

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



SÍNDROME DE BURNOUT Y LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN COLABORADORES DE EMPRESAS FORMALES

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

María Fernanda Belén Alffiret Dextre

20190053

Lucia de Fatima Huertas Arango

20190993

Ariana Anette Ruiz Delgado

20184427

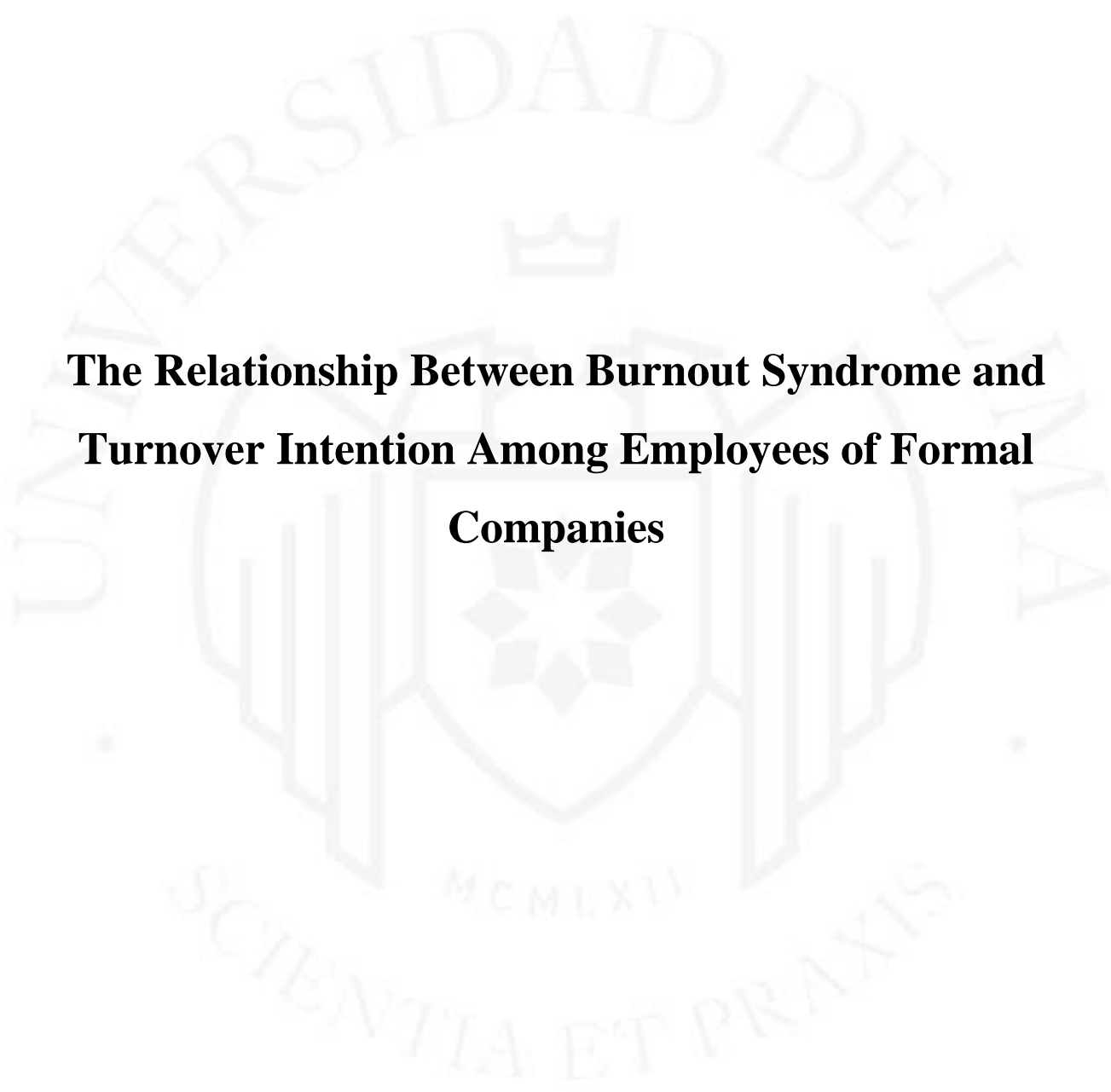
Asesor

Luis Alberto Esaine Suarez

Lima – Perú

Enero de 2026





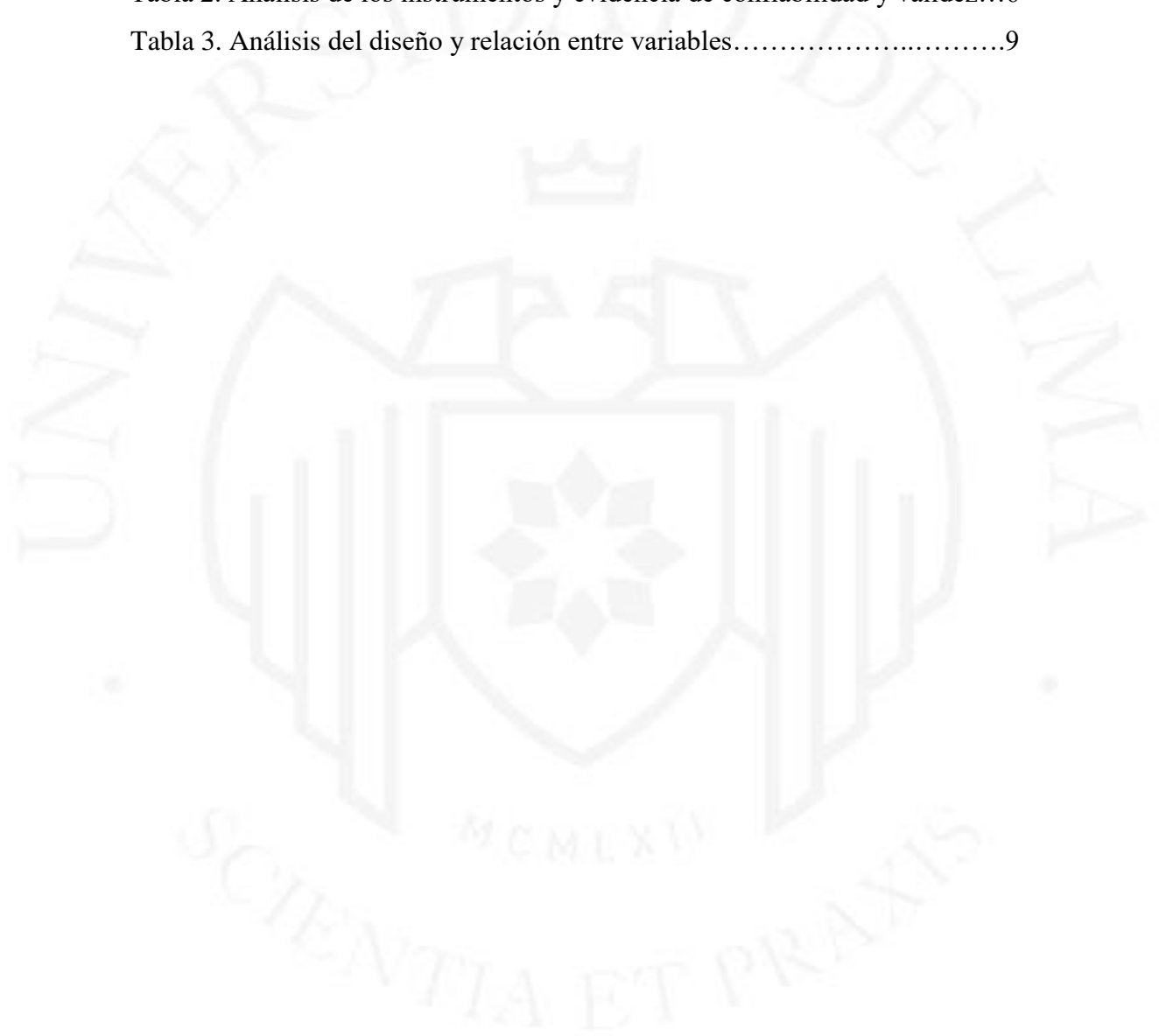
**The Relationship Between Burnout Syndrome and
Turnover Intention Among Employees of Formal
Companies**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	1
INTRODUCCIÓN	1
MATERIAL Y MÉTODO.....	3
RESULTADOS.....	4
DISCUSIÓN	13
CONCLUSIONES	15
REFERENCIAS.....	16

