

Omnia Año 31, No. 2 (julio-diciembre, 2025) pp. 195 - 208
Universidad del Zulia. e-ISSN: 2477-9474
Depósito legal ppi201502ZU4664

Perspectivas de la orientación laboral ante el agotamiento profesional en el personal de salud

*Joel Terán Laguna** y *Yovandy Güerere***

Resumen

Este es un avance de estudio, su propósito mostrar una perspectiva de la orientación laboral ante el agotamiento profesional en el personal de salud conocido como bournout. El estudio se sustenta en los postulados de Meléndez y Rodas (2020), Moreno (2011), Organización Mundial de la Salud (2022). Metodológicamente es un estudio descriptivo, no experimental, sustentado en la revisión de fuentes documentales. Esto sugiere un enfoque preventivo y formativo, centrado en cómo la orientación laboral influye en la salud mental y el bienestar ocupacional de los profesionales sanitarios. Se analiza el burnout no solo como una consecuencia del estrés laboral crónico, sino como un fenómeno que puede ser mitigado mediante intervenciones orientadoras que fortalezcan la identidad profesional, la toma de decisiones vocacionales y el desarrollo de competencias para afrontar entornos laborales exigentes, constituyéndose la orientación laboral en una herramienta para el autorreflexión, sentido de propósito y resiliencia en contextos de alta presión.

Palabras clave: Orientación, orientación laboral, Síndrome de Bournout, estrés laboral, agotamiento profesional.

* Maestrante de Orientación, mención Laboral, Facultad de Humanidades y Educación, Universidad del Zulia. Licenciado en Enfermería, personal activo de enfermería de la Clínica Industrial Dr. Ariel Pocatererra. Teléfono: 0412-1521689. Correo electrónico: joelteranlaguna@gmail.com

** MSc. en Orientación mención Laboral, Licenciado en Educación Mención Orientación, TSU. en Psicopedagogía, profesor activo de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia. Correo: yovandyguerere@gmail.com (<https://orcid.org/0000-0001-7860-9949>)

Perspectives on career guidance in the face of professional burnout in health personnel

Abstract

This is a preliminary study, its purpose being to present a perspective on career guidance in the face of professional burnout among healthcare personnel. The study is based on the postulates of Meléndez and Rodas (2020), Moreno (2011), and the World Health Organization (2022). Methodologically, it is a descriptive, non-experimental study, supported by a review of documentary sources. This suggests a preventive and formative approach, focused on how career guidance influences the mental health and occupational well-being of healthcare professionals. Burnout is analyzed not only as a consequence of chronic work-related stress, but also as a phenomenon that can be mitigated through targeted interventions that strengthen professional identity, vocational decision-making, and the development of skills to cope with demanding work environments. Career guidance thus becomes a tool for self-reflection, a sense of purpose, and resilience in high-pressure contexts.

Keywords: Counseling, job counseling, burnout syndrome, work-related stress, professional exhaustion.

Introducción

La seguridad y salud ocupacional es un campo multidisciplinario que se enfoca en garantizar el bienestar integral de los trabajadores en su entorno laboral, dentro de sus objetivos están planificar, organizar, ejecutar y evaluar programas y medidas para prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable. Ahora bien, una importante área del conocimiento como la orientación, es fundamental en el ejercicio de la protección integral en el ámbito laboral, debido a que es posible favorecer la toma de decisiones meditadas, así como realistas acerca del cuidado y la protección de las personas y los procesos.

Sobre este aspecto, la orientación se centra en ayudar a las personas a desarrollar habilidades y competencias que les permitan enfrentar los desafíos laborales y personales. En el caso de los enfermeros, que enfrentan situaciones complejas y demandantes en su trabajo diario, la orientación puede proporcionarles estrategias para manejar el estrés, establecer límites saludables, mejorar las habilidades de comunicación y promover el autocuidado. Por ello, se plan-

tea como objetivo de la investigación “analizar la perspectiva de la orientación laboral ante el agotamiento profesional en el personal de salud”.

