesta de estrés y un mayor riesgo de deterioro de la salud mental y física.

Un rasgo distintivo del modelo es la incorporación del sobrecompromiso (overcommitment) como variable disposicional: ciertos trabajadores, por características de personalidad o valores laborales, tienden a comprometerse en exceso con su trabajo y a subestimar sistemáticamente las demandas que enfrentan, lo que los hace especialmente vulnerables al desequilibrio esfuerzo-recompensa. La convergencia entre alto esfuerzo, bajas recompensas y alto sobrecompromiso configura el escenario de mayor riesgo de Burnout dentro del modelo (Siegrist et al., 2004).

El modelo ERI ha mostrado validez predictiva consistente en estudios longitudinales realizados en Europa, Asia y América Latina, y resulta especialmente relevante en el contexto colombiano dado que la dimensión de recompensas en particular la seguridad laboral y el reconocimiento social constituye una fuente de insatisfacción frecuente en el mercado de trabajo nacional (Gómez-Ortiz y Moreno, 2021).

Modelo de Ajuste Persona-Entorno

El modelo de Ajuste Persona-Entorno (Person-Environment Fit, P-E Fit) propone que el bienestar o el malestar laboral no son el resultado de características aisladas del individuo o del ambiente de trabajo, sino de la congruencia o desajuste entre ambos. En el campo del Burnout, Leiter y Maslach (2004) desarrollaron una versión específica el modelo de Áreas de Vida Laboral que identifica seis dimensiones en las que puede producirse el ajuste o desajuste: carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, equidad y valores.

El desajuste en cualquiera de estas áreas actúa como predictor de agotamiento; la acumulación de desajustes en múltiples áreas potencia exponencialmente el riesgo. Desde esta

perspectiva, las intervenciones más efectivas no son las que se centran únicamente en el individuo o únicamente en la organización, sino las que buscan reconfigurar la relación entre ambos, mejorando la congruencia entre las necesidades y capacidades del trabajador y las demandas y recursos que ofrece el entorno laboral.

Relación Causal entre Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout

La revisión de la literatura permite, en efecto, identificar un conjunto de factores psicosociales intralaborales que, de forma consistente en los distintos modelos y estudios, aparecen relacionados con la aparición del Burnout. Entre los más robustamente evidenciados, encontramos: la sobrecarga del trabajo tanto en lo que se refiere a la cantidad como la calidad del trabajo, la falta de control o de autonomía sobre las propias tareas, el conflicto y la ambigüedad de rol, el bajo apoyo social de los superiores y los compañeros de trabajo, la exposición a la emoción intensa, la percepción de injusticia organizacional y el desajuste entre esfuerzo y recompensa (Bakker y Demerouti, 2017; Leiter y Maslach, 2016; Siegrist, 2002).

La secuencia causal que ofrece la literatura parte del reconocimiento de que los referidos factores, sostenidos durante períodos prolongados pueden llegar a activar mecanismos de regulación emocional disfuncional supresión, evitación, desconexión afectiva que van erosionando progresivamente los recursos psicológicos de la persona trabajadora. Este proceso de deterioro acumulativo no respeta sectores ni jerarquías: aunque su prevalencia es mayor en profesiones de alta demanda relacional, está documentado en prácticamente todos los contextos ocupacionales (Giorgi et al., 2021; Schaufeli et al., 2020).

Tabla 1*Comparación de modelos teóricos explicativos del síndrome de Burnout*

Modelo	Autores	Variables clave	Fortalezas	Limitaciones	Relación con SST
Tridimensional	Maslach y Jackson (1981); Maslach et al. (2001)	Agotamiento, despersonalización, baja eficacia	Sólida operacionalización; MBI con amplia validez	Foco inicial en servicios humanos; debate sobre dimensionalidad	Base para PVE y vigilancia epidemiológica
JD-R	Demerouti et al. (2001); Bakker y Demerouti (2017)	Demandas, recursos laborales y personales	Flexible; aplicable a todas las ocupaciones	Puede identificar demasiadas variables sin jerarquizarlas	Guía el diseño de intervenciones organizacionales
Demanda-Control-Apoyo	Karasek (1979); Johnson y Hall (1988)	Demandas, control, apoyo social	Parsimonioso; robusto en estudios epidemiológicos	Excluye recompensas, claridad de rol y demandas emocionales	Útil para análisis de puestos de trabajo de alto riesgo
Esfuerzo-Recompensa	Siegrist (2002)	Esfuerzo, recompensa, sobrecompromiso	Incluye dimensión disposicional; validez predictiva longitudinal	Menor cobertura de recursos organizacionales	Orienta políticas de remuneración y reconocimiento
Ajuste Persona-Entorno	Leiter y Maslach (2004)	Congruencia en seis áreas de vida laboral	Integrador; prescribe intervenciones	Menos operacionalizado; medición compleja	Fundamenta programas de rediseño del trabajo

Modelo	Autores	Variables clave	Fortalezas	Limitaciones	Relación con SST
			s en múltiples niveles		

Nota. Elaboración propia con base en Bakker y Demerouti (2017), Maslach et al. (2001), Siegrist (2002) y Leiter y Maslach (2004).

MARCO CONCEPTUAL

El presente apartado define y precisa los conceptos fundamentales que articulan el análisis desarrollado en esta monografía. A diferencia del marco teórico que aborda los modelos explicativos de manera amplia, el marco conceptual ofrece definiciones operativas orientadas al uso específico que se hace de cada término a lo largo del documento.

Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout se entiende, en el contexto de esta monografía, como un fenómeno ocupacional resultante del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado con éxito, caracterizado por tres dimensiones: agotamiento emocional o energético, distanciamiento mental creciente del trabajo propio o sentimientos de negativismo o cinismo relativos al trabajo y eficacia profesional reducida (OMS, 2019). Esta definición, adoptada en la CIE-11, es la que orienta el análisis teórico y la discusión de los factores de riesgo psicosocial en el presente trabajo.

Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Los factores de riesgo psicosocial intralaboral son aquellas condiciones propias del entorno de trabajo derivadas de la organización del trabajo, la gestión, el contenido de las tareas y el entorno relacional que, cuando resultan inadecuadas o desequilibradas en relación con las capacidades y necesidades del trabajador, tienen la capacidad de afectar negativamente la salud y el bienestar psicológico de la persona (Resolución 2646, 2008; Ministerio del Trabajo, 2010). Se diferencian de los factores extralaborales condiciones del entorno familiar y social y de las condiciones individuales o personales de cada trabajador.

Demandas Laborales

Las demandas laborales son los aspectos físicos, cognitivos, emocionales, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido por parte del trabajador y que, por tanto, están asociadas a costos fisiológicos y/o psicológicos (Demerouti et al., 2001). Entre las demandas más relevantes para el Burnout se identifican la carga cuantitativa, la complejidad cognitiva, las demandas emocionales, el conflicto de rol y las condiciones de trabajo desfavorables.

Recursos Laborales

Los recursos laborales son los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales para alcanzar los objetivos de trabajo, reducir las demandas y sus costos asociados, o estimular el crecimiento personal y el desarrollo profesional (Bakker y Demerouti, 2017). El apoyo social, la autonomía, la retroalimentación, las oportunidades de desarrollo y la claridad de rol son ejemplos paradigmáticos de recursos laborales.

Agotamiento Emocional

El agotamiento emocional hace referencia a la sensación de que los propios recursos emocionales se han agotado o consumido, de que ya no queda reserva afectiva para continuar respondiendo a las exigencias interpersonales del trabajo. Constituye la dimensión central y más estudiada del síndrome de Burnout, y su medición es el eje del subescala de agotamiento del MBI (Maslach y Jackson, 1981; Leiter y Maslach, 2016).