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis de los estudios seleccionados.....	5
Tabla 2. Análisis de los instrumentos y evidencia de confiabilidad y validez...6	
Tabla 3. Análisis del diseño y relación entre variables.....	9



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de artículos	4
-------------------------------------------------------------------------	---



La relación entre el síndrome de burnout y la intención de rotación en colaboradores de empresas formales

María Fernanda Belén Alffiret Dextre¹, Lucía de Fátima Huertas Arango², Ariana Anette Ruiz Delgado³

20190053@aloe.ulima.edu.pe¹, 20190993@aloe.ulima.edu.pe², 20184427@aloe.ulima.edu.pe³

Universidad de Lima

Resumen: El síndrome de burnout constituye un factor psicológico relevante en la explicación de la intención de rotación laboral. El objetivo del presente trabajo fue identificar la relación entre el síndrome de burnout y la intención de rotación en colaboradores de empresas formales, mediante una revisión sistemática de literatura científica. La búsqueda se realizó entre enero y febrero de 2026 en diferentes bases de datos como; Scopus, Web of Science y ScienceDirect, siguiendo las directrices de la guía PRISMA. Se seleccionaron 10 estudios cuantitativos publicados entre 2021 y 2026 que cumplían con criterios de inclusión. Los resultados evidencian una relación positiva y significativa entre burnout e intención de rotación en diversos contextos organizacionales, especialmente en los sectores de salud y educación, con coeficientes estandarizados que oscilan entre $\beta = 0.335$ y $\beta = 0.678$ en los efectos directos reportados. Asimismo, el burnout no sólo actúa como predictor directo, sino también como variable mediadora entre demandas laborales (estrés, trabajo emocional, hiperconectividad) y la intención de abandono. Se concluye que la prevención del burnout representa una estrategia clave para la retención del talento y la promoción del bienestar organizacional.

Palabras clave: Síndrome de burnout, intención de rotación, estrés laboral y rotación laboral.

Title: The Relationship Between Burnout Syndrome and Turnover Intention Among Employees of Formal Companies

Abstract: Burnout syndrome constitutes a relevant psychological factor in explaining turnover intention. The objective of the present study was to identify the relationship between burnout syndrome and turnover intention among employees of formal companies through a systematic review of scientific literature. The search was conducted between January and February 2026 in different databases, including Scopus, Web of Science, and ScienceDirect, following the PRISMA guidelines. A total of 10 quantitative studies published between 2021 and 2026 that met the inclusion criteria were selected. The results show a positive and significant relationship between burnout and turnover intention across various organizational contexts, particularly in the health and education sectors, with standardized coefficients ranging from $\beta = 0.335$ to $\beta = 0.678$ in the direct effects reported. Furthermore, burnout not only acts as a direct predictor but also as a mediating variable between job demands (stress, emotional labor, and technological hyperconnectivity) and the intention to leave. It is concluded that preventing burnout represents a key strategy for talent retention and the promotion of organizational well-being.

Keyword: Burnout syndrome, turnover intention, job stress, and employee turnover

Introducción

La investigación sobre la relación entre el síndrome de burnout y la intención de rotación ha adquirido relevancia creciente en la psicología organizacional, especialmente en el área de Recursos Humanos, debido a las implicaciones que esta problemática tiene sobre el bienestar psicológico de los trabajadores y, en consecuencia, sobre la estabilidad organizacional. En este sentido, la evidencia empírica indica que el síndrome de burnout se asocia positivamente con mayores niveles de intención de rotación, de modo que, a medida que aumentan sus distintas dimensiones, también se incrementa la probabilidad de que los trabajadores consideren abandonar sus puestos de trabajo. Desde una perspectiva empírica, la literatura especializada, señala que el síndrome de burnout se asocia positivamente con mayores niveles de intención de rotación de modo que el incremento de sus dimensiones, agotamiento emocional, cinismo y reducción de logro personal, se vincula con una

mayor probabilidad de abandono laboral (Salama et al., 2022).

La magnitud de esta problemática se refleja en datos estadísticos recientes. De acuerdo con el reporte de Burnout Laboral 2025, elaborado por Buk, realizado en países de Latinoamérica, como Colombia, México, Chile y Perú, un porcentaje significativo de trabajadores manifiesta experimentar burnout de manera frecuente o constante. En el caso de Perú, el informe reporta un 16% de prevalencia, siendo el porcentaje más alto entre los países evaluados lo cual se asocia, entre otros factores, las condiciones de informalidad laboral y precarización del empleo. (Ezerskii, 2025). Estos datos, confirman que el burnout constituye un problema vigente y relevante dentro del estudio de la psicología organizacional.

Asimismo, el avance y la integración de tecnologías digitales en los contextos laborales han transformado las dinámicas dentro de este, actuando como facilitadoras de eficiencia organizacional, no obstante, también han generado nuevas demandas psicosociales. Según Marsh et al. (2024), fenómenos como la hiperconectividad, la sobrecarga de información y las exigencias tecnológicas continuas incrementan los niveles de estrés laboral y contribuyen al desarrollo de burnout. Estas demandas tecnológicas, se relacionan directamente con un deterioro de la salud mental de los trabajadores y con el aumento de la intención de rotación evidenciando nuevas fuentes de riesgo psicosocial en las organizaciones contemporáneas. Respecto al contexto ecológico, si bien el impacto del burnout no es tan difundido en este ámbito. Una investigación realizada por Li et al. (2024), evidencia que indica que las condiciones ambientales influyen significativamente en el estrés laboral, el cual actúa como un factor mediador en el desarrollo del burnout. Las variaciones en el entorno social, laboral y de vida generan distintos niveles de estrés en los docentes, afectando directamente su grado de agotamiento. En este sentido, contextos favorables contribuyen a disminuir la presión laboral, fortalecer la percepción de eficacia profesional y reducir la probabilidad de burnout.

En función de lo expuesto, este estudio se adscribe a la línea de investigación de bienestar y desarrollo humano, y específicamente en la sublínea de comportamiento social, al analizar la interacción entre las condiciones laborales y las conductas organizacionales asociadas al burnout y la intención de rotación.

Desde el punto de vista conceptual, el síndrome de burnout se define como estado de agotamiento físico y emocional acompañado de sentimientos de fracaso y desgaste que aparece cuando las exigencias del trabajo sobrepasan, de manera sostenida, los recursos personales del colaborador (Palma-Contreras et al., 2025). Por su parte, la intención de rotación se conceptualiza como la predisposición psicológica del colaborador a abandonar voluntariamente la organización y constituye un antecedente directo de la rotación real del personal (Espinoza et al., 2021).

En cuanto al marco teórico del burnout, según Maslach y Jackson (1981) este se caracteriza como un síndrome que se presenta con mayor frecuencia en ocupaciones que implican una interacción interpersonal constante. Posteriormente, Maslach y Leiter (2016), proponen un modelo tridimensional compuesto por agotamiento emocional, que se caracteriza por fatiga y desgaste; cinismo o despersonalización, entendido como una actitud negativa y distante hacia el trabajo; y una

reducción de logro personal vinculada a la percepción de ineficacia laboral. Este modelo resulta relevante porque sitúa la experiencia del estrés laboral dentro de un contexto social y organizacional, considerando la percepción del trabajador sobre su rol y sus relaciones interpersonales. Diversos estudios señalan que el burnout constituye una respuesta al estrés laboral crónico y genera consecuencias negativas tanto a nivel individual como organizacional. A nivel personal, se asocia al agotamiento emocional, la despersonalización, trastornos del sueño, consumo problemático de sustancias y deterioro de las relaciones interpersonales. A nivel organizacional, se relaciona con el incremento de ausentismo, la disminución del compromiso laboral y el aumento de intención de rotación (Iswanto & Setyaningrum, 2025; Maslach & Jackson, 1981). Asimismo, la falta de intervención frente al burnout laboral puede generar efectos negativos en las organizaciones y sistemas laborales, especialmente en entornos caracterizados por altas exigencias de productividad y competitividad. Según Castañeda y Sánchez (2022), el talento humano constituye un recurso estratégico para las organizaciones, ya que puede permitir fortalecer ventajas competitivas y mejorar la productividad; cuando los colaboradores se enfrentan a entornos laborales demandantes, pueden surgir respuestas físicas y psicológicas negativas que afecten su desempeño. En este sentido, Ancco et al. (2023), mencionan que el aumento del síndrome de burnout lo convierte en un problema de salud pública, debido a que afecta a trabajadores de distintos niveles jerárquicos y genera un impacto significativo en su desempeño laboral.

