Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática

***Armindo de Arruda Campos Neto*[(1)], *Henriett Marques Montanha*[(2)], *José Luis Álvaro Estramiana*[(3)]**

[1]Profesor Doctor del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología de Mato Grosso, Brasil.
[2]Psicóloga Doctora del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología de Mato Grosso, Brasil.
[3]Profesor Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid, España.

Correspondencia:
Armindo de Arruda Campos Neto.
Dirección: Universidad Complutense de Madrid. Departamento de Antropología Social y Psicología Social. Campus de Somosaguas. 28223 – Pozuelo de Alarcón (Madrid).
Teléfono: 91- 394 2763 Fax: 349139422752
Correo electrónico: armindo.campos@cba.ifmt.edu.br

La cita de este artículo es: Armindo de Arruda. Relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout: Una revisión sistemática. Rev Asoc Esp Espec Med Trab 2020; 29(4): 357-373

RESUMEN.

Objetivos: Revisión sistemática de las relaciones entre valores humanos y síndrome de burnout, analizando también aquellas estrategias de afrontamiento frente a esta enfermedad.

Materiales y Método: Se realizó una revisión sistemática en las bases de datos MEDLINE (PUBMED), SCIELO, LILACS, CISNE/UCM, Periódicos CAPES y BVS.

Resultados: Los 9 artículos seleccionados mostraron un mayor número de asociaciones positivas entre los valores de autopromoción y el burnout, principalmente en la despersonalización, mientras que los valores de autotrascendencia y conservación se relacionaron

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN VALUES AND THE BURNOUT SYNDROME: A SYSTEMATIC REVIEW

ABSTRACT

Objectives: Systematic review of the relationship between human values and the burnout syndrome, also analyzing coping strategies towards this mental health disorder.

Materials and Methods: A systematic review was carried out on the MEDLINE (PUBMED), SCIELO, LILACS, CISNE / UCM, CAPES and VHL journal databases.

Results: The 9 selected articles showed a higher number of positive associations between self-promotion values and burnout, mainly in

negativamente con la despersonalización. Las estrategias de afrontamiento más indicadas son aquellas que se dirigen a la evitación del conflicto entre valores personales y profesionales.

Conclusión: Se encontraron asociaciones significativas entre el burnout y sus dimensiones (despersonalización, agotamiento emocional y baja realización) y los valores. Dada la relevancia de la relación entre valores y burnout se señala la necesidad de realizar nuevos estudios que puedan confirmar y explicar mejor estos resultados.

Palabras clave: Agotamiento profesional; valores sociales; orientación de valores.

depersonalization, while self-transcendence and conservation values were negatively related to depersonalization. The most indicated coping strategies were those that address conflict avoidance between personal and professional values.

Conclusions: Significant associations were found between burnout and its dimensions (depersonalization, emotional exhaustion and low performance) and values. Given the relevance of the relationship between values and burnout, it is pointed out the need to carry out new studies that can confirm and explain these results better.

Keywords: Burnout professional; social values,;value orientation.

Fecha de recepción: 13 de julio de 2020
Fecha de aceptación: 12 de diciembre de 2020

Introducción

La Organización Mundial de Salud (OMS) alertó en 2012 sobre el crecimiento de los trastornos mentales y la necesidad de tomar medidas hasta 2020. Sin embargo, un estudio de 2016 señalaba que más de una de cada seis personas en la Unión Europea tiene problemas de salud mental, generando un gasto medio del 4% de todo el Producto Interior Bruto de la Unión (600 millones de euros), alcanzando un 4,2% en España y hasta un 5% en Finlandia, Bélgica y Holanda[1]. El modelo productivo actual y las relaciones de trabajo que genera, dentro de un contexto de vida con exigencias cognitivas cada vez más complejas y tiempo escaso, contribuyen para el agravamiento de la situación descrita. En España se estima que entre el 11% y el 27% de los trastornos mentales pueden atribuirse a las condiciones de trabajo[2].

Actualmente el síndrome de burnout (SB) es la enfermedad ocupacional más preocupante. El Instituto de Salud Global de Harvard nos alerta sobre la existencia de una "epidemia" de este problema entre los médicos, convirtiéndolo en una crisis de salud pública. En Estados Unidos, hasta el 2025 sus efectos pueden ser alarmantes y generar un déficit en la asistencia sanitaria de casi 90.000 médicos[3].

El termino burnout surgió en 1953 en una publicación de Schwartz e Will, siendo asumido en 1974 por Herbert Freudenberger quien describió el fenómeno como un sentimiento de fracaso y agotamiento causado por un excesivo desgaste de energía y recursos. Christina Maslach, psicóloga social de la Universidad de California, añadió a su definición las actitudes negativas y de distanciamiento personal, adoptando el término "síndrome de burnout" como una respuesta inadecuada frente al estrés crónico acompañado de sentimientos de aburrimiento y tedio. La definición más aceptada actualmente es la que considera el síndrome como una reacción a la tensión emocional crónica causada por la necesidad de mantener interacciones constantes

con otras personas, como sucede con ciertos grupos profesionales como los médicos, enfermeros, asistentes sociales y profesores, entre otros[4]. Otros grupos como los estudiantes también pueden experimentar burnout dado que el ámbito escolar puede ser considerado como un ambiente coercitivo y dirigido a la competición y el éxito[5,6].

El instrumento más utilizado para evaluar el burnout es el MBI - Maslach Burnout Inventory[7]; se trata de un instrumento auto-evaluativo que consta de 22 ítems con respuestas de tipo Likert y que mide las tres dimensiones de este síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional. El agotamiento emocional se caracterizada por la falta o carencia de energía, entusiasmo y sentimientos de reducción de recursos con los que enfrentar el estrés. La despersonalización es una situación en la que el profesional pasa a tratar clientes y colegas como objetos. La baja realización personal en el trabajo es definida como una tendencia del trabajador a sentirse infeliz e insatisfecho profesionalmente[7] Para Gil-Monte cuando se detectan elevados niveles de burnout, el sentimiento de culpa puede agravar aún más el síndrome[8].

El síndrome de burnout puede tener múltiples causas y una de ellas es la incompatibilidad entre valores personales y laborales[9,10]. Dado que los valores personales pueden estar relacionados con su origen y desarrollo, su estudio puede ser aplicado a la reducción de sus síntomas[11,12].

El modelo de valores más ampliamente utilizado y citado en la actualidad es la teoría de los valores humanos básicos, desarrollada por el psicólogo social S. Schwartz[13]. Esta teoría adopta una perspectiva transcultural y tiene aproximadamente 20 años de intensa producción científica con investigaciones que incluyen algunos estudios sobre la relación entre valores y síndrome de burnout, satisfacción laboral y compromiso organizacional, entre otros[14].

En esta teoría, los valores son concebidos como creencias compartidas sobre las metas más deseadas; los valores, si bien transcienden conductas y situaciones específicas tienen la capacidad de motivar nuestras acciones. Esta teoría define diez tipos de valores que expresan las siguientes metas[15]:

— Autodirección – toma personal de decisiones, creatividad, pensamientos y acciones independientes.
— Estimulación - excitación, novedad y desafío en la vida.
— Hedonismo - placer o gratificación personales.
— Realización – éxito personal a través de la demonstración de competencia.
— Poder - estatus social y prestigio, control o dominio sobre personas y recursos.
— Seguridad - seguridad, harmonía y estabilidad de la sociedad, de las relaciones y del "yo".
— Conformidad – restricción de acciones que puedan perturbar o perjudicar a otras personas o violar expectativas o normas sociales.
— Tradición - respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura o la religión ofrecen.
— Benevolencia - preservar y mejorar el bienestar de aquellos con quien se está en contacto personal.
— Universalismo - comprensión, tolerancia y protección para el bienestar de todos y de la naturaleza.

