



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**COORDINACIÓN NACIONAL MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CUIDADO**

**IMPACTO DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL  
DE ENFERMERIA Y ESTRATEGIAS PREVENTIVAS: REVISION NARRATIVA**

**IMPACT OF BURNOUT SYNDROME ON NURSING STAFF PERFORMANCE AND  
PREVENTIVE STRATEGIES: A NARRATIVE REVIEW**

Artículo profesional previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Cuidado  
con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos

**Línea de Investigación:** Salud y grupos vulnerables.

Autoría:

**GABRIELA ALEXANDRA VERA SOLIS  
ALICIA NOEMI JAQUI ALMACHI**

Dirección:

**Dr. FABIAN DARIO ARIAS RODRIGUEZ**

Santo Domingo– Ecuador

Noviembre, 2025



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**  
**COORDINACIÓN NACIONAL MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CUIDADO**  
**HOJA DE APROBACIÓN**

**IMPACTO DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL  
DE ENFERMERIA Y ESTRATEGIAS PREVENTIVAS: REVISION NARRATIVA**

**IMPACT OF BURNOUT SYNDROME ON NURSING STAFF PERFORMANCE AND  
PREVENTIVE STRATEGIES: A NARRATIVE REVIEW**

**Línea de Investigación:** Salud y grupos vulnerables.

Autoría:

**GABRIELA ALEXANDRA VERA SOLIS**  
**ALICIA NOEMI JAQUI ALMACHI**

Dr. Fabian Darío Arias Rodríguez,  
DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACION

Dra. Maricelys Peña Infante,  
LECTORA

Mg. Jessica Mariuxi Figueroa Andrade,  
COORDINADORA MAESTRIA EN GESTION DEL CUIDADO

Santo Domingo – Ecuador

Noviembre, 2025

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, GABRIELA ALEXANDRA VERA SOLIS portador de la cédula de ciudadanía No. 230009006-1 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del Título de Magíster en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Igualmente declaramos que todo resultado académico que se desprenda de esta investigación y que se difunda, tendrá como filiación la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, reconociendo en las autorías al director del Trabajo de Titulación y demás profesores que amerita. Estas publicaciones presentarán el siguiente orden de aparición en cuanto a los autores y coautores: en primer lugar, a los estudiantes autores de la investigación; en segundo lugar, al director del trabajo de titulación y, por último, siempre que se justifique, otros colaboradores en la publicación y trabajo de titulación.

Además, declaro que el presente trabajo, producto de las actividades académicas y de investigación, forma parte del capital intelectual de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede, Santo Domingo de acuerdo con lo establecido en el artículo 16, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En tal razón, autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, para que pueda hacer uso, con fines netamente académicos, del Trabajo de Titulación, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, siendo el presente documento la constancia del consentimiento autorizado; y, para que sea ingresado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su conocimiento público, en cumplimiento del artículo 103 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Gabriela Alexandra Vera Solis

CI. 230009006-1



Firmado electrónicamente por  
**GABRIELA ALEXANDRA VERA SOLIS**

Validar únicamente con Fimaf:

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, ALICIA NOEMI JAQUI ALMACHI portador de la cédula de ciudadanía No. 175129780-3 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del Título de Magíster en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Igualmente declaramos que todo resultado académico que se desprenda de esta investigación y que se difunda, tendrá como filiación la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, reconociendo en las autorías al director del Trabajo de Titulación y demás profesores que amerita. Estas publicaciones presentarán el siguiente orden de aparición en cuanto a los autores y coautores: en primer lugar, a los estudiantes autores de la investigación; en segundo lugar, al director del trabajo de titulación y, por último, siempre que se justifique, otros colaboradores en la publicación y trabajo de titulación.

Además, declaro que el presente trabajo, producto de las actividades académicas y de investigación, forma parte del capital intelectual de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede, Santo Domingo de acuerdo con lo establecido en el artículo 16, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En tal razón, autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Santo Domingo, para que pueda hacer uso, con fines netamente académicos, del Trabajo de Titulación, ya sea de forma impresa, digital y/o electrónica o por cualquier medio conocido o por conocerse, siendo el presente documento la constancia del consentimiento autorizado; y, para que sea ingresado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su conocimiento público, en cumplimiento del artículo 103 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Alicia Noemi Jaqui Almachi

CI. 175129780-3



Alicia Noemi Jaqui Almachi



## INFORME DE TRABAJO DE TITULACIÓN ESCRITO DE POSTGRADO

Mg. Jessica Mariuxi Figueroa Andrade,

Coordinación de Maestría en Gestión del Cuidado

**Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Santo Domingo**

De mi consideración,

Por medio del presente informe en calidad del director/a del Trabajo de Titulación de Postgrado de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL CUIDADO CON MENCIÓN EN UNIDADES DE EMERGENCIA Y UNIDADES DE CUIDADOS INTENSIVOS, titulado IMPACTO DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA:

REVISION NARRATIVA realizado por las maestrante: Gabriela Alexandra Vera Solis con cédula: No 230009006-1 y Alicia Noemi Jaqui Almachi con cedula: No 175129780-3, previo a la obtención del Título de Magíster en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos, informo que el presente trabajo de titulación escrito se encuentra finalizado conforme a la guía y el formato de la Sede vigente.