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

El SG-SST es el sistema obligatorio que deben implementar todos los empleadores en Colombia, definido por el Decreto 1072 de 2015, que consiste en el de aumento de una evolucion lógica y por etapas, basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores. En el marco del SG-SST, la gestión del riesgo psicosocial y la prevención del Burnout se articulan a través de los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE).

Interacción entre los Conceptos

Lo previamente señalado no actúa de forma aislada, sino que forma una cadena de elementos interrelacionados, a partir de los cuales se puede sostener la aparición del síndrome de Burnout. Los factores de riesgo psicosocial intralaboral se concretan en demandas laborales cuando superan la capacidad de respuesta de la persona trabajadora y, ante la ausencia de recursos laborales que amortigüen el impacto de las demandas laborales, acaban dando lugar al agotamiento emocional, que podemos considerar como la dimensión esencial y constitutiva del síndrome de Burnout. Es así, pues, que el SG-SST es el instrumento institucional que tiene una organización para intervenir sobre cualquier punto de esa cadena: identificando factores de riesgo (evaluación psicosocial), modificando el equilibrio entre las demandas y los recursos (rediseño del trabajo) o vigilancia sobre la aparición de agotamiento emocional (PVE de riesgo psicosocial). De esta forma entendida, el marco conceptual da paso a un modelo operativo que explica la relación entre el Burnout y la gestión de la SST.

MARCO LEGAL

En las últimas décadas, Colombia ha desarrollado un marco normativo en materia de riesgos psicosociales, aunque el mismo no se refiere explícitamente al síndrome de Burnout como diagnóstico en ninguna de sus normas, sí establece las obligaciones legales y los instrumentos del Sistema de Gestión necesario para su prevención, detección y control en el medio laboral. Se presentan a continuación las normas más sobresalientes.

Ley 1562 de 2012

La Ley 1562 de 2012 modificó la Ley 100 de 1993 y, con ello, el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia, ampliando el alcance, la cobertura y el contenido del sistema de protección de las personas trabajadoras. Su importancia para la salvaguarda de la prevención del Burnout se encuentra, en primer lugar, en la ampliación de la definición del concepto de accidente de trabajo y enfermedad laboral al reconocer expresamente que las patologías de origen psicosocial pueden dar lugar a enfermedades laborales cuando se acredita la relación con las condiciones de trabajo; y en segundo término, en la ampliación de las obligaciones del empleador en prevención de riesgos y del trabajador en derechos a la protección integral de su salud.

Decreto 1072 de 2015

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) compila la legislación laboral colombiana y a su vez en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 contiene las disposiciones básicas según las normas del SG-SST. Esta norma es la norma base de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el país, puesto que obliga a los empleadores a implementar el sistema teniendo como base el ciclo PHVA. Dentro del componente de

identificación de peligros y valoración de riesgos se debe identificar, priorizar e intervenir de forma sistemática el riesgo psicosocial incluyendo factores desencadenantes del Burnout. Por su parte, la Resolución 0312 de 2019 complementa dicha norma, ya que establece los estándares mínimos del SG-SST de acuerdo con el número de colaboradores y categorías de riesgo de la empresa.

Resolución 2646 de 2008

La Resolución 2646 de 2008, expedida por el Ministerio de la Protección Social, constituye la norma más específica en materia de riesgo psicosocial en el ordenamiento colombiano. Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Define los factores intralaborales, extralaborales e individuales, y su interacción con los efectos sobre la salud, entre los que menciona explícitamente el estrés ocupacional y los trastornos mentales relacionados con el trabajo. Su mandato de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial es el fundamento normativo sobre el que se construyen los PVE relacionados con Burnout.

Resolución 2764 de 2022

La Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del Trabajo adoptó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial como el instrumento oficial para la medición del riesgo psicosocial en las empresas colombianas. Esta batería incluye cuestionarios de condiciones intralaborales, extralaborales y de estrés, validados para la población trabajadora colombiana. Su adopción como estándar obligatorio cierra la brecha entre el imperativo normativo de identificar el riesgo psicosocial y la disponibilidad de herramientas de medición estandarizadas, lo que facilita la comparabilidad de resultados entre

empresas y la construcción de planes de trabajo anuales coherentes con los hallazgos de la evaluación.

Decreto 1477 de 2014

El Decreto 1477 de 2014 implementó en Colombia la Tabla de Enfermedades Laborales que por primera vez reconoce explícitamente, en la norma colombiana, un conjunto de enfermedades mentales y del comportamiento vinculadas al trabajo en mención (Grupo IV). En dicho grupo se numeran los trastornos de adaptación, los trastornos de ansiedad, la depresión y el agotamiento vital, que son patologías que clínicamente se superponen a las secuelas del síndrome de Burnout, síndromes que aunque no se encuentren nominalmente listados como enfermedad laboral en el decreto sí pueden catalogarse como tales cuando se puede demostrar la relación de causalidad con condiciones de trabajo concretas.

Aplicabilidad y Retos de Implementación del Marco Normativo

Leído en su conjunto, el marco normativo colombiano sobre riesgo psicosocial es, en comparación con el de la región, consistente, robusto y a la vez coherente: incluye la identificación (Resolución 2646), la medición estandarizada (Resolución 2764), la gestión sistémica (Decreto 1072), el reconocimiento como enfermedad profesional (Decreto 1477 y Ley 1562) y los estándares mínimos de cumplimiento (Resolución 0312). Su efectiva aplicabilidad encuentra al menos tres dificultades recurrentes que han sido documentadas por la literatura y los antecedentes que hemos repasado en esta monografía. La primera de ellas corresponde a la brecha entre el cumplimiento formal y la gestión sustantiva, dado que muchas organizaciones aplican la batería psicosocial como requerimiento documental sin encontrar conexión con planes de intervención fundamentados teóricamente (Orozco-López et al., 2024).

La segunda radica en la falta de un marco teórico explícito asociado a la normativa ya que la Resolución 2646 y la Resolución 2764 no hacen prescripción alguna en relación a un modelo teórico de referencia, dejando al criterio de cada cual la interpretación de los resultados de la evaluación psicosocial, con el riesgo de decisiones poco fundamentadas. La tercera es la limitación de capacidad institucional, particularmente en pequeñas y medianas empresas, que enfrentan mayores dificultades para implementar PVE de riesgo psicosocial sostenidos en el tiempo, dado el costo técnico y humano que ello implica. Estas tres dificultades constituyen los principales retos que enfrentan las organizaciones colombianas para transformar el marco normativo en prevención efectiva del Burnout, y son retomadas en la discusión y en las recomendaciones de este trabajo.

Tabla 2*Marco normativo colombiano sobre riesgo psicosocial y SG-SST*

Norma	Año	Obligación principal	Implicación para prevención del Burnout	Acción en SG-SST
Ley 1562	2012	Amplía definición de enfermedad laboral	Reconoce patologías psicosociales como enfermedades laborales potenciales	Calificación de origen y reporte a ARL
Decreto 1072	2015	Reglamenta el SG-SST bajo ciclo PHVA	Exige identificar y controlar el riesgo psicosocial	Matriz de peligros; PVE psicosocial
Resolución 2646	2008	Gestión integral del riesgo psicosocial	Define factores intralaborales y obliga a vigilancia epidemiológica	Evaluación y plan de intervención psicosocial
Resolución 2764	2022	Adopta batería oficial de evaluación psicosocial	Estandariza la medición de factores de riesgo vinculados al Burnout	Aplicación periódica de la batería y análisis de resultados
Decreto 1477	2014	Tabla de Enfermedades Laborales (Grupo IV)	Reconoce trastornos mentales laborales; permite calificación de Burnout severo	Registro, calificación y rehabilitación
Resolución 0312	2019	Estándares mínimos del SG-SST	Establece requisitos de cumplimiento en SST según tamaño y riesgo	Autoevaluación y plan de mejora continua

Nota. Elaboración propia con base en la normativa colombiana vigente.

