
LA INFLUENCIA QUE TIENE EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LA PERSONALIDAD DEL TRABAJADOR

THE INFLUENCE OF BURNOUT SYNDROME ON THE PERSONALITY OF WORKERS

Mario Alberto Martínez-Rojas¹
Cynthia del Rocío Díaz Quistian²

^{1 y 2}*Universidad Autónoma de San Luis Potosí*

Correspondencia

¹mario.martinez@uaslp.mx, ²cynthia.quistian@uaslp.mx

Resumen

El síndrome de Burnout constituye una problemática relevante en el ámbito laboral, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la eficacia personal. Este fenómeno no sólo repercute en la productividad, sino que también transforma aspectos esenciales de la personalidad del trabajador, afectando rasgos como la empatía, la resiliencia y la motivación. En la literatura hispanoamericana y global se reconoce que los factores organizacionales: sobrecarga laboral, falta de autonomía y conflictos interpersonales; interactúan con características individuales: neuroticismo, estilos de afrontamiento y autoeficacia; en la génesis y mantenimiento del síndrome. El presente artículo revisa investigaciones recientes publicadas en revistas científicas arbitradas, destacando la influencia bidireccional entre Burnout y Personalidad. Se concluye que este síndrome constituye tanto una expresión individual como un reflejo de dinámicas organizacionales, lo cual plantea la necesidad de estrategias preventivas integrales que contemplen los niveles personal, grupal e institucional.

Palabras claves

Personalidad, factores psicosociales, estrés ocupacional, salud organizacional, bienestar.

Abstract

Burnout syndrome is a significant problem in the workplace, characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and decreased personal effectiveness. This phenomenon not only impacts productivity but also transforms essential aspects of a worker's personality, affecting traits such as empathy, resilience, and motivation. Latin American and international literature recognizes that organizational factors—work overload, lack of autonomy, and interpersonal conflicts—interact with individual characteristics such as neuroticism, coping styles, and self-efficacy in the genesis and maintenance of the syndrome. This article reviews recent research published in peer-reviewed scientific journals, highlighting the bidirectional influence between burnout and personality. It is concluded that this syndrome constitutes both an individual expression and a reflection of organizational dynamics, which raises the need for comprehensive preventive strategies that address the personal, group, and institutional levels.

Keywords

Personality, Psychosocial factors, Occupational stress, Organizational health, Well-being.

DOI: <https://doi.org/10.56342/recv.vol15.n29.2025.58>

Recibido: 29 de septiembre de 2025 Aprobado: 22 de octubre de 2025

Introducción

El síndrome de *burnout* ha emergido como uno de los principales riesgos psicosociales en el ámbito laboral contemporáneo, caracterizado por un estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción en la eficacia personal (Maslach & Leiter, 2016; Schaufeli, 2017). Aunque inicialmente descrito en profesiones de ayuda, su presencia se ha documentado en múltiples contextos laborales, desde la educación hasta el sector empresarial y asistencial (Gil-Monte, 2005; Castaño, *et al.*, 2006; Trigo, *et al.*, 2007).

En el caso de los trabajadores latinoamericanos, diversos estudios han resaltado que factores como la sobrecarga laboral, la ambigüedad de rol y la falta de autonomía contribuyen significativamente al desarrollo del *burnout*, generando efectos nocivos en la salud física, emocional y social (Nava, 2016; Tapia & López, 2019). Asimismo, investigaciones en contextos hispanohablantes evidencian que el síndrome no sólo afecta la productividad, sino que también influye en la personalidad del trabajador, alterando rasgos como la resiliencia, la empatía y la motivación (Moreno-Jiménez, *et al.*, 2000; Vilorio & Paredes, 2019).

El estudio del *burnout* desde la perspectiva de la personalidad ha cobrado relevancia en la última década. Rasgos como el neuroticismo, la baja autoeficacia y la escasa tolerancia al estrés se han identificado como predictores del síndrome, mientras que factores como la extraversión, la autoeficacia percibida y la personalidad resistente operan como protectores (Moreno-Jiménez, Rodríguez & Garrosa, 2009; Swider & Zimmerman, 2010; León-Rubio, Cantero & León-Pérez, 2011). Este vínculo bidireccional evidencia que el *burnout* no sólo se explica por condiciones externas de trabajo, sino también por las particularidades individuales del trabajador, lo cual plantea un campo de análisis más complejo y multidimensional.

En este sentido, la literatura científica señala que la interacción entre factores organizacionales y personales debe considerarse para comprender la magnitud del fenómeno. Así, el *burnout* se constituye no únicamente como una patología individual, sino como un reflejo de las dinámicas y culturas laborales que pueden fomentar ambientes tóxicos y poco saludables (Peiró & Rodríguez, 2008; Correa, 2019). La revisión de estos aportes resulta crucial para diseñar estrategias de prevención e intervención que integren tanto el bienestar personal como el organizacional.

Por lo tanto, el presente artículo tiene como objetivo analizar la influencia del síndrome de *burnout* laboral en la personalidad del trabajador, a partir de una revisión teórica y empírica, con el fin de aportar una visión integral del fenómeno y sus implicaciones para la psicología del trabajo y la salud ocupacional.