Además, certifico haber verificado la originalidad y autenticidad del trabajo de titulación por medio del programa anti plagio Turnitin, en respuesta a la normativa institucional vigente.

Santo Domingo, 10 de noviembre del 2025 Atentamente,



Firmado electrónicamente por:

**FABIAN DARIO ARIAS RODRIGUEZ**

Validar únicamente con FirmaEC

Dr. Fabian Darío Arias Rodríguez, Mg

**Profesor Titular Auxiliar**

## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser nuestra guía constante en cada paso de este camino, por brindarnos fortaleza en los momentos de dificultad y claridad para continuar cuando las dudas surgían. A Él debemos la inspiración y la perseverancia que nos han permitido llegar hasta este momento.

A la Universidad, por abrirnos sus puertas y ofrecernos un espacio de aprendizaje, reflexión y crecimiento profesional. Este proceso académico ha sido fundamental para fortalecer nuestros conocimientos y reafirmar nuestra vocación de servicio.

Al docente Dr. Fabián Arias, por su valioso acompañamiento, orientación y paciencia durante el desarrollo de nuestro proyecto de titulación. Su dedicación y compromiso académico han sido un apoyo decisivo en la culminación de este trabajo.

A nuestras familias, un agradecimiento sincero, por el apoyo incondicional y constante que nos han brindado durante todo el proceso de formación académica. Su amor, comprensión y motivación han sido fundamentales para nosotras durante la maestría.

A todos quienes formaron parte directa o indirectamente de este recorrido, gracias.

Gabriela Alexandra Vera Solis y Alicia Noemi Jaqui Almachi.

## DEDICATORIA

A mi hija Mara, quien llegó a mi vida para iluminarla con amor, esperanza y fuerza. Tu existencia se convirtió en la razón más hermosa para no rendirme y continuar avanzando. Este logro es también tuyo.

A mi esposo Ricardo, compañero de cada día, gracias por tu paciencia, tu apoyo incondicional y por creer en mí incluso cuando dudé. Gracias por caminar a mi lado con amor.

A mis padres, William y Alexandra, quienes con esfuerzo, enseñanzas y valores han sido mi ejemplo y mi sostén. Gracias por enseñarme a perseverar y a soñar sin miedo.

A mis hermanos y cuñada, por su compañía, cariño y palabras oportunas que siempre brindaron aliento.

A mis suegros, Juan y Marisol, por su respaldo, comprensión y apoyo en todo este camino.

Y a todos mis familiares y amigos, que de una u otra manera fueron parte de este camino, gracias por su cercanía, su apoyo y sus buenos deseos.

Este logro no es solo mío, es de todos aquellos que han sido luz, fuerza y compañía en cada etapa de mi historia.

Gabriela Alexandra Vera Solis

## DEDICATORIA

A mi esposo Pablo, mi compañero de vida, por su apoyo y comprensión durante todo el proceso, quien me ha brindado su amor y compañía, que desde el inicio me motivo en este avance y ha sido mi acompañante en cada logro de mi vida, gracias por creer en mí y por estar ahí para mí.

A mi hija Paula, mi mayor bendición, por ser mi motivación y mi razón de seguir adelante, quien ha sido mi fuerza para no rendirme, espero que este nuevo logro sea un ejemplo para ti y te inspire a alcanzar tus sueños.

A mi madre Alicia, mi ángel en la tierra, quien ha sido mi guía, mi sostén y me ha enseñado a ser fuerte, valiente y no rendirme, por todas sus bendiciones, por su amor y apoyo incondicional durante todo momento e incluso en los más difíciles.

A mi padre Gabriel, mi ángel en el cielo, por su bendición cada día, por cuidarme y protegerme desde donde está, y que, aunque ya no esté aquí para ver este nuevo logro, sé que estará orgulloso de mí.

A todos aquellos que han creído en mí y de alguna manera me han apoyado durante este camino, por la confianza que han depositado en mí, por el cariño y la motivación constante.

Este nuevo logro académico es fruto del amor y apoyo de toda mi familia, por eso este logro también es de ellos, porque han estado conmigo siempre y han sido mi motivación para alcanzar mis metas.

Alicia Noemi Jaqui Almachi

## RESUMEN

El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento físico, mental y emocional que se produce por estrés laboral crónico, este constituye un fenómeno psicosocial emergente en el personal de enfermería. El objetivo de este artículo es describir el del síndrome de burnout y su influencia en el desempeño del personal de enfermería en relación al cuidado del paciente.

