

BURNOUT Y ESTRÉS CRÓNICO: ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ENTORNOS LABORALES MODERNOS

BURNOUT AND CHRONIC STRESS: ANALYSIS OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN MODERN WORK ENVIRONMENTS

Artículo recibido el: 8/29/2025

Artículo aceptado el: 11/28/2025

Mayra Alexandra Menoscal Montiel*

*Universidad Estatal Península de Santa Elena, Santa Elena, Ecuador

Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-5978-4713>

mmenoscal9123@upse.edu.ec

Judith Beatriz Diaz Nava**

**Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil, Ecuador

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8872-8538>

jdiaz@uagraria.edu.ec

Edgar Olivares Alvares***

***Centro de Estudios Transdisciplinarios Bolivia, La Paz, Bolivia

Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-2042-43193>

gerencia@cetbolivia.org

Doriana María Roa González****

****Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-9825-7049>

direccionacademica@cidecuador.org

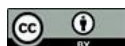
The authors declare that there is no conflict of interest

Resumen

El burnout y el estrés crónico representan dos de los desafíos más significativos para la salud ocupacional en el siglo XXI, afectando a millones de trabajadores en todo el mundo. Este artículo presenta un análisis cuantitativo de los riesgos psicosociales asociados con el burnout y el estrés crónico en entornos laborales modernos. Se realizó un estudio descriptivo-correlacional con un diseño no experimental y transversal, en el que participaron 385 trabajadores de diversos sectores (salud, educación, servicios e industria). Se utilizaron el Maslach Burnout Inventory (MBI), el Cuestionario de Estrés Laboral Crónico y el Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial (SUSESO-ISTAS 21). Los resultados revelan una alta prevalencia de burnout y estrés crónico, con diferencias significativas entre sectores. Las demandas laborales, el bajo control, la falta de apoyo social y las recompensas insuficientes se identificaron como los principales predictores de burnout. Se concluye que la gestión de los riesgos psicosociales es fundamental para prevenir el

Abstract

Burnout and chronic stress represent two of the most significant challenges to occupational health in the 21st century, affecting millions of workers worldwide. This article presents a quantitative analysis of the psychosocial risks associated with burnout and chronic stress in modern work environments. A descriptive-correlational study with a non-experimental, cross-sectional design was conducted, involving 385 workers from various sectors (health, education, services, and industry). The Maslach Burnout Inventory (MBI), the Chronic Work Stress Questionnaire and the Psychosocial Risk Factors Questionnaire (SUSESO-ISTAS 21) were used. The results reveal a high prevalence of burnout and chronic stress, with significant differences between sectors. Work demands, low control, lack of social support, and insufficient rewards were identified as the main predictors of burnout. It is concluded that the management of psychosocial risks is essential to prevent burnout and chronic stress, and interventions at the organisational and individual levels are



burnout y el estrés crónico, y se proponen intervenciones a nivel organizacional e individual para promover entornos laborales más saludables.

Palabras clave: Burnout. Estrés Crónico. Riesgos Psicosociales. Salud Ocupacional. Entornos Laborales Modernos.

proposed to promote healthier work environments.

Keywords: *Burnout. Chronic Stress. Psychosocial Risks. Occupational Health. Modern Work Environments.*

1 INTRODUCCIÓN

En el contexto laboral contemporáneo, caracterizado por una creciente competitividad, digitalización y globalización, los riesgos psicosociales se han convertido en una de las principales amenazas para la salud y el bienestar de los trabajadores (Claros Roman, 2025; Vera Zapata, 2021). Entre estos riesgos, el síndrome de burnout y el estrés crónico destacan por su alta prevalencia y sus graves consecuencias tanto para los individuos como para las organizaciones (Ancoco Choquecondo *et al.*, 2023; Veliz Huanca *et al.*, 2024). La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha clasificado el burnout como un "fenómeno ocupacional" en su undécima Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), definiéndolo como un síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido manejado con éxito (Hernández Baquero, 2025).