Por lo expuesto se plantea la problemática de la investigación con el síndrome de *burnout*, reconocido por la Organización Mundial de la Salud como un fenómeno ocupacional, se ha convertido en uno de los principales riesgos psicosociales en el mundo laboral contemporáneo. Este síndrome, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal, no sólo afecta el desempeño del trabajador, sino que también puede impactar de manera significativa su vida personal y social.

Una de las cuestiones más relevantes, pero aún poco exploradas, es la influencia que el *burnout* puede tener sobre la personalidad del individuo. Diversas investigaciones sugieren que los trabajadores que experimentan este síndrome pueden manifestar cambios en su forma de relacionarse con los demás, en la gestión de sus emociones e incluso en la percepción de sí mismos. Sin embargo, no existe un consenso claro respecto a si tales modificaciones representan alteraciones

profundas y duraderas en la personalidad, o si son adaptaciones temporales al contexto de estrés laboral.

Esta incertidumbre plantea un problema relevante tanto para las organizaciones como para la sociedad. En el ámbito organizacional, los efectos del *burnout* han sido asociados a una disminución del compromiso laboral, incremento del ausentismo, conflictos interpersonales, baja productividad y rotación del personal. En un nivel social, los posibles cambios de personalidad derivados del síndrome podrían afectar la vida familiar, las relaciones interpersonales y la integración social de los trabajadores.

Ante este panorama, surge la necesidad de comprender en qué medida el síndrome de *burnout* influye en la personalidad del trabajador, cuáles son las consecuencias que se han documentado en el entorno organizacional, y qué implicaciones sociales pueden derivarse de los cambios de personalidad asociados a este fenómeno.

Objetivo general

- Conocer la influencia que tiene el síndrome del *burnout* en la Personalidad del trabajador, según los estudios que se han presentado.

Objetivos específicos

- Conocer si se originan cambios de personalidad el *burnout* en la personalidad de un trabajador según estudios del síndrome.
- Saber las consecuencias que han sido reportados en las organizaciones por parte del personal derivado al síndrome de *burnout*.
- Comprender que consecuencias sociales puede tener algunos cambios de personalidad, derivado del síndrome del *burnout*.

Marco teórico

En el ámbito de la investigación, se establece una base conceptual que sirve como sustento y orientación para comprender, justificar y enmarcar el problema de estudio. Este propósito se cumple a través del examen y evaluación de teorías, conceptos y trabajos anteriores vinculados al tema, lo cual facilita la unificación del lenguaje técnico, orienta el diseño metodológico y fortalece la interpretación de los hallazgos.

Definiciones

El síndrome de *burnout*, también denominado “síndrome de desgaste profesional” o “síndrome de estar quemado por el trabajo”, constituye una respuesta psicológica crónica al estrés laboral prolongado y mal manejado (Gil-Monte & Peiró, 1999; Maslach & Leiter, 2016). Aunque su conceptualización ha evolucionado desde que Freudenberger lo describiera en la década de 1970, en la actualidad se reconoce como un constructo multidimensional que integra tres componentes centrales: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

El agotamiento emocional se refiere al cansancio físico y mental derivado de la exposición constante a demandas laborales excesivas, que lleva al trabajador a

sentirse exhausto y sin recursos emocionales para continuar desempeñando sus funciones (Castaño, *et al.*, 2006; Ortiz-Fune, 2018). La despersonalización, por su parte, se manifiesta en actitudes de cinismo, frialdad e indiferencia hacia las personas con las que se interactúa en el trabajo, lo cual genera un deterioro en las relaciones interpersonales y en la calidad del servicio prestado (Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz & Hernández, 2001; Olivares-Faúndez, *et al.*, 2014). Finalmente, la baja realización personal alude a la percepción de ineficacia y falta de logros en el ámbito laboral, disminuyendo la motivación y la autoestima profesional del individuo (Gil-Monte, 2005; Schaufeli, 2017).

En la literatura hispana, el síndrome se ha abordado con un fuerte énfasis en su carácter psicosocial, entendiendo que se origina en la interacción entre las condiciones del trabajo y los recursos personales del individuo (Peiró & Rodríguez, 2008; Salanova & Schaufeli, 2009). Este enfoque se diferencia de perspectivas exclusivamente clínicas, ya que considera al *burnout* no como un trastorno aislado, sino como un indicador de problemas estructurales en la organización y en la cultura laboral (Correa, 2019).

La investigación latinoamericana ha enriquecido este campo con estudios aplicados en contextos laborales diversos, incluyendo el sector educativo (Moya-Albiol, Salvador & Serrano, 2010), la salud (Vargas *et al.*, 2014; Trigo, Teng & Hallak, 2007) y empresas privadas (Tapia & López, 2019). En todos los casos, los hallazgos confirman que el *burnout* se relaciona estrechamente con la exposición a demandas excesivas, la falta de apoyo social en el trabajo y la ausencia de recursos adecuados para afrontar dichas exigencias.

A nivel teórico, diversos modelos han intentado explicar el origen y desarrollo del *burnout*. El más influyente es el modelo de demandas y recursos laborales (Job Demands–Resources, JD-R), propuesto por Demerouti y Bakker, el cual plantea que el *burnout* surge cuando las demandas laborales (sobrecarga de trabajo, presión temporal, conflictos de rol) superan los recursos disponibles (apoyo social, autonomía, retroalimentación positiva) (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2017). Desde esta perspectiva, el síndrome se entiende como un desequilibrio prolongado que desgasta los recursos físicos, emocionales y cognitivos del trabajador.