Se realizó una búsqueda exhaustiva y metódica de la literatura existente en bases de datos como: Pubmed, Scopus y Scielo (es). Dentro de los criterios de inclusión, se seleccionaron artículos relacionados al tema de los últimos 10 años, en idioma inglés y español, con acceso al texto completo. En base al título y resumen de los mismos se seleccionaron los más relevantes y que abordan aspectos específicos del tema. Finalmente, se revisaron un total de 25 artículos relevantes para este análisis. A partir de allí, se describen los distintos aspectos que involucra al síndrome de burnout y su influencia en el personal de enfermería.

El Síndrome de Burnout es un problema crónico que afecta a muchos profesionales de la enfermería en todo el mundo. Es importante reconocer los síntomas y las consecuencias de este síndrome para poder prevenirlo y tratarlo de manera efectiva. La prevención del Síndrome de Burnout requiere un enfoque integral que incluya el autocuidado, el apoyo social, el desarrollo profesional y la gestión del estrés.

**Palabras clave:** Agotamiento emocional, áreas críticas, despersonalización, enfermería, síndrome de Burnout.

## ABSTRACT

Burnout syndrome is a state of physical, mental and emotional exhaustion that is produced by chronic work stress, this is an emerging psychosocial phenomenon in nursing staff. The objective of this article is to describe the burnout syndrome and its influence on the performance of nursing staff in relation to patient care.

An exhaustive and methodical search of the existing literature was carried out in databases such as: Pubmed, Scopus and Scielo (es). Within the inclusion criteria, articles related to the topic of the last 10 years were selected, in English and Spanish, with access to the full text. Based on the title and summary of the same, the most relevant and that address specific aspects of the topic were selected. Finally, a total of 25 articles relevant to this analysis were reviewed. From there, the different aspects involved in burnout syndrome and its influence on nursing staff are described.

Burnout Syndrome is a chronic problem that affects many nursing professionals worldwide. It is important to recognize the symptoms and consequences of this syndrome in order to prevent and treat it effectively.

Preventing Burnout Syndrome requires a comprehensive approach that includes self-care, social support, professional development, and stress management.

**Keywords:** Emotional exhaustion, critical areas, depersonalization, nursing, burnout syndrome.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>12</b>
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	<b>13</b>
6.1. Figura 1. Diagrama de flujo de metodología para revisiones (PRISMA).....	14
<b>RESULTADOS</b> .....	<b>15</b>
Definición de estrés en el área laboral.....	15
Definición de Síndrome de Burnout.....	15
Factores de riesgo para desarrollar Síndrome de Burnout.....	16
Síntomas del Síndrome de Burnout.....	16
Consecuencias que conlleva el síndrome de Burnout.....	17
Causas principales del burnout en enfermería.....	18
Efectos en el desempeño profesional.....	19
Repercusiones institucionales.....	19
Consecuencias personales y familiares.....	20
Propuestas para la intervención y prevención.....	21
Consideraciones éticas.....	22
Implicaciones en el contexto post-COVID-19.....	22
<b>DISCUSIÓN</b> .....	<b>22</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>23</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>24</b>

## I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout en el contexto actual de los servicios de salud, el personal de enfermería desempeña un papel esencial en la atención directa al paciente, siendo responsable de una amplia gama de funciones clínicas y asistenciales que requieren un alto nivel de compromiso emocional y físico (1). Sin embargo, las condiciones laborales a las que se enfrentan como la sobrecarga de trabajo, los turnos prolongados, la presión constante y la exposición continua al sufrimiento humano incrementan significativamente el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional (2). Este trastorno psicológico, reconocido por la Organización Mundial de la Salud, se manifiesta a través de tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y una reducida sensación de realización personal en el trabajo (4). La relevancia de esta problemática radica no solo en sus efectos negativos sobre la salud mental y física de los profesionales, sino también en su impacto directo sobre la calidad del cuidado brindado a los pacientes, el aumento de errores clínicos, la disminución del rendimiento laboral y el deterioro del clima organizacional (2). En este sentido, el estudio del burnout en el personal de enfermería adquiere una gran importancia, tanto por su vigencia como por su utilidad práctica para diseñar intervenciones que promuevan entornos laborales más saludables y seguros (3). El objetivo de este artículo es describir el síndrome de burnout y analizar su influencia en el desempeño del personal de enfermería, con énfasis en las implicaciones para la calidad del cuidado y la seguridad del paciente.