El burnout se caracteriza por tres dimensiones principales: agotamiento emocional, que se refiere a la sensación de estar emocionalmente exhausto por el trabajo; despersonalización o cinismo, que implica una actitud distante y negativa hacia el trabajo y los compañeros; y una reducida eficacia profesional, que se manifiesta en un sentimiento de incompetencia y falta de logros en el trabajo (Ruiz Segarra *et al.*, 2024). Por su parte, el estrés crónico laboral se define como una respuesta física y emocional nociva que ocurre cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Valle Zegarra *et al.*, 2025). Ambos fenómenos están estrechamente relacionados y comparten múltiples factores de riesgo, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control, la ausencia de apoyo social y un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa (Segura Macavilca *et al.*, 2025).

La relevancia de estudiar el burnout y el estrés crónico radica en su impacto multidimensional. A nivel individual, se asocian con una mayor incidencia de trastornos de salud mental como la ansiedad y la depresión, así como con problemas de salud física, incluyendo enfermedades cardiovasculares y musculoesqueléticas (Verduga Guerrero y

Sánchez Padilla, (2025). A nivel organizacional, el burnout y el estrés crónico se traducen en un aumento del ausentismo, una mayor rotación de personal, una disminución de la productividad y un deterioro del clima laboral (Valentín-Oliva *et al.*, 2025; Martínez Jines *et al.*, 2024). En el contexto de la pandemia de COVID-19 y la consolidación del trabajo remoto, se han observado nuevas dinámicas y estresores que han exacerbado estos riesgos, como la dificultad para desconectar, el aislamiento social y la intensificación de la carga de trabajo (Veliz Huanca *et al.*, 2024).

Diversos estudios han explorado la prevalencia y los factores asociados al burnout y al estrés en diferentes sectores, como el de la salud (Jiné García *et al.*, 2024) y la educación (Peralta-Rojas *et al.*, 2025; Romo Armas *et al.*, 2025). Sin embargo, existe la necesidad de realizar análisis comparativos que permitan identificar las particularidades de estos riesgos en distintos entornos laborales y comprender cómo interactúan los factores psicosociales para generar estos resultados adversos. Además, es fundamental contar con evidencia actualizada que refleje las condiciones laborales post-pandemia y que sirva de base para el diseño de intervenciones preventivas eficaces (Zarzosa Celmi, 2025; Gálvez Sócola *et al.*, 2025).

Este artículo tiene como objetivo principal analizar la prevalencia del burnout y el estrés crónico, así como su relación con los riesgos psicosociales, en una muestra de trabajadores de los sectores de salud, educación, servicios e industria en el contexto laboral moderno. Específicamente, se busca: 1) describir los niveles de burnout y estrés crónico en la muestra total y por sector laboral; 2) examinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial (demandas laborales, control, apoyo social y recompensas) y las dimensiones del burnout; y 3) identificar los principales factores predictores del burnout en los entornos laborales estudiados. Los hallazgos de esta investigación pretenden aportar conocimiento riguroso y actualizado que contribuya a la formulación de políticas y prácticas organizacionales orientadas a la promoción de la salud y el bienestar en el trabajo.

2 METODOLOGÍA

Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Este enfoque permitió describir las

variables de interés y analizar las relaciones entre ellas en un momento específico del tiempo, sin manipular deliberadamente ninguna variable (Flores Rojas *et al.*, 2025).

La población objetivo estuvo conformada por trabajadores de diversos sectores laborales en el Perú. Se calculó un tamaño muestral de 385 participantes, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado por sector laboral para garantizar la representatividad de los diferentes ámbitos ocupacionales (salud, educación, servicios e industria).

Los criterios de inclusión para los participantes fueron: ser trabajador activo con al menos un año de antigüedad en su puesto actual, tener una edad comprendida entre los 25 y 65 años, y cumplir con una jornada laboral mínima de 30 horas semanales. Se excluyeron del estudio a los trabajadores que se encontraban con licencias médicas prolongadas (superiores a un mes) y al personal en período de inducción o capacitación inicial.

Las variables de estudio se dividieron en dependientes e independientes.

Variables dependientes:

- **Síndrome de Burnout:** Se midió utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su versión validada para población de habla hispana ⁽⁶⁾. Este instrumento consta de 22 ítems que evalúan las tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). Las respuestas se recogen en una escala Likert de 7 puntos (de 0 "nunca" a 6 "diariamente").
- **Estrés Crónico Laboral:** Se evaluó mediante un cuestionario de 20 ítems diseñado para medir la frecuencia de síntomas físicos, cognitivos, emocionales y conductuales asociados al estrés crónico en el trabajo. Las respuestas se valoran en una escala Likert de 5 puntos (de 1 "nunca" a 5 "siempre").