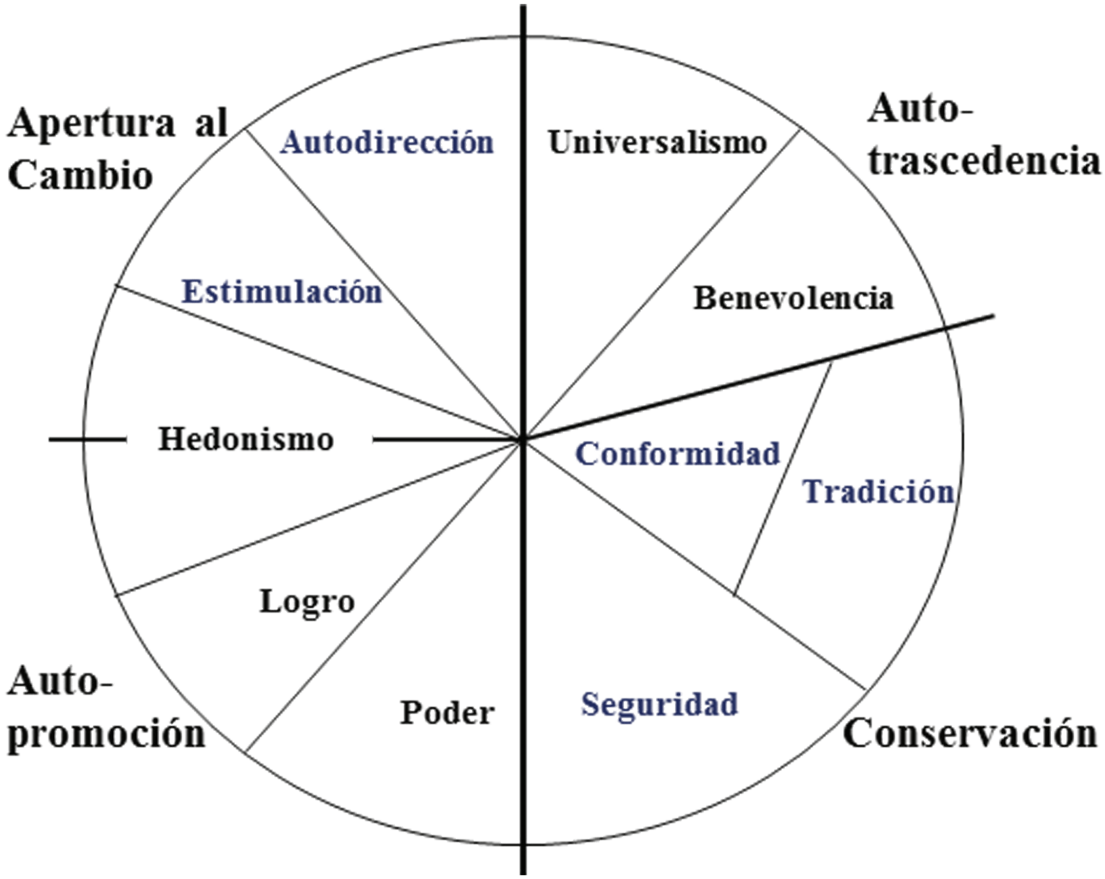
Estos tipos de valores básicos están distribuidos en una estructura motivacional circular de cuatro ejes que reflejan las relaciones de cercanía o conflicto y oposición entre ellos[15] (Figura 1).

Los valores humanos pueden sernos muy útiles para explicar el burnout con mayor profundidad y permitirnos avanzar en su comprensión más allá de los resultados obtenidos en investigaciones en las que solamente se tienen en cuenta la relación entre variables socio-demográficas (edad, sexo, nivel educativo, etc.) y las condiciones de trabajo y el burnout[16]. El estudio de los valores y su relación con la sintomatología asociada a este síndrome pueden, de esta forma, contribuir en la prevención del mismo[17,18].

Si bien contamos con una relativamente extensa bibliografía sobre la relación entre valores personales, estrés laboral y calidad de vida, entre otros[19,20,21,22,23,24], son extremadamente escasas las investigaciones sobre la relación entre burnout y valores personales.

Con el objetivo de contribuir a una mejor compresión de la relación entre valores y síndrome

FIGURA 1.



de burnout, este artículo pretende realizar una revisión sistemática de la bibliografía científica existente y poder encontrar adecuadas estrategias de enfrentamiento.

Material y Métodos

Este trabajo tuvo como meta la realización de una revisión sistemática de la investigación científica siguiendo las orientaciones de la declaración PRISMA[25] con una búsqueda completada el 10 de febrero de 2020.

Fuente de obtención de datos y descriptores

Los artículos revisados fueron obtenidos en las siguientes bases de datos:

— Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (MEDLINE) a través de la US National Library of Medicine National Institutes of Health (PubMed).
— Scientific Eletronic Library Online (SciELO).
— Biblioteca Virtual en Salud (BVS).
— Literatura latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud (LILACS).
— Revistas científicas incluidas en CAPES (Coordinación de Perfeccionamiento Personal de Nivel Superior) Brasil.
— Catálogo Cisne automatizado de la biblioteca de la Universidad Complutense de Madrid (UCM).

También se realizaron búsquedas a partir de las referencias bibliográficas de los artículos seleccionados para su lectura completa.

Los Descriptores en Ciencias de la Salud - DeCS y de la Medical Subject Headings MeSH fueron: burnout, profesional; agotamiento profesional; esgotamento profissional; social values; valores sociales; valores sociais y value orientation.

Diseño del estudio

El objetivo principal de este estudio fue encontrar asociaciones significativas entre burnout y valores humanos. Para su diseño se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

Selección de los estudios

Criterios de inclusión:

— Artículos originales, ensayos clínicos y estudios observacionales.
— Estudios nacionales e internacionales.
— Cualquier tipo de muestra poblacional.
— Estudios correlacionales entre valores personales y burnout.
— Textos completos en inglés, español o portugués.

Criterios de exclusión:

— Opiniones de expertos, estudios duplicados, revisiones, cartas al director, comentarios y editoriales.
— Estudios específicos sobre valores del trabajo u organizacionales.

Estrategias de búsqueda y selección

Se realizó una búsqueda booleana usando principalmente el operador lógico "and" promoviendo la intersección entre burnout y valores (Tabla 4 y 5).

Los tres miembros del equipo seleccionaron y analizaron los estudios de forma independiente. La primera selección fue la lectura del título y el resumen, y aquellos que cumplían los criterios de inclusión fueron revisados posteriormente con una lectura completa del texto. Los desacuerdos o dudas se resolvieron por consenso.

Calidad Metodológica

La calidad metodológica se evaluó utilizando la Declaración STROBE que consta de recomendaciones para estudios observacionales y se distribuye en 22 ítems relacionados con diferentes aspectos de la investigación, entre los que destacan aquellos relacionados con el método y los resultados[26]. Cada ítem recibió un punto si cumplía fielmente con la recomendación (en caso de no ser aplicable no se puntuaba).

Para el ítem compuesto por varios puntos, éstos se evaluaron de forma independiente, dándole el mismo valor a cada uno de ellos y posteriormente se realizó un promedio (siendo éste el resultado final de ese ítem), de tal forma que en ningún caso se pudiera superar la puntuación de un punto por ítem[27].

