



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: X Número:2 Artículo no.:46 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2023.

TÍTULO: Gestión del talento humano y Burnout en tiempos de COVID-19: una revisión sistemática.

AUTORES:

1. Máster. Yessica Pamela Parejas Garavito.

RESUMEN: La rutina laboral, los problemas sociales y las situaciones sui generis, como la pandemia por COVID 19, generan una tensión excesiva en los trabajadores, tensión que se manifiesta en lesiones físicas y psíquicas, que pueden devenir en un padecimiento crónico como el síndrome de Burnout. La presente investigación realizó una revisión sistemática, respaldada por el reporte PRISMA, con el fin de organizar la literatura existente en torno a la relación gestión del talento humano y Burnout en tiempos de pandemia. Los resultados mostraron cuatro ejes temáticos principales: Incidencia del Burnout según área laboral en tiempos de pandemia, factores del Burnout, consecuencias del Burnout, e importancia de la gestión del talento humano.

PALABRAS CLAVES: Gestión, talento humano, Burnout, COVID-19.

TITLE: Human talent management and Burnout in times of COVID-19: a systematic review.

AUTHOR:

1. Master. Yessica Pamela Parejas Garavito.

ABSTRACT: The work routine, social problems and sui generis situations, such as the COVID 19 pandemic, generate excessive stress in workers, stress that manifests itself in physical and mental injuries, which can develop into a chronic condition such as Burnout syndrome. The present investigation carried out a systematic review, supported by the PRISMA report, in order to organize the existing literature around the relationship between human talent management and Burnout in times of pandemic. The results showed four main thematic axes: Burnout incidence according to work area in times of pandemic, Burnout factors, Burnout consequences, and importance of human talent management.

KEY WORDS: Management, human talent, Burnout, COVID-19.

INTRODUCCIÓN.

Los nuevos enfoques en el ámbito de la administración y la psicología han permitido transformar las dinámicas laborales, pasando de modelos centrados solo en la productividad y relaciones verticales entre los miembros de una empresa, a los que priorizan la calidad del clima laboral y la importancia de la gestión del talento humano en aras de propiciar el cumplimiento de los objetivos institucionales y personales; sin embargo, a pesar de las modificaciones señaladas, las demandas sociales, el avance de la tecnología y fenómenos naturales representan un gran desafío para las empresas; por ejemplo, la pandemia por COVID 19 dio un giro de 360 grados a la modalidad y dinámica establecida en los lugares de trabajos, generando ansiedad y tensión por el desconocimiento de las herramientas digitales, o incluso, la situación de los empleados en torno a su continuidad en las empresas (Acuña et al., 2021).

Esta coyuntura generó una mayor demanda de tiempo y el derrumbe de las barreras que separan el ámbito privado o familiar del laboral; las personas, a pesar de optar por el teletrabajo, presentaron más tensión de lo usual por factores como el exceso de conexión a internet, la falta de habilidades

digitales, las demandas familiares, la falta de espacios adecuados o recursos para comprar dispositivos tecnológicos digitales, sin dejar de mencionar los estados afectivos ocasionados por la muerte o enfermedad de los familiares contagiados de COVID – 19 (Caicedo, 2022).

Para Uribe (2020), son diversos los factores que incrementan una gran demanda de tiempo y esfuerzo para mantener vigentes las empresas; por tal motivo, es frecuente, que a pesar del avance significativo dentro de las teorías psicológicas y administrativas, muchas empresas no puedan gestionar adecuadamente los recursos humanos, generando situaciones de estrés, cansancio, desórdenes psíquicos, enfermedades neurodegenerativas, fobias, depresión, adicciones, etc.

En la última década, hay un incremento de enfermedades crónicas, tanto físicas como mentales, ocasionadas por el exceso de tensión o demandas en los centros laborales, y prueba de ello, es que la Organización Mundial de la Salud (2017) en su artículo “Protección de la salud de los trabajadores” señala que para el 2017, periodo previo a la pandemia, 12,2 millones de personas en edad laboral fallecieron por padecimientos que no se transmiten, pero si se vinculan a las actividades laborales. Entre los padecimientos más recurrentes se encuentra el denominado “síndrome Burnout” o “estar quemado”.

Según Roig et al. (2022), este se caracteriza por ser “un proceso continuo y dinámico que produce una grave repercusión a nivel profesional con una disminución de la productividad y de la satisfacción laboral” (p.87). Por su parte, Caravaca et al. (2022) expresa una perspectiva más compleja al aseverar que el Burnout es la reacción del organismo frente a dosis elevadas de estrés, que de manera específica, genera un estado emocional negativo frente al trabajo, la despersonalización de los individuos, inestabilidad e indiferencia a las demandas y una notable falta de autorrealización. Yus et al. (2022) añaden la desesperanza como una de las manifestaciones más frecuentes en las personas que padecen esta enfermedad, ello se entiende como la falta de interés en el futuro y la pérdida de sentido frente a las metas personales y exigencias externas

Cabe señalar, que esta enfermedad no necesariamente corresponde a un grupo de profesionales, cualquier trabajador, sin importar su cargo o profesión, puede padecer este mal. Aun así, la pandemia por COVID-19 mostró mayor incidencia en el sector salud, educativo y otros directamente asociados a grupos expuestos al virus (Macías y Useche, 2022), pero la coyuntura y la profesión no son las únicas causas por las que se prolifera o agudiza este síndrome, también influye el aspecto socioeconómico del país en que se encuentre el trabajador; por ejemplo, es más recurrente ver mayores niveles de estrés laboral, y por consecuencia, Burnout en Latinoamérica, debido a factores asociados a la informalidad, la falta de asistencia médica y salarios básicos, entre otros (Bocanegra y Leyton, 2020).