Otro aporte relevante es el modelo de áreas de la vida laboral, desarrollado por Leiter y Maslach (2004), que identifica seis ámbitos críticos en la organización que, cuando presentan desajustes, favorecen la aparición del *burnout*: carga laboral, control, recompensas, comunidad, equidad y valores. Este enfoque permite comprender que el síndrome no depende únicamente de la presión laboral directa, sino también de percepciones de injusticia, falta de reconocimiento y pérdida de sentido en el trabajo.

En la tradición iberoamericana, autores como Gil-Monte (2005) han subrayado que el *burnout* no puede reducirse a un estado pasajero de estrés, sino que constituye un fenómeno más complejo con repercusiones en la salud mental y física. Su modelo de “desgaste psíquico” enfatiza que el *Burnout* se asocia a síntomas emocionales (ansiedad, depresión), conductuales (absentismo, conflictos interpersonales) y fisiológicos (insomnio, fatiga crónica), confirmando así su carácter multidimensional.

En resumen, el síndrome de *burnout* puede definirse como una respuesta prolongada a condiciones de estrés laboral crónico, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la eficacia profesional. Lejos de ser un fenómeno individual, debe entenderse como el resultado de la interacción entre el individuo y su contexto organizacional. Por lo tanto, su conceptualización actual lo sitúa no sólo como una enfermedad laboral, sino como un reflejo de las dinámicas

sociales y culturales del trabajo contemporáneo, lo que hace imprescindible su estudio desde una perspectiva integral que considere tanto los factores organizacionales como las características individuales del trabajador.

Factores laborales asociados al síndrome de burnout

El síndrome de *burnout* no aparece de manera aislada, sino que se desarrolla en un entramado complejo de condiciones laborales que actúan como factores de riesgo. En este sentido, los estudios señalan que las demandas laborales excesivas, la falta de recursos organizacionales y los conflictos interpersonales constituyen algunos de los principales detonantes del fenómeno (Peiró & Rodríguez, 2008; Bakker & Demerouti, 2017). Estas variables generan un desequilibrio entre lo que se exige al trabajador y lo que este recibe en términos de apoyo, reconocimiento y autonomía, produciendo un progresivo desgaste emocional.

Uno de los factores más estudiados es la sobrecarga de trabajo, entendida como la percepción de tener más tareas y responsabilidades de las que se pueden asumir en un tiempo razonable. Según Nava (2016), este elemento no sólo incrementa la presión psicológica, sino que disminuye la capacidad de los empleados para regular sus emociones y afrontar las demandas del puesto. De manera similar, Castaño, *et al.* (2006), identificaron en médicos residentes que la carga laboral excesiva y los turnos prolongados elevaban de forma significativa los niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

Otro factor crucial es la falta de autonomía laboral, es decir, la ausencia de control sobre las decisiones relacionadas con el trabajo. Trabajadores que carecen de libertad para organizar sus tareas y participar en la toma de decisiones experimentan mayor frustración y sensación de impotencia (Leiter & Maslach, 2004; Gil-Monte, 2005). Esta condición se intensifica en entornos burocráticos rígidos, donde la innovación y la iniciativa individual se ven restringidas, generando un clima de desmotivación.

Los conflictos interpersonales también se reconocen como un desencadenante relevante. Relacionarse en un ambiente laboral hostil, caracterizado por la falta de apoyo social y la presencia de conductas de acoso o *mobbing*, incrementa la probabilidad de que los trabajadores desarrollen síntomas de Burnout (Tapia & López, 2019). Correa (2019) encontró que, en personal asistencial de salud, las tensiones constantes con compañeros y superiores derivaban en sentimientos de deshumanización y pérdida de compromiso con la organización.

La falta de reconocimiento y recompensas inadecuadas constituye otro aspecto central. Según el modelo de áreas de la vida laboral de Leiter y Maslach (2004), cuando existe una disonancia entre el esfuerzo realizado y la compensación recibida (sea económica, social o simbólica), los trabajadores tienden a experimentar sentimientos de injusticia y falta de valoración, lo que acelera la aparición del *burnout*. Este fenómeno ha sido documentado en profesionales de la salud y docentes, quienes frecuentemente reportan falta de reconocimiento por su labor, a pesar de enfrentarse a demandas emocionales elevadas (Martínez-Zaragoza, Fernández-Castro & García-Sierra, 2016; Vitoria & Paredes, 2019).

Además, el desajuste entre los valores individuales y los valores organizacionales se identifica como un factor que incrementa el malestar laboral. Cuando los trabajadores perciben que los objetivos de la organización contradicen sus principios éticos o personales, se genera un conflicto de valores que puede

desembocar en cinismo, frustración y desvinculación emocional (León-Rubio, Cantero & León-Pérez, 2011; Schaufeli, 2017).