En relación con la intención de rotación el modelo teórico de Mobley (1977) plantea que la rotación voluntaria se inicia a partir de la insatisfacción laboral en el colaborador, dando lugar a pensamientos de abandono del trabajo y la búsqueda de alternativas laborales para encontrar otras opciones. Este proceso culmina en la intención de rotación y eventualmente en la salida efectiva del colaborador de la organización. Además, en el marco de la psicología organizacional, se concibe a esta variable desde un enfoque cognitivo-actitudinal, como el resultado de un proceso psicológico previo al abandono, desde el cual la decisión de renunciar se genera a partir de una evaluación cognitiva sobre la satisfacción laboral y búsqueda de alternativas, donde antecede inmediatamente a la intención de rotación (Hom et al., 1984). La evidencia empírica, indica que altos niveles de intención de rotación afectan negativamente la productividad, la calidad de servicio y la rentabilidad organizacional (Namusoke et al., 2024).

La literatura reciente, confirma la estrecha relación entre síndrome de burnout y la intención de rotación. Estudios como el de Freitas et al. (2023) realizados en inspectores de Autoridad Tributaria y Aduanera Portuguesa, evidencian una relación altamente significativa entre ambas variables reafirmando que el burnout constituye uno de los principales predictores de la intención de abandono laboral.

A partir de la revisión de la literatura surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la intención

de rotación en colaboradores de empresas formales?. En concordancia con ello, el presente estudio tiene como objetivo identificar la relación entre el síndrome de burnout y la intención de rotación laboral en colaboradores de empresas formales, mediante la revisión y análisis de estudios previos, con el propósito de aportar evidencia que contribuya al diseño de estrategias de intervención orientadas a la prevención del burnout, la retención del talento y la promoción del bienestar psicológico en las organizaciones.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

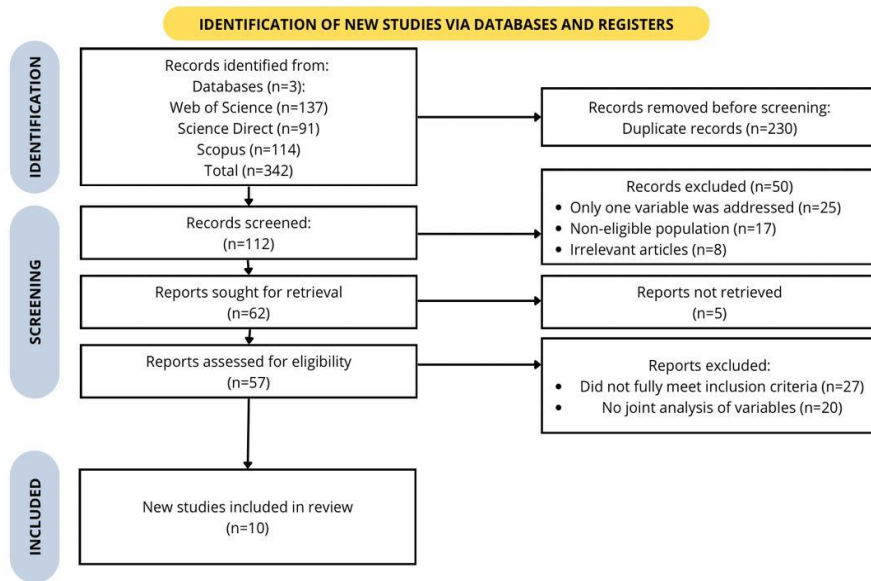
Fueron seleccionados los estudios que cumplieron con los siguientes criterios de selección: a) estudios cuantitativos, b) estudios en colaboradores de empresas formales, c) estudios empíricos que relacionan el síndrome de burnout con la intención de rotación en colaboradores, e) estudios escritos en español o inglés, f) estudios realizados entre los periodos del 2021 a 2026, g) estudios publicados en revistas científicas de psicología, h) estudios que especifique el instrumento de medición, i) estudios con características psicométricas (confiabilidad y/o validez). A, como criterios de exclusión, además del no cumplimiento de los criterios de inclusión previamente establecidos, se consideró destacar aquellos que fueran: a) manuales, b) estudios cualitativos, c) revistas de divulgación, d) tesis, e) abstracts, f) investigaciones descriptivas, g) revisiones sistemáticas o meta análisis.

Estrategia de búsqueda

El tiempo en el que se realizó la búsqueda fue en los meses de enero y febrero del 2026, en las bases de datos electrónicas Scopus, Web of Science y ScienceDirect, y se utilizaron las palabras clave: síndrome de burnout, burnout, job burnout, turnover intention, intention to leave e intención de rotación. Dichas palabras fueron combinadas de la siguiente manera: síndrome de burnout/intención de rotación; burnout/intention to leave; job burnout/turnover intention; burnout/intención de rotación; y job burnout/intention to leave. Posteriormente, se realizó la búsqueda en las bases de datos mencionadas, bajo la combinación de las palabras clave con los operadores booleanos: burnout AND turnover intention, job burnout AND turnover intention, burnout AND intention to leave, síndrome de burnout AND intención de rotación, y burnout AND intención de rotación. En el proceso de búsqueda sistemática siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Urrutia & Bonfill, 2013) se obtuvo como resultado un total de 342 referencias, que permitió seleccionar 10 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión. En la figura 1 se presenta el diagrama de flujo en el que se sintetiza el proceso de selección de los artículos analizados.

Figura 1

Diagrama de flujo del proceso de selección de artículos



Resultados

En primer lugar, en las Tablas 1, 2 y 3 se presentan los datos principales de cada investigación, resaltando aspectos como el modelo teórico desde el cual se abordan cada variable, los instrumentos utilizados para la evaluación de ambas, las características de la muestra (país, participantes y año de publicación) así como un breve resumen sobre la relación entre ambas variables. Por otro lado, se analiza la calidad de cada estudio destacando la confiabilidad y validez de los instrumentos empleados.

Profundizando de manera detallada los diez artículos seleccionados, se observa que fueron publicados en un periodo comprendido entre los años 2022 y 2025. En relación con el enfoque teórico del síndrome de burnout, la mayoría de los estudios se sustentan en el Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson, sin embargo, también resaltan marcos conceptuales como el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) y la Teoría de la Conservación de Recursos (COR). Asimismo, la intención de rotación es abordada principalmente desde modelos clásicos como el de William H. Mobley (1977) y el de Tett y Meyer (1993). No obstante, también se utiliza el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) y la Teoría de Conservación de Recursos (COR).

En relación a los instrumentos de evaluación, predomina el uso del Maslach Burnout Inventory (MBI) en sus diversas versiones, como el MBI-ES y adaptaciones del instrumento original para medir el síndrome de burnout. Para la intención de rotación

se utiliza el Turnover Intention Scale de Farh et al. (1998), Hom y Griffeth (1991), Becker y Billings (1993), así como otras versiones adaptadas propuestas por Shore et al. (1990), Bradley (2007), Singh y Srivastava (2015), van der Heijden et al. (2023), entre otras.