Variables independientes:

- **Factores de Riesgo Psicosocial:** Se utilizó la versión breve del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO-ISTAS 21 ⁽⁸⁾, que evalúa cinco dimensiones principales: demandas psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia.

- **Características Sociodemográficas y Laborales:** Se recopiló información sobre edad, sexo, estado civil, nivel educativo, sector laboral, antigüedad, tipo de contrato y horas de trabajo semanales a través de un cuestionario ad-hoc.

El estudio se realizó siguiendo los principios éticos de la Declaración de Helsinki. Se obtuvo la aprobación de un comité de ética institucional antes de iniciar la recolección de datos. Se contactó a diversas organizaciones de los sectores de interés para solicitar su colaboración. Una vez obtenida la autorización, se invitó a los trabajadores a participar voluntariamente en el estudio.

A cada participante se le proporcionó un consentimiento informado que explicaba los objetivos de la investigación, el carácter anónimo y confidencial de sus respuestas, y su derecho a retirarse en cualquier momento. Los cuestionarios se administraron en formato digital a través de una plataforma en línea para facilitar la participación y el procesamiento de los datos. El período de recolección de datos se extendió por tres meses, desde junio hasta agosto de 2025.

Los datos recolectados fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS versión 27.0. Se realizó un análisis descriptivo para obtener frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar de las variables sociodemográficas, laborales y de estudio. Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de la distribución de los datos.

Para el análisis inferencial, y dado que los datos no siguieron una distribución normal, se utilizaron pruebas no paramétricas. Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para examinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del burnout. Para comparar los niveles de burnout y estrés entre diferentes grupos, se utilizaron la prueba U de Mann-Whitney (para dos grupos) y la prueba H de Kruskal-Wallis (para más de dos grupos). Finalmente, se realizó un análisis de regresión logística múltiple para identificar los factores predictores del burnout. En todos los análisis, se estableció un nivel de significancia de $p < 0.05$.

3 RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

La muestra estuvo compuesta por 385 trabajadores, con una ligera predominancia del sexo femenino (53.8%). El grupo de edad más representativo fue el de 36 a 45 años (40.5%), y la mayoría de los participantes estaban casados o en convivencia (51.4%). En cuanto al nivel educativo, el 41.0% poseía estudios universitarios. Las características sociodemográficas completas de la muestra se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

Característica	Categoría	n	%
Sexo	Masculino	178	46.2
	Femenino	207	53.8
Edad	25-35 años	142	36.9
	36-45 años	156	40.5
	46-65 años	87	22.6
Estado civil	Soltero/a	145	37.7
	Casado/a o conviviente	198	51.4
	Divorciado/a o viudo/a	42	10.9
Nivel educativo	Secundaria	68	17.7
	Técnico	112	29.1
	Universitario	158	41.0
	Posgrado	47	12.2
Total		385	100.0

Respecto a las características laborales (Tabla 2), el sector de servicios fue el más representado (29.9%), seguido por salud (25.5%) y educación (23.9%). La mayoría de los participantes tenía entre 1 y 5 años de antigüedad (43.6%) y un contrato indefinido (63.6%). El 51.4% trabajaba entre 30 y 40 horas semanales.

Tabla 2*Características laborales de los participantes*

Característica	Categoría	n	%
Sector laboral	Salud	98	25.5
	Educación	92	23.9
	Servicios	115	29.9
	Industria	80	20.8
Antigüedad	1-5 años	168	43.6
	6-10 años	127	33.0
	Más de 10 años	90	23.4
Tipo de contrato	Indefinido	245	63.6
	Temporal	140	36.4
Horas semanales	30-40 horas	198	51.4
	41-48 horas	142	36.9
	Más de 48 horas	45	11.7
Total		385	100.0

3.2 Niveles de Burnout y estrés crónico

Los niveles de burnout se evaluaron a través de las tres dimensiones del MBI (Tabla 3). Se observó que un 37.6% de los participantes presentaba un nivel alto de agotamiento emocional, y un 30.4% un nivel alto de despersonalización. En cuanto a la realización personal, un 26.8% mostró un nivel bajo, lo que indica una mayor percepción de burnout.