Finalmente, investigaciones recientes resaltan la influencia de la precarización laboral como un factor emergente en contextos latinoamericanos. La temporalidad de los contratos, la inestabilidad económica y la presión por cumplir metas poco realistas incrementan el riesgo de desgaste profesional (Trigo, Teng & Hallak, 2007; Vargas, *et al.*, 2014). Esta dimensión se ha convertido en un problema estructural en países con altos niveles de desigualdad social, donde los trabajadores experimentan mayor vulnerabilidad frente al estrés laboral crónico.

En síntesis, los factores laborales asociados al *burnout* reflejan un desequilibrio entre las exigencias del puesto y los recursos disponibles para afrontarlas. El peso de la sobrecarga laboral, la falta de autonomía, los conflictos interpersonales y el escaso reconocimiento se articula con condiciones estructurales como la precariedad y la desigualdad, creando un escenario propicio para el desgaste emocional. Estos hallazgos sugieren que el *burnout* debe entenderse como un producto de la organización del trabajo y no como un problema meramente individual, lo que refuerza la necesidad de intervenciones que aborden tanto las condiciones estructurales como las dinámicas relacionales en el ámbito laboral.

La investigación en psicología de la personalidad ha identificado que algunos rasgos específicos actúan como factores de riesgo. Entre ellos, el neuroticismo ocupa un lugar central: individuos con tendencia a experimentar emociones negativas, ansiedad o inestabilidad emocional presentan mayor vulnerabilidad al Burnout, dado que perciben el entorno laboral como más amenazante (Moreno-Jiménez, *et al.*, 2009; León-Rubio, Cantero & León-Pérez, 2011). En contraste, la responsabilidad se asocia a un mejor manejo de las demandas, pero en exceso puede convertirse en un riesgo, pues trabajadores excesivamente autoexigentes terminan sobre invirtiéndose en sus tareas y agotándose prematuramente (Gil-Monte, 2005; Swider & Zimmerman, 2010).

La extraversión, por su parte, se vincula con una mayor capacidad para generar redes de apoyo social en el trabajo, funcionando como un amortiguador frente al estrés. En cambio, trabajadores con baja extraversión pueden sentirse más aislados y carecer de recursos emocionales para afrontar las demandas laborales (Viloria & Paredes, 2019). Asimismo, rasgos como la amabilidad (*agreeableness*) y la apertura a la experiencia favorecen una mayor flexibilidad y resiliencia, reduciendo la probabilidad de desarrollar el síndrome (Gómez-Ortiz & Moreno, 2012).

La autoeficacia percibida y la personalidad resistente constituyen factores protectores ampliamente estudiados. La primera se refiere a la confianza del individuo en su capacidad para enfrentar y superar dificultades laborales, lo que amortigua los efectos del estrés (Olivares-Faúndez, *et al.*, 2014). La segunda, conceptualizada como una combinación de compromiso, control y reto, permite reinterpretar las dificultades como oportunidades de crecimiento en lugar de amenazas, reduciendo significativamente la incidencia del Burnout (Moreno-Jiménez, Garrosa & González, 2000).

Cambios en la personalidad derivados del burnout

Más allá de las predisposiciones, el *burnout* genera transformaciones en los rasgos de personalidad de los trabajadores. Uno de los efectos más evidentes es la disminución de la empatía, particularmente en profesiones de ayuda, como la docencia y la medicina. Este deterioro conduce a un distanciamiento emocional con

los usuarios del servicio, que puede convertirse en cinismo o indiferencia (Martínez-Zaragoza, Fernández-Castro & García-Sierra, 2016).

Asimismo, se observa un aumento de la irritabilidad y hostilidad, que modifica la forma en que los trabajadores interactúan con sus colegas y familiares. Investigaciones europeas han mostrado que en estados avanzados de Burnout los trabajadores tienden a desarrollar patrones de comportamiento más rígidos, defensivos y desconfiados (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000). En Latinoamérica, se ha reportado que este fenómeno impacta también en la identidad profesional, debilitando la autopercepción de competencia y fomentando actitudes de evitación hacia el trabajo (Tapia & López, 2019).

La motivación intrínseca y el sentido de logro personal también sufren un deterioro significativo. Trabajadores con *burnout* crónico suelen reportar una pérdida de pasión por su trabajo, desinterés generalizado y la percepción de que su esfuerzo no genera resultados significativos (Salanova & Schaufeli, 2009). Este cambio puede consolidarse como un rasgo de personalidad más pesimista y desvinculado, afectando la trayectoria laboral a largo plazo.

Perspectiva integradora: personalidad y cultura organizacional

Desde un enfoque integrador, la relación entre *burnout* y personalidad no puede analizarse al margen de la cultura organizacional. Los ambientes laborales caracterizados por inequidad, autoritarismo y falta de reconocimiento moldean la personalidad de los trabajadores hacia formas más cínicas, rígidas y desconfiadas (Peiró & Rodríguez, 2008; Correa, 2019). Esto significa que, con el tiempo, el Burnout no solo altera estados emocionales temporales, sino que puede consolidar rasgos duraderos que afectan la identidad del trabajador y su manera de relacionarse con la organización y con la sociedad.