Estandarización de los valores encontrados

Los valores encontrados en los estudios seleccionados y analizados fueron clasificados conforme a las cuatro dimensiones fundamentales de Schwartz (apertura al cambio, conservación, autopromoción y autotrascendencia)[15] para que pudiesen ser categorizados y agrupados según las cuatro dimensiones de valores mencionadas y consiguientemente se pudieran analizar las asociaciones encontradas entre éstas y el burnout.

Resultados

Aspectos Generales

Fueron seleccionados 9 artículos (todos correlacionales) dentro de los 2416 registros de las 6 bases de datos con un mayor número de capturas para las bases de datos Cisne/UCM (1051) y CAPES (864), (Figura 2).

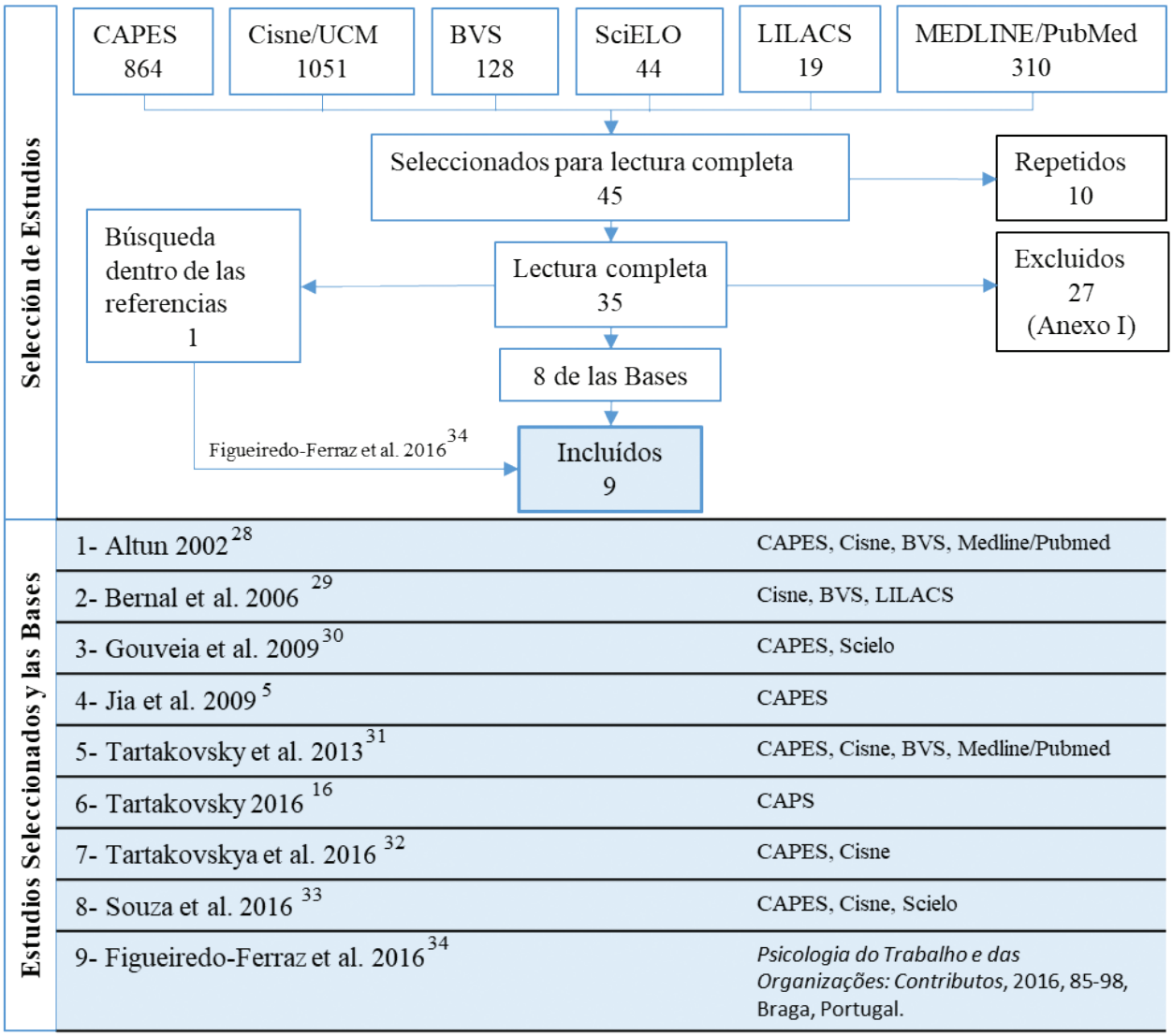
El estudio de Figueiredo-Ferraz, H. et al[34], incluido en la figura anterior, se tomó de las referencias del artículo de Roxana Marsollier[35] perteneciente al grupo de 35 estudios seleccionados para su lectura completa.

La calidad metodológica de los estudios varió entre 14,40 (65,45%) y 19,14 (87%) para un total posible de 22 puntos (Tabla 1).

Las mayores puntuaciones estuvieron concentradas en el título, "resumen y discusiones" y las menores en la categoría de "métodos" y "resultados".

La Tabla 2 presenta, en orden cronológico, las principales conclusiones de los artículos seleccionados.

FIGURA 2.



En la revisión realizada se observa que existe un intervalo de aproximadamente 15 años entre los estudios iniciales y los más recientes sobre burnout y valores humanos. El estudio más antiguo es el de Altum[28] de 2002 y el más reciente el de Souza et al.[33] de 2016. Eugene Tartakovsky es quien más ha contribuido a su estudio, con 3 investigaciones de gran calidad metodológica[16,31,32] (Tabla 1); las muestras estudiadas varían entre 61 participantes 29 y 1044 participantes[34]. Se encontraron investigaciones realizadas en muy diversos ámbitos geográficos y culturales como en Asia (Turquía y China), Europa (España), Suramérica (Brasil) y Oriente Medio (Israel). El perfil de los participantes seleccionados en estos estudios estuvo concentrado en ciertas áreas como medicina, enfermería, trabajo social, psicología y educación. Los instrumentos más utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory-Student Survey, el cuestionario de Valores Humanos de Schwartz (QVB) y el cuestionario de valores desarrollado en Brasil por Gouveia[30].

TABLA 1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD METODOLÓGICA DE LOS ESTUDIOS A TRAVÉS DE LA GUÍA STROBE.

Referencias	T.R.	Intro.		Métodos									Resultados					Discusiones				Ot.	Total	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
Altun 2002	1	1	0,80	0,90	0,70	1	0,50	1	0,80	1	1	0,50	0,66	1	0,80	0,66	0	1	0,10	0,80	1	0	**16,22**	73,72
Bernal et al. 2006	1	1	1	1	0,70	1	0,70	1	0,50	1	0,80	0,75	0,66	1	1	0,66	0,70	0,50	1	1	1	1	**18,97**	86,22
Gouveia, Milfont, Fischer and Coelho, 2009	1	0,80	1	1	0,50	0,50	0,50	0,70	0	0	1	0,50	0,33	1	0,80	0,77	0	1	1	1	1	0	**14,4**	65,45
Jia et al. 2009	1	1	1	0,50	0,70	0,70	0,70	1	0,40	0,80	1	0,50	0,66	0,77	0,70	0,77	0,70	1	1	1	1	1	**17,9**	81,36
Tartakovsky,Gafter-Shor and Perelman-Hayim 2013	1	1	1	0,70	0,50	1	0,50	1	0,40	1	1	0,50	0,66	1	0,80	0,77	0,70	1	1	1	1	0	**17,53**	79,68
Tartakovsky 2015	1	1	1	0,80	0,80	1	0,80	1	0,60	0,80	1	0,75	0,66	0,66	0,80	0,77	0,70	1	1	1	1	1	**19,14**	87,00
Tartakovskya e Walsh 2016	1	1	1	0,80	0,50	0,90	0,80	1	0,50	0,70	1	0,75	0,66	1	1	0,77	0,80	1	1	1	1	0	**18,18**	82,63
Figueiredo-Ferraz, Grau-Alberola e Gil-Monte 2016	1	1	1	1	0,70	0,80	0,50	1	0,50	0,70	1	0,50	0,66	0,77	1	0,77	0,70	1	1	1	1	1	**18,6**	84,54
Souza et al. 2016	1	0,50	0,40	1	0,50	1	0,30	1	0	1	1	0,25	0,33	0,77	0,80	0,66	0,70	1	1	1	1	0	**15,21**	69,13

Agrupaciones de las correlaciones dentro de la Teoría de Schwartz

La Tabla 3 presenta la agrupación de los tipos de valores utilizados en los diferentes instrumentos conforme a las cuatro dimensiones fundamentales de Schwartz (apertura al cambio, conservación, auto-promoción y autotrascendencia)[15].