MARCO DE ANTECEDENTES

La revisión de antecedentes que se presenta a continuación incluyó estudios publicados entre 2020 y 2025, seleccionados de un conjunto inicial más amplio por su actualidad, calidad metodológica, impacto y relación directa con los objetivos de la monografía, descartando aquellos con hallazgos redundantes frente a estudios de mayor rigor ya incluidos. Los antecedentes se organizan en tres categorías: internacionales, latinoamericanos y colombianos, y cada bloque cierra con un análisis comparativo que identifica convergencias, contradicciones, vacíos y oportunidades de investigación futura, en lugar de limitarse a una enumeración de estudios.

Antecedentes Internacionales

Lasalvia et al. (2021) realizaron un metaanálisis sobre Burnout en profesionales de la salud durante la pandemia de COVID-19, analizando 65 estudios con una muestra combinada superior a 80,000 participantes. Sus hallazgos confirman que la sobrecarga de trabajo, la falta de equipos de protección y el bajo apoyo organizacional constituyeron los factores de riesgo más prevalentes durante el período pandémico, con tasas de Burnout entre 30 % y 50 % en distintos países.

Schaufeli et al. (2020) publicaron una revisión comprehensiva del estado del arte sobre Burnout en *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, en la que argumentan que la distinción conceptual entre Burnout y depresión continúa siendo un problema no resuelto, y que la investigación futura debería adoptar diseños longitudinales para clarificar la direccionalidad causal entre factores de riesgo y síndrome.

Giorgi et al. (2021) examinaron el Burnout en trabajadores de servicios esenciales durante el confinamiento en Italia, encontrando que el conflicto trabajo-familia, las demandas

cognitivas asociadas al teletrabajo y la falta de recursos tecnológicos adecuados se configuraron como nuevos factores de riesgo emergentes que los modelos teóricos clásicos no contemplaban suficientemente.

Nielsen et al. (2023) publicaron un estudio longitudinal en BMJ Open que siguió durante tres años a una muestra de 4.200 trabajadores daneses, encontrando que las demandas emocionales y la falta de reconocimiento predijeron el agotamiento dos años después, mientras que la autonomía y el apoyo social actuaron como amortiguadores consistentes.

La comparación de estos antecedentes internacionales permite apreciar ante todo una tendencia de convergencia y una de divergencia entre ellos. Por un lado, convergen todos ellos en reconocer la sobrecarga y el escaso apoyo organizacional como predictores robustos, resultado que implícitamente se repite tanto en el metaanálisis de Lasalvia et al. (2021) como en el estudio longitudinal de Nielsen et al. (2023), realizado en poblaciones y tiempos distintos. Por otro lado, divergen entre sí por la diferencia en el énfasis metodológico: mientras que Schaufeli et al. (2020) expone que la mayor parte de la evidencia sigue siendo de carácter transversal y, por tanto, insuficiente para poder establecer cualquier tipo de relación causal, el estudio de Nielsen et al. (2023) pone sobre la mesa una de las excepciones longitudinales existentes, lo que subraya la problemática de un vacío metodológico persistente en el ámbito de la prevención organizacional. El hallazgo de Giorgi et al. (2021) acerca del teletrabajo como fuente emergente de riesgo pone de manifiesto las limitaciones de la teoría de los modelos organizacionales clásicos, formulados antes de la generalización del trabajo remoto, y marca un espacio de investigación futura para su actualización teórica.

Antecedentes Latinoamericanos

Salvagioni y su equipo (2022) llevaron a cabo una revisión sistemática sobre las consecuencias que produce el Burnout en América Latina y constató que las consecuencias del síndrome son consistentes respecto a mayor ausentismo, una mayor intención de abandonar el trabajo y un deterioro de las relaciones interpersonales laborales. En general, las tasas de prevalencia del Burnout, desde un 30-50% y cercano a un 70% para la prevalencia del síndrome, varían según el sector y el instrumento que se considere.

Gómez-Ortiz y Moreno (2021) han mostrado la prevalencia del Burnout en trabajadores de empresas de servicios en Colombia y México, usando el MBI, donde se han encontrado valores superiores en la dimensión de agotamiento emocional seguida de la reducción del sentimiento de eficacia personal. Los autores también destacan la importancia de las variables de reconocimiento laboral y seguridad del empleo como mediadores.

La comparación de los dos antecedentes latinos revisados pone de manifiesto una relación de complementariedad en lugar de contradicción, dado que la revisión sistemática de Salvagioni et al. (2022) aporta la magnitud regional del problema y sus consecuencias (ausentismo, rotación, deterioro relacional), mientras que el estudio de Gómez-Ortiz y Moreno (2021) se ocupa de profundizar en los mecanismos concretos agotamiento emocional y reconocimiento laboral que construyen esa magnitud en el caso colombo-mexicano. La principal tendencia que emerge de ambos es la relevancia de la dimensión de reconocimiento y recompensa en contextos de alta informalidad laboral, lo que es consistente con la pertinencia del modelo ERI de Siegrist para la región y confirma una oportunidad de investigación futura: profundizar en estudios comparativos intersectoriales dentro de América Latina, actualmente escasos frente a la abundancia de estudios de caso único por país.

Antecedentes Colombianos

Ministerio del Trabajo (2022) publicó el informe de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, que confirma que los factores psicosociales siguen siendo los riesgos más reportados por las empresas colombianas, con mayor incidencia en sectores como salud, educación, servicios públicos y comercio.

Castaño-Castrillón et al. (2021) realizaron un estudio con 620 trabajadores de empresas manufactureras del Eje Cafetero, encontrando que el Burnout moderado o alto afectaba al 28,4 % de la muestra, con mayor concentración en trabajadores con más de cinco años en el mismo cargo y en aquellos con contratos temporales o por obra y labor.

Orozco-López et al. (2024) examinaron la implementación de los PVE de riesgo psicosocial en empresas colombianas con más de 200 trabajadores, identificando que, a pesar de la existencia del marco normativo, menos del 40 % de las empresas contaban con un PVE estructurado y operativo, lo que evidencia la brecha entre el imperativo normativo y la práctica organizacional.

Los tres antecedentes colombianos, leídos en conjunto, dibujan una tendencia clara: existe evidencia consistente de prevalencia significativa del síndrome en sectores muy distintos industrial (Castaño-Castrillón et al., 2021) y de política pública nacional (Ministerio del Trabajo, 2022) pero esa evidencia de prevalencia no se traduce en implementación efectiva de programas preventivos, como demuestra Orozco-López et al. (2024). Esta brecha entre diagnóstico y acción constituye, más que una contradicción entre estudios, un vacío de investigación aplicada: se conoce razonablemente bien cuánto Burnout hay y en qué grupos se concentra, pero existe escasa evidencia colombiana sobre qué intervenciones son efectivas para reducirlo, lo que representa una oportunidad prioritaria para la investigación futura en el país.