Estudios recientes en docentes y personal sanitario latinoamericano han demostrado que la exposición prolongada al *burnout* puede incrementar rasgos de neuroticismo y reducir rasgos de amabilidad y apertura, modificando la personalidad en el sentido de una mayor vulnerabilidad psicológica y menor capacidad de resiliencia (Viloria & Paredes, 2019; Gómez-Ortiz & Moreno, 2012). Estos hallazgos refuerzan la importancia de concebir el Burnout como un fenómeno psicosocial que impacta profundamente en la identidad y el carácter del trabajador.

La influencia del *burnout* en la personalidad del trabajador se manifiesta en un doble nivel: por un lado, ciertos rasgos predisponen a la aparición del síndrome; por otro, la vivencia crónica del Burnout transforma aspectos de la personalidad, generando mayor cinismo, irritabilidad, desmotivación y pérdida de empatía. Estos cambios pueden consolidarse como rasgos estables si no se interviene oportunamente, lo que revela la gravedad del fenómeno no solo para la salud mental, sino también para la configuración psicosocial del trabajador.

Consecuencias organizacionales y personales del síndrome de burnout

El síndrome de *burnout* no sólo afecta al individuo en su dimensión psicológica, sino que también genera repercusiones significativas en el plano organizacional y social. Diversas investigaciones coinciden en que sus consecuencias se manifiestan en múltiples niveles: el bienestar físico y emocional del trabajador, el clima laboral, la productividad de las organizaciones y la calidad de los servicios ofrecidos (Gil-Monte, 2005; Maslach & Leiter, 2016).

Consecuencias personales.

En el plano individual, el *burnout* tiene efectos severos en la salud física y psicológica. Entre los síntomas más frecuentes destacan el insomnio, la fatiga crónica, los dolores musculares y gastrointestinales, así como alteraciones cardiovasculares asociadas al estrés prolongado (Trigo, Teng & Hallak, 2007; Vargas, *et al.*, 2014). Desde la perspectiva psicológica, los trabajadores afectados presentan altos niveles de ansiedad, depresión y sentimientos de desesperanza, lo que en ocasiones se traduce en conductas de riesgo como el abuso de sustancias o el aislamiento social (Bianchi, Schonfeld & Laurent, 2015).

El *burnout* también afecta el autoconcepto y la autoestima profesional. Cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos no tienen un impacto significativo, desarrollan sentimientos de fracaso y baja autoeficacia, lo que deteriora su identidad laboral y reduce su motivación para continuar desarrollándose profesionalmente (Salanova & Schaufeli, 2009; Correa, 2019). Esta pérdida de sentido genera lo que algunos autores han denominado “desgaste existencial”, que no se limita al ámbito del trabajo, sino que se extiende a la percepción general de la vida (Gil-Monte, 2005).

Un aspecto particularmente relevante es el impacto en las relaciones interpersonales. El agotamiento emocional y la irritabilidad conducen a una mayor conflictividad en las relaciones familiares y sociales, así como a la adopción de actitudes de cinismo y despersonalización en el entorno laboral (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000). En profesiones de ayuda, este distanciamiento emocional se traduce en una pérdida de empatía hacia pacientes o estudiantes, generando una dinámica de deshumanización (Martínez-Zaragoza, Fernández-Castro & García-Sierra, 2016).

Consecuencias organizacionales.

Desde una perspectiva organizacional, el *burnout* impacta directamente en la productividad y en la calidad del desempeño laboral. Investigaciones muestran que los trabajadores con altos niveles de *burnout* presentan mayor ausentismo, rotación de personal y disminución en la eficiencia de sus funciones (Leiter & Maslach, 2004; Swider & Zimmerman, 2010). En sectores como la salud y la educación, estas consecuencias se traducen en una atención deficiente, errores profesionales y una menor satisfacción de los usuarios del servicio (Viloria & Paredes, 2019; Castaño, *et al.*, 2006).

El síndrome también afecta al clima laboral, generando ambientes de trabajo tensos, marcados por la desconfianza, el individualismo y el aumento de los conflictos interpersonales. Esto se debe a que los trabajadores quemados tienden a mostrar actitudes cínicas, retraimiento y menor disposición a la cooperación (Peiró & Rodríguez, 2008; Correa, 2019). En consecuencia, la cohesión grupal y el sentido de pertenencia se ven deteriorados, lo que debilita la capacidad de la organización para enfrentar desafíos colectivos.

Asimismo, el *burnout* repercute en la imagen institucional y en la sostenibilidad organizacional. Empresas y entidades que no implementan estrategias de prevención enfrentan mayores costos asociados a bajas médicas, reclutamiento y formación de nuevo personal, además de sufrir un deterioro en su reputación ante clientes y usuarios (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009; Bakker & Demerouti, 2017).

Consecuencias sociales.

Finalmente, el *burnout* no puede comprenderse únicamente en términos individuales y organizacionales, sino que también posee un impacto social más amplio. La disminución en la calidad de los servicios en sectores clave como la educación, la salud o la seguridad afecta directamente a comunidades enteras (Moya-Albiol, Salvador & Serrano, 2010). Además, el síndrome contribuye a la cronificación de problemas de salud pública, como la depresión, el consumo de sustancias y los trastornos de ansiedad, lo cual incrementa la demanda de servicios sanitarios y los costos sociales asociados (Trigo, *et al.*, 2007).