Tabla 3*Niveles de burnout según dimensiones del MBI*

Dimensión	Nivel	n	%	Media	DE
Agotamiento emocional	Bajo (0-18)	98	25.5	28.4	12.6
	Medio (19-26)	142	36.9		
	Alto (27-54)	145	37.6		
Despersonalización	Bajo (0-5)	112	29.1	11.2	6.8
	Medio (6-9)	156	40.5		
	Alto (10-30)	117	30.4		
Realización personal	Alto (0-33)	134	34.8	32.5	9.4
	Medio (34-39)	148	38.4		
	Bajo (40-48)	103	26.8		

Nota: En realización personal, valores bajos indican mayor burnout

La prevalencia de estrés crónico laboral fue del 30.9% en nivel alto, 39.7% en nivel moderado y 29.4% en nivel bajo. Al analizar por sector (Tabla 4), se encontraron diferencias significativas ($\chi^2 = 28.45$, $p < 0.001$). El sector salud presentó la mayor prevalencia de estrés alto (49.0%), seguido por el sector educación (34.8%).

Tabla 4*Prevalencia de estrés crónico laboral por sector*

Sector	Estrés bajo n (%)	Estrés moderado n (%)	Estrés alto n (%)	Total
Salud	18 (18.4)	32 (32.7)	48 (49.0)	98
Educación	22 (23.9)	38 (41.3)	32 (34.8)	92
Servicios	45 (39.1)	48 (41.7)	22 (19.1)	115
Industria	28 (35.0)	35 (43.8)	17 (21.3)	80
Total	113 (29.4)	153 (39.7)	119 (30.9)	385

3.3 Análisis correlacional y de regresión

El análisis de correlación de Spearman (Tabla 5) mostró relaciones significativas entre los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del burnout. Las demandas laborales se correlacionaron positivamente con el agotamiento emocional ($r = 0.68$, $p < 0.01$) y la despersonalización ($r = 0.54$, $p < 0.01$), y negativamente con la realización

personal ($r = -0.42$, $p < 0.01$). Por otro lado, el control sobre el trabajo, el apoyo social y las recompensas mostraron correlaciones negativas con el agotamiento y la despersonalización, y positivas con la realización personal.

Tabla 5

Correlación entre factores de riesgo psicosocial y burnout

Factor de riesgo psicosocial	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Demandas laborales	$r = 0.68^{**}$	$r = 0.54^{**}$	$r = -0.42^{**}$
Control sobre el trabajo	$r = -0.51^{**}$	$r = -0.38^{**}$	$r = 0.56^{**}$
Apoyo social	$r = -0.47^{**}$	$r = -0.41^{**}$	$r = 0.52^{**}$
Recompensas	$r = -0.39^{**}$	$r = -0.33^{**}$	$r = 0.48^{**}$

Nota: $^{**} p < 0.01$ (Correlación de Spearman)

Finalmente, el análisis de regresión logística múltiple (Tabla 6) identificó los principales predictores de un nivel alto de burnout. Las altas demandas laborales ($OR = 3.42$), el bajo control sobre el trabajo ($OR = 2.89$) y la falta de apoyo social ($OR = 2.34$) fueron los factores con mayor poder predictivo. Trabajar más de 48 horas semanales ($OR = 2.12$), tener un contrato temporal ($OR = 1.78$) y pertenecer al sector salud ($OR = 1.65$) también se asociaron significativamente con una mayor probabilidad de experimentar burnout.

Tabla 6

Factores predictores de burnout alto (Regresión logística)

Variable predictora	OR	IC 95%	p-valor
Demandas laborales altas	3.42	2.18-5.37	< 0.001
Bajo control laboral	2.89	1.85-4.52	< 0.001
Falta de apoyo social	2.34	1.52-3.61	< 0.001
Horas de trabajo > 48 semanales	2.12	1.28-3.51	0.003
Contrato temporal	1.78	1.15-2.76	0.010
Sector salud	1.65	1.02-2.67	0.042

Nota: OR = Odds Ratio; IC = Intervalo de Confianza

4 DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación ofrecen una perspectiva detallada y actual sobre la frecuencia del agotamiento profesional (burnout) y el estrés crónico, así como de los peligros psicosociales vinculados, en un conjunto heterogéneo de trabajadores peruanos. Lo que hemos encontrado confirma que el burnout y el estrés crónico son, en efecto, desafíos importantes en los lugares de trabajo de hoy en día. Se observa una notable incidencia de agotamiento emocional y despersonalización, un hecho que se alinea con lo que la comunidad científica internacional ha venido señalando. Por ejemplo, autores como Torres Vargas *et al.* (2023), al igual que Trembl *et al.* (2025), han alertado sobre lo que denominan una "pandemia de burnout" en el período posterior a la crisis del COVID-19.