Tabla 3*Matriz comparativa de antecedentes de investigación (2020-2025)*

Autor(es) y año	País/Región	Metodología	Muestra / Fuentes	Hallazgos principales	Aporte a esta monografía
Lasalvia et al. (2021)	15 países	Metaanálisis	65 estudios; >80,000 participantes	Sobrecarga y bajo apoyo organizacional: detonantes principales del Burnout en pandemia	Cuantifica prevalencia y factores de riesgo en crisis sanitaria
Schaufeli et al. (2020)	Internacional	Revisión comprehensiva	Literatura 1974- 2019	El debate Burnout vs. depresión sigue sin resolverse; necesidad de estudios longitudinales	Justifica enfoque teórico de esta monografía
Giorgi et al. (2021)	Italia	Estudio transversal	1.240 trabajadores esenciales	Conflicto trabajo-familia y teletrabajo emergieron	Amplía la comprensión del Burnout en

Autor(es) y año	País/Región	Metodología	Muestra / Fuentes	Hallazgos principales	Aporte a esta monografía
				como nuevos contextos de factores de trabajo flexible riesgo	
Nielsen et al. (2023)	Dinamarca	Estudio longitudinal (3 años)	4.200 trabajadores	Demandas emocionales predicen agotamiento dos años después	Evidencia causal para factores psicosociales y Burnout
Salvagioni et al. (2022)	América Latina	Revisión sistemática	42 estudios de la región	Burnout asociado a ausentismo, rotación e intención de abandonar el trabajo	Base a latinoamericana para el análisis regional
Gómez-Ortiz y Moreno (2021)	Colombia y México	Estudio transversal; MBI	850 trabajadores de servicios	Agotamiento emocional predominante; recompensa y reconocimiento: factores mediadores clave	Referencia directa para el contexto colombiano
Castaño-Castrillón	Colombia	Estudio transversal; MBI	620 trabajadores manufactureros	28,4 % con Burnout; mayor riesgo en	Datos de prevalencia en

Autor(es) y año	País/Región	Metodología	Muestra / Fuentes	Hallazgos principales	Aporte a esta monografía
et al. (2021)				contratos temporales	contexto colombiano
Orozco- López et al. (2024)	Colombia	Evaluación de PVE	Empresas >200 trabajadores	Menos del 40 % tienen PVE psicosocial operativo	Identifica brecha entre normativa y práctica en SG- SST

Nota. MBI: Maslach Burnout Inventory. Elaboración propia.

Vacíos Identificados en la Literatura

El análisis comparativo de los antecedentes revisados permite identificar tres vacíos de investigación relevantes y sus correspondientes oportunidades futuras. En primer lugar, predominan los estudios transversales sobre los longitudinales con la notable excepción de Nielsen et al. (2023), lo que limita la posibilidad de establecer cadenas causales robustas entre los factores psicosociales específicos y el desarrollo progresivo del síndrome; se abre aquí la oportunidad de impulsar diseños longitudinales en el contexto colombiano, hasta ahora inexistentes. Gómez-Ortiz y Moreno (2021) analizaron la prevalencia del Burnout en trabajadores de empresas del sector servicios en Colombia y México utilizando el MBI, encontrando que la dimensión de agotamiento emocional presentó los valores más elevados, seguida por la reducción del sentimiento de eficacia personal. Los autores destacan la relevancia de las variables de reconocimiento laboral y seguridad del empleo como factores mediadores.

La comparación entre los dos antecedentes latinoamericanos revisados muestra una relación de complementariedad más que de contradicción: la revisión sistemática de Salvagoni

et al. (2022) aporta la magnitud regional del problema y sus consecuencias (ausentismo, rotación, deterioro relacional), mientras que el estudio de Gómez-Ortiz y Moreno (2021) profundiza en los mecanismos específicos agotamiento emocional y reconocimiento laboral que explican esa magnitud en el caso colombo-mexicano.

MÉTODO

Tipo de Estudio y Enfoque

La presente investigación adoptó un enfoque cualitativo de tipo documental, con un diseño de revisión integrativa de la literatura científica. La revisión integrativa, en el sentido propuesto por Whitemore y Knafl (2005), es un método que permite incluir literatura empírica y teórica, así como estudios con diseños metodológicos diversos, con el fin de generar una comprensión comprehensiva de un fenómeno o problema de salud. Este diseño resulta especialmente adecuado para el objetivo de la presente monografía, que busca integrar y contrastar modelos teóricos provenientes de tradiciones diferentes.

La denominación de revisión integrativa se distingue deliberadamente de la revisión sistemática stricto sensu, que exige protocolos con registro previo (como PROSPERO), diagrama PRISMA con trazabilidad completa de cada decisión de exclusión y, en su versión más rigurosa, evaluación de la calidad metodológica mediante herramientas como GRADE. Si bien esta monografía incorpora elementos de rigor del método sistemático criterios de inclusión y exclusión explícitos, registro de bases de datos y ecuaciones de búsqueda, flujograma del proceso, su alcance y sus recursos son propios de un trabajo de grado de especialización.

Bases de Datos y Estrategia de Búsqueda

La búsqueda se realizó en las siguientes bases de datos: PubMed/MEDLINE, Scopus, SciELO, Redalyc y Google Scholar. Se emplearon los siguientes descriptores y sus equivalentes en inglés: síndrome de Burnout / burnout syndrome, riesgo psicosocial / psychosocial risk factors, demandas laborales / job demands, estrés laboral / occupational

stress, salud ocupacional / occupational health, agotamiento emocional / emotional exhaustion, SG-SST / occupational safety and health management system. Las combinaciones booleanas utilizadas fueron: burnout AND psychosocial risk; burnout AND JD-R model; burnout AND Karasek; burnout AND effort reward imbalance; burnout AND Colombia.

Criterios de Inclusión y Exclusión

Se incluyeron en la revisión: artículos científicos indexados en revistas con revisión por pares, tesis de maestría y doctorado disponibles en repositorios institucionales reconocidos, documentos técnicos de organismos internacionales (OMS, OIT) y normativa colombiana vigente; publicados entre 2020 y 2025; en idioma español, inglés o portugués; que abordaran directamente la relación entre factores de riesgo psicosocial y Burnout o que desarrollaran alguno de los modelos teóricos centrales analizados en la monografía.

Se dejaron fuera de la búsqueda: las publicaciones anteriores al año 2020 - a no ser que fueran fuente primaria de alguno de los modelos teóricos clásicos; los estudios con muestras inferiores a un tamaño de 100 participantes en los diseños cuantitativos que no estén adecuadamente justificadas en el apartado metodológico; artículos de divulgación científica sin revisión por pares; materiales de conferencias sin publicación formal; así como, los estudios que se limitan únicamente al Burnout infantil, o el Burnout académico estudiantil.