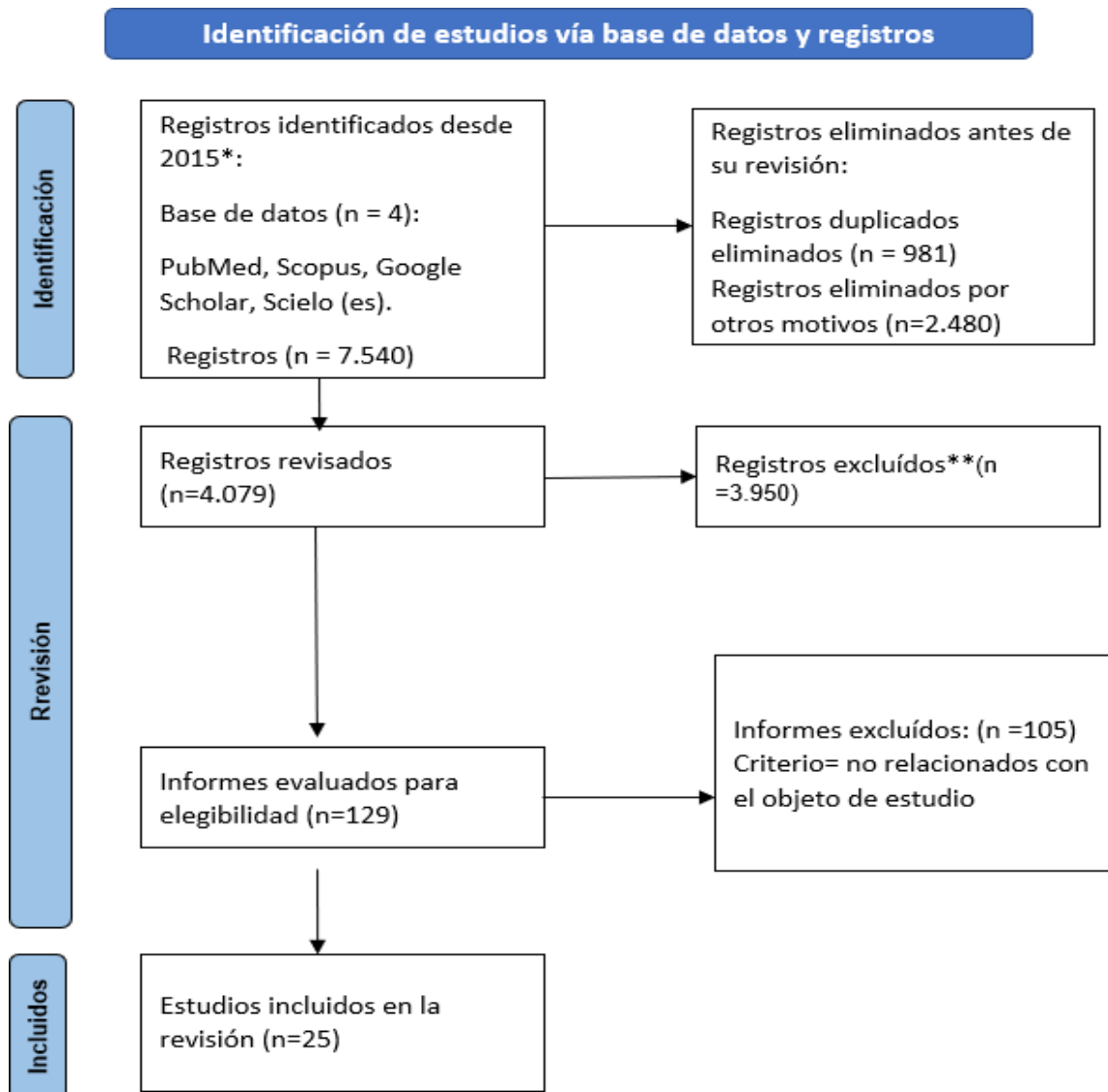
## II. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología utilizada para esta revisión narrativa se basó en una búsqueda exhaustiva de la literatura científica disponible en bases de datos reconocidas como PubMed®, Scopus®, Google Scholar y Scielo® (es). Se emplearon términos de búsqueda específicos, como “enfermería”, “estrés en personal de salud”, “síndrome de Burnout” y “agotamiento en personal de salud”, utilizando operadores para obtener resultados relevantes. La búsqueda arrojó 7.540 resultados y se los discriminó de acuerdo a la pertinencia y relevancia del título de los artículos así como el resumen y las conclusiones de cada uno de ellos.

Se incluyeron artículos publicados en los últimos diez años Priorizando estudios originales, revisiones sistemáticas y guías clínicas relacionadas con el nivel de estrés que el personal de enfermería presenta en sus unidades de trabajo; con lo cual el número total se redujo a 4.079. Los criterios de inclusión consideraron publicaciones en español e inglés, con acceso al texto completo y que abordaran aspectos clínicos, técnicos y de seguridad relacionados con el tema.

Luego de este proceso, se descartaron 3.950 trabajos debido a la poca relevancia que representaban por su título o por la escasa evidencia que presentaban y 129 artículos continuaron en el proceso de análisis. Los investigadores a continuación evaluaron el resumen, metodología y conclusiones de cada uno de ellos. Finalmente, se descartaron 104 trabajos debido a que los resultados obtenidos en ellos no eran concluyentes y 25 fueron seleccionados para la realización de este artículo de revisión.