Las consecuencias del *burnout* son múltiples y abarcan desde la salud física y emocional del trabajador hasta la viabilidad y sostenibilidad de las organizaciones, con efectos colaterales en la sociedad en general. El síndrome no solo representa un problema de bienestar individual, sino también un desafío para la productividad, la calidad de los servicios y la cohesión social. Este panorama refuerza la necesidad de considerar el *burnout* como una prioridad en la agenda de la salud ocupacional y la gestión organizacional, con intervenciones que integren estrategias de prevención, detección temprana y promoción del bienestar laboral.

Metodología

El presente estudio se enmarca en una metodología cualitativa de tipo descriptiva, cuyo propósito fue analizar la influencia del síndrome de *burnout* laboral en la personalidad del trabajador a partir de la revisión crítica de literatura científica arbitrada.

Se eligió el enfoque cualitativo debido a que permite profundizar en la comprensión de fenómenos complejos, como la interacción entre las condiciones laborales y los rasgos de personalidad, más allá de la mera medición numérica. Este enfoque facilita explorar significados, interpretaciones y consecuencias que los estudios cuantitativos no siempre logran captar con la misma profundidad (Gil-Monte & Peiró, 1999; Moreno-Jiménez *et al.*, 2009).

El estudio es de tipo descriptivo, ya que su objetivo fue caracterizar y sistematizar los principales hallazgos reportados en investigaciones previas acerca de la relación entre *burnout* y personalidad. En este sentido, se describieron las dimensiones del síndrome, los factores laborales asociados, los rasgos de personalidad vinculados y las consecuencias tanto individuales como organizacionales, sin manipular variables ni establecer causalidad directa (Salanova & Schaufeli, 2009).

Procedimiento

Recolección de información: Se realizó una búsqueda documental en bases de datos académicas internacionales y latinoamericanas (Scopus, Web of Science, PsycINFO, Scielo, Redalyc), empleando como descriptores los términos: “síndrome de burnout”, “personalidad”, “estrés ocupacional”, “factores psicosociales” y “salud organizacional”, en español e inglés.

Criterios de selección: Se incluyeron artículos publicados entre 2000 y 2024, en revistas científicas arbitradas, que abordaran directa o indirectamente la relación entre Burnout y rasgos de personalidad. Se excluyeron documentos de carácter divulgativo o con limitaciones metodológicas notorias.

Análisis de la información: Se aplicó un análisis temático cualitativo, organizando la información en categorías: conceptualización del Burnout, factores laborales asociados, influencia en la personalidad y consecuencias organizacionales/personales. Posteriormente, se interpretaron los hallazgos para identificar patrones y contrastar resultados entre contextos internacionales y latinoamericanos.

Consideraciones éticas

Al tratarse de un estudio documental, no se requirió la participación directa de personas ni la aplicación de instrumentos. No obstante, se respetaron los principios de propiedad intelectual y ética en la investigación, mediante la adecuada citación de todas las fuentes utilizadas conforme a las normas APA (7ª edición).

Análisis de la investigación

El síndrome de *burnout* ha sido ampliamente estudiado en las últimas décadas, y los hallazgos coinciden en señalar que se trata de un fenómeno complejo, producto de la interacción entre factores individuales y organizacionales (Maslach & Leiter, 2016; Schaufeli, 2017). La evidencia revisada en este artículo confirma que los rasgos de personalidad no sólo predisponen al desarrollo del *burnout*, sino que también se ven transformados como consecuencia de este. Esta relación bidireccional tiene implicaciones relevantes para la psicología del trabajo, ya que pone de manifiesto que el *burnout* no puede entenderse como un problema exclusivamente situacional, sino como un proceso dinámico que involucra la identidad personal del trabajador (Moreno-Jiménez, Rodríguez & Garrosa, 2009; Vilorio & Paredes, 2019).

En concordancia con la literatura internacional, el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R) resulta especialmente útil para explicar cómo la sobrecarga laboral, la falta de autonomía y los conflictos interpersonales generan desgaste cuando no existen recursos suficientes para afrontarlos (Bakker & Demerouti, 2017; Vargas et al., 2014). Sin embargo, investigaciones latinoamericanas añaden que la precarización laboral y la falta de reconocimiento social constituyen factores estructurales que potencian el problema en la región (Nava, 2016; Tapia & López, 2019).

Asimismo, la evidencia muestra que el *burnout* produce consecuencias organizacionales significativas, como el incremento en la rotación, el ausentismo y la reducción de la calidad de los servicios (Leiter & Maslach, 2004; Swider & Zimmerman, 2010). Estas repercusiones no sólo afectan la productividad, sino también la cohesión de los equipos de trabajo, debilitando el clima organizacional y la sostenibilidad de las instituciones (Peiró & Rodríguez, 2008; Correa, 2019).

Un aspecto particularmente crítico es el impacto del *burnout* en la empatía y en los vínculos interpersonales, lo que evidencia un proceso de deshumanización en contextos donde el trato personal resulta esencial, como la educación y la salud (Martínez-Zaragoza, Fernández-Castro & García-Sierra, 2016; Moya-Albiol, Salvador & Serrano, 2010). Esto implica que el síndrome no sólo deteriora la salud mental del trabajador, sino que también repercute en la calidad de vida de los usuarios de los servicios.