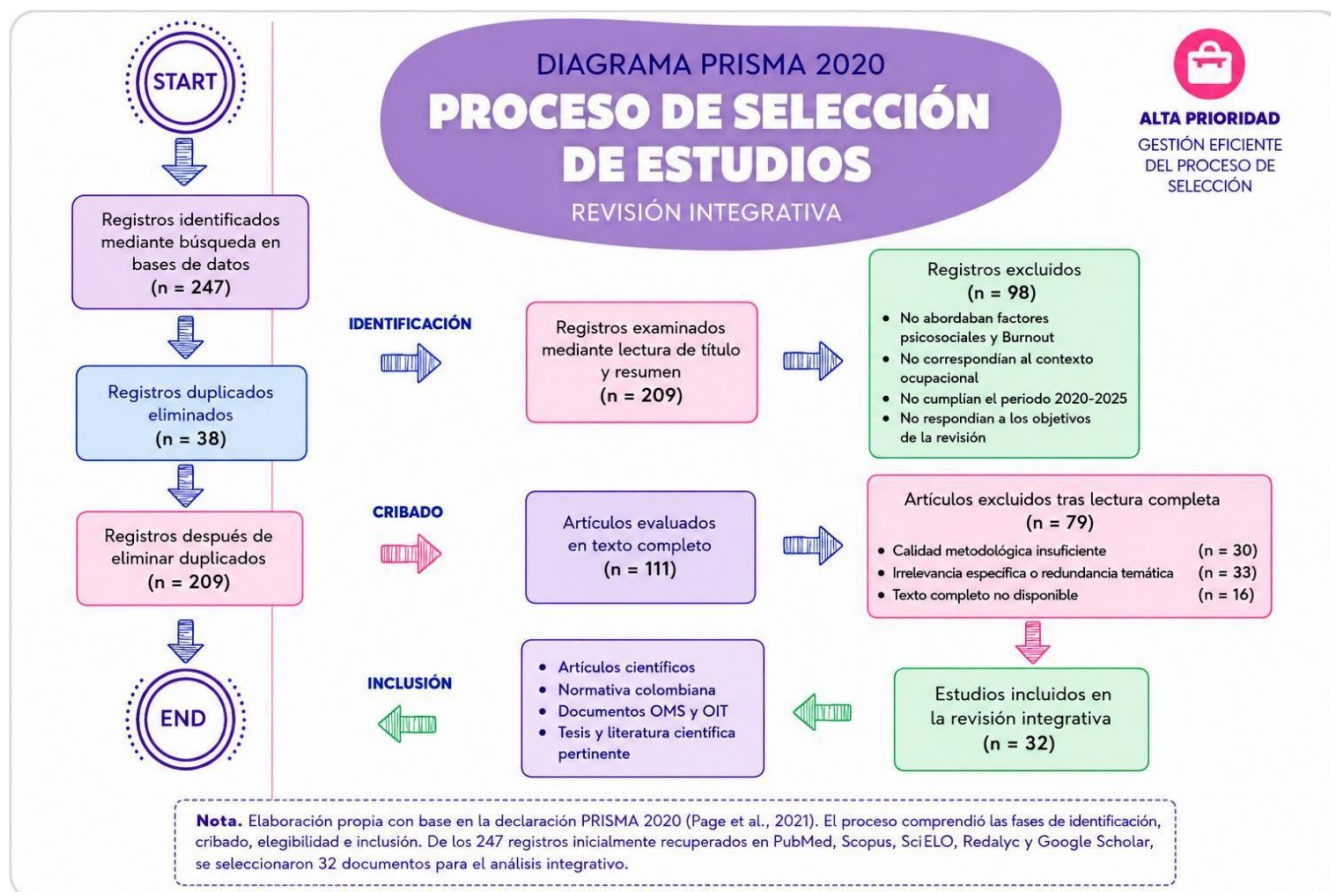
Procedimiento de Búsqueda y Selección

La búsqueda inicial retó 247 documentos. Posteriormente a la eliminación de duplicados ($n = 38$), se revisan los títulos y resúmenes de 209 documentos, excluyéndose 98 no cumpliendo los criterios de inclusión temática. Los 111 documentos restantes fueron leídos en texto completo y sometidos a una segunda depuración orientada a retener los estudios más

actuales, con mejor calidad metodológica, superior impacto (indentación, factor de impacto de la revista o número de citas) y mayor relación directa con los objetivos de la monografía; de estos, 79 fueron excluidos por razones de calidad metodológica ($n = 30$), irrelevancia específica o redundancia temática frente a otros estudios ya incluidos ($n = 33$), o imposibilidad de acceso al texto completo ($n = 16$). Finalmente, 32 documentos fueron incluidos en el análisis, número consistente con el alcance de una monografía de especialización. La Figura 3 presenta el diagrama PRISMA del proceso de selección.

Figura 3

Diagrama PRISMA del proceso de selección de estudios



Nota. El diagrama debe representar, siguiendo el formato PRISMA 2020, las fases de identificación (n = 247), cribado (n = 209; 38 duplicados eliminados), elegibilidad (n = 111) e inclusión (n = 32), con el detalle de exclusiones reportado en el Apéndice C.

Proceso de Depuración, Lectura Crítica y Extracción de Datos

La depuración final del corpus, que redujo los 111 documentos leídos a texto completo a los 32 finalmente incluidos, siguió tres criterios explícitos de priorización: actualidad (se privilegiaron las publicaciones 2022-2025 sobre las de 2020-2021 cuando ambas cubrían el mismo hallazgo), calidad metodológica (se priorizaron metaanálisis, revisiones sistemáticas y estudios longitudinales sobre estudios transversales de menor tamaño muestral) e impacto y pertinencia (se retuvieron los estudios publicados en revistas indexadas de mayor factor de impacto o con mayor número de citas, y aquellos con relación directa con los objetivos de la monografía). Cuando dos o más estudios reportaban hallazgos sustancialmente redundantes sobre la misma población o el mismo factor de riesgo, se conservó el de mayor rigor metodológico o mayor tamaño muestral y se excluyeron los restantes para evitar sobrerepresentación.

La lectura crítica de cada documento incluido se realizó en dos niveles. En un primer nivel, descriptivo, se registraron los datos bibliométricos básicos (autores, año, país, revista), el diseño metodológico y el tamaño muestral. En un segundo nivel, analítico, se valoró la calidad metodológica de cada estudio (claridad de los criterios de selección de la muestra, validez de los instrumentos empleados y pertinencia del análisis estadístico o cualitativo) y se identificaron sus fortalezas, limitaciones y relación con los demás estudios de la categoría temática correspondiente. Este segundo nivel es el que permitió construir la matriz comparativa que se presenta en la Tabla 3.

La extracción de datos se apoyó en una matriz que registró, para cada documento, el objetivo del estudio, el modelo teórico de referencia (cuando aplicaba), la población y el contexto, los principales hallazgos y su relación con las categorías de análisis definidas para la

monografía. Esta matriz constituyó el insumo directo para la construcción de las categorías temáticas y para el análisis de síntesis que se desarrolla en la discusión de resultados.

Análisis Temático y Construcción de Categorías

La construcción de las categorías de análisis siguió un procedimiento inductivo-deductivo: de manera deductiva, se partió de las cuatro grandes categorías definidas a priori a partir de los objetivos de la monografía (caracterización del síndrome, modelos teóricos, factores de riesgo e implicaciones para el SG-SST); de manera inductiva, dentro de cada categoría se identificaron subtemas emergentes a partir de la lectura del corpus (por ejemplo, dentro de la categoría de factores de riesgo emergieron los subtemas de demandas emocionales asociadas al teletrabajo y de precariedad laboral). El proceso de síntesis final consistió en integrar los hallazgos convergentes entre estudios, contrastar los hallazgos divergentes y relacionar unos y otros con los postulados de los modelos teóricos, lo que dio lugar a la discusión crítica que se presenta en el siguiente apartado.

Categorías de Análisis

La información extraída de los documentos seleccionados se organizó en torno a cuatro categorías analíticas: (a) caracterización y dimensiones del síndrome de Burnout; (b) modelos teóricos explicativos y sus supuestos centrales; (c) factores de riesgo psicosocial asociados al Burnout y su peso relativo según la evidencia revisada; y (d) implicaciones para la prevención e intervención desde el SG-SST. Esta estructura categorial orientó tanto la extracción de datos de cada fuente como la construcción de la discusión crítica que se desarrolla en el siguiente apartado.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una revisión integrativa hace posible articular una discusión desde las cinco dimensiones complementarias, es decir, desde la contrastación entre los modelos teóricos, la identificación de los factores psicosociales más cercanos al ser explicativos, las contradicciones y vacíos ante la literatura, las implicaciones para el SG-SST y la respuesta a los objetivos de la investigación.