En el total de estudios analizados fueron encontradas 68 correlaciones significativas entre las dimensiones valorativas del modelo (apertura al cambio, conservación, autopromoción y autotrascendencia) y burnout. De éstas, 25 fueron positivas y 43 negativas. Dentro de la teoría de Schwartz la Autopromoción fue claramente la orientación que más influyó en el desarrollo del burnout (52%) mientras que auto-trascendencia (32,55%) y Conservación (32,56%), se asociaron negativamente con el burnout (Figura 3). En resumen, la dimensión que más contribuye al burnout está formada por valores de autopromoción (poder y logro), mientras que aquellas que se asocian a un menor burnout son las de autotrascendencia (benevolencia y universalismo) y conservación (conformidad, tradición y seguridad).

Dentro de la dimensión de autopromoción, los valores que tuvieron una mayor frecuencia de asociaciones con el burnout fueron los de poder (6 correlaciones) y de autoimagen positiva (3 correlaciones). Dentro del tipo valorativo de autotrascendencia, el valor benevolencia fue el que tuvo un mayor número de correlaciones negativas con el síndrome de burnout, (4 correlaciones), (Figura 3). En conclusión, mientras que los valores de autopromoción se encuentran asociados a mayores niveles de burnout, los valores de auto-trascendencia reducen su impacto en la salud.

Distribución conforme a las dimensiones de burnout

Fueron excluidas tres investigaciones: (a) Jia et al.5 e Figueiredo-Ferraz et al.34 que utilizaron dimensiones diferentes a las de Maslach e (b) Tartakovskya et al.[32] que evaluaron el burnout sin tener en consideración sus dimensiones.

La Autopromoción tuvo mayor número de correlaciones asociadas a un incremento en las tres dimensiones de Burnout (despersonalización 83,33%, agotamiento emocional 42,82% y baja realización 44,44%), (Figura 4). Asimismo, la Autotrascendencia

TABLA 2. CONCLUSIONES PRINCIPALES DE LOS ARTÍCULOS SELECCIONADOS

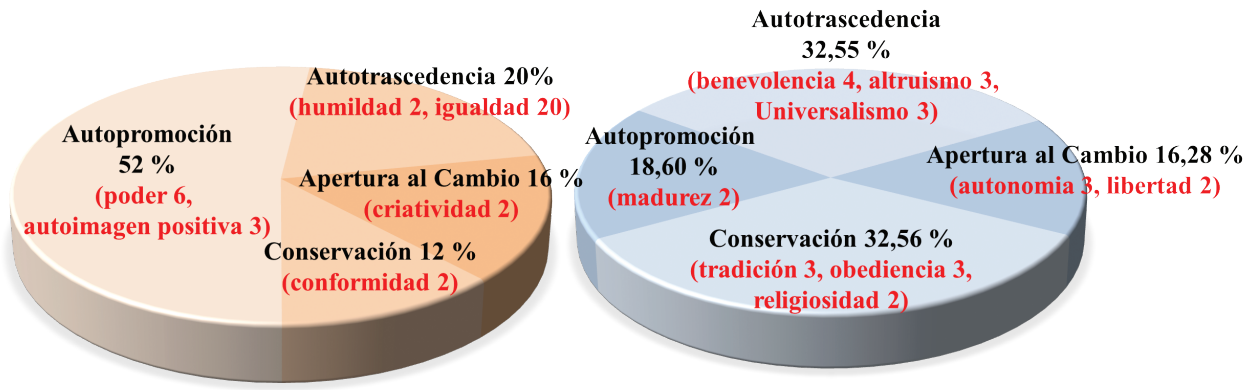
Autor Año	Muestra País	Instrumentos	Correlaciones +
Altun[28] 2002	Enfermeras N=160 Turquía	- Cuestionario de prioridades de valores y actitudes de la American Association of Colleges of Nursing. - Maslach's Burnout Inventory.	Agotamiento emocional y valores de Igualdad, altruismo y creatividad. Baja Realización Profesional y valores de igualdad y creatividad.
Bernal et al.[29] 2006	Médicos de Familia con alto nivel de burnout. N= 61 España	- Versión Española del Maslach Burnout Inventory. - Cuestionario de valores de Peguero. - Preguntas abiertas incluyendo conflictos entre valores personales y organizacionales.	Agotamiento Emocional y valores de autopromoción e inmediatez (centrados en el individuo).
Gouveia et al.[30] 2009	Enfermeros, Médicos y Psicólogos. N= 246 Brasil	- Cinco ítems del inventario de burnout de Maslach y Jackson. - Cuestionario de los valores básicos de Gouveia. - Escala de evaluación de la fatiga de Michielsen.	Despersonalización y valores de experimentación y realización.
Jia et al.[5] 2009	Alumnos de Arquitectura N=294 China	- Maslach Burnout Inventory-Student Survey. - Valores de conformidad del Chinese version of Schwartz Value Survey (SVS).	Agotamiento y conformidad
Tartakovsky et al.[31] 2013	Cuidadores de personas con deficiencia intelectual mental grave. N= 222 Israel	- Community Living Attitudes Scale. - Portrait Values Questionnaire. - Maslach Burnout Inventory / Human Service Scale.	Despersonalización y valores de autopromoción y poder. Baja realización profesional y valores de autopromoción y poder.
Tartakovsky[16] 2016	Asistentes Sociales N=512 Israel	- Maslach Burnout Inventory. - Portrait Values Questionnaire.	Agotamiento emocional y valores de poder y autoimagen. Despersonalización y valores de poder y autoimagen Baja realización profesional y valores de poder, autoimagen, tradición, conformidad y humildad.
Tartakovskya et al.[32] 2016	Asistentes Sociales de Inmigrantes. N=358 Israel	- Portrait Values Questionnaire. - Inventario de la Teoría de las amenazas y beneficios. - Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey	Burnout y estimulación, poder y humildad.
Figueiredo-Ferraz et al.[34] 2016	Maestros y Profesores de Colegios de grandes ciudades y áreas rurales. N=1044 España	- Spanish Burnout Inventory - SBI. - Escala de Valores de Rokeach.	Sentimiento de culpa y valores morales.