Además, puede ayudar a los profesionales a identificar y abordar los factores de riesgo que contribuyen a la posibilidad de accidentes como de enfermedades de carácter ocupacional como sucede con el caso del síndrome de burnout, donde las altas demandas laborales, la falta de apoyo emocional, la falta de reconocimiento y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal representan aspectos de interés para su estudio y conducción.

Sumado a estos elementos inmersos en la realidad laboral, se agregan otros relevantes, dentro de estos se ubica la presencia de estrés, siendo común encontrarlo en sujetos que se desempeñan en espacios tanto de movilidad pasiva como en aquellos con altos formatos de estándares en el trabajo, donde la velocidad y las exigencias son dominantes, lo cual genera en el sujeto síntomas de agotamiento severo ante la constancia del impacto de los requerimientos planteados en el medio laboral.

Sobre este particular, para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004), el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima.

Ello implica que, para el caso de los profesionales de la salud, y en especial, el personal de enfermería, se exponen de manera constante a las mismas, aun cuando se formaron con el conocimiento de que su ejercicio profesional los relacionaría con tales hechos y en alguna medida pudieron haber considerado poseer algunas capacidades personales para responder al impacto, pudiendo de alguna manera tomar en cuenta la constante formación en el trabajo estimulando así las competencias propias del trabajador.

Meléndez y Rodas (2020), en su estudio estrés laboral en el sector salud en Latinoamérica: encontraron que los factores más frecuentes y evidentes que generan estrés laboral en las mujeres al estar casada, tener hijos, realización personal, condiciones organizacionales, rol principal que desempeña dentro de la empresa, población a la que atiende (adultos). En consecuencia, se refleja que los factores demográficos, psicológicos y condiciones laborales se encuentran relacionados para generar estrés laboral en trabajadores que laboran en el sector salud.

Es evidente que la diversidad de causas para llegar a una condición de estrés laboral son bastantes amplias, desde una situación de género, familia, realización personal y profesional y rol del cargo, son algunos de los cuales se

puden identificar como promotores de este grave problema, de ahí que su estudio amerita importancia en todos los espacios de trabajo.

Por su parte, la OIT/OMS (1986), definió los riesgos psicosociales como aquellos aspectos relacionados con la organización, el contenido y la realización del trabajo los cuales pueden afectar al bienestar y la salud del trabajador. Esto se presenta cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a sus necesidades, expectativas o capacidades, ocasionando situaciones de riesgo, con posibles consecuencias para las personas y para la organización.

Entendido que el burnout se manifiesta como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como, por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Suele ocurrir en profesionales en general, de organizaciones del sector servicios que se encuentran en contacto directo con usuarios.

Dentro de estas realidades, el síndrome de burnout, o desgaste laboral, es un problema creciente en el mundo el cual afecta la calidad de vida y la salud mental de los trabajadores. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud OMS, (2022), contempla el síndrome de burnout como enfermedad profesional debido a las características que motivan su aparición. Este trastorno provoca un agotamiento emocional en los trabajadores, aumentando el estrés laboral y conllevando una sensación de pasividad, dejadez e ineficacia.

Cabe destacar que el burnout, desde la perspectiva de la orientación respondería a su tendencia curativa remedial conocida en la salud ocupacional como atención reactiva, ya que, el mismo es consecuencia del estrés crónico y, por ende, la acción estratégica de intervención desde dicha disciplina científica respondería a manejar de manera más directiva en virtud de que la problemática ya se encuentra presente en el personal de salud.

La complejidad presente por la presencia de Burnout en profesionales de enfermería, de acuerdo a los datos presentados por Vera-Lituma (2024), revelan que el sector de la salud ha sido uno de los más afectados enfrentando enormes necesidades médicas y una presión constante para salvar vidas tal como se presentó en los momentos de la pandemia. Esto le ha conducido a una sobrecarga de trabajo, falta de recursos adecuados y largas jornadas laborales, lo que contribuye en gran medida a la aparición del síndrome.