Tabla 1.*Análisis de los estudios seleccionados*

Autor	Año	Título del artículo	País	Participantes
Afshari, Gyamerah, Walker, Sahibzada, Al Aghbar, Ramachandran, Muenjohn y Bartram	2025	Mitigating the impact of job demands on nurses' burnout and professional turnover intention: a resource caravan approach	Estados Unidos	Participaron 204 enfermeros, entre los 30 a 39 años de edad
Bo Zhang	2022	Chinese English teachers' occupational intention during distance education: The role of burnout and job-related stress	China	La población fue de 221 docentes de inglés que se encontraban laborando tanto en colegios como en institutos de China.
Guangying Liu, Hong Qi, Fuwen Hou, Kexin Qi y Xiaoli Luan.	2025	The impact of professional mission on turnover intention among operating room nurses: a chain mediation model analysis of professional identity and job burnout	China	744 enfermeros de quirófano pertenecientes a 12 hospitales en la provincia de Shandong
Pu Sun, Lifang Wang, Xi Chen, Mingyue Cui, Ke Ma y Ling Yan	2025	How emotional labor leads to turnover intention: the mediating role of job burnout and the moderating role of social support among rural physical education teachers in China	China	1,761 Profesores de educación física de secundaria y primaria de escuelas de áreas rurales.
Qun Zhang, Xianyin Li y Jeffrey Hugh Gamble	2022	Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality	China	Participaron 296 docentes universitarios de tiempo completo en China.
Rasulova y Tanova	2025	The constant ping: Examining the effects of after-hours work connectivity on employee turnover intention	Azerbaián	250 colaboradores del sector gubernamental
Unguren, Onur, Demirel y Tekin	2024	The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency	Turquía	Participaron 494 colaboradores que trabajan en hoteles 5 estrellas

Wen-Yu Hung, I-Hsiung Chang y Yueh-Chih Hsiao	2025	The impact of workload and emotional demands on turnover intentions: the mediating and moderating effects of job burnout	Taiwán	La población estuvo conformada por 200 docentes de educación inicial en Taiwán, los cuales tenían edades entre los 31 y 40 años.
Xianyin Li, Jeffrey Hugh Gamble y Yanan Li.	2024	A study on the structural relationship between emotional labor, job burnout, and turnover intention among office workers in Korea: the moderated mediating effect of leader-member exchange	Corea del sur	333 colaboradores de pequeñas y medianas empresas (PYMES)
Zhenbang Fang, Yuanjie Bao y Min Hua	2024	Social media use for work during non-work hours and turnover intention: the mediating role of burnout and the moderating role of resilience	China	504 profesores chinos

Tabla 2.

Análisis de los instrumentos y evidencia de confiabilidad y validez

Autor	Modelo teórico variable 1	Modelo teórico variable 2	Instrumentos de la variable 1	Instrumentos de la variable 2	Confiabilidad y validez de la variable 1	Confiabilidad y validez de la variable 2
Afshari, Gyamerah, Walker, Sahibzada, Al Aghbar, Ramachandran, Muenjohn y Bartram	Síndrome de Burnout: Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) Demerouti et al. (2001)	Intención de rotación: Teoría de la Conservación de los Recursos (COR) Hobfoll (1989)	Síndrome de Burnout: Burnout Scale de Seltzer y Numeroff (1988)	Intención de rotación: Professional Turnover Intention Scale. van der Heijden et al. (2023)	<i>Síndrome de Burnout:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.95 Validez (AVE) = 0.648	<i>Intención de rotación:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach 0.85 Validez (AVE) = 0.601
Bo Zhang	Síndrome de burnout:	Intención de rotación:	Síndrome de burnout:	Intención de rotación:	<i>Síndrome de Burnout:</i>	<i>Intención de rotación:</i>

	Modelo tridimensional de Maslach et al.	Modelo de Tett y Meyer (1993)	Inventario de Burnout de Maslach para educadores (Maslach Burnout Inventory - Educators Survey MBI-ES) de Maslach et al. (1996)	Escala de Intención de rotación (Turnover Intention Scaale, TIS) de Beeker y Billings (1993)	Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.93 Validez: La validez de los instrumentos se respaldó a través del uso de escalas ampliamente validadas en la literatura.	Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.91 Validez: La validez de los instrumentos se respaldó a través del uso de escalas ampliamente validadas en la literatura. 91
Guangying Liu, Hong Qi, Fuwen Hou, Kexin Qi y Xiaoli Luan.	Síndrome de burnout: Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	Intención de rotación: Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	Síndrome de burnout: Inventario de Burnout de Maslach (MBI) adaptado	Intención de rotación: Turnover intention escale de Li JY	<i>Síndrome de Burnout</i> Confiabilidad Omega de 0.887 Validez Se emplearon instrumentos estandarizados y validados previamente en investigaciones internacionales y en China.	<i>Intención de rotación:</i> Confiabilidad Omega 0.860 Validez Se emplearon instrumentos estandarizados y validados previamente en investigaciones internacionales y en China.
Pu Sun, Lifang Wang, Xi Chen, Mingyue Cui, Ke Ma y Ling Yan	Síndrome de burnout: Modelo tridimensional de Maslach et al.	Intención de rotación: Modelo de Tett y Meyer (1993)	Síndrome de burnout: Inventario de Burnout de Maslach para Educadores (Maslach Burnout Inventory – Educators Survey, MBI-ES)	Intención de rotación: Bradley’s Intention to Leave Scale (Bradley, 2007)	<i>Síndrome de Burnout:</i> Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.86 Validez: La validez de los instrumentos se respaldó a través del uso de escalas ampliamente validadas en la literatura.	<i>Intención de rotación:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach 0.89 Validez La validez de los instrumentos se respaldó a través del uso de escalas ampliamente validadas en la literatura.
Qun Zhang, Xianyin Li y Jeffrey Hugh Gamble	Síndrome de Burnout: Modelo Tridimensional del Burnout de Maslach & Jackson	Intención de rotación: Se basa en el Modelo del Proceso de Rotación de Mobley	Síndrome de Burnout: Maslach Burnout Inventory— Educator’s Survey (MBI-ES)	Intención de rotación: Turnover Intention Scale Farh et al. (1998)	<i>Síndrome de Burnout:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.913 Validez (AVE) = 0.522	<i>Intención de rotación:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.772 Validez (AVE) = 0.536

Rasulova y Tanova	Síndrome de Burnout: Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) Conservation of Resources (COR) theory	Intención de rotación: Conservation of Resources (COR) theory Technology Acceptance Model (TAM)	Síndrome de Burnout: Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach & Jackson (1981)	Intención de rotación: Turnover Intention Scale de Hom & Griffeth (1991)	<i>Síndrome de Burnout:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.768 Validez (AVE) = 0.595	<i>Intención de rotación:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.868 Validez (AVE) = 0.791
Unguren, Onur, Demirel y Tekin	Síndrome de Burnout: Modelo Tridimensional del Burnout – Maslach y Jackson	Intención de rotación: Teoría de la Conservación de los Recursos (COR) – Hobfoll	Síndrome de Burnout: Work-Related Burnout Scale – Kristensen et al. (2005)	Intención de rotación: Turnover Intention Scale – adaptada de Singh y Srivastava (2015)	<i>Síndrome de Burnout:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.94 Validez (AVE) = 0.71	<i>Intención de rotación:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.93 Validez (AVE) = 0.82
Wen-Yu Hung, I-Hsiung Chang y Yueh-Chih Hsiao	Teoría de Conservación de Recursos (Conservation of Resources Theory – COR)	Teoría de Conservación de Recursos (Conservation of Resources Theory – COR)	Síndrome de Burnout: Escala adaptada del inventario de Maslach y Jackson (1981)	Intención de rotación: La escala de intención de rotación fue adaptada de Shore et al. (1990).	<i>Síndrome de Burnout:</i> Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.909 Validez: Análisis factorial confirmatorio (AFC). Los resultados mostraron cargas factoriales superiores a 0.50.	<i>Intención de rotación:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.717 Validez: Análisis factorial confirmatorio (AFC). Los resultados mostraron cargas factoriales superiores a 0.50.
Xianyin Li, Jeffrey Hugh Gamble y Yanan Li	Síndrome de burnout: Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	Intención de rotación: Teoría de la Conservación de Recursos (COR)	Síndrome de burnout: Inventario de Burnout de Maslach (MBI) de 9 ítems, enfocado en agotamiento y cinismo	Intención de rotación: Escala de Landau y Hammer 3 ítems	<i>Síndrome de Burnout:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.931 Validez Se emplearon instrumentos estandarizados y validados previamente en investigaciones internacionales y en China.	<i>Intención de rotación:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.892 Validez Se emplearon instrumentos estandarizados y validados

						previamente en investigaciones internacionales y en China.
Zhenbang Fang, Yuanjie Bao y Min Hua	Síndrome de burnout: Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	Intención de rotación: Basado en el modelo de Mobley (1977) Tett y Meyer (1993)	Síndrome de burnout: Escala de 5 ítems basada en Schaufeli (1996)	Intención de rotación: Escala de 3 ítems basada en Skaalvik & Skaalvik (2011)	<i>Síndrome de Burnout:</i> Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.960 Validez Ambos instrumentos: validez factorial adecuada (CFI = 0.97; RMSEA = 0.07).	<i>Intención de rotación:</i> Confiabilidad Alfa de Cronbach 0.932 Validez: Ambos instrumentos: validez factorial adecuada (CFI = 0.97; RMSEA = 0.07).