Correlaciones	Conclusiones	Estrategias de Enfrentamiento
-		
Agotamiento emocional y el valor libertad. Baja Realización Profesional y valores de libertad, altruismo y verdad.	Existen relaciones significativas entre los valores personales y profesionales y el grado de agotamiento físico y/o emocional.	Promover los valores de libertad, dignidad humana, justicia y verdad para ayudar a reducir los niveles de agotamiento emocional. Para reducir la despersonalización, los valores de libertad y de justicia deben ser defendidos. Para promover la realización personal, los valores de altruismo, verdad y libertad deben ser prioritarios.
Agotamiento Emocional y altruismo. Despersonalización y altruismo. Baja Realización Profesional y valores de autoimagen.	Disonancia entre los valores personales y los exigidos por la profesión causan burnout.	Fortalecer los valores de comunicación y de gestión emocional para que los médicos puedan reconocer sus limitaciones.
Despersonalización y preservación de las normas. Baja Realización Profesional y valores de autorrealización y preservación de normas.	Trabajadores que se guían por valores que demuestran competencia individual y productividad tienden a presentar más fatiga y burnout. Aquellos que buscan ser reconocidos como un ser humano útil y que preserva las normas convencionales tienden a tener menos fatiga y burnout.	Uso del cuestionario de valores básicos para la selección de empleados evitando la posible disonancia entre valores contrapuestos entre sí. Promoción de valores que facilitan la interacción social y los sentimientos de pertenencia, disminuyendo los afectos negativos y el estrés.
Cinismo y conformidad Ineficacia y Conformidad	La incongruencia entre el valor "conformidad" y los valores relacionados con la libertad y la creatividad necesarias para el aprendizaje, están asociados a un mayor agotamiento y al burnout. Sin embargo, reducen la pérdida de significado en los estudios y el sentimiento de ineficacia.	Preparar programas de enseñanza que fomenten la diversidad cultural. Conocer e integrar las diferentes culturas de los alumnos. Programas de estudio mediadores entre los valores necesarios para el ejercicio de la profesión y aquellos transmitidos a través de la cultura del individuo.
Despersonalización y valores de auto-trascendencia y benevolencia. Baja realización profesional y valores de auto-trascendencia y universalismo.	Mayor preferencia por valores de auto-trascendencia y menor por valores de autopromoción llevaron a un menor nivel de despersonalización y mayor sentimiento de realización profesional.	Usar el método de confrontación de valores (Grube, Mayton & Ball-Rokeach, 1994)31 para evaluar las inconsistencias entre la autoimagen deseada y los valores personales, buscando priorizar valores de auto-trascendencia y disminuyendo los de autopromoción.
Agotamiento emocional y valores de autonomía y benevolencia. Despersonalización y valores de autonomía, benevolencia y universalismo. Baja Realización Profesional y valores de autonomía, estimulación y realización.	Salarios y estatus social relativamente bajos y valores de poder y autoimagen se encuentran asociados a un mayor agotamiento.	Usar técnicas que posibiliten analizar inconsistencias entre la autoimagen y los valores personales y reconocer prioridades de valores. Incentivar a través de técnicas de priming y persuasión una menor preferencia por valores de poder y autoimagen.
Burnout y seguridad personal, universalismo y benevolencia.	Los valores personales pueden percibir a los inmigrantes como una amenaza y generar un agotamiento emocional. Mayor visión de amenaza, mayor nivel de burnout.	Realizar intervenciones basadas en valores y educación como un medio de mudar la visión del trabajador frente a un grupo de clientes inmigrantes o de otra minoría. Eso lleva a niveles más bajo de burnout y mayor realización personal.
	Los valores morales influyen de manera significativa en el desarrollo de sentimientos de culpa en el proceso del burnout.	Considerar los valores instrumentales en la elaboración de los programas de gestión de recursos en los centros educativos, de forma que los gestores y los directores puedan ofrecerlos a los empleados para mejorar la salud de los docentes y la calidad de la enseñanza.

TABLA 3. AGRUPACIÓN DE LOS VALORES SEGÚN SCHWARTZ[15]

Orientaciones de Schwartz	Portrait Values Questionnaire[31]	Cuestionario de los valores y actitudes de la "American Association of Colleges of Nursing"[28]	Cuestionario de Valores de Peguero[29]	Cuestionario de los valores básicos de GOUVEIA et al.[30]
Apertura al cambio	Autodirección	Creatividad, Libertad		Experimentación y Emoción.
Conservación		Verdad		Preservación de las normas, Tradición, Obediencia y Religiosidad.
Autopromoción	Autoimagen		Estética e inmediatez (centrados en el individuo).	Realización, Prestigio, Madurez, Necesidad de autorrealización, Salud y Conocimiento.
Autotrascendencia	Humildad	Igualdad, Altruismo	Altruismo	Interacción social y Convivencia.

FIGURA 3.



(A) Asociación positiva entre valores y *burnout* **(B) Asociación negativa entre valores y *burnout***

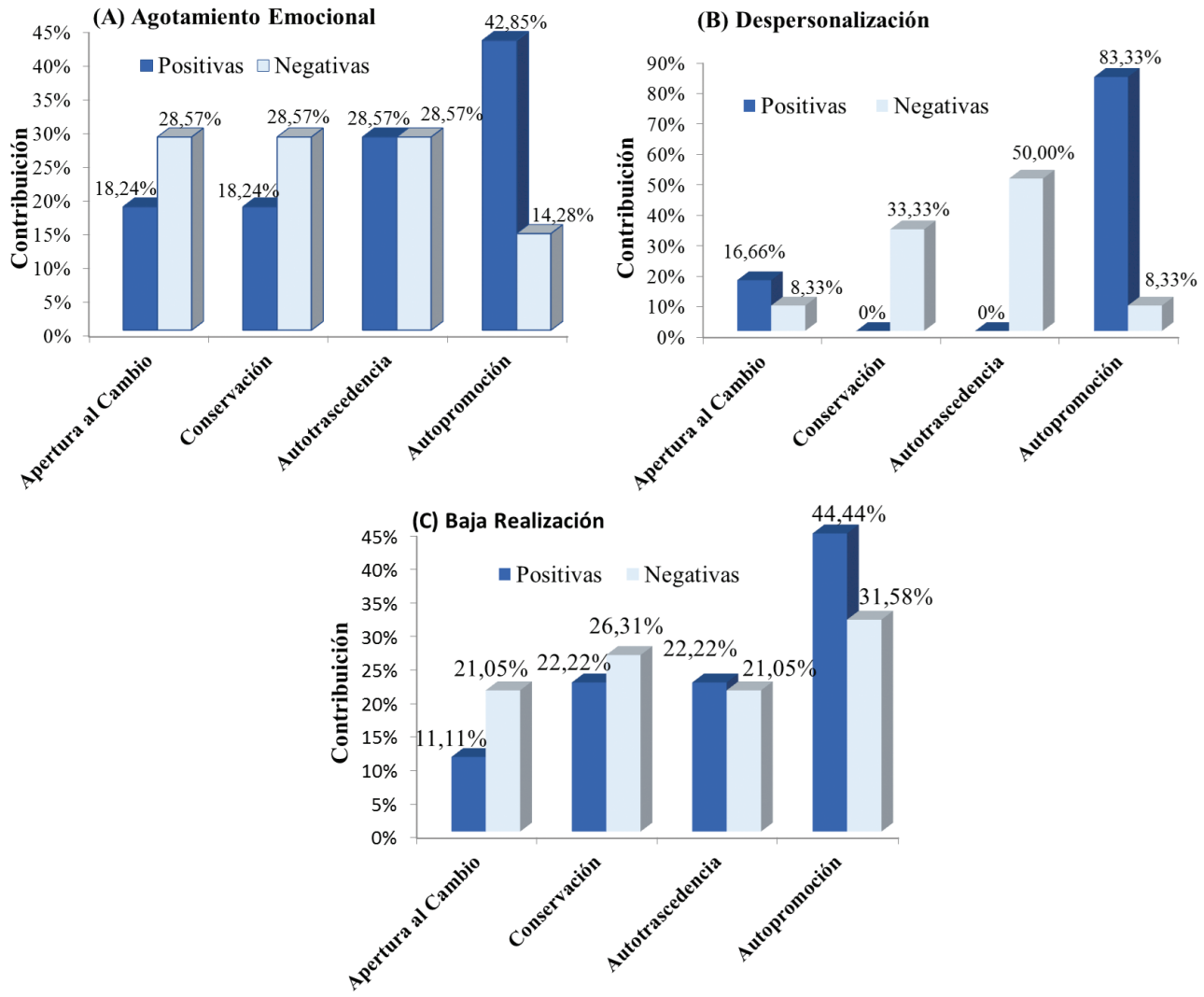
y la Conservación estuvieron negativamente correlacionados a la despersonalización, disminuyendo sus niveles (33,33% e 50% respectivamente).