Refiere, Güerere (2019), lo ideal tanto desde la perspectiva de la orientación como de la salud ocupacional es promover la prevención en dicho contexto, ya que su finalidad es ayudar a los sistemas humanos que en el habitan

y donde su experiencia tiene lugar y sentido, a darse cuenta que las acciones que allí realizan pueden conducirlos a conductas deseables e indeseables, cuyas consecuencias de estas últimas se encuentran vinculadas al estrés y su máxima consecuencia como lo es el burnout y, en función de ello, capacitar al personal desde una tendencia desarrollista de la orientación o de promoción en la salud ocupacional mediante la planificación de estrategias que contribuyan al logro de objetivos tanto personales como profesionales.

Pero coincidente de ello, en el ámbito de la orientación se ve como oportunidad tomando en cuenta que se trata de una alternativa donde la analítica de los hechos permite facilitar de manera científica aquellos elementos que acepte conducir la toma de decisiones tanto desde la perspectiva organizacional, como desde el ámbito individual de cada sujeto para así lograr un aprendizaje de incidencia positiva en el campo conductual del sujeto para con el hecho del Burnout.

De ahí que es posible que la orientación en el campo de la enfermería puede ser de gran ayuda para contrarrestar problemas como el estrés desde su tendencia preventiva; de la misma manera que puede proporcionar a los profesionales de enfermería herramientas y estrategias para manejar el estrés relacionado con su trabajo. Esto también les permite técnicas de afrontamiento y habilidades de autocuidado para reducir el estrés y promover su bienestar físico y mental como parte de la perspectiva desarrollista de la orientación.

A juicio de Castejón (2010), también resulta fundamental la disposición de la información y competencias, por lo que para la orientación será necesario contar con todos los datos sobre los estudios, la experiencia y los conocimientos técnicos sobre la situación relacionada con el Burnout, respondiendo al rol investigador del orientador y su competencia principal como lo es el explorar y diagnosticar las características de los sistemas humanos, en especial el de salud y protección social vinculado específicamente a esta investigación, lo cual es fundamental para enfocar la redacción del momento situacional y así encontrar las vías por las que se debe enfocar el diseño de programas y servicios en orientación en la búsqueda de soluciones, siendo la tendencia primaria la prevención.

Un elemento clave en este proceso lo constituye también el aspecto del interés por parte de la empresa de prever estas situaciones, del cual pocas veces se presta la debida atención, pero es muy importante, de ahí que se debe cuidar la necesidad de superar los impactos de este problema en la realidad laboral de todos como un factor contrario para el logro de los resultados y la productividad de la empresa.

Estos son aspectos que constituyen el interés para la investigación específicamente en la industria petroquímica, donde se constituyen espacios de atención para el personal que labora en las instalaciones, basado en un modelo integrado de salud, el cual está sustentado por dos grandes elementos básicos la estrategia de atención primaria en salud como modo universal de abordaje al sistema, que enfatiza, entre otros, privilegios a la medida preventiva y la atención gerenciada en el control y seguimiento de los casos para garantizar la aplicación de las mejores prácticas.

Como todo proceso de investigación requiere de una primera visual de la problemática en revisión, se realizaron consultas no formales, es decir conversaciones con el personal de enfermería que laboran en la Clínica Industrial Dr. Ariel Pocaterra perteneciente a la petroquímica, encontrando como posibles síntomas hechos, situaciones de agotamiento emocional, descritos por estos como agotamiento ante las constantes jornadas que deben realizar, lo cual se traduce en un desgaste de su capacidad de manera progresiva, generando en consecuencia, un deterioro físico de su capacidad al minimizar su fortaleza para el cumplimiento de sus labores, y predisponiéndoles a factores de riesgo adicionales.

Desarrollo

Metodología

La investigación se desarrolló con un diseño documental combinando la revisión sistemática de fuentes principales entendida Arias (2012), como un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales impresas o electrónicas. En el inicio, se realizó un arqueo de fuentes, para luego poder seleccionar los documentos, pertinentes y relevantes. Seguidamente se procedió a extraer, organizar y sintetizar la información la información para el logro del objetivo de investigación propuesto.

La orientación

A juicio de Árraga y Sánchez (2010), básicamente el orientador se define como un profesional de asesoría y consulta psicosocial el cual presta sus servicios en cualquier área como la personal social, académica-vocacional, re-

creativa comunitaria y la laboral, la cual es la encargada de llevar a cabo procesos relacionados al desarrollo personal y profesional de los empleados que interactúan en las organizaciones, como también al fortalecimiento del potencial para el mejoramiento de la eficiencia en la funciones y tareas que desarrolla el empleado, impactando en su desempeño laboral.