Contrastación de Modelos Teóricos

Los cinco modelos analizados, Maslach, JD-R, DCA, ERI y Ajuste P-E, tienen en común su anclaje; esto es, entienden el Burnout no como un déficit personal, sino como la respuesta predecible a unas condiciones de trabajo que siguen de una manera mantenida y sin compensaciones aquellas demandas que exceden las capacidades o respuestas del trabajador, pero difieren notablemente el uno del otro en qué condiciones les parecen más relevantes y en la forma en que entienden el proceso de deterioro.

El modelo JD-R aparece como el más exhaustivo y flexible a partir de la revisión, en la medida en que no establece cuáles son las demandas y los recursos relevantes sino que permite que el investigador o profesional en SST los determine en función del contexto concreto. Esto lo hace particularmente valioso para los especialistas en SST colombianos, cuyo trabajo se ve expuesto a realidades organizacionales muy dispares, si bien esta misma flexibilidad se convierte en debilidad si no va acompañada de una cierta teoría sustantiva que establezca una jerarquía entre aquellas demandas y recursos más relevantes para un contexto determinado.

El modelo tridimensional de Maslach, por su parte, sigue siendo irremplazable como marco operacional: el MBI es el instrumento de validación transcultural más sólido y la base

de datos normativa más amplia existente, lo que permite realizar comparaciones entre estudios y entre contextos que serían impensables con marcos teóricos que no proporcionan instrumentos medibles y estandarizados. Su limitación radica en su énfasis en las dimensiones del síndrome, que no sirven, por sí solas, como guía para señalar cuáles son las condiciones de trabajo que han de modificarse para prevenir el Síndrome de Burnout.

El modelo ERI de Siegrist introduce una mirada que otros modelos no abordan con la misma profundidad: ésta es la dimensión del intercambio social y la percepción de la justicia en las relaciones laborales. En el contexto colombiano, donde la inestabilidad laboral, la informalidad y las diferencias salariales son factores estructurales relevantes, esta mirada escapa a la normalidad construida por algunos estudios, a la hora de intentar vislumbrar la insatisfacción, el Burnout en sectores de alta rotación o en trabajadores con contratos precarios (Gómez-Ortiz y Moreno, 2021).

El modelo DCA, a pesar de su economía, también resulta útil para el tratamiento de la vigilancia epidemiológica a nivel poblacional y para la clasificar los puestos de trabajo a partir de su perfil de riesgo. No obstante, su principal limitación -que menciona la literatura más reciente (Van der Doef y Maes, 1999; Bakker y Demerouti, 2017)- es que la combinación demanda-control-apoyo llega a atisbar únicamente una pequeña parte de la varianza explicativa del Burnout, sin tener en cuenta, entre otros, factores, la claridad del rol, la equidad o bien las demandas emocionales.

Finalmente, el modelo de Ajuste P-E ofrece la perspectiva más integradora al desplazar el foco analítico desde las condiciones aisladas hacia la congruencia entre la persona y su entorno laboral. Su limitación práctica reside en que es el más difícil de operacionalizar y que las intervenciones que prescribe rediseño profundo del trabajo y sus sistemas de gestión

implican cambios organizacionales de largo plazo que requieren voluntad institucional y recursos que no siempre están disponibles en las organizaciones colombianas.

Factores Psicosociales con Mayor Peso Explicativo

Transversalmente a todos los modelos revisados y a los antecedentes de investigación analizados, emergen de manera consistente cuatro factores psicosociales intralaborales con mayor peso explicativo del síndrome de Burnout: la sobrecarga cuantitativa de trabajo, la falta de autonomía y control sobre las propias tareas, el bajo apoyo social de superiores y compañeros, y la percepción de desequilibrio esfuerzo-recompensa. Estos cuatro elementos aparecen en todos los trabajos examinados (independientemente de la profesión, el país o del instrumento de evaluación que emplea el estudio), lo que les otorga el carácter de determinantes seguros y prioritarios para la intervención.

Junto a los factores nucleares, la revisión identifica un segundo nivel de factores con evidencia emergente y en desarrollo: las demandas emocionales particularmente significativas en las ocupaciones del tipo profesional de cuidados y del tipo profesional de servicios, el conflicto de rol, la violencia y el acoso laboral, y las demandas cognitivas que emergen con el teletrabajo y con la aceleración de la digitalización del trabajo (Giorgi et al., 2021; Nielsen et al., 2023).

Contradicciones y Vacíos en la Literatura

La revisión permite además detectar contradicciones y lagunas en torno a lo expuesto. Primero, la controversia sobre si el Burnout constituye una entidad clínica diferenciado de la depresión o si, por el contrario, lo comprenden como una parte en una línea continua que va

desde la salud mental al deterioro de la misma no está resuelta, teniendo el asunto importantes implicaciones para su diagnóstico y tratamiento de este (Schaufeli et al., 2020); segundo, la relación de causalidad en los estudios transversales no está clara: ¿será el bajo apoyo social el causante del Burnout o son los individuos con Burnout perciben menos apoyo por parte de su entorno? Los escasos estudios longitudinales disponibles sugieren el indicio de ambas direcciones, sugiriendo una relación bidireccional y en espiral.

Implicaciones para el SG-SST

Los resultados extraídos de esta revisión tienen tres claras implicaciones prácticas en el marco del SG-SST colombiano. La primera es la necesidad de apilar un marco teórico explícito a los PVE de riesgo psicosocial, y esto se debe a que no es lo mismo la elaboración de un programa preventivo desde el modelo JD-R que busca las intervenciones en demanda y recursos que desde el modelo de DCA que secundariamente busca el control y la ayuda social. La segunda implicación es la importancia de enlazar la evaluación psicosocial con la batería oficial (Resolución 2764 de 2022) de manera que los resultados sirvan para establecer planes de intervención teóricamente fundamentados y no como un cumplimiento formal de un requerimiento normativo. La última implicación es la necesidad de generar capacidad institucional en las empresas, pero también en las ARL, para la puesta en marcha de PVE de riesgo psicosocial que sean eficaces y no solo formales, como queda demostrado en el estudio de Orozco-López y otros (2024).

Aporte de la Revisión al Conocimiento Científico y a la Práctica del SG-SST

La aportación concreta de esta revisión, y en comparación con los antecedentes revisados, no se centra en la producción de nuevos datos primarios, sino en la síntesis crítica y

comparativa de cinco tradiciones teóricas que, en la literatura consultada, habían sido tratadas por separado: en los estudios revisados (Tabla 3) cada uno de ellos analiza uno o dos modelos a la vez y, además, en función del instrumento de medición que tuvieran en su contexto, sin criterios explícitos para decidir cuándo un marco teórico u otro. Esta monografía es capaz de articular ese conocimiento fragmentado mediante una matriz de decisión (Tabla 1) en la que se vincula cada modelo con su utilidad para el SG-SST colombiano, lo que representa la principal contribución de esta revisión en lo que respecta a la literatura consultada.