Tabla 3.

Análisis del diseño y relación entre variables

Autor	Diseño del estudio	Relación entre síndrome de burnout e intención de rotación
Afshari, Gyamerah, Walker, Sahibzada, Al Aghbar, Ramachandran, Muenjohn y Bartram	Cuantitativo (No experimental - Transversal)	El burnout se relaciona de manera directa y positiva con la intención de rotación profesional. La intensificación del trabajo incrementa indirectamente la intención de abandonar el trabajo a través del burnout.
Bo Zhang	Cuantitativo (No experimental - Transversal)	Existe un vínculo entre el síndrome de burnout y la intención de rotación, siendo a mayores niveles de agotamiento emocional y desgaste psicológico incrementan la predisposición de los docentes a abandonar su trabajo.
Guangying Liu, Hong Qi, Fuwen Hou, Kexin Qi y Xiaoli Luan.	Cuantitativo (No experimental-Transversal)	Identifica que el burnout tiene un impacto positivo en la intención de renuncia, pero demuestra que esta relación es parte de una mediación en cadena donde la falta de misión e identidad profesional dispara el agotamiento.

Pu Sun, Lifang Wang, Xi Chen, Mingyue Cui, Ke Ma y Ling Yan	Cuantitativo (No experimental - Transversal)	Hay una relación positiva y significativa entre las variables de síndrome de burnout y la intención de rotación, en la cual se evidenciaron en que los docentes que tenían mayores niveles de agotamiento emocional y desgaste laboral presentaron una mayor predisposición para abandonar su empleo.
Qun Zhang, Xianyin Li y Jeffrey Hugh Gamble	Cuantitativo (No experimental - Transversal)	Se evidencia que el burnout se relaciona de manera significativa y positiva con la intención de rotación en docentes universitarios, mostrando que niveles elevados de agotamiento emocional incrementan la probabilidad de la intención de abandonar el trabajo, también impacta de forma indirecta a través de la disminución de la satisfacción laboral
Rasulova y Tanova	Cuantitativo (No experimental - Transversal)	El estudio evidencia una relación positiva y significativa entre el burnout y la intención de rotación, señalando que niveles elevados de agotamiento incrementan la probabilidad de que los empleados consideren abandonar la organización. El burnout cumple un rol mediador clave, explicando cómo la exposición prolongada a demandas tecnológicas fuera del horario laboral conduce indirectamente a la intención de rotación
Unguren, Onur, Demirel y Tekin	Cuantitativo (No experimental - Transversal)	El burnout laboral se relaciona de manera positiva y significativa con la intención de rotación en colaboradores del sector hotelero. A medida que los trabajadores experimentan mayores niveles de agotamiento emocional, físico y psicológico derivados de las exigencias laborales, aumenta su predisposición a abandonar la organización.
Wen-Yu Hung, I-Hsiung Chang y Yueh-Chih Hsiao	Cuantitativo (No experimental - Transversal)	El burnout tiene un impacto positivo en la intención de rotación, lo cual significa que ante mayores niveles de este desgaste emocional mayores serán las intenciones de los colaboradores en abandonar la organización, el efecto de la carga laboral en los trabajadores se incrementa en la intención de rotación.
Xianyin Li, Jeffrey Hugh Gamble y Yanan Li.	Cuantitativo (No experimental - Transversal)	Establece una relación directa y positiva. El burnout predice significativamente la intención de rotación, actuando de mediador principal que transforma el estrés por la labor emocional en el deseo de abandonar el empleo.
Zhenbang Fang, Yuanjie Bao y Min Hua	Cuantitativo (No experimental - Transversal)	El burnout laboral impacta positivamente sobre la intención de rotación, de modo que el incremento del agotamiento emocional derivado del uso de redes sociales para el trabajo fuera del horario laboral establecido, aumenta la probabilidad de que los docentes consideren dejar su empleo.

Respecto a la calidad psicométrica, todos los estudios reportan índices significativos de confiabilidad, principalmente mediante Alfa de Cronbach, cuyos valores están entre 0.86 y 0.96 para burnout y entre 0.71 y 0.93 para intención de rotación. Sin embargo, solo un estudio reportó confiabilidad mediante Omega de 0.887 para síndrome de Burnout y 0.860 para intención de rotación. El enfoque metodológico que predomina es el cuantitativo, con diseños no experimentales y de corte transversal, aplicados en los sectores de educación, salud, hotelería, entre otros.

Respecto al idioma y origen de las investigaciones, todos los artículos están publicados en el idioma inglés y hay una significativa predominancia de estudios desarrollados en países del continente asiático, especialmente en China, continuando por investigaciones realizadas en Taiwán, Estados Unidos, Azerbaiyán, Turquía y Corea del Sur. En general, los resultados de los estudios llegan a una coincidencia en señalar una relación positiva y significativa entre el síndrome de burnout y la intención de rotación. A continuación, se describen de manera más específica los aspectos más importantes de cada uno de los estudios:

Zhang et al. (2022), realizaron un estudio de diseño no experimental y transversal, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el síndrome de burnout y la intención de rotación en docentes universitarios, tomando en consideración el rol mediador de la satisfacción laboral y el rol moderador de la personalidad proactiva. La muestra estuvo conformada por 296 docentes universitarios en China, quienes participaron mediante la aplicación de cuestionarios autoadministrados. Para la medición del burnout se utilizó el Maslach Burnout Inventory- Educators Survey (MBI-ES), con un α de Cronbach de 0.913, mientras que la intención de rotación fue evaluada mediante la Turnover Intention Scale de 4 ítems desarrollada por Farh et al. (1998), con un α de Cronbach de 0.772. Los resultados evidenciaron que el burnout se relaciona de manera positiva y significativa con la intención de rotación, mientras que mantiene una relación negativa con la satisfacción laboral.

Afshari et al. (2025) realizaron un estudio no experimental y transversal, el cual tuvo como objetivo analizar el impacto de las demandas laborales sobre el síndrome de burnout y la intención de rotación profesional en enfermeros, considerando el rol protector de los recursos organizacionales y personales desde el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R) y la Teoría de la Conservación de los Recursos (COR). La muestra estuvo conformada por 204 enfermeros de Estados Unidos. El burnout fue evaluado mediante la Burnout Scale de Seltzer y Numeroff (1988),

mientras que la intención de rotación profesional se midió con la Professional Turnover Intention Scale de van der Heijden et al. (2023). Los resultados evidenciaron que la intensificación del trabajo incrementa significativamente el burnout, el cual se asocia de manera directa y positiva con la intención de rotación profesional. Asimismo, el burnout cumple un rol mediador en la relación entre las demandas laborales y la intención de rotación, mientras que la identidad profesional modera esta relación, reduciendo el impacto del agotamiento sobre la decisión de abandonar la profesión.