En consecuencia, también busca generar espacios para el cambio con el fin último de mejorar el bienestar de las organizaciones, permitiendo desde esta visión o postura tomar dicha disciplina científica como marco conceptual para el desarrollo de esta investigación, y de esta manera, profundizar en elementos teóricos que contribuyen en el contexto asistencial y de salud en la orientación.

Síndrome de burnout

La definición clásica de burnout formulada por Maslach (1993), la explica como un síndrome psicológico, de agotamiento emocional, despersonalización y disminuida realización personal, que puede ocurrir en individuos normales. Esto implica que, cuando decimos que un profesional está quemado, debe reflejar el hecho de que una situación (laboral, familiar o social) le ha sobrepasado, agotando su capacidad de reacción de manera adaptiva. En general, se admite que el Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales. El hecho de que la sintomatología varíe mucho de una a otra persona.

De acuerdo con Maslach y Jackson (1986), el síndrome de burnout es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico siendo sus características el cansancio físico o psicológico, el agotamiento emocional que se presenta como una sensación agotamiento de recursos, por lo cual, no puede dar más de sí con actitud fría describiendo como la despersonalización en relación con los demás y por un sentimiento de no poder adecuarse a las exigencias laborales y a las tareas que realiza con bajo logro personal.

El nivel de Agotamiento Emocional, de acuerdo con Maslach y Jackson (1986), el agotamiento emocional es el estado de fatiga física y mental presentes principalmente en profesionales cuyo sujeto de trabajo es un ser humano que requiere de cuidados, experimentando un cansancio profundo o pérdida de energía por el cual el profesional. El agotamiento emocional según Salinas (2012), afirma que los profesionales que presentan los sentimientos de agotamiento emocional, más adelante surgirán en ellos una actitud despersona-

lizada hacia los usuarios del sistema de salud que conllevará a una usencia del compromiso personal hacia la vocación o institución.

El nivel Despersonalización, según el criterio de Maslach y Jackson (1986), es la aparición de sentimientos o formas de reacción desfavorables, que hacen presuponer insensibilización frente al cuidado de los pacientes por parte del personal de salud. Las enfermeras se vuelven insensibles y trasforma su cuidado humanizado a un cuidado deshumanizado influenciada por un sentimiento de amargura, culpando muchas veces a los pacientes por los problemas que estos enfermeros están cursando.

El nivel Realización Personal, según el estudio de Maslach y Jackson (1986), en esta dimensión los trabajadores profesionales de la salud tienden a evaluarse negativamente, sobre todo no son capaces de valorar sus habilidades para el cuidado del paciente, menos aún para relacionarse con las demás personas que están en su entorno laboral, donde la convivencia se hace cotidiana.

Perspectiva de los resultados

En cuanto a la perspectiva resultados relacionados con la orientación laboral ante el agotamiento profesional en el personal de salud, la dimensión agotamiento emocional, reviste especial importancia en este estudio porque constituye uno de los ejes centrales del síndrome de burnout, particularmente en el contexto del personal de salud. Este agotamiento representa un estado de fatiga extrema, tanto física como psicológica, resultado de una exposición prolongada al estrés laboral crónico. En profesiones como la medicina o la enfermería donde se enfrentan altas cargas de trabajo, contacto permanente con el sufrimiento humano y responsabilidad crítica sobre la vida de otros, esta dimensión se convierte en un indicador clave para evaluar la estabilidad emocional y funcional del trabajador.

Desde una perspectiva diagnóstica, el agotamiento emocional permite identificar las primeras señales de deterioro en el bienestar psicosocial del personal, antes de que surjan manifestaciones más profundas como la despersonalización o el descenso de la eficacia profesional. Su medición ofrece evidencia valiosa para diseñar estrategias de intervención que fomenten la recuperación, la autorregulación emocional y la prevención de efectos colaterales como el ausentismo, el bajo rendimiento o la intención de abandono de la profesión. Al ser una dimensión subjetiva pero altamente sensible, actúa como termómetro del clima organizacional y del nivel de soporte institucional percibido por los trabajadores.