6.1. Figura 1. Diagrama de flujo de metodología para revisiones (PRISMA).



### **III. RESULTADOS**

#### **III.1. Definición de estrés en el área laboral**

El National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH, 1999), considera el estrés laboral como *“un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo”* (8).

El estrés se ha convertido en uno de los síndromes más frecuentes en el mundo laboral, dado que es una respuesta fisiológica y psicológica a demandas que exceden la capacidad de afrontamiento de una persona hacia los problemas que se le presentan (9).

En diversos estudios indican que el estrés laboral en ambientes críticos puede provocar agotamiento emocional, ansiedad y depresión entre los profesionales de la salud, lo que conlleva a generar el conocido síndrome de Burnout. Por ello, es importante reconocer que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan (10).

#### **III.2. Definición de Síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout también conocido como síndrome de desgaste laboral, se trata de una respuesta emocional, física y mental negativa a un estrés laboral crónico, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución del rendimiento en el trabajo.

Siendo este un estado de agotamiento emocional y físico que se prolonga en el tiempo. Las personas que sufren del síndrome de burnout suelen sentirse desmotivadas, desconectadas de su trabajo y de su entorno, y experimentan una sensación de pérdida de control sobre su vida laboral. (11)

### III.3. Factores de riesgo para desarrollar Síndrome de Burnout

Existen varios factores de riesgo para generar estrés en el área laboral, que posterior general Síndrome de Burnout, dentro de estos tenemos que el estrés laboral se encuentra relacionado con jornadas laborales largas que conllevan entre 12h y 24h, decisiones de vida o muerte, dado el servicio en que laboran, siendo por lo general áreas críticas en donde los pacientes de cuidado son críticos, la sobrecarga de trabajo que se presenta muchas veces por la falta de personal y la cantidad excesiva de pacientes y la falta de recursos hospitalarios que hacen más complicada la atención de calidad, además de tener demasiadas tareas o plazos poco realistas puede generar un estrés constante. (12)

Adicional se puede dar por factores internos o personales como la falta de autonomía y reconocimiento, donde la poca libertad para tomar decisiones en el propio trabajo o la excesiva vigilancia sobre las tareas puede ser muy desgastante; las malas relaciones interpersonales por los conflictos con compañeros o superiores y falta de apoyo social en el entorno de trabajo; y por otro lado, la baja autoestima, expectativas poco realistas, la incapacidad para manejar el estrés, la incapacidad de poder decir “no” dificulta establecer límites ya que acepta demasiadas responsabilidades, son algunos de los elementos clave que pueden desencadenar esta condición.

### III.4. Síntomas del Síndrome de Burnout

Los síntomas del síndrome de Burnout pueden variar dependiendo del tipo de persona y la actividad en la que se encuentra labrando, pero por lo general se dividen en tres categorías principales: El **agotamiento emocional** es el síntoma más común que se caracteriza por una sensación de cansancio físico y emocional constante. Las personas que sufren de agotamiento emocional pueden sentirse exhaustas incluso después de un periodo de descanso prolongado. También pueden experimentar una falta de energía o motivación para realizar tareas que antes les resultaban gratificantes. (16,17)

La **despersonalización** se refiere a la sensación de desconexión emocional que puede

surgir en el trabajo. Las personas que experimentan este síntoma pueden sentirse distantes o frías hacia sus colegas o pacientes, y pueden tener dificultades para conectarse emocionalmente con otras personas en su entorno laboral (18)

La **disminución del rendimiento en el trabajo** se refiere a una reducción en la capacidad de realizar tareas y cumplir objetivos en el trabajo. Las personas que experimentan este síntoma pueden tener dificultades para concentrarse en sus tareas, tomar decisiones importantes o cumplir con plazos importantes (15) También pueden experimentar un aumento en la cantidad de errores que cometen en el trabajo.

Además de estos síntomas principales, el síndrome de burnout también puede manifestarse en una serie de síntomas físicos y emocionales, como dolores de cabeza, dolor muscular, problemas digestivos, cambios de humor, irritabilidad, ansiedad y depresión. (13). El burnout no solo afecta el ámbito profesional, sino también el equilibrio emocional del trabajador. Los enfermeros que lo padecen suelen experimentar irritabilidad, sensación de fracaso, insatisfacción laboral y distanciamiento afectivo con los pacientes (15,18). Estos síntomas comprometen su bienestar y disminuyen su capacidad para proporcionar una atención de calidad. Además, en muchos casos, se observa una pérdida de motivación que puede derivar en ausentismo laboral o abandono de la profesión.

### **III.5. Consecuencias que conlleva el síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout, o agotamiento profesional, puede acarrear consecuencias significativas en la salud física, mental y en el ámbito profesional y laboral.