Al analizar sectores específicos, encontramos que la alta presencia de estrés crónico y burnout en el área de la salud, donde un 49.0% muestra un nivel de estrés elevado, es coherente con lo que numerosos estudios previos han mostrado. Investigadores como Demerouti y Bakker (2025) ya habían identificado a los profesionales de la salud como un colectivo particularmente vulnerable. La propia naturaleza de su labor, que implica una alta demanda emocional, extensas jornadas de trabajo y una exposición continua al sufrimiento ajeno, son elementos que, sin duda, incrementan este riesgo. De una manera parecida, la situación en el sector educativo, con un 34.8% de sus profesionales reportando un estrés alto, también concuerda con investigaciones previas. De igual forma, Huang *et al.* (2019) han puesto de manifiesto que la sobrecarga de trabajo, los retos constantes en la gestión del aula y la presión por alcanzar un determinado rendimiento académico son factores estresantes de primer orden para los docentes.

Un punto central de nuestros hallazgos es que las elevadas exigencias laborales, un escaso control sobre las propias tareas y la falta de un apoyo social sólido se revelan como los predictores más potentes del burnout, con un OR superior a 2.3. Este descubrimiento viene a reforzar el conocido modelo de Demandas-Control-Apoyo Social, propuesto originalmente por Karasek y Theorell, y validado en nuestro contexto por Gonzales *et al.* (2025). Lo que este estudio demuestra con claridad es que el desgaste profesional no surge únicamente de la cantidad de trabajo (las altas demandas), sino de una combinación perniciosa que incluye la falta de autonomía para decidir cómo llevar a

cabo ese trabajo (el bajo control) y la ausencia de un entorno social que ofrezca respaldo. Estos resultados van en la misma línea de lo que revisiones sistemáticas, como la realizada por Catapano *et al.* (2023), han concluido tras analizar diversas ocupaciones: la importancia crucial de estos tres factores en la aparición del burnout.

La relación que hemos observado entre las variables es también reveladora. La correlación positiva y de notable magnitud entre las demandas laborales y las dimensiones de agotamiento emocional ($r = 0.68$) y despersonalización ($r = 0.54$) no hace más que subrayar el papel protagónico que juega la sobrecarga de trabajo como detonante del síndrome de burnout. Este dato es muy similar al que encontraron Arellano Ubillus *et al.* (2025) en su estudio con trabajadores del sector asistencial, donde observaron que el estrés laboral general tenía una relación inversa con la productividad. Por otro lado, el papel protector de ciertas variables también ha quedado patente. Las correlaciones negativas del control y del apoyo social con las dimensiones de agotamiento y despersonalización, y, a su vez, su correlación positiva con la realización personal, destacan su función como factores amortiguadores. Tal y como sugieren estudios sobre motivación y bienestar psicológico, como el de Huamán Mariscal (2025), un mayor grado de control y un sólido apoyo social no solo ayudan a mitigar el impacto negativo de las altas demandas, sino que también son capaces de fomentar un mayor sentimiento de logro y eficacia en el desempeño profesional.

Resulta particularmente interesante destacar que ciertos factores del contexto laboral, como el hecho de trabajar más de 48 horas a la semana o tener un contrato de carácter temporal, también se han manifestado como predictores significativos del burnout. Este hallazgo nos lleva a pensar que la precariedad en el empleo y las jornadas laborales prolongadas, dos características que lamentablemente son cada vez más habituales en el mercado de trabajo actual, están contribuyendo a un incremento del riesgo psicosocial. Así lo habían sugerido ya Schulte *et al.* (2024). La inseguridad que va de la mano de los contratos temporales, sumada al agotamiento que se deriva de las largas jornadas, parece limitar la capacidad de los trabajadores para recuperarse, lo que, en última instancia, aumenta su vulnerabilidad frente al estrés crónico y el burnout, una idea que ya fue explorada por Li *et al.* (2020).