Discusión

Cabe señalar, en primer lugar, que el número de artículos en los que se desarrollan investigaciones empíricas sobre la relación entre valores personales y burnout es muy escaso, lo que contrasta con el reconocimiento de su importancia para entender el desarrollo de este síndrome[8,9,10].

A pesar de los pocos estudios realizados resulta de interés destacar el hecho de que han sido llevados a cabo en diferentes ámbitos geográficos y culturales, así como la variabilidad en las muestras y el rigor

FIGURA 4.



metodológico con el que se han realizado. Cabe destacar el estudio realizado por Figueiredo-Ferraz et al.34, sobre una muestra de 1044 individuos.

Las investigaciones se concentraron en las profesiones en la que se da un mayor contacto interpersonal de carácter afectivo[8]. Los instrumentos de medida más utilizados en los estudios de burnout y valores fueron el Maslach Burnout Inventory-Student Survey y el cuestionario de valores de Schwartz (QVB)[7].

Correlaciones con el síndrome y sus dimensiones

Queda clara, en primer lugar, la importancia que los valores de autopromoción tienen en la aparición de las diferentes dimensiones del burnout. La motivación por el poder y/o por tener una buena imagen, por ejemplo, pueden causar frustraciones en profesiones que incluyen entre sus prioridades valores de autotrascendencia (benevolencia y altruismo).

Se constató también que las cuatro dimensiones motivacionales (autopromoción, autotrascendencia,

TABLA 4. ECUACIONES DE BÚSQUEDAS EN LAS BASES DE DATOS Y ARTÍCULOS OBTENIDOS

Base Registros	Ecuaciones de búsqueda	Artículos presentados	Selección para lectura
CAPES 866	"Burnout professional" and "social values"	175	3
	"Burnout" and "social values"	379	5
	"burnout professional" and "value orientation"	167	1
	"Burnout" and "value orientation"	145	2
		Total	11
CISNE/ UCM 1051	Términos MeSH		
	hm:("burnout, professional") AND hm:("social values") OR hm:("value orientation")	35	3
	Palabras clave		
	kw:("professional burnout") AND (kw:("social values") OR kw:("value orientation"))	6	0
	kw:(professional burnout) AND (kw:("social values") OR kw:("value orientation"))	67	7
	Título		
	ti:("burnout, professional") AND (ti:("social values") OR ti:("value orientation"))	0	0
	ti:(burnout professional) AND (ti:(social values) OR ti:(value orientation))	0	0
	ti:(burnout) AND ti:(values) NOT ti:("professional values")	24	3
	Resumen:		
	ab:(burnout) AND ab:(values)	919	3
		Total	16
BVS 128	(tw:("burnout professional")) AND (tw:("social values")) OR (tw:("value orientation")) NOT (tw:("work values")) AND (instance:"bvsespana")	3	0
	(tw:("Burnout")) AND (tw:("social values")) OR (tw:("value orientation")) NOT (tw:("work values")) AND (instance:"bvsespana")	3	0
	(tw:("Burnout professional")) AND (tw:("Social values")) OR (tw:("value orientation")) AND (instance:"bvsespana")	58	3
	(tw:("Burnout")) AND (tw:("Social values")) OR (tw:("value orientation")) AND (instance:"bvsespana")	64	4
		Total	7
Scielo 44	(("burnout, Professional "[MESH]) AND "social values "[MESH]) OR "orientation value "[MESH]	0	0
	"burnout" and "social values"	0	0
	burnout and social values	16	3
	"burnout" and ("social values" or "value orientation)	0	0
	"burnout" and ("social values" or "value orientation) not "work values"	0	0
	burnout and social values or value orientation	5	0
	burnout and value orientation	23	1
		Total	4
Lilacs 19	(tw:(burnout and ("social values" or "orientation value")))	2	1
	(tw:(burnout AND social values)) AND (instance:"regional") AND (db:("LILACS") AND la:("en" OR "es" OR "pt"))	17	0
		Total	1
Pubmed/ MEDLINE 310	(("burnout, Professional "[MESH]) AND "social values "[MESH]) OR "orientation value "[MESH]	0	0
	((("burnout, professional") AND "social values") OR "orientation value") NOT "work values"	59	1
	"burnout" and "social values"	67	2
	burnout and social values	177	3
	burnout and orientation value	7	0
		Total	6

conservación y apertura al cambio) tuvieron asociaciones tanto positivas como negativas con el burnout (Figura 3). Valores como, por ejemplo, la tradición está asociada a una baja realización, pero también está asociada de forma negativa al agotamiento emocional y la despersonalización. Estos resultados nos muestran que hay que tener en cuenta las diferentes dimensiones del burnout antes de establecer conclusiones sobre su relación con los valores. Estas diferencias refuerzan aún más la necesidad de más investigaciones sobre el tema.

También es importante destacar que la autopromoción está asociada positivamente con todas las dimensiones del burnout, principalmente con la despersonalización (83,33%). Esto se puede explicar por el conflicto de valores[12] que podemos encontrar en profesiones de carácter más asistencial donde aquellas personas que valoren el poder, la autoimagen o el logro personal, probablemente se desmotivarán y con el tiempo se agotarán físicamente y mentalmente, buscando un distanciamiento con su trabajo y relaciones interpersonales.

Valores vinculados a la autotrascendencia, generalmente asociados negativamente con la despersonalización[31], pueden también en algunos casos contribuir al desarrollo del agotamiento emocional y baja realización (Figura 4), siendo posible explicarlo por el sentimiento de ineficiencia y falta de realización personal frente a todo esfuerzo para realizar las actividades dentro de un ambiente inadecuado e inerte proporcionado por las instituciones. Este tipo de conflicto es muy común en instituciones públicas de países que destinan pocos recursos para la educación y la salud.

Es importante resaltar que valores de conservación se encuentran asociados negativamente a las tres dimensiones de burnout, especialmente con la despersonalización (33,33%). Probablemente realizar el trabajo según unas normas externas, hace que valores como la tradición puedan contribuir para que las personas logren una interacción social más satisfactoria y una implicación mayor en el trabajo. Tal vez, en aquellos casos en los que se dé una sobrecarga de trabajo, un ambiente inadecuado y un bajo reconocimiento, sean estos trabajadores los que puedan ser más resistentes a la despersonalización.

Estrategias de Afrontamiento

Todos los estudios analizados indican la importancia de que exista una correspondencia entre los valores personales y aquellos de la organización donde se desarrolla el trabajo. Dado que de estos estudios se obtuvieron con muestras de profesiones asistenciales, los valores predominantes en la carrera estuvieron pautados por la autotrascendencia (humildad, benevolencia, e igualdad, entre otros). Se percibe que estas intervenciones pueden hacerse en tres etapas: la primera dentro de la organización educativa, la segunda en la selección de trabajadores y la tercera con los empleados en ejercicio.