En los profesionales, causa el deterioro de la salud física y mental, dentro del deterioro de la salud física suele darse el agotamiento extremo, los dolores musculares y de cabeza; dentro de la salud mental hay un aumento de síntomas depresivos, ansiedad, e incluso la necesidad de hospitalización por trastornos mentales, además dificultad para conciliar el sueño y alteraciones

del descanso; la disminución de la satisfacción laboral por una sensación de desconexión, vacío, y pérdida de interés en el trabajo y la vida; problemas en las relaciones personales por mayor propensión a la irritabilidad, agresividad y cambios bruscos de humor. (15)

Dentro de las instituciones causa mayor rotación de personal, menor productividad, deterioro de la calidad de la atención al paciente, esto porque hay un mayor número de ausencias y, cuando están presentes, menor compromiso y eficacia, esto puede llegar a un incremento en la renuncia a puestos de trabajo y abandono de la profesión. (16)

Y en cuanto a la relación con familiares de los pacientes causa disminución de la calidad de la atención, falta de empatía, deshumanización, esto por la disminución de la eficiencia y la calidad del trabajo. (14)

### **III.6. Causas principales del burnout en enfermería**

Diversos factores contribuyen a la aparición del burnout entre el personal de enfermería. Entre ellos destacan la sobrecarga laboral, los turnos prolongados, la exposición continua al dolor humano, y la escasez de recursos físicos y humanos, dado que las enfermeras frecuentemente trabajan turnos prolongados, incluso dobles o triples, y deben estar disponibles para emergencias, lo que genera fatiga física y mental crónica; además el contacto constante con la muerte, emergencias médicas y el manejo de situaciones de alto riesgo, así como el apoyo emocional a pacientes y familiares, puede ser emocionalmente agotador, especialmente en unidades críticas. (16).

A estas condiciones se suman aspectos organizacionales como la falta de apoyo de los superiores ya que las enfermeras pueden experimentar agotamiento cuando sienten que no reciben el apoyo necesario de sus supervisores, colegas, pacientes o incluso de su entorno personal, ambientes laborales hostiles y poca autonomía en la toma de decisiones, pues la necesidad de actuar con rapidez, la presión por brindar atención eficaz y la falta de personal pueden aumentar significativamente el estrés. (17).

Esta combinación de estresores genera un entorno que favorece la fatiga crónica y el agotamiento emocional.

### **III.7. Efectos en el desempeño profesional**

El síndrome de burnout en el personal de enfermería impacta negativamente en su desempeño profesional, manifestándose en reducción de la calidad de la atención, el aumento del riesgo de errores, la disminución de la satisfacción laboral y mayor probabilidad de absentismo y rotación de personal, afectando tanto al profesional como al paciente y a la institución operativa.

Las consecuencias del burnout en el rendimiento del personal de enfermería son significativas. Estudios muestran que quienes lo padecen tienden a cometer más errores clínicos, muestran menor productividad y desarrollan una actitud pasiva o indiferente frente al cuidado del paciente ya que disminuye la atención del cuidado (19). Esto repercute directamente en la calidad del servicio de salud y puede traducirse en un aumento de eventos adversos. También se ha identificado una fuerte relación entre burnout y la intención de abandonar el trabajo, por la insatisfacción laboral, la desmotivación, insatisfacción con el trabajo, lo cual agudiza los problemas de rotación de personal y existe la posibilidad de perder empleados productivos y dedicados. (20)

### **III.8. Repercusiones institucionales**

A nivel institucional, el síndrome de burnout tiene un impacto económico y funcional considerable, que incluyen disminución de la productividad y calidad del trabajo, aumento del ausentismo y la rotación de personal, y un deterioro general del ambiente laboral y la satisfacción de los empleados. (20,22).

Las organizaciones deben enfrentar costos asociados al reemplazo de personal dado que los empleados que sufren burnout son más propensos a ausentarse del trabajo y a buscar otros empleos, lo que genera costos de contratación y capacitación para la institución, aumento en la demanda de licencias médicas y pérdida de eficiencia operativa (21). Asimismo, se deteriora el clima organizacional por conflictos, aislamiento, trato impersonal y una actitud negativa entre compañeros y con los pacientes, lo que afecta el trabajo en equipo y eleva la conflictividad entre compañeros (22). Este escenario limita la capacidad del sistema de salud para ofrecer servicios seguros y humanizados.