Las consecuencias prácticas que se desprenden de estos hallazgos son bastante claras. Es imperativo que las organizaciones adopten una postura proactiva en lo que respecta a la gestión de los riesgos psicosociales. Esto implica ir más allá de las típicas

intervenciones que se centran exclusivamente en el individuo. Resulta fundamental que se implementen estrategias a nivel organizacional que ataquen las causas profundas del problema. Hablamos, por ejemplo, de rediseñar los puestos de trabajo para dotarlos de un mayor control y autonomía, de promover un estilo de liderazgo que fomente activamente el apoyo social entre los miembros del equipo, y de establecer políticas claras que garanticen una carga de trabajo que sea manejable y un sistema de recompensas que se perciba como justo. En este sentido, Mehta *et al.* (2024), así como la propia Organización Mundial de la Salud (2024), han abogado por este tipo de enfoques. De hecho, la evidencia científica más reciente, como la aportada por Speicher y Francis (2023), sugiere que las intervenciones más eficaces son aquellas que logran combinar cambios a nivel de la organización con programas de capacitación individual, por ejemplo, en técnicas de manejo del estrés y mindfulness.

Este estudio tiene algunas limitaciones que deben ser consideradas. Su diseño transversal no permite establecer relaciones de causalidad definitivas entre las variables. Futuras investigaciones longitudinales podrían explorar cómo evolucionan estos riesgos a lo largo del tiempo y el impacto a largo plazo de las intervenciones. Asimismo, la muestra, aunque diversa, se concentró en una región geográfica específica, por lo que la generalización de los resultados a toda la población trabajadora del país debe hacerse con cautela. A pesar de estas limitaciones, los resultados ofrecen una base sólida para la acción y la investigación futura en el campo de la salud ocupacional en la región.

5 CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos y la discusión realizada, se pueden extraer que existe una alta prevalencia de burnout y estrés crónico en los entornos laborales modernos estudiados, afectando de manera significativa a los trabajadores de los sectores de salud y educación. El agotamiento emocional y la despersonalización son las dimensiones del burnout más prominentes, lo que indica un desgaste profesional considerable en la muestra analizada.

Además, los factores de riesgo psicosocial, específicamente las altas demandas laborales, el bajo control sobre el trabajo y la falta de apoyo social, son predictores robustos y significativos del síndrome de burnout. La sobrecarga de trabajo actúa como

el principal desencadenante, mientras que la autonomía y un clima de apoyo social funcionan como factores protectores clave que fomentan la realización personal.

Así mismo, las condiciones laborales, como las jornadas de trabajo extendidas (más de 48 horas semanales) y la precariedad contractual (contratos temporales), se asocian con una mayor probabilidad de desarrollar burnout. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar no solo el contenido del trabajo, sino también el contexto contractual y organizacional en el que se desarrolla.

Por último, se confirma la necesidad de implementar intervenciones integrales para la prevención y el manejo del burnout y el estrés crónico. Estas intervenciones deben centrarse en la modificación de las condiciones de trabajo a nivel organizacional (rediseño de tareas, fomento del liderazgo de apoyo, equilibrio carga-recompensa) y complementarse con estrategias a nivel individual (capacitación en manejo del estrés, mindfulness, fomento de la resiliencia). La gestión proactiva de los riesgos psicosociales es una inversión indispensable para proteger la salud de los trabajadores y garantizar la sostenibilidad y productividad de las organizaciones.

En conclusión, este estudio reafirma que el burnout y el estrés crónico son fenómenos complejos y multifactoriales que requieren una atención prioritaria en el ámbito de la salud ocupacional. La evidencia presentada ofrece una base sólida para que las organizaciones, los profesionales de la salud y los responsables de políticas públicas diseñen e implementen estrategias basadas en la evidencia para crear entornos laborales más saludables, seguros y productivos.