Además, estudiar esta dimensión desde el enfoque de la orientación laboral permite revalorizar el rol del acompañamiento vocacional y del desarrollo de competencias para el manejo del estrés ocupacional. La orientación no solo puede guiar al profesional en su toma de decisiones y redefinición de metas, sino que también puede proporcionar herramientas para enfrentar entornos laborales adversos con mayor resiliencia y sentido de propósito. En este sentido, el agotamiento emocional se convierte no en una simple consecuencia del trabajo en salud, sino en una señal de alerta que puede y debe ser gestionada a través de políticas integrales de orientación, autocuidado y salud organizacional.

Según Maslach y Jackson (1986), el desgaste se presenta en individuos que trabajan con personas; puede definirse como un proceso altamente insidioso. Los trabajadores, al inicio, se sienten emocionalmente exhaustos como resultado del desequilibrio entre sus capacidades y las demandas del trabajo. Se produce, entonces, un estrés caracterizado por este síndrome de agotamiento emocional, actitudes cínicas y negativas hacia el paciente y hacia sí mismos; refieren sentirse muy cansados antes de ir a su trabajo, excesiva fatiga y dificultad para el descanso.

La dimensión de despersonalización tiene una relevancia sustancial en la ejecución del estudio, ya que constituye uno de los indicadores más sensibles del desgaste emocional profundo en el personal de salud. Se manifiesta como una actitud de distanciamiento afectivo hacia los pacientes, cinismo o indiferencia, lo que repercute directamente en la calidad de la atención ofrecida. Evaluar esta dimensión permite detectar cómo los profesionales intentan protegerse emocionalmente del sufrimiento constante y de las demandas excesivas, mediante la desconexión psicológica de su entorno laboral.

Su estudio es vital porque no solo revela el deterioro del vínculo humano entre profesional y paciente, sino que también permite analizar cómo incide en el sentido de vocación y compromiso del trabajador de salud. La despersonalización suele ser una consecuencia de la sobrecarga laboral, falta de reconocimiento o apoyo institucional, y de la sensación de inutilidad ante problemas estructurales del sistema sanitario. Al registrar estos indicadores, el estudio puede identificar patrones preocupantes en la forma en que el personal afronta el estrés, lo cual es fundamental para diseñar intervenciones que fomenten la empatía y el reencuentro con el propósito profesional.

Asimismo, en el marco de este estudio orientado desde la perspectiva de la orientación laboral, la dimensión de despersonalización cobra mayor valor al vincularse con la necesidad de acompañamiento vocacional y desarrollo

de estrategias de afrontamiento personalizadas. Promover espacios de orientación que fortalezcan la identidad profesional, la autoeficacia y el sentido de pertenencia puede ser clave para reducir los niveles de despersonalización. Por lo tanto, esta dimensión no solo previene un problema clínico o conductual, sino que ilumina un camino para rehumanizar el trabajo en salud desde un enfoque preventivo y formativo.

La despersonalización según el criterio de Maslach y Jackson (1986), es la aparición de sentimientos o formas de reacción desfavorables, que hacen presuponer insensibilización frente al cuidado de los pacientes por parte del personal de salud. Las enfermeras se vuelven insensibles y transforma su cuidado humanizado a un cuidado deshumanizado influenciada por un sentimiento de amargura, culpando muchas veces a los pacientes por los problemas que estos enfermeros están cursando.

La dimensión de realización personal es de suma relevancia en el estudio del síndrome de burnout porque representa el componente positivo del desempeño laboral y del bienestar subjetivo del profesional. Esta dimensión se asocia con el grado en que el trabajador siente que está logrando sus metas, desarrollando sus habilidades y ejerciendo su función con eficacia y sentido de propósito. En el contexto del personal de salud, una baja realización personal puede traducirse en sentimientos de incompetencia, frustración y pérdida de motivación, lo que repercute directamente en la calidad del cuidado ofrecido y en la relación con los pacientes.