### **III.9. Consecuencias personales y familiares**

En el plano individual, los enfermeros con burnout enfrentan consecuencias emocionales profundas como agotamiento físico y emocional, problemas de salud mental y física. Muchos experimentan ansiedad, depresión, insomnio y, en casos extremos, pensamientos suicidas (23)

La falta de equilibrio entre la vida laboral y personal genera tensiones familiares, disminuye la satisfacción general con la vida, e incluso puede derivar en trastornos físicos como hipertensión o trastornos gastrointestinales. La incapacidad para desconectar del trabajo puede llevar a una inadecuada distribución del tiempo y a no poder disfrutar de momentos con la familia. (24)

En casos donde el burnout se extiende a la crianza, puede manifestarse como fatiga, agotamiento abrumador, distanciamiento emocional del hijo o hija y la sensación de ineficacia como padre o madre. La suma de estos efectos impacta negativamente en la calidad de vida general del profesional y de su entorno familiar. (23)

### **III.10. Propuestas para la intervención y prevención**

Para mitigar los efectos del burnout, es imprescindible adoptar medidas tanto individuales como institucionales. A nivel organizacional, se debe garantizar una adecuada distribución de cargas laborales, distribuir responsabilidades de manera equitativa, y asegurar que los empleados tengan las herramientas y capacitaciones necesarias, establecer sistemas de apoyo psicológico y fomentar una cultura del autocuidado (24). Es igualmente relevante fortalecer el liderazgo en enfermería, mediante la formación de líderes empáticos y comprometidos con el bienestar de sus equipos, los cuales puedan crear un ambiente de confianza, empatía y comunicación abierta, valorando el trabajo y el desarrollo profesional de los empleados. Ofrecer flexibilidad en los horarios de trabajo y promover la autonomía en la toma de decisiones para mejorar la motivación y el compromiso. Es importante realizar evaluaciones de estrés y desempeño para identificar y abordar tempranamente los signos de agotamiento y ofrecer apoyo. (25).

A nivel personal, se promueven estrategias como la práctica del mindfulness, yoga, meditación, el desarrollo de habilidades de afrontamiento, la participación en grupos de apoyo y la formación continua en inteligencia emocional, cultivar vínculos fuertes con familiares y amigos, y buscar apoyo dentro del ámbito laboral, ya sea con colegas o supervisores. (23). Estas herramientas han demostrado ser eficaces para reducir los niveles de estrés y mejorar la resiliencia del profesional.

### **III.11. Consideraciones éticas**

El burnout en enfermería también representa un dilema ético. Ignorar esta problemática implica una omisión institucional en el deber de proteger la salud mental de sus trabajadores. Por otro lado, el profesional agotado pierde la capacidad de ejercer un cuidado humano y ético, lo cual afecta directamente la dignidad del paciente (25). Por ello, las acciones preventivas no deben ser vistas como un lujo, sino como una obligación ética del sistema sanitario.

### **III.12. Implicaciones en el contexto post-COVID-19**

La pandemia por COVID-19 expuso con crudeza las debilidades estructurales del sistema de salud y evidenció el alto nivel de estrés al que están expuestos los enfermeros. Durante este periodo, muchos profesionales reportaron síntomas severos de agotamiento emocional y despersonalización, producto del miedo al contagio, la falta de descanso y la exposición prolongada al sufrimiento (25). Esta situación pone en evidencia la necesidad de fortalecer las políticas de salud mental dentro del entorno hospitalario.

## **IV. DISCUSIÓN**

El síndrome de burnout tiene un impacto significativo en el desempeño del personal de enfermería, afectando tanto su bienestar físico y emocional como la calidad del cuidado brindado a los pacientes. La revisión narrativa destaca que los principales factores asociados incluyen la sobrecarga laboral, la falta de apoyo institucional y el entorno laboral estresante. Entre las consecuencias se identifican el aumento del ausentismo, la rotación de personal y una disminución en la satisfacción laboral. Asimismo, se resalta la necesidad de implementar estrategias preventivas y programas de intervención para mitigar estos efectos y promover un ambiente de trabajo más saludable y eficiente.