Unguren et al. (2024) desarrollaron un estudio cuantitativo, no experimental y de diseño transversal, con el objetivo de analizar los efectos del estrés laboral sobre el síndrome de burnout y la intención de rotación en colaboradores del sector hotelero, incorporando además el rol mediador del burnout y los efectos moderadores de la seguridad laboral y la dependencia financiera. La muestra estuvo conformada por 494 colaboradores que laboran en hoteles de cinco estrellas en Turquía, quienes respondieron cuestionarios autoadministrados. El burnout fue evaluado mediante la Work-Related Burnout Scale de Kristensen et al. (2005), la cual presentó una alta confiabilidad ($\alpha = 0.94$) y adecuada validez convergente (AVE = 0.71). Mientras que la intención de rotación fue medida con la Turnover Intention Scale adaptada de Singh y Srivastava (2015), que muestra también elevados índices de confiabilidad ($\alpha = 0.93$) y validez (AVE = 0.82). Los resultados evidenciaron que el estrés laboral incrementa significativamente el burnout, el cual se relaciona de manera positiva y significativa con la intención de rotación, cumpliendo además un rol mediador entre el estrés y la intención de abandono. Asimismo, se encontró que la dependencia financiera modera la relación entre burnout e intención de rotación, reduciendo el impacto del agotamiento sobre la decisión de dejar el empleo.

Rasulova y Tanova (2025), realizaron un estudio no experimental y de diseño transversal con el objetivo de analizar cómo la conectividad laboral fuera del horario de trabajo y la percepción de la tecnología como demanda o recurso influyen en el burnout y la intención de rotación de los empleados. La muestra estuvo conformada por 250 colaboradores del sector gubernamental en Azerbaiyán, quienes respondieron un cuestionario estructurado. El burnout fue evaluado mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual presentó adecuada confiabilidad ($\alpha = 0.768$) y validez convergente (AVE = 0.595). Por otro lado, la intención de rotación fue medida con la Turnover Intention Scale de Hom y Griffeth (1991), el cual cuenta con un α de Cronbach de 0.868. Asimismo, el estudio integró el Technology Acceptance Model

(TAM) para explicar las actitudes hacia la conectividad laboral fuera del horario. Los resultados evidenciaron que los colaboradores que perciben la tecnología como una exigencia presentan mayores niveles de burnout, actitudes negativas hacia la conectividad fuera del horario laboral y una mayor intención de rotación. Sin embargo, aquellos que perciben la tecnología como un recurso muestran mayor compromiso laboral, actitudes positivas hacia la conectividad fuera del horario y menores niveles de burnout e intención de abandonar la organización.

Zhang (2022) realizó un estudio transversal cuantitativo para examinar la relación entre burnout, estrés laboral y la intención de rotación en 221 docentes de inglés de China durante la educación a distancia, seleccionados mediante muestreo por conveniencia. Para medir el burnout utilizaron el Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) de 22 ítems con alta confiabilidad (α de Cronbach = 0.93), y la intención de rotación se evaluó con la Turnover Intention Scale (TIS) de 4 ítems, también con buena consistencia interna (α de Cronbach = 0.91). En base a los resultados, se encontraron relaciones positivas y significativas entre burnout, estrés laboral y la intención de rotación.

Sun et al. (2025) llevaron a cabo un estudio transversal cuantitativo para examinar cómo las estrategias de trabajo emocional se relacionan con el burnout (agotamiento laboral) y la intención de rotación en 1 761 docentes de educación física rural en China, seleccionados por muestreo por conveniencia. Para medir burnout se utilizó el Teacher Burnout Questionnaire adaptado que incluyó 22 ítems en tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), con alta consistencia interna con un α de Cronbach = 0.86; la intención de rotación se evaluó con la Intention to Leave Scale de Bradley (2007) con 3 ítems y buena confiabilidad con α de Cronbach = 0.89. Los resultados mostraron que el burnout medió significativamente la relación entre varias estrategias de labor emocional y la intención de rotación, mientras que deep acting y genuine expression tuvieron efectos indirectos a través del burnout. Además, el apoyo social moderó negativamente el efecto de surface acting sobre burnout, indicando un efecto amortiguador.

Li et al. (2024) realizaron un estudio transversal donde el objetivo era investigar la relación que existe entre el trabajo emocional, el burnout laboral y el intercambio líder-miembro sobre la intención de rotación. Respecto a la muestra, esta estuvo conformada por 333 colaboradores de pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Corea del Sur, posterior al haber

enviado una encuesta online y excluido a 117 respuestas consideradas insinceras de 450 participantes iniciales. El instrumento que se utilizó para medir el burnout fue el Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de 9 ítems, donde se evalúan las dimensiones de agotamiento y cinismo. Por otro lado, para la intención de rotación se aplicó la escala de Landau y Hammer de 3 ítems. El método que se llevó a cabo fue aplicar una encuesta virtual mediante la plataforma SurveyMonkey entre Julio y Diciembre del 2019, enfocándose en trabajadores internos que no tenían contacto con clientes. Los resultados arrojaron que el burnout laboral tiene un rol mediador clave, donde el deep acting aumenta significativamente el agotamiento ($\beta=0.765$), elevando así la intención de rotación con un coeficiente $\beta= 0.678$. Asimismo, el estudio evidenció una alta confiabilidad de Cronbach de 0.931 para el burnout y de 0.892 para la intención de rotación. Finalmente, el estudio llega a la conclusión de que el agotamiento es el factor que determina que el esfuerzo emocional se transforme en una intención de abandonar la organización.

Liu et al. (2025) elaboraron un estudio de diseño transversal donde se investigaba el efecto de la mediación en cadena de tres variables: misión profesional, la identidad profesional y el burnout laboral en la intención de rotación. La muestra estuvo ajustada en 744 enfermeros de 12 hospitales en Shandong, China, quienes fueron elegidos mediante un muestreo por conveniencia. Respecto al instrumento de medición para el burnout se aplicó la adaptación china de la escala de burnout laboral, mientras que para la intención de rotación se utilizó el Turnover Intention Scale que consiste en 6 ítems divididos en 3 dimensiones donde se mide la probabilidad de abandonar el trabajo actual. Por otro lado, el método realizado fue emplear un cuestionario para probar un modelo de mediación múltiple. Los resultados fueron que el burnout laboral cumple un rol mediador importante, donde predice la intención de rotación con un coeficiente de $\beta= 0.335$ en tanto la misión profesional llega a disminuir esa intención con un efecto indirecto de 0.174. Por otro lado, respecto a la confiabilidad del burnout dio un resultado en Omega de 0.887 mientras que para la intención de rotación fue un Omega de 0.860. Finalmente, se llega a la conclusión que el burnout no sólo asume el rol como un predictor directo de la intención de rotación, sino que su impacto puede ser amortiguado mediante el fortalecimiento de la misión y la identidad profesional.

Fang et al. (2024) realizaron un estudio de diseño transversal con enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el uso de redes sociales para el trabajo durante horas no laborales, el burnout y la intención de rotación en una muestra de 504 docentes de China, seleccionados mediante

muestreo por conveniencia. El burnout fue medido mediante una escala de 5 ítems tipo Likert, que presentó una alta confiabilidad de α de Cronbach = 0.960, mientras que la intención de rotación se evaluó con una escala de 3 ítems, también con adecuada consistencia interna de α de Cronbach = 0.932. Se encontró que el uso de redes sociales para fines laborales fuera del horario se asocia positivamente con el burnout y que este, a su vez, se relaciona positivamente con la intención de rotación, cumpliendo un rol mediador en dicha relación, de modo que mayores niveles de agotamiento emocional incrementa la probabilidad de que los docentes consideren abandonar su puesto de trabajo; además, se evidenció que la resiliencia modera negativamente el efecto del burnout sobre la intención de rotación

Hung, Chang y Hsiao (2025) realizaron un estudio cuantitativo de diseño transversal en una muestra de 200 docentes de educación preescolar en Taiwán, con el propósito de analizar la influencia de la carga de trabajo y las demandas emocionales sobre la intención de rotación, considerando el rol del síndrome de burnout. El estudio se sustenta en la Teoría de Conservación de Recursos (COR), y empleó una escala adaptada del Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1981), que mostró alta confiabilidad ($\alpha = 0.909$), y una escala de intención de rotación adaptada de Shore et al. (1990), con confiabilidad aceptable ($\alpha = 0.717$). Los resultados evidenciaron que la carga de trabajo y las demandas emocionales influyen indirectamente en la intención de rotación a través del burnout, el cual se relaciona positivamente con dicha intención y además modera la relación entre la carga laboral y la predisposición a abandonar el empleo.