La intervención primaria, dentro de las organizaciones educativas, debería promover un mayor conocimiento de los valores que les serán exigidos en la profesión para la que se están preparando[5,16]. Estudios como los de Jia et al.[5] encuentran que muchas veces existe una incompatibilidad entre los valores transmitidos durante la formación académica y aquellos que les serán exigidos en su futuro profesional. Una buena alternativa, presentada por Tartakovsky[16], sugiere invitar a profesionales que desarrollen su actividad en la misma profesión para la que los alumnos están siendo preparados para que les expliquen las exigencias y valores preponderantes en su profesión.

Un segundo tipo de intervención es la que se puede dar en los procesos de selección de personal. En éstos y para conseguir una mayor compatibilidad entre el perfil de los futuros trabajadores y las demandas de la organización, deberían incluirse cuestionarios de valores con los que evitar la incompatibilidad entre los valores personales y los organizacionales y, más específicamente, los vinculados al desempeño de la actividad profesional[30].

El tercero y último tipo de intervención estaría dirigido a los profesionales que desarrollan su trabajo, promoviendo valores específicos para el tipo de actividad realizada. Bernal et al.[29], por ejemplo, sugiere específicamente una promoción de valores

TABLA 5. ARTÍCULOS EXCLUÍDOS Y MOTIVOS DE EXCLUSIÓN		
Autor	**Referencia**	**Motivo**
Chan, I. Y. S. et al.	Engineering, Construction and Architectural Management Vol. 21 No. 2, 2014 pp. 133-151	Valores organizacionales
Barnett, R.C. et al.	The Washington Post ; Washington, D.C. [Washington, D.C]10 May 1999: A23.	Sin análisis correlaciónales
Borges, L. de O. et al.	Psicologia: Reflexão & Crítica, 19(1), 34-43.	Valores organizacionales
Borges, L. O. et al.	Psicologia: Reflexão e Crítica, 2002, 15(1), pp. 189-200	Valores organizacionales
Boštjančič, E.	Special issue: age in the workplace: challenges and opportuni- ties. 2013. June. Vol. 22, Nº 3. P. 293–305.	Estudio de casos
Brown C.	Complementary Therapies in Nursing & Midwifery (2003) 9, 57 –61	Estudio descriptivo
Budziński, W. et al.	International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 2018;31(6):823 – 835	Sin análisis correlacionales
Chernyak-Hai, L. et al.	Journal of Workand Organizational Psychology 32(2016)1–10.	Relaciones entre trabajo y familia.
Dattoli, A. R.	Ciencias Psicológicas 2015; 9 (2): 273 - 281	No incluye valores humanos.
Dempsey, J.	2009 Blackwell Publishing Ltd, Journal of Clinical Nursing, 18, 838–848	No se realizaron correlaciones con el burnout
Dylag, A. et al.	International Journal of Industrial Ergonomics 43 (2013) 225 – 231.	Los valores fueron agrupados.
Jambrak, J. et al.	J Ment Health, 2014; 23(3): 120–124.	No existían correlaciones con el burnout
Welbourne, J. L. et al.	American Psychological Association 2015, Vol. 20, No. 2, 205–217	Valores agrupados en individuales y colectivos.
Langball, E. M. et al.	Stress and Health 27: 73–87 (2011) © 2010 John Wiley & Sons, Ltd.	Solamente conflicto de valores
Leiter , M. P. et al.	Canadian Family Physician • Le Médecin de famille canadien , december 2009;55:1224-5.e1-6.	Solamente conflicto de valores
dMatziari A. et al.	Curr Psychol (2017) 36:276–285	Valores organizacionales
McFadden P. et al.	Stress and Health. 2017; 1-2	Congruencia de valores
Moyo M. et al.	Adv in Health Sci Educ (2016) 21:257–286	Revisión
Prieto, L. L. et al.,	Psicothema 2008. Vol. 20, nº 3, pp. 354-360 ISSN 0214 - 9915	Correlaciones entre burnout y demandas y recursos.
Marsollier, R.	Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Vol. 35 No. 2/julio-diciembre 2016 pp. 80-89 /ISSN: 2539-5238-Medellín-Colombia	No se encontraron relaciones con los valores
Salanova, S et al.	Papeles del Psicólogo, 2008. Vol. 29(1), pp. 59-67	Revisión
Shao, J. et al.	J Nurs Manag. 2018; 26:1091–1099.	Valores agrupados en conflictos.
Singh, P. et al.	Facilities Vol. 29 No. 11/12, 2011 pp. 499-520	Relación valores y ambiente de trabajo.
Spontón, C. et al.	Psychol. Bogotá, Colombia, vol. 12, n.° 1, p. 89-101, Enero – Junio, 2018.	No incluye valores.
Noone S. J. et al.	Journal of Mental Health Research in Intellectual Disabilities, 4:79–89, 2011.	No se encontraron correlaciones con el burnout.
Viladarga, R. et al.	Journal of Substance Abuse Tratment 40 (2011) 323 -335	Sin análisis correlacionales
Walsh, J. A.	Social Casework1987;68:272–283.	Revisión

que puedan aumentar la inteligencia emocional y la comunicación. Conocer los límites personales y expresar las insatisfacciones relacionadas con la actividad es importante para enfrentar el bornout, principalmente en profesiones con grandes responsabilidades como la del profesor o médico.

Tartakovskya y Walsh[32] sugieren también fomentar la importancia social de la profesión y la efectiva contribución que estos profesionales realizan a la sociedad.

Las intervenciones para reducir el burnout deben ser realizadas por equipos multidisciplinares, ya que se trata de un fenómeno en el que intervienen múltiples factores personales y sociales en su desarrollo. El síndrome de burnout normalmente cambia la personalidad, los valores y el comportamiento frente al trabajo[10]. Uno de los mayores desafíos de las empresas para el futuro está, por tanto, en su reducción.

Conclusión

Los artículos seleccionados respondieron a los objetivos de este estudio y muestran la relación entre los valores humanos y el síndrome de burnout. Las profesiones asistenciales deben promover valores de autotrascendencia (igualdad, benevolencia y otros) en detrimento de valores de autopromoción, principalmente de motivación para el poder. Dentro de las tres dimensiones del burnout, la despersonalización fue la que más contribuyó para entender mejor la relación entre valores personales y el síndrome, tal vez por ser una variable de carácter más psicosocial que las otras dos dimensiones consideradas.

Finalmente, los estudios aquí analizados sugieren una intervención que evite el conflicto de valores personales con los de la profesión. Dicha intervención podría realizarse preventivamente en los centros educativos, en la selección de personal y dentro del ambiente de trabajo. Para este último ámbito, es necesario considerar con mayor rigor la especificidad de la actividad, el ambiente, las tareas y las características de las personas que intervienen en el ambiente de trabajo.

Agradecimientos

A la Universidad Complutense de Madrid y al Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Brasil por el apoyo recibido en el desarrollo y realización de este estudio.

Bibliografía

1. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), Health at a Glance: Europe. State of Health in the EU Cycle. OECD Publishing 2018. Disponible en: https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en [21 agosto de 2019]

2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Plan de acción sobre salud mental 2013-2020. OMS 2013. Disponíble en: http://www. who.int/mental_health/publications/action_plan/es/ [21 agosto 2019]

3. Harvard, Global Health Institute.The Crisis in Helth Care: a call to action on Physician Burnout. United States, Chicopee 2018. Disponible en: http://www.massmed.org/news-and-publications/mms-news-releases/physician-burnout-report-2018/ [21 agosto 2019]

4. Carlotto MS, Câmara SG. Análise da produção científica sobre a síndrome de burnout no Brasil. Psico-PUCRS 2008; 39(2): 152-8.