REFERENCIAS

- Ancco Choquecondo, R. D., Calderón Paniagua, D. G., Quispe Vilca, G. R., Pacompia Toza, J. F., & Quispe Vilca, J. R. (2023). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Revista Vive*, 6(17), 491–502. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
- Arellano Ubillus, J. E., Fernández Guerrero, R. M., Villanueva Sosa, A. J., & Guerrero Becerra, A. V. (2025). Relación entre estrés laboral y productividad en trabajadores asistenciales de un establecimiento de salud en Jaén, Perú. *Revista Vive*, 8(23), 885–896. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i23.419>
- Catapano, P., Cipolla, S., Sampogna, G., Perris, F., Luciano, M., Catapano, F., *et al.* (2023). Organizational and individual interventions for managing work-related stress in healthcare professionals: A systematic review. *Medicina*, 59(10), 1866. <https://doi.org/10.3390/medicina59101866>

- Claros Roman, F. A. (2025). Clima laboral y riesgo psicosocial en una institución educativa peruana. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(36), 188–198. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.910>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2025). Revitalising burnout research. *Work & Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678373.2025.2473385>
- Flores Rojas, D. F., Hernández-Aparcana, J. Y., Flores Martínez, J. M., Gugliermi Gallegos, L. M., & Astorga Huamán, M. L. (2025). Estrés académico y regulación emocional en la procrastinación en estudiantes de psicología. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(40), 649–663. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i40.1167>
- Gálvez Sócola, D. G., Pizarro Muñoz, A. N., Belduma Cabrera, K. Y., & Salamea Nieto, R. M. (2025). Ansiedad y estrés académico en estudiantes de medicina. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 8(20), 243–256. <https://doi.org/10.33996/repesi.v8i20.167>
- Gonzales, Y., Guevara-Delgado, N., Alcahuaman, J., Jiménez, V., & Osorio, P. (2025). Burnout syndrome and intention to leave: An analysis of its impact through a systematic review (2015–2025). *Journal of Education*, 4(1). <https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.6323>
- Hernández Baquero, D. M. (2025). Revisión sistemática sobre la percepción del estrés laboral en profesionales de enfermería que laboran en consulta externa. *Revista Vive*, 8(23), 532–551. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i23.395>
- Huamán Mariscal, J. (2025). Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes peruanos. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(36), 167–176. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.908>
- Huang, H., Liu, L., Yang, S., Cui, X., Zhang, J., & Wu, H. (2019). Effects of job conditions, occupational stress, and emotional intelligence on chronic fatigue among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 351–360. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S207283>
- Jinéz García, E. L., Trigos Sánchez, L. M., Callohuanca Avalos, E. D., Yabar Miranda, P. S., Bustinza Choquehuanca, S. A., & Roque Huanca, E. O. (2024). Identificación de dimensiones del síndrome de burnout en estudiantes de contaduría y finanzas. *Revista Vive*, 7(19), 154–169. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v7i19.291>
- Li, M., Shu, Q., Huang, H., Bo, W., Wang, L., & Wu, H. (2020). Associations of occupational stress, workplace violence, and organizational support on chronic fatigue syndrome among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1151–1161. <https://doi.org/10.1111/jan.14312>
- Martínez Jines, S. M., Chantong Cabrera, K. L., Naranjo Ríos, E. L., & Parra Martínez, J. C. (2024). Estudio del burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en un hospital en Ecuador. *Revista Vive*, 7(21), 909–920. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v7i21.348>