Su evaluación permite no solo detectar los signos de desgaste profesional, sino también identificar fortalezas internas que pueden ser potenciadas mediante procesos de orientación y acompañamiento vocacional. Comprender cómo se perciben a sí mismos los profesionales en cuanto a su eficacia laboral, reconocimiento y crecimiento dentro del entorno sanitario permite diseñar intervenciones focalizadas, que promuevan espacios de desarrollo, retroalimentación positiva y empoderamiento. De esta manera, la realización personal actúa como una variable protectora frente al deterioro emocional.

Además, desde la perspectiva de la orientación laboral, esta dimensión adquiere un valor estratégico, ya que está directamente relacionada con la motivación intrínseca, la autorregulación y la fidelidad al rol profesional. Fomentar la realización personal a través de programas de formación continua, reconocimiento institucional y reflexión vocacional permite fortalecer el vínculo entre el trabajador y su profesión, generando mayor compromiso, resiliencia y permanencia en contextos de alta demanda. Por tanto, esta dimensión no solo

es un indicador de bienestar individual, sino también un reflejo de la salud organizacional.

Al respecto Matías (2023), manifiesta que la satisfacción personal se refiere al estado de bienestar y armonía interna que una persona puede tener. Se puede medir observando la conducta y actitud del trabajador. La satisfacción personal se logra al estar feliz con la vida que se vive, estar en paz mental por las acciones que se realizan y estar complacido por los resultados obtenidos.

En la realidad del síndrome de burnout, los elementos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal funcionan como dimensiones interconectadas que reflejan el deterioro progresivo del bienestar psicológico de los trabajadores, particularmente en entornos exigentes como el sector salud. Estas dimensiones no se manifiestan de forma aislada, sino que actúan como un sistema de alerta que indica que el individuo está cruzando límites críticos de adaptación al estrés. El agotamiento emocional suele emerger primero como una señal de saturación, seguido por la despersonalización como mecanismo defensivo, y finalmente por la disminución en la percepción de eficacia profesional.

En escenarios reales, estos elementos afectan directamente el desempeño y la calidad del servicio. Profesionales que experimentan agotamiento emocional reportan fatiga crónica, pérdida de motivación y dificultad para concentrarse, lo cual repercute negativamente en la toma de decisiones clínicas y en las relaciones interpersonales. La despersonalización, por su parte, se traduce en actitudes frías o distantes hacia los pacientes, lo que deteriora la empatía y puede generar quejas o errores asistenciales. A medida que se profundiza el síndrome, la baja realización personal refuerza la idea de que el esfuerzo laboral carece de impacto positivo, lo que alimenta un círculo vicioso de insatisfacción y desgaste.

En este contexto, la identificación y evaluación de estas dimensiones es fundamental para el diseño de estrategias de prevención e intervención que no solo se enfoquen en los síntomas, sino que aborden sus causas estructurales y emocionales. Desde programas de bienestar ocupacional hasta acciones de orientación laboral y desarrollo vocacional, la comprensión integral de cómo operan estos elementos permite actuar a tiempo, mitigar el daño psicosocial y fomentar un entorno laboral saludable, humano y resiliente.

De acuerdo con Maslach y Jackson (1986), el síndrome de burnout es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico siendo sus caracterís-

ticas el cansancio físico o psicológico, el agotamiento emocional que se presenta como una sensación agotamiento de recursos, por lo cual, no puede dar más de sí con actitud fría describiendo como la despersonalización en relación con los demás y por un sentimiento de no poder adecuarse a las exigencias laborales y a las tareas que realiza con bajo logro personal.

Conclusiones

Desde esta visión integradora del síndrome de burnout, puede concluirse que sus tres dimensiones fundamentales agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal constituyen no solo indicadores clínicos, sino también señales estructurales del entorno laboral en el sector salud. Estos elementos reflejan cómo el estrés crónico, la sobrecarga de trabajo y la ausencia de canales efectivos de orientación profesional erosionan progresivamente el bienestar del personal, afectando su identidad laboral y la calidad del servicio prestado.