En términos de personalidad, estudios recientes sostienen que el *burnout* incrementa la presencia de rasgos como el neuroticismo y la irritabilidad, al tiempo que reduce la amabilidad, la apertura y la motivación intrínseca (Gómez-Ortiz &

Moreno, 2012; León-Rubio, Cantero & León-Pérez, 2011). Estos hallazgos refuerzan la necesidad de abordar el síndrome desde una perspectiva integradora que considere simultáneamente el rediseño organizacional y el fortalecimiento de las competencias emocionales y sociales de los trabajadores (Moreno-Jiménez, Garrosa & González, 2000; Salanova & Schaufeli, 2009).

Conclusión

El síndrome de *burnout* se configura como una problemática compleja y multidimensional que trasciende el ámbito individual para convertirse en un fenómeno organizacional y social. El presente análisis confirma que el *burnout* no sólo impacta la salud física y emocional del trabajador, sino que también influye de manera profunda en su personalidad, modificando rasgos que, en condiciones saludables, operan como recursos psicológicos esenciales. La evidencia empírica revisada demuestra que características como el neuroticismo, la extraversión, la autoeficacia percibida y la personalidad resistente cumplen un papel central en la génesis y evolución del síndrome, lo que resalta la importancia de integrar la perspectiva de la personalidad en el estudio del Burnout (Moreno-Jiménez, Rodríguez & Garrosa, 2009; Vilorio & Paredes, 2019).

En el ámbito organizacional, el *burnout* representa un desafío para la productividad, la cohesión grupal y la sostenibilidad institucional. Trabajadores con elevados niveles de desgaste presentan mayor ausentismo, menor compromiso y una reducción significativa en la calidad del desempeño (Leiter & Maslach, 2004; Swider & Zimmerman, 2010). A largo plazo, estas consecuencias erosionan el clima laboral y deterioran la identidad colectiva de la organización, generando una cultura marcada por el cinismo, la desmotivación y la pérdida de sentido del trabajo.

Desde una perspectiva social, el impacto del Burnout es igualmente alarmante. Profesiones vinculadas al cuidado, la educación y la salud muestran cómo el síndrome no sólo afecta a los trabajadores, sino también a los usuarios de los servicios, quienes reciben una atención de menor calidad y, en ocasiones, deshumanizada (Martínez-Zaragoza, Fernández-Castro & García-Sierra, 2016; Moya-Albiol, Salvador & Serrano, 2010). Esto evidencia que el *burnout* tiene un efecto multiplicador que alcanza a comunidades enteras, convirtiéndose en un problema de salud pública.

En este contexto, resulta imprescindible considerar el *burnout* como un indicador de disfunciones en la organización del trabajo, y no únicamente como una alteración psicológica individual (Peiró & Rodríguez, 2008; Correa, 2019). El hecho de que el síndrome pueda modificar rasgos de la personalidad, debilitando la empatía, la resiliencia y la motivación, muestra que sus consecuencias son más profundas de lo que tradicionalmente se ha reconocido. No se trata únicamente de “trabajadores cansados”, sino de identidades laborales y personales que se ven progresivamente transformadas bajo condiciones de estrés crónico.

De cara al futuro, las investigaciones deben avanzar en estudios longitudinales que permitan comprender cómo el *burnout* moldea la personalidad a lo largo del tiempo, y cuáles son los mecanismos protectores que pueden revertir o mitigar estos efectos. Asimismo, es necesario fortalecer las intervenciones organizacionales, priorizando políticas que reduzcan la sobrecarga de trabajo, promuevan el reconocimiento y fomenten un clima de equidad y apoyo social (Bakker & Demerouti, 2017; Vargas, *et al.*, 2014). Paralelamente, desde el plano individual, se requieren programas de entrenamiento en resiliencia, regulación emocional y afrontamiento

adaptativo, con el fin de empoderar al trabajador frente a las demandas de su entorno.

En conclusión, el síndrome de *burnout* constituye un fenómeno multinivel que impacta simultáneamente en la persona, la organización y la sociedad. Reconocer su influencia sobre la personalidad del trabajador es un paso fundamental para comprender su complejidad y diseñar estrategias de prevención e intervención efectivas. El desafío para la psicología del trabajo y la salud ocupacional en el siglo XXI consiste en pasar de una mirada centrada en el individuo a una perspectiva integral y sistémica, capaz de transformar las culturas laborales hacia entornos más saludables, resilientes y humanizados. Sólo de esta manera será posible enfrentar el *burnout*, no como una consecuencia inevitable del mundo laboral moderno, sino como un fenómeno prevenible y gestionable mediante la acción coordinada de trabajadores, organizaciones y sistemas sociales.