Discusión

En los últimos años, se han realizado diversas investigaciones sobre el síndrome de burnout y la relación con la intención de rotación en colaboradores, que han abarcado el ámbito de la psicología organizacional. De manera general, la revisión ha identificado una relación positiva consistente entre el síndrome de burnout y la intención de rotación, dejando en evidencia que a mayor desgaste laboral se genera un incremento en la posibilidad de que los trabajadores consideren abandonar su organización.

En gran parte de las investigaciones revisadas se respaldan del modelo multidimensional de Maslach, que abarcan componentes como el agotamiento emocional, cinismo y reducción de la realización personal. La dimensión que prevalece al explicar la relación con la intención de rotación es el agotamiento emocional, sugiriendo que este va debilitando el vínculo entre la organización y el

colaborador. Asimismo, también se resaltan otras variables personales y organizacionales, como la satisfacción laboral, la identidad profesional, la misión profesional, entre otras, de las cuales se explica su interacción con el síndrome de burnout y la complejidad del proceso del abandono laboral o desvinculación.

A pesar de que en los estudios se presentan diferencias en los contextos investigados, los resultados coinciden en el planteamiento teórico al utilizar modelos tales como el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), la Teoría de la Conservación de los Recursos (COR), la teoría del intercambio social y el Modelo Tridimensional de Maslach, siendo el síndrome de burnout comprendido como una respuesta a la alteración entre las demandas laborales y recursos disponibles favoreciendo a la intención de rotación. Sin embargo, un aspecto que resalta es que gran parte de los estudios que no se apoyan en el modelo tridimensional de Maslach, sí utilizan el Inventario de Burnout de Maslach como instrumento o versiones adaptadas. Esto comprende el modelo de Maslach como un referente dominante a nivel instrumental y se interpreta como una elección práctica que orienta a que la robustez metodológica esté garantizada, más que una sujeción estricta a la teoría que lo sustenta.

Por otro lado, dentro de la literatura revisada el síndrome de burnout asume el rol de mediador central y no solo como predictor directo de la intención de rotación, puesto que se deja en evidencia que este llega a explicar cómo factores significativos, tales como el estrés laboral, hiperconectividad laboral y trabajo emocional llegan a influir indirectamente en la intención de rotación confirmando que no es una consecuencia por sí sola, sino que es una dinámica psicológica que conecta estos factores con la decisión de abandonar la organización.

La literatura revisada presenta una serie de limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, varios autores coinciden en señalar como principal limitación el uso de diseños transversales, los cuales restringen la posibilidad de establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Autores como Sun et al. (2025), mencionan que el diseño de encuesta transversal limita la capacidad de captar procesos dinámicos y de determinar la direccionalidad de las relaciones entre las variables, lo que resulta relevante cuando se analizan fenómenos progresivos como el burnout laboral y la intención de rotación. Asimismo, varios autores coinciden en destacar la necesidad de incorporar diseños longitudinales que permitan una evaluación más robusta de las relaciones causales. Afshari et al. (2025), mencionan que un diseño longitudinal más

amplio permitiría una evaluación más sólida de las relaciones causales entre la intensificación del trabajo, el apoyo emocional del liderazgo, el agotamiento y la intención de rotación profesional. La ausencia de este tipo de diseños constituye una limitación significativa en la literatura existente.

Otra limitación relevante se relaciona con el uso predominante de encuestas o cuestionarios autoadministrados como método de recolección de datos, particularmente encuestas en línea, pueden introducir sesgos debido a la autoselección. Li et al. (2024), mencionan que si bien este tipo de instrumentos resulta eficiente y accesible, las encuestas en línea pueden introducir diversos sesgos, tales como la autoselección de los participantes, la brecha digital y posibles malentendidos en la interpretación de los ítems. Además, estos estudios pueden verse afectados por una participación limitada, respuestas fraudulentas, fallos técnicos y la ausencia de señales no verbales, aspectos que podrían influir en la calidad y precisión de los datos recopilados. Es fundamental tener en cuenta estos posibles inconvenientes al utilizar encuestas en línea.

De igual manera, otra limitación relevante se vincula con la heterogeneidad en la medición de los constructos. En el caso del síndrome de burnout, los estudios emplean distintos modelos teóricos e instrumentos de evaluación, como el Maslach Burnout Inventory, el Maslach Burnout Inventory–Educators Survey (MBI-ES) para población docente y el Maslach Burnout Inventory–Human Services Survey (MBI-HSS) para el sector salud, así como la Work-Related Burnout Scale y otras adaptaciones, lo que dificulta la comparación directa de los resultados y la integración de los hallazgos empíricos. No obstante, esta diferenciación instrumental responde a una necesidad conceptual y contextual, ya que el burnout se manifiesta de forma distinta según las demandas ocupacionales. El MBI-ES y el MBI-HSS, ambos derivados del modelo tridimensional propuesto por Maslach, permiten captar con mayor precisión el desgaste asociado al trabajo pedagógico el cual se encuentra centrado en la interacción educativa y la percepción de logro, mientras que en el sector salud el trabajo asistencial se encuentra marcado por la atención directa a personas, el sufrimiento y la responsabilidad clínica. En este sentido, aunque estas versiones introducen variabilidad metodológica, resultan necesarias para reflejar de manera más fiel la experiencia de burnout en los sectores de salud y docencia, donde la identidad profesional y las demandas emocionales cumplen un rol central en la relación con la intención de rotación.

En este sentido, la intención de rotación también es evaluada mediante diversas escalas como la Turnover Intention Scale, así como versiones

adaptadas, lo que evidencia una falta de homogeneización en la medición de este constructo.

En base del análisis realizado de los diez estudios revisados nos confirma que el síndrome de burnout se encuentra estrechamente vinculado con la intención de rotación en distintos contextos organizacionales, especialmente en los sectores de salud y educación, lo que pone en evidencia la necesidad de intervenir de manera preventiva sobre este fenómeno. En concordancia con estos hallazgos, el presente estudio contribuye a resaltar la necesidad de desarrollar acciones específicas y aplicables orientadas al cuidado de la salud mental de los trabajadores, especialmente en sectores con alta carga emocional como lo es el área de salud y docencia. Más allá de proponer programas generales de bienestar, las intervenciones deberían priorizar dimensiones concretas del burnout, siendo el agotamiento emocional el primero, ya que en base de la literatura es la dimensión más asociada a la intención de rotación. En este sentido, se recomienda implementar estrategias organizacionales que regulen la carga laboral (como una mejora en la redistribución de tareas, pausas activas y límites a la hiperconectividad fuera del horario laboral), así como espacios formativos centrados en el manejo del estrés. Asimismo, resulta consecuente intervenir sobre el cinismo o también llamada despersonalización, mediante acciones que fortalezcan el apoyo social, el liderazgo cercano y el reconocimiento del trabajo, con el fin de reconstruir el vínculo del colaborador con su rol y la organización. Finalmente, el fortalecimiento del logro personal puede abordarse a través de planes de desarrollo profesional, retroalimentación formativa y refuerzo de la identidad y misión profesional. La efectividad de estas acciones dependerá de que se integren dentro de una estrategia organizacional planificada, con metas claras, indicadores evaluables, responsables definidos y plazos específicos, promoviendo un compromiso de toda la organización tanto desde practicantes hasta gerentes. De este modo, las intervenciones dejarían de percibirse como iniciativas aisladas y de esta forma como herramientas sostenibles para reducir el burnout y, en consecuencia, la intención de rotación del personal.