## **V. CONCLUSIONES**

El síndrome de burnout se ha consolidado como una problemática crítica dentro del personal de enfermería, debido a la elevada carga emocional, física y psicológica que conlleva el ejercicio de su profesión. En el contexto actual de los servicios de salud, el personal de enfermería cumple un rol fundamental en la atención directa al paciente, asumiendo múltiples funciones clínicas y asistenciales que requieren un alto grado de compromiso emocional y físico. No obstante, las condiciones laborales a las que están expuestos como la sobrecarga de trabajo, los turnos prolongados, la presión constante y la exposición continua al sufrimiento humano aumentan considerablemente el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout o desgaste profesional. Este trastorno, reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, despersonalización y una reducida sensación de logro personal en el ámbito laboral.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Gutiérrez B, Herrera A. Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario. *Rev Enferm Univ.* 2018;15(1):30–44. doi:10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903.
- 2) Gómez-Urquiza JL, De la Fuente-Solana EI, Albendín-García L, Vargas-Pecino C, Ortega- Campos EM, Cañadas-De la Fuente GA. Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: A meta-analysis. *Crit Care Nurse.* 2017;37(5):e1–e9. doi:10.4037/ccn2017508.
- 3) Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Occup Behav.* 1981;2(2):99–113.
- 4) Molina-Praena J, Ramiro-Sánchez T, Gómez-Urquiza JL, Cañadas GR, De la Fuente EI. Levels of burnout and risk factors in medical area nurses: A meta-analytic study. *Int J Environ Res Public Health.* 2018;15(12):2800.
- 5) Maslach C, Leiter MP. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry.* 2016;15(2):103–11.
- 6) Rodríguez-García MC, Vargas C, Cañadas GR, De la Fuente EI. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería y su relación con la calidad del cuidado. *Enferm Glob.* 2021;20(63):523–33.
- 7) Ortega-Campos E, Vargas-Román K, Velando-Soriano A, Suleiman-Martos N, Gómez- Urquiza JL, Cañadas-De la Fuente GA. Burnout en el personal de enfermería: revisión sistemática y metaanálisis. *Rev Esp Salud Publica.* 2019;93:e201910080.
- 8) Monsalve-Reyes CS, San Luis-Costas C, Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, Aguayo R, Cañadas-De la Fuente GA. Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis. *BMC Prim*

Care. 2018;19:59.

- 9) Camargo-Hernández KC, Hernández J. Burnout syndrome in gerontological nursing: review of theoretical and practical perspectives. *Rev Cienc Cuid.* 2020;17(2):77–87.
- 10) Pérez-Francisco DH, Duarte-Clíments G, del Rosario-Melián JM, Gómez-Salgado J, Romero-Martín M, Sánchez-Gómez MB. Influence of workload on health professionals' burnout: moderating role of job control and social support. *J Clin Med.* 2020;9(1):190.
- 11) Salaree MM, Sarbakhsh P, Ghojzadeh M. Burnout and its relation to organizational commitment among nurses in Iran: a cross-sectional study. *BMC Nurs.* 2021;20(1):72.
- 12) Dyrbye LN, Shanafelt TD, Johnson PO, Johnson LA, Satele DV, West CP. Relationship between burnout, absenteeism, and job performance among nurses: a cross-sectional study. *BMC Nurs.* 2017;16:52.
- 13) Bridgeman PJ, Bridgeman MB, Barone J. Burnout syndrome among healthcare professionals. *Am J Health Syst Pharm.* 2018;75(3):147–52.
- 14) Lozano-Kühne JP, Llamas-Ramos R, Garrido-Ardila EM. Organizational climate and burnout in nurses: a systematic review. *J Nurs Manag.* 2022;30(2):312–24.
- 15) Shanafelt TD, Hasan O, Dyrbye LN, Sinsky C, Satele D, Sloan J, et al. Changes in burnout and satisfaction with work-life balance. *Mayo Clin Proc.* 2015;90(12):1600–13.
- 16) Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: A theoretical review. *Hum Resour Health.* 2020;18(1):41.
- 17) Dou J, Lian Y, Lin L, Zhu Z, Yuan Z. Mindfulness-based interventions on

burnout among nurses: systematic review and meta-analysis. *BMC Nurs.* 2025;24:739.

- 18) Alharbi BA, McKenna N. Mindfulness interventions to reduce ICU nurse burnout: global evidence. *BMC Nurs.* 2025;24:927.
- 19) García-Campayo J, Puebla-Guedea M, Herrera-Mercadal P, Daudén E. Burnout y mindfulness en profesionales sanitarios. *Rev Clin Esp.* 2016;216(6):323–30.
- 20) García-Campayo J, Demarzo M, Martín-Asuero A, et al. Intervenciones basadas en mindfulness para profesionales de la salud: revisión sistemática y metaanálisis. *Mindfulness.* 2019;10(7):1300–17.
- 21) Pérez-García E, Ortega-Galán ÁM, Ibáñez-Masero O, Ramos-Pichardo JD, Fernández- Leyva A, Ruiz-Fernández MD. Compassion fatigue causes and consequences in nurses: qualitative study. *Int J Ment Health Nurs.* 2021;30(2):469–78.
- 22) Hu Q, Schaufeli WB, Taris TW. Validity of the Maslach Burnout Inventory in nurses. *J Clin Psychol.* 2018;74(6):967–82.
- 23) Dyrbye LN, Shanafelt TD, Johnson PO, Johnson LA, Satele DV, West CP. Relationship between burnout, absenteeism, and job performance among nurses: a cross-sectional study. *BMC Nurs.* 2017;16:52.
- 24) Bridgeman PJ, Bridgeman MB, Barone J. Burnout syndrome among healthcare professionals. *Am J Health Syst Pharm.* 2018;75(3):147–52.
- 25) Lozano-Kühne JP, Llamas-Ramos R, Garrido-Ardila EM. Organizational climate and burnout in nurses: a systematic review. *J Nurs Manag.* 2022;30(2):312–24..