- Mehta, L. S., Churchwell, K., Coleman, D., Davidson, J., Furie, K., Ijioma, N. N., *et al.* (2024). Fostering psychological safety and supporting mental health among cardiovascular health care workers: A science advisory from the American Heart Association. *Circulation*, 150(2), e51–e61. <https://doi.org/10.1161/CIR.0000000000001259>
- Organización Mundial de la Salud. (2024). *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Peralta-Rojas, J., Olivares-Rodríguez, P. C., Ramírez-Maldonado, Y. P., & Barra-Tello, T. C. (2025). Liderazgo pedagógico de la dirección y engagement laboral docente en institutos de educación superior públicos. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(37), 803–816. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i37.952>
- Romo Armas, P. J., Suárez Alcívar, A. V., & Villavicencio Aguilar, C. E. (2025). Mindfulness y terapia cognitivo-conductual en la regulación emocional de niños con TDAH. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 8(22), 11–24. <https://doi.org/10.33996/repesi.v8i22.176>
- Ruiz Segarra, M. I., Cortés Valiente, J. A., Villafuerte Garzón, C. M., & Benítez Cruz, D. A. (2024). Diagnóstico del bienestar psicológico y burnout en docentes de educación superior. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 7(17), 50–59. <https://doi.org/10.33996/repesi.v7i17.109>
- Schulte, P. A., *et al.* (2024). An urgent call to address work-related psychosocial hazards and improve worker well-being. *American Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.1002/ajim.23583>
- Segura Macavilca, Y. M., Porras Huallpacusi, L. B., & Gutierrez Carhualla, Y. I. (2025). Instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral: Revisión sistemática. *Revista Vive*, 8(22), 216–233. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i22.372>
- Speicher, L. L., & Francis, D. (2023). Improving employee experience: Reducing burnout, decreasing turnover and building well-being. *Clinical Gastroenterology and Hepatology*, 21(1), 11–14. <https://doi.org/10.1016/j.cgh.2022.09.020>
- Torres Vargas, E., Sánchez Ramos, B. O., Velásquez Bernal, L. R., Capcha Huamaní, A. V., Lema Rivera, F. F., & Capcha Huamaní, M. L. (2023). Factores de riesgo ocupacional en profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa, Perú. *Revista Vive*, 6(17), 515–523. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.242>
- Treml, M. F. Q., Sarubbi, A. V., Madeira, M. E. S., Rasoto, A. W., & Schwarzer, N. (2025). Burnout syndrome in Brazil (2014–2024): Regional variations and temporal trends in an epidemiological study. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 23(3), e220251479. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2025-1479>
- Valentín-Oliva, M., Pacheco-Saavedra, A., Godoy Cedeño, C., Garro de la Peña, P., Vértiz-Osores, R., & Nieto Rivas, E. (2025). Herramientas digitales y manejo de la ansiedad en docentes de instituciones educativas de Lima. *Horizontes. Revista de*

Investigación en Ciencias de la Educación, 9(39), 2476–2490.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i39.1064>

Valle Zegarra, M. N. A., & Torales Cabrera, J. M. (2025). Estrés académico y estilos de afrontamiento en estudiantes de psicología en universidades privadas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(39), 2843–2856.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i39.1090>

Veliz Huanca, F. S., Mucha López, D. C., & Guzmán Meza, M. E. (2024). Trabajo remoto, estrés percibido y salud mental durante la pandemia por COVID-19. *Revista Vive*, 7(21), 894–908. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v7i21.347>

Vera Zapata, J. A. (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(9), 143–151. <https://doi.org/10.33996/repesi.v4i9.59>

Verduga Guerrero, I. N., & Sánchez Padilla, Y. L. (2025). Salud mental en personal militar: Impacto de la interacción familia-trabajo en conflicto armado. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 8(22), 25–37. <https://doi.org/10.33996/repesi.v8i22.177>

Zarzosa Celmi, L. G. (2025). Desempeño docente y calidad educativa en instituciones educativas públicas peruanas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 9(38), 1618–1628.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i38.1004>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

Contribución de Autoría

Conceptualización: Judith Beatriz Diaz Nava

Curación de datos: Mayra Alexandra Menoscal Montiel

Análisis formal: Edgar Olivares Alvares

Investigación: Doriana María Roa González

Metodología: Mayra Alexandra Menoscal Montiel

Administración del proyecto: Edgar Olivares Alvares

Recursos: Judith Beatriz Diaz Nava

Software: Doriana María Roa González

Supervisión: Mayra Alexandra Menoscal Montiel

Validación: Judith Beatriz Diaz Nava

Visualización: Judith Beatriz Diaz Nava

Redacción – borrador original: Doriana María Roa González

Redacción – revisión y edición: Edgar Olivares Alvares

Disponibilidad de datos

Todos los conjuntos de datos relevantes para los resultados de este estudio están disponibles en su totalidad en el artículo.

Cómo citar este artículo (APA)

Montiel, M. A. M., Nava, J. B. D., Alvares, E. O., & González, D. M. R. BURNOUT Y ESTRÉS CRÓNICO: ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ENTORNOS LABORALES MODERNOS. Veredas Do Direito, e234085.
<https://doi.org/10.18623/rvd.v23.n1.4085>