En relación con las futuras líneas de investigación, resulta relevante, en primer lugar, ampliar las poblaciones de estudio, dado que, de las diez investigaciones analizadas, cinco se centraron en docentes, dos en colaboradores del sector salud y las tres restantes en trabajadores de diversos sectores. En este sentido, sería pertinente incluir muestras más diversas que permitan comparar resultados entre distintos contextos laborales y obtener una comprensión más amplia de la relación entre el burnout y la intención de rotación,

identificando si determinadas características propias de algunos sectores, como las funciones desempeñadas, el clima organizacional u otros factores, influyen en mayores niveles de burnout y, en consecuencia, en una mayor intención de rotación. En segundo lugar, se evidenciaron limitaciones con respecto al idioma, puesto que todos los artículos encontrados están en inglés. Esto se relaciona con el origen de las investigaciones, que en su mayoría provienen de países asiáticos (cinco de ellos de China) y de otros países no hispanohablantes. Se observa una falta de estudios o de interés en analizar cómo el burnout y la intención de rotación afectan a la población de Latinoamérica. Cabe señalar que el mayor interés por parte de los países asiáticos podría estar influido por factores culturales y laborales, como altas demandas de trabajo, contextos organizacionales altamente competitivos y una creciente preocupación por el impacto del burnout en la estabilidad laboral y la retención del talento. Este predominio de estudios relacionados con el burnout y la intención de rotación en países asiáticos limita la aplicabilidad directa de sus hallazgos en la realidad peruana, debido a las diferencias culturales existentes. Sin embargo, factores como la sobrecarga laboral, la presión por un buen desempeño y las demandas emocionales también se encuentran en el Perú, por ejemplo, en los sectores de salud y docencia, debido a condiciones estructurales como la precariedad del empleo y la escasez de recursos. Asimismo, la literatura reciente evidencia que el síndrome de burnout se encuentra influido por múltiples factores laborales y personales, así como por variables que pueden mitigar o intensificar sus efectos. Mientras que altas cargas de trabajo, demandas emocionales elevadas y el uso intensivo de tecnologías fuera del horario laboral incrementan su prevalencia, factores como el apoyo social y los recursos laborales actúan como elementos protectores. Finalmente, el apoyo social y un adecuado equilibrio entre las demandas y los recursos disponibles contribuyen a mitigar los efectos del burnout y aportan a las metodologías utilizadas en el diseño de estrategias preventivas, señaladas previamente.

Conclusiones

En base al objetivo de identificar la relación entre el síndrome de burnout y la intención de rotación laboral en colaboradores de empresas formales, se concluye que:

- Existe una relación consistente, directa y positiva entre el síndrome de burnout y la intención de rotación en diversos contextos organizacionales, evidenciándose que mayores niveles de agotamiento emocional, cinismo y desgaste psicológico

incrementan la predisposición a abandonar la organización.

- El síndrome de burnout no sólo actúa como predictor directo de la intención de rotación, sino que cumple un rol mediador entre demandas laborales, como el estrés, la sobrecarga de trabajo, el trabajo emocional o la hiperconectividad tecnológica, y la decisión de abandonar el empleo.
- La prevención e intervención del burnout constituye una estrategia clave para la retención del talento y el bienestar organizacional, siendo el fortalecimiento del apoyo social, los recursos organizacionales y el equilibrio entre demandas y recursos laborales factores protectores frente a la intención de rotación.

Referencias

- Afshari, L., Gyamerah, S., Walker, M., Sahibzada, U., Al Aghbar, R., Ramachandran, K., Muenjohn, N., & Bartram, T. (2025). Mitigating the impact of job demands on nurses' burnout and professional turnover intention: A resource caravan approach. *Personnel Review*, 54(8), 1897–1916. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2024-1126>
- Ancco, R. D., Quispe, G. R., Calderón, D. G. & Pacompia, J. F. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú. *Revista de Investigación en la Salud*. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i17.240>
- Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230–246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Espinoza Galvez, R., Ramos Huamán, O. M. del C., Espinoza Gonzáles, M. A., & Asca Agama, P. G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM: Un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Ezerskii, T. (2025, May 26). Perú es el país con más burnout laboral en Latinoamérica: 1 de cada 6 empleados sufre agotamiento frecuente en su trabajo. *Infobae Perú*. <https://www.infobae.com/peru/2025/05/26/peru-es-el-pais-con-mas-burnout-laboral-en-latinoamerica-1-de-cada-6-empleados-sufre-agotamiento-frecuente-en-su-trabajo>
- Fang, Z., Bao, Y., & Hua, M. (2024). Social media use for work during non-work hours and turnover intention: The mediating role of burnout and the moderating role of resilience. *Frontiers in Psychology*, 15, 1391554. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1391554>
- Freitas, M., Moreira, A., & Ramos, F. (2023). Occupational stress and turnover intentions in employees of the Portuguese Tax and Customs Authority: Mediating effect of burnout and moderating effect of motivation. *Administrative Sciences*, 13(12), 251. <https://doi.org/10.3390/admsci13120251>
- Hom, P. W., Griffeth, R. W., & Sellaro, C. L. (1984). The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 141–174. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90001-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90001-1)
- Hung, W.-Y., Chang, I.-H., & Hsiao, Y.-C. (2025). The impact of workload and emotional demands on turnover intentions: The mediating and moderating effects of job burnout. *Frontiers in Psychology*, 16, 1699421. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1699421>
- Iswanto, B., & Setyaningrum, R. P. (2025). The effect of burnout on turnover intention with work–life balance as a mediating variable. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 192–200. <https://doi.org/10.33096/jmb.v12i2.1265>
- Li, Y., You, H., & Oh, S. (2024). A study on the structural relationship between emotional labor, job burnout, and turnover intention among office workers in Korea: The moderated mediating effect of leader–member exchange. *BMC Psychology*, 12, 54. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01545-8>
- Liu, G., Qi, H., Hou, F., Zhang, X., Wang, Y., & Li, J. (2025). The impact of professional mission on turnover intention among operating room nurses: A chain mediation model analysis of professional identity and job burnout. *BMC Psychology*, 13, 286. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02606-2>
- Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2024). Digital workplace technology intensity: Qualitative insights on employee wellbeing impacts of digital workplace job demands. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, 1392997. <https://doi.org/10.3389/forp.2024.1392997>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Namusoke, G., Kibedi, H., Namusoke, J., Kambaza, S., & Nakanwagi, C. (2024). The role of organisational justice and mentorship in turnover intentions of non-teaching staff in universities: The case of Kyambogo University, Uganda. *East African Journal of Interdisciplinary Studies*, 7(1), 216–230. <https://doi.org/10.37284/eajis.7.1.2047>
- Nunes, A., & Palma-Moreira, A. (2024). Toxic leadership and turnover intentions: The role of burnout syndrome. *Administrative Sciences*, 14(12), 340. <https://doi.org/10.3390/admsci14120340>
- Palma-Contreras, A. M., Marchant-Troncoso, F. A., Vera-Meza, V. E., & Larráin-Valenzuela, M. J. (2025). Burnout y satisfacción laboral en trabajadoras/as sociales de la Región de Ñuble, Chile. *Prospectiva*, 39, e20313798. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i39.13798>
- Rasulova, D., & Tanova, C. (2025). The constant ping: Examining the effects of after-hours work connectivity on employee turnover intention. *Acta Psychologica*, 254, 104789. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104789>
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>

Sun, P., Wang, L., Chen, X., Cui, M., Ma, K., & Yan, L. (2025). How emotional labor leads to turnover intention: The mediating role of job burnout and the moderating role of social support among rural physical education teachers in China. *Frontiers in Psychology*, 16, 1596750. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1596750>

Ungüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322. <https://doi.org/10.3390/bs14040322>

Wang, H., Liu, F., Ren, Y., & Sun, Y. (2025). Workplace violence, career identity, and turnover intentions: The




mediating role of job burnout among newly recruited rotational nurses. *BMC Nursing*. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03389-y>

Zhang, B. (2022). Chinese English teachers' occupational intention during distance education: The role of burnout and job-related stress. *Frontiers in Psychology*, 13, 1024250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1024250>

Zhang Q, Li, X & Gamble, J. (2022) Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 13, 1076277. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1076277>

Ruiz Alffiret Huertas Ruiz Alffiret Huertas

Informe Turnitin

-  Quick Submit
-  Quick Submit
-  Universidad de Lima

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3497475571

Fecha de entrega

4 mar 2026, 7:54 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 8:20 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

ORGANIZACIONAL_IT_RUIZ_ALFFIRET_HUERTAS_Informe_Turnitin.docx

Tamaño del archivo

4.7 MB

11 páginas

6058 palabras

34.525 caracteres




4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 4%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 4% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
hdl.handle.net		2%
2	Internet	
repositorio.ulima.edu.pe		<1%
3	Internet	
tesis.pucp.edu.pe		<1%
4	Internet	
www.grafiati.com		<1%
5	Internet	
repositorio.continental.edu.pe		<1%
6	Internet	
www.researchgate.net		<1%