Referencias

- Bakker, A. B., & 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>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review, 36*, 28–41. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004>
- Castañó, I., García, M., Leguizamón, L., Novoa, M., & Moreno, I. (2006). Asociación entre el síndrome de burnout en residentes de medicina interna y sus prácticas clínicas. *Universitas Psychologica, 5*(3), 549–562.
- Correa, J. M. (2019). Efecto del síndrome burnout en la calidad de vida profesional del personal asistencial. *Revista Científica de la Universidad César Vallejo, 11*(2), 55–68.
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología, 15*(2), 261–268.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work, 32*(3), 5–25. https://doi.org/10.1300/J147v32n03_02
- Leiter, M. P., & 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)
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Comprendiendo la experiencia del burnout: avances recientes e implicaciones para la psiquiatría. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Martínez-Zaragoza, F., Fernández-Castro, J., & García-Sierra, R. (2016). Factores relacionados con el burnout en profesionales de enfermería: una revisión sistemática. *Frontiers in Psychology, 7*, 37. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00037>
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., & González, J. L. (2000). Personalidad resistente y salud: un estudio en cuidadores de personas con discapacidad. *Revista Latinoamericana de Psicología, 32*(3), 505–520.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Hernández, E. G. (2001). El burnout, una forma específica de estrés laboral. Madrid: Siglo XXI.
- Moya-Albiol, L., Salvador, A., & Serrano, M. Á. (2010). Burnout as an important factor in the psychophysiological responses to a work day in teachers. *Stress & Health, 26*(4), 382–393. <https://doi.org/10.1002/smi.1309>
- Nava, D. (2016). Síndrome de Burnout en instructores de inglés en escuelas primarias públicas. *Revista Mexicana de Psicología, 33*(2), 155–170.
- Olivares-Faúndez, V. E., Mena-Miranda, L., Jélvez-Wilke, C., & Macía-Sepúlveda, F. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *Psicothema, 26*(3), 450–455. <https://doi.org/10.7334/psicothema2014.76>
- Ortiz-Fune, C. (2018). Burnout como inflexibilidad psicológica en profesionales sanitarios: revisión y nuevas propuestas de intervención. *Apuntes de Psicología, 36*(3), 135–143.
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo, 29*(1), 68–82.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands–Resources model. *Organizational Dynamics, 46*(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International, 14*(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 95*(3), 447–462. <https://doi.org/10.1037/a0017130>
- Tapia, F., & López, B. (2019). Acoso laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa transnacional. *Revista de Psicología de Arequipa, 7*(2), 45–59.
- Trigo, T. R., Teng, C. T., & Hallak, J. E. (2007). Síndrome de burnout o desgaste profesional y los trastornos psiquiátricos. *Revista de Psiquiatría Clínica, 34*(5), 223–233. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832007000500004>

- Vargas, C., Cañadas, G. A., Aguayo, R., Fernández, R., & De la Fuente, E. I. (2014). Which occupational risk factors are associated with burnout in nursing? A meta-analytic study. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14(1), 28–38. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(14\)70034-1](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(14)70034-1)
- Viloria, J., & Paredes, A. (2019). Factores de personalidad y síndrome de burnout en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 87–101. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.73792>
- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: A disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 50(7), 512–517. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.7.512>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, A., & Garrosa, E. (2009). Burnout y factores de personalidad: El papel del neuroticismo y la extraversión. *Ansiedad y Estrés*, 15(2–3), 211–220.
- León-Rubio, J. M., Cantero, F. J., & León-Pérez, J. M. (2011). Diferencias de género en burnout: análisis de la relación entre variables de personalidad y síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 147–156. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a6>
- Gómez-Ortiz, O., & Moreno, Y. (2012). Estrategias de afrontamiento, personalidad y burnout en docentes. *Revista de Psicología de la Universidad de Antioquia*, 4(1), 73–89.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida del burnout: validación factorial del MBI en una muestra de profesionales españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 5(15), 11–28.
- León-Rubio, J. M., Cantero, F. J., & León-Pérez, J. M. (2011). Diferencias de género en burnout: análisis de la relación entre variables de personalidad y síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 147–156. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a6>
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., & González, J. L. (2000). Personalidad resistente y salud: un estudio en cuidadores de personas con discapacidad. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 32(3), 505–520.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, A., & Garrosa, E. (2009). Burnout y factores de personalidad: El papel del neuroticismo y la extraversión. *Ansiedad y Estrés*, 15(2–3), 211–220.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 447–462. <https://doi.org/10.1037/a0017130>
- Viloria, J., & Paredes, A. (2019). Factores de personalidad y síndrome de burnout en docentes universitarios. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 87–101. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.73792>
- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: A disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 50(7), 512–517. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.7.512>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review*, 36, 28–41. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Vargas, C., Cañadas, G. A., Aguayo, R., Fernández, R., & De la Fuente, E. I. (2014). Which occupational risk factors are associated with burnout in nursing? A meta-analytic study. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 14(1), 28–38. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(14\)70034-1](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(14)70034-1)
- Nava, D. (2016). Síndrome de Burnout en instructores de inglés en escuelas primarias públicas. *Revista Mexicana de Psicología*, 33(2), 155–170.
- Moya-Albiol, L., Salvador, A., & Serrano, M. Á. (2010). Burnout as an important factor in the psychophysiological responses to a work day in teachers. *Stress & Health*, 26(4), 382–393. <https://doi.org/10.1002/smi.1309>
- Flick, U. (2015). *El diseño de la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- Salanov, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.

-
-
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261–268.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, A., & Garrosa, E. (2009). Burnout y factores de personalidad: El papel del neuroticismo y la extraversión. *Ansiedad y Estrés*, 15(2–3), 211–220.