En segundo lugar, la revisión articula explícitamente los desarrollos teóricos internacionales sobre Burnout con el marco normativo colombiano ejercicio que, según lo evidenciado en el marco de antecedentes, no se encuentra desarrollado con el mismo nivel de detalle en la literatura hispanoamericana reciente. Al vincular cada modelo teórico con una norma o instrumento específico (Resolución 2646, Resolución 2764, Decreto 1072), la monografía traduce un debate académico en un insumo directamente utilizable por los profesionales SST para el diseño de PVE de riesgo psicosocial. En tercer lugar, el vacío científico que esta revisión ayuda a resolver es de naturaleza aplicada: no es la ausencia de teoría sobre el Burnout que es abundante sino la ausencia de un criterio explícito para seleccionar y combinar esas teorías en función del sector, el tamaño de la organización y el nivel de precariedad laboral, cuestión que la discusión desarrollada en los apartados anteriores busca resolver.

Tabla 4*Trazabilidad entre objetivos, resultados y conclusiones*

Objetivo específico	Hallazgos principales	Conclusión asociada
Identificar y caracterizar los modelos teóricos	Se identificaron cinco modelos: Maslach, JD-R, DCA, ERI y Ajuste P-E, con diferencias sustanciales en variables y prescripciones	El JD-R y el modelo de Maslach ofrecen mayor capacidad explicativa e integradora para el SG-SST
Categorizar factores de riesgo psicosocial	Cuatro factores nucleares: sobrecarga, falta de autonomía, bajo apoyo y desequilibrio esfuerzo-recompensa	Estos cuatro factores deben ser prioritarios en los PVE de riesgo psicosocial colombianos
Contrastar críticamente los modelos	El JD-R es más flexible; el modelo ERI es más relevante en contextos de precariedad laboral; el DCA es útil para vigilancia poblacional	Ningún modelo por sí solo es suficiente; la complementariedad teórica fortalece la práctica preventiva
Derivar implicaciones prácticas y normativas	La brecha entre el mandato normativo y la práctica del PVE persiste en más del 60 % de las empresas colombianas	El SG-SST requiere fortalecer la articulación entre evaluación psicosocial, teoría e intervención efectiva

Nota. Elaboración propia.

CONCLUSIONES

La revisión integrativa realizada permite concluir, en respuesta al objetivo general de la investigación, que la relación entre los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el síndrome de Burnout está sólidamente respaldada por la evidencia científica acumulada entre 2020 y 2025. Los factores de mayor peso explicativo sobrecarga de trabajo, falta de autonomía, bajo apoyo social y desequilibrio esfuerzo-recompensa actúan como determinantes robustos del síndrome independientemente del sector ocupacional, el país o el instrumento de medición utilizado, lo que los convierte en objetivos prioritarios para las estrategias preventivas en el marco del SG-SST.

Respondiendo al primer objetivo específico, se detectaron y caracterizaron cinco modelos teóricos con diferente capacidad explicativa, siendo el modelo JD-R y el modelo tridimensional de Maslach aquellos que funcionan como marcos de referencia con mayor capacidad integradora para el SG-SST colombiano: el primero, por su alta flexibilidad y por su carácter prescriptivo de intervenciones en demandas y recursos; el segundo, por su gran capacidad de instrumentalización y su validez transcultural.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, la taxonomía de los factores de peligro psicosocial muestra que no todos ellos tienen la misma capacidad predictiva. La sobrecarga cuantitativa y las demandas emocionales resultan ser los mejores predictores del agotamiento (dimensión nuclear del síndrome) y la falta de reconocimiento y la percepción de injusticia predicen con mucha fuerza el alejamiento mental y la pérdida de efectividad profesional.

La contrastación crítica de los modelos tercer objetivo específico refleja que cada modelo es capaz de aprehender una dimensión importante de la realidad psicosocial laboral, pero cada uno es también insuficiente para encauzar integralmente las estrategias preventivas

del SG-SST. La complementariedad teórica usar el JD-R para el diagnóstico organizacional, el ERI para el análisis de sectores con alta precariedad, el DCA para la vigilancia epidemiológica poblacional y el modelo Ajuste P-E para el rediseño del trabajo se constituye como la aproximación más eficaz.

Con respecto a las implicaciones prácticas y normativas cuarto objetivo específico , la monografía muestra que ciertamente en Colombia existe un corpus normativo suficiente en términos de gestión del riesgo psicosocial, pero que la distancia entre el imperativo normativo y la práctica efectiva se halla presente. Menos del 40 % de las que tienen la obligatoriedad de implementar PVE de riesgo psicosocial disponen de programas estructurados y operativos (Orozco-López et al., 2024), con lo que se denota la necesidad urgente de reforzar la capacidad técnica de los profesionales SST y el rol orientador de las ARL.

Como aporte en el campo, la monografía aporta cuatro aportaciones concretas. La aportación científica consiste en la síntesis crítica y comparativa de cinco modelos teóricos del Burnout la literatura anterior trata predominantemente de forma individual, los cinco modelos analizados en un exclusivo matriz de análisis (Tabla 1). La aportación en la metodología radica en la documentación transparente y reproducible del proceso de búsqueda, depuración y síntesis de la evidencia, con lo que el trabajo empleado puede ser replicado o actualizado por trabajos de especialización posteriores. La aportación práctica se concreta en la explicitación de cada uno de los modelos teóricos con las herramientas e índices específicos del SG-SST colombiano (Resolución 2646, Resolución 2764, decreto 1072), ofreciendo a los profesionales SST un criterio de decisión que anteriormente no había estado sistematizado en español. Como proyección futura, el trabajo establece las bases para futuras investigaciones empíricas que

contrasten -con datos primarios colombianos- la complementariedad teórica planteada entre los modelos JD-R, ERI, DCA y Ajuste Persona-Entorno.

Las limitaciones más importantes están relacionadas con el tipo de diseño documental escogido: al no contar con datos empíricos propios, no se puede proceder a la generalización de los datos en los contextos, y, por otra parte, la variedad de instrumentos de medida de los estudios revisados dificulta que haya comparaciones. Las limitaciones dan la dirección de investigaciones futuras: estudios longitudinales, estudios de tipo comparativo entre sectores, estudios con instrumentos de valida teorizados en el contexto colombiano.

RECOMENDACIONES

Recomendaciones Organizacionales y Preventivas

Se sugiere que las industrias que cuenten con 50 o más ayudantes adopten un Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) de riesgo psicosocial diseñado bajo el modelo JD-R, lo cual implica la identificación sistemática de los requerimientos y los recursos laborales que funcionan en cada una de las áreas o procesos. Responsable: área de SST en colaboración con la gestión humana. Periodicidad: evaluación anual con análisis de tendencias cada seis meses. Indicador: porcentaje de áreas con un diagnóstico psicosocial vigente. Evidencia de cumplimiento: informe de diagnóstico y plan de intervención aceptados.

Como medida de intervención primaria, se recomienda el rediseño de puestos de trabajo con alta densidad de demandas y escasa cantidad de recursos, dándole prioridad a aumentar la autonomía decisional, la claridad de tareas y el apoyo social. Las intervenciones organizacionales tienen mayor potencial de prevención que las intervenciones centradas en la mejora de habilidades individuales como el manejo del estrés, la resiliencia, etc. (Bakker y Demerouti, 2017).

Para la intervención secundaria, se propone implementar programas de formación en regulación emocional, manejo de la carga cognitiva y recuperación del estrés, dirigidos a trabajadores con resultados de riesgo alto o muy alto en la batería psicosocial (Resolución 2764 de 2022). Estas intervenciones deben complementar, y no sustituir, las modificaciones organizacionales.