5. Jia YA, Rowlinson S, Kvan T, Lingard HC, Yip B. Burnout among Hong Kong Chinese architecture students: The paradoxical effect of Confucian conformity values. Construct Manag Econ 2009; 27 (3): 287-298. DOI: 10.1080/01446190902736296

6. Schaufeli WB, Taris TW. The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. Work and Stress 2005; 19(3): 256–262. DOI:10.1080/02678370500385913

7. Maslach C. The client role in staff burn-out. Journal of Social Issues 1978; 34(4): 111-124.

8. Gil-Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. I edizione. Madrid: Ediciones Pirámide; 2005.

9. Boštjančič E. Building resilience after suffering from burnout syndrome: percieved changes in personality, views, values and behaviours connected with work.

Eur. J. Work Organ. Psicologia 2013; 22(3): 293–305. Disponible en: https://pdfs.semanticscholar.org/fcf0/181cc3ef0d84269317ccf511b709be81b11d.pdf [3 julio de 2019]

10. Boštjančič E, Koracin N. Returning to work after suffering from burnout syndrome: Perceived changes in personality, views, values, and behaviors connected with work. Psihologija 2014; 47(1):131-147. DOI: 10.2298/PSI1401131B

11. Leiter MP, Maslach C. Areas of worklife: a structure approach to organizational predictions of job burnout. En: Perrewe, P.L. and Ganster, D.C. (eds). Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies: Research in Occupational Stress and Well Being. Amsterdam: JAI Press 2003; 91–134.

12. Jambrak J, Deane FP, Williams V. Value motivations predict burnout and intentions to leave among mental health professionals. J Ment Health 2014; 23(3): 120–4.

13. Coelho GLdeH, Hanel PHP, Johansen MK, Maio GR. Mapping the Structure of Human Values through Conceptual Representations. Eur. J. Pers 2019; 33: 34–51. DOI: 10.1002/per.2170

14. Torres CV, Schwartz SH, Nascimento TG. The Refined Theory of Values: associations with behaviorand evidences of discriminative and predictive validity. Psicologia USP 2016; 27(2): 341-356. Disponible en: http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420150045 [19 noviembre 2019]

15. Schwartz SH. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. ORPC 2012; 2(1): 1-20. Disponible en: https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1116&context=orpc [2 enero 2019]

16. Tartakovsky E. Personal value preferences and burnout of social workers. J. Soc. Work Pract. 2016; 16(6): 657-673. DOI: 10.1177/1468017315589872

17. Matziari A, Montgomery AJ, Georganta K, Doulougeri K. The Relationship Between Organizational Practices and Values with Burnout and Engagement. Curr Psychol 2017; 36(2): 276-285. DOI: 10.1007/s12144-016-9413-7

18. Sagiv L, Schwartz SH. Value priorities and subjective well-being: direct relations and congruity effects. Eur J Soc Psychol 2000; 30: 177–98. DOI: 10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:23.0.CO;2-Z

19. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annu. Rev. Psychol. 2001; 52: 397–422. Disponible en: https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf [22 agosto 2019]

20. Lindblom KM, Linton SJ, Fedeli C, Bryngelsson I. Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. Int. J. Behav. Med. 2006; 13(1): 51–59. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/7273504_Burnout_in_the_Working_Population_Relations_to_Psychosocial_Work_Factors [22 agosto 2019]

21. Chernyak-Hai L, Tziner A. The "I believe" and the "I invest" of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. Eur. J. Work Organ. Psychol. 2016; 32: 1-10. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.004 [22 agosto 2019]

22. Mundia L, Mahalle S, Matzin R, Zakaria GAN, Abdullah NZM. Sociodemographic variables and social values: relationship with work-attendance problems in Brunei public and private-sector employes, Neuropsychiatr. Dis. Treat. 2017; 13: 2307-2319. Disponible en: https://doi.org/10.2147/NDT.S135418 [22 agosto 2019]

23. Dylag A, Jaworek M, Karwowski W, Kozusznik M, Marek T. Value congruence and teachers' work engagement: The mediating role of autonomous and controlled motivation. Int. J. Ind. Ergon 2013; 43: 225-231.

24. Shao J, Tang L, Wang X, Shao J, et al. Nursing work environment, value congruence and their relationships with nurses' work outcome. J Nurs Manag 2018; 26:1091–1099. DOI: 10.1111/jonm.12641

25. Welch V, Petticrew M, Tugwell P, et al. PRISMA-Equity 2012 Extension: Reporting Guidelines for Systematic Reviews with a Focus on Health Equity. PLoS Med 2012; 9(10):1-7. Disponible en: https://journals.plos.org/plosmedicine/article/file?id=10.1371/journal.pmed.1001333&type=printable [22 agosto de 2019]

26. Vandenbroucke JP, Von Elm E, Altman DG, et al. Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE): explanation and elaboration. PLoS Med. 2007;4(10):e297. Disponible

en: https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2014.07.014 [22 agosto de 2019]
27. Troncoso-Piñeiro P, Giarratana AEG, Rivadulla-Lema I, Torres-Romero MG, Sanz-Valero J. Neoplasias en trabajadores expuestos al aluminio y/o sus compuestos: Revisión sistemática. Med. segur. trab. [online]. 2018; 64 (252): 312-326. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2018000300312&lng=es.
28. Altun I. Burnout and Nurses' Personal and Professional Values. Nurs. Ethics 2002; 9(3): 269–78. DOI:10.1191/0969733002ne509oa.
29. Bernal JS, Ventura MF, Sevillano CP, et al. Valores personales y profesionales en médicos de familia y su relación con el síndrome del burnout. Anales de psicología 2006; 22: 45-51. Disponible en: https://www.um.es/analesps/v22/v22_1/06-22_1.pdf [22 de agosto de 2019]
30. Gouveia VV, Milfont TL, Fischer R, Coelho JAPdeM. Teoria funcionalista dos valores humanos: aplicações para organizações. Rev. Adm. Mackenzie [online] 2009; 10: 34-59. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/ram/v10n3/a04v10n3.pdf [4 de febrero de 2019]
31. Tartakovsky E, Gafter-Shor A, Perelman-Hayim M. Staff members of community services for people with intellectual disability and severe mental illness: Values, attitudes, and burnout. Res. Dev. Disabil. 2013; 34: 3807–3821. DOI: https://doi.org/10.1016/j.ridd.2013.08.026
32. Tartakovskya E, Walsh SD. Burnout among social workers working with immigrants from the Former Soviet Union and Ethiopia in Israel: Testing the connections between personal value preferences, immigrant appraisal and burnout. Int. J. Intercult. Relat. 2016; 53: 39-53. DOI: https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.04.002
33. Souza S, Souza FMT, Barbosa SdaC, Lopes IRdeS, Fernandes DG. Síndrome de burnout e valores humanos em professores da rede pública estadual da cidade de João Pessoa: Um estudo correlacional.Anál. psicol. 2016; 1:119-131. DOI: 10.14417/ap.910.
34. Figueiredo-Ferraz H, Grau-Alberola E, Gil-Monte P. Influencia de los valores y la culpa en el síndrome de burnout. Psicologia do Trabalho e das Organizações: Contributos 2016; 85-98. DOI 10.17990/Axi/2016_9789726972556_085
35. Marsollier R. Empleo público y Desgaste Profesional. Un Análisis desde las Características de la Tarea. Rev. Inter. Psicol. Ocup 2016; 35 (2): 80-89. DOI: 10.21772/ripo.v35n2a03.