Asimismo, la orientación laboral emerge como una estrategia clave para mitigar estos efectos, al ofrecer al personal espacios para la reflexión vocacional, el desarrollo de habilidades de afrontamiento y la resignificación del rol profesional. Esta perspectiva propone que el burnout no debe abordarse únicamente como un trastorno individual, sino como una manifestación de disfunciones organizacionales que pueden ser intervenidas mediante políticas formativas, asesoramiento profesional y programas de acompañamiento continuo.

Finalmente, se concluye que el estudio de estas dimensiones bajo un enfoque orientador contribuye a fortalecer no solo la salud mental de los trabajadores, sino también la sostenibilidad y humanización de los sistemas sanitarios. Incorporar la orientación laboral en las estrategias de prevención del burnout permite promover entornos más empáticos, motivadores y resilientes, donde el profesional se sienta valorado, comprendido y en constante crecimiento. Esto convierte el acompañamiento vocacional en una herramienta transformadora, tanto a nivel individual como institucional.

Se recomienda en primer lugar el diseño e implementación de programas de orientación laboral permanentes dentro de las instituciones sanitarias. Estos programas deben contemplar espacios de acompañamiento individual y grupal, enfocados en la autorreflexión vocacional, la gestión emocional y la resignificación del rol profesional. Incluir orientación desde etapas tempranas

de formación y durante el ejercicio profesional puede ayudar a prevenir la aparición de síntomas de agotamiento, reforzando la identidad y el compromiso laboral.

En segundo lugar, es necesario que los centros de salud promuevan políticas organizacionales que reconozcan el desgaste emocional y valoren el bienestar integral del trabajador. Esto implica no solo garantizar condiciones laborales dignas como jornadas reguladas, descansos efectivos y apoyo psicológico, sino también promover una cultura de reconocimiento, escucha activa y formación continua. Invertir en el bienestar del personal no solo mejora su salud mental, sino también los indicadores de calidad del servicio y la satisfacción del paciente.

Finalmente, se recomienda integrar en los sistemas de gestión de talento humano mecanismos periódicos de evaluación de las dimensiones del burnout. Utilizar herramientas diagnósticas confiables para monitorear niveles de agotamiento, despersonalización y realización personal permitirá a las instituciones tomar decisiones basadas en evidencia. Esta información puede nutrir tanto intervenciones preventivas como acciones correctivas, favoreciendo un ambiente más humano, resiliente y sostenible dentro del sector salud.

Referencias bibliográficas

- Arias, Fidias (2012). **El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica**. (6ta Edición). Venezuela: Editorial Episteme.
- Árraga, Marisela y Sánchez Marhilde (2010). Bienestar subjetivo en adultos mayores venezolanos. **Revista Interamericana de Psicología**. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Castejón, Heriberta (2010). **Conferencia Rol del Orientador como Investigador**. Jornada de orientación comunitaria. Maestría en Orientación LUZ. Maracaibo. Venezuela.
- Güerere, Yovandy José (2019). **El Estrés Laboral Como Riesgo Psicosocial en la Salud Ocupacional**. Universidad Del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. Maestría en Orientación. Maracaibo. Venezuela.
- Maslach Christina y Jackson Susan (1986). **The measurement of experienced Burnout**. Journal of Occupational Behaviors.
- Maslach, Christina (1993). **Burnout: A multidimensional perspective**. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), Professional burnout (pp.

19- 32). Washington, DC, United States of America: Taylor and Francis.

Meléndez Mariños, Katherine y Rodas Ulloa, Doris (2020). **Estrés laboral en el sector salud en Latinoamérica: una revisión sistemática**. Universidad Cesar del Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Psicología Colombia.

OIT/OMS (1984). **Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo**, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Núm. 56, serie seguridad, higiene y medicina del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

Organización Mundial de la Salud (2004), "**La organización laboral y el estrés**", disponible en http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1

_____ (2022). Estadísticas mundiales de salud 2021. <https://consultorsalud.com/oms-estadisticas-mundiales-de-salud-2022/>.

Salinas, David (2012). **Prevención y afrontamiento del estrés laboral.**: CCS. Colección Dynamis. Madrid.

Vera-Lituma, Olfa (2024). **Síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios como consecuencia del Covid-19**. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Piura, Ecuador.