Recomendaciones Normativas

Se recomienda que las ARL acompañen a las empresas en la interpretación y uso de las consecuencias de la Batería de reorganización de Factores de peligro Psicosocial con base en marcos teóricos explícitos preferentemente el JD-R o el modelo ERI según el contexto para que los planes de trabajo anuales derivados sean coherentes con la evidencia científica disponible y no solo cumplan el requisito formal de la Resolución 2764 de 2022.

Adicionalmente, se recomienda al Ministerio del Trabajo considerar la actualización de la Resolución 2646 de 2008 para incorporar de manera explícita el síndrome de Burnout como fenómeno ocupacional prioritario en los planes de vigilancia epidemiológica, en consonancia con el reconocimiento de la OMS en la CIE-11 (2019) y con los desarrollos normativos más recientes a nivel internacional.

Recomendaciones para la Investigación

Se recomienda el adelanto de estudios longitudinales en Colombia que permitan organizar cadenas causales entre los factores psicosociales identificados en la batería oficial y el desarrollo del síndrome de Burnout en diferentes sectores económicos. Estos estudios deberían incluir indicadores de seguimiento como ausentismo, rotación, incapacidades médicas por causa psiquiátrica y resultados de la batería psicosocial aplicada en distintos momentos del tiempo.

Llegando al final se recomienda avanzar en la validación de instrumentos de medición del Burnout adaptados al contexto colombiano, que permitan comparaciones entre sectores y que sean compatibles con los factores de peligro identificados por la pila oficial. La articulación entre el instrumento de evaluación psicosocial y el instrumento de medición del

Burnout es una condición necesaria para que la vigilancia epidemiológica sea metodológicamente coherente.

REFERENCIAS

- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Castaño-Castrillón, J. J., Páez-Cala, M. L., y Jaimes-Velásquez, C. (2021). Síndrome de Burnout en trabajadores de empresas manufactureras del Eje Cafetero colombiano. *Revista Salud Uninorte*, 37(1), 89-103. <https://doi.org/10.14482/sun.37.1.617.3>
- Decreto 1072 de 2015. (2015, 26 de mayo). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidencia de la República de Colombia.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+15+de+abril++de+2016.pdf>
- Decreto 1477 de 2014. (2014, 5 de agosto). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Ministerio del Trabajo.
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- 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>

- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., Arcangeli, G., y Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Gómez-Ortiz, V., y Moreno, L. (2021). Factores psicosociales del trabajo, estrés laboral y el síndrome de Burnout: Un análisis comparativo entre Colombia y México. *Psicología desde el Caribe*, 38(1), 1-28. <https://doi.org/10.14482/psdc.38.1.157>
- Johnson, J. V., y Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Lasalvia, A., Bonetto, C., Porru, S., Carta, A., Tardivo, S., Bovo, C., Ruggeri, M., y Amaddeo, F. (2021). Psychological impact of COVID-19 pandemic on healthcare workers in a highly burdened area of north-east Italy. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 30, e1. <https://doi.org/10.1017/S2045796020001158>
- Leiter, M. P., y Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 91-134. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)

- Leiter, M. P., y Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 329-341. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Congreso de la República de Colombia.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2022). Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. Ministerio del Trabajo.
- Nielsen, K., Daniels, K., y Hohnen, P. (2023). Protecting workers from psychosocial risks: A systematic review of the effectiveness of organizational-level interventions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(1), 1-28.
<https://doi.org/10.1111/joop.12421>

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2019). Burn-out an 'occupational phenomenon':

International Classification of Diseases. WHO. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Orozco-López, P. A., Arias-Flórez, M., y Molano-Tovar, J. H. (2024). Implementación de programas de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial en grandes empresas colombianas. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, 14(1), 12-24.

Resolución 0312 de 2019. (2019, 13 de febrero). Por la cual se definen los Estándares

Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Ministerio del Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Resolución 2646 de 2008. (2008, 17 de julio). Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Ministerio de la Protección Social.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Forms/DispForm.aspx?ID=3311

Resolución 2764 de 2022. (2022, 2 de noviembre). Por la cual se adopta la Batería de

Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Ministerio del Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Resoluci%C3%B3n+2764+de+2022.pdf>

- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., y Andrade, S. M. (2022). Physical, psychological and occupational consequences of burnout in Latin American workers: A systematic review. PLOS ONE, 17(3), e0265781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265781>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., y De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (BAT): Development, validity, and reliability. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., y Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. En G. F. Bauer y O. Hämmig (Eds.), Bridging occupational, organizational and public health (pp. 43-68). Springer.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. Research in Occupational Stress and Well Being, 2, 261-291. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02007-3](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02007-3)
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., y Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Social Science & Medicine, 58(8), 1483-1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Van der Doef, M., y Maes, S. (1999). The job demand-control(-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. Work & Stress, 13(2), 87-114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>

Whittemore, R., y Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. Journal of Advanced Nursing, 52(5), 546-553. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>

ANEXOS

Apéndice A

Ecuaciones de búsqueda por origen de resultados

Base de datos	Ecuación de búsqueda	Filtros aplicados	Resultados
PubMed/MEDLINE	(burnout[MeSH]) AND (psychosocial risk factors OR job demands OR occupational stress)	2020-2025; Inglés/Español	87
Scopus	TITLE-ABS-KEY(burnout AND psychosocial AND (JD-R OR Karasek OR Siegrist OR Maslach))	2020-2025	62
SciELO	burnout AND riesgo psicosocial AND (Colombia OR América Latina)	2020-2025; Español/Portugués	48
Redalyc	síndrome de burnout factores psicosociales intralaboral SG-SST	2020-2025; Español	32
Google Scholar	burnout occupational psychosocial risk Colombia SST 2020-2025	2020-2025	18

Apéndice B

principio de introducción y eliminación detallados

Criterio	Inclusión	Exclusión
Período de divulgación	2020-2025 (excepto fuentes primarias de modelos clásicos)	Anterior a 2020 sin ser fuente primaria
Tipo de documento	Artículos indexados con revisión por pares; tesis de maestría/doctorado; documentos OMS/OIT; normativa colombiana	Artículos de divulgación sin referato; memorias de conferencias sin publicación formal
Idioma	Español, inglés, portugués	Otros idiomas
Temática	Relación entre factores psicosociales y Burnout; modelos teóricos del Burnout; SST y riesgo psicosocial	Burnout académico estudiantil; burnout infantil; estudios exclusivamente farmacológicos
Tamaño de muestra (estudios cuantitativos)	≥ 100 participantes con justificación adecuada	< 100 participantes sin justificación metodológica
Disponibilidad	Texto completo accesible	Solo resumen disponible

Apéndice C

Flujograma del proceso de revisión integrativa de literatura

Fase 1 Identificación: Se identificaron 247 registros en las cinco bases de datos consultadas (PubMed: 87; Scopus: 62; SciELO: 48; Redalyc: 32; Google Scholar: 18).

Fase 2 Cribado: Tras la exclusion de 38 duplicados, se evaluaron 209 registros por título y resumen. Se rechazaron 98 por no ejecutar los principios de inclusión temática.

Fase 3 Elegibilidad: Se calcularon 111 registros de escritos completo, priorizando los estudios más actuales, de mayor calidad metodológica, mayor impacto y mayor relación con los objetivos de la monografía. Se excluyeron 79 por razones de calidad metodológica (n=30), irrelevancia específica o redundancia temática (n=33) o imposibilidad de acceso al texto completo (n=16).

Fase 4 Inclusión: Se incluyeron 32 documentos en el análisis final, distribuidos en: artículos científicos y capítulos de libro (n=22), documentos de organismos internacionales (n=2) e informes y normativa de entidades colombianas (n=8).