Considerando lo expuesto, es necesario que las empresas implementen una gestión del talento humano que permita brindar las condiciones apropiadas para desempeñarse en los cargos asignados, considerando los objetivos institucionales, las necesidades y expectativas de los empleados, y para ello, se debe entender que: La gestión estratégica del talento implica alinear las necesidades de capital humano con la estrategia comercial, centrándose en la capacitación, desarrollo y esfuerzos de reclutamiento al clarificar los roles y responsabilidades actuales y futuras; finalmente, maximizar la contribución de cada empleado (Machuca, 2019, p.9).

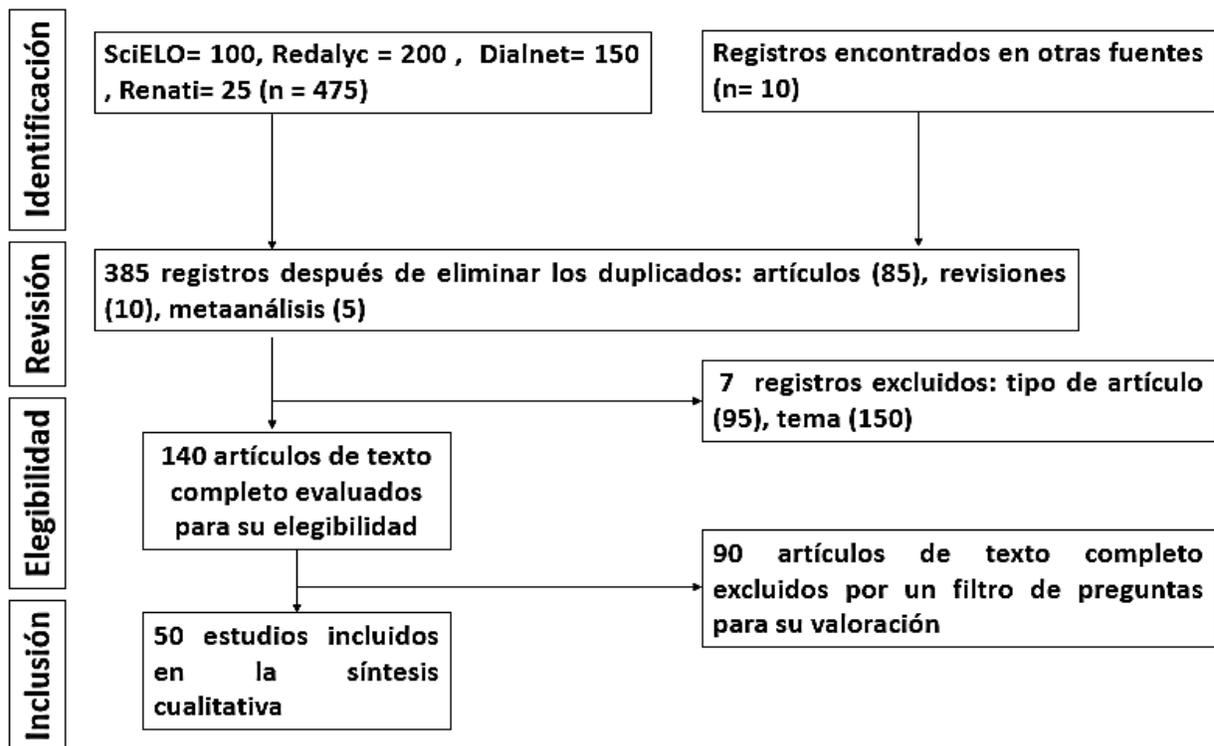
Frente a la problemática planteada, la presente investigación intentó recolectar y sistematizar la literatura vinculada a la gestión del talento humano y del síndrome de Burnout, y por ello, se empleó una revisión sistemática respaldada con el Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses, por medio del que pudo seleccionar la información pertinente de Bases de datos como Redalyc, SciELO y Dialnet y repositorios como Renati.

DESARROLLO.

La presente investigación es cualitativa y se ampara en el método de revisión sistemática, fundamental para generar información sintética sobre el estado del arte de un área del conocimiento; además, para garantizar la honestidad de la búsqueda y una adecuada sistematización, se empleó el Preferred Reporting in Systematic reviews and Meta – Analysis, más conocido como reporte PRISMA (Ciapponi, 2021).

La información recolectada se extrajo de bases de datos como Redalyc, SciELO y Dialnet; sin embargo, en el transcurso de la búsqueda se añadieron investigaciones de bases de datos menores. Toda la información recabada siguió criterios de inclusión que consideraban el año de publicación (2019 - 2020), el espectro idiomático (inglés - español) y la temática. A continuación, se presenta el procedimiento empleado para el tratamiento y sistematización de la información.

Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA.



Resultados.

La figura 1 muestra los resultados de la revisión sistemática y aplicación del reporte PRISMA, y en ella, se evidencia un total de 50 documentos empleados para la redacción de la introducción y discusión, y de manera específica, 40 se emplearon en la discusión de resultados y 10 en la introducción; se debe señalar, que dentro de los documentos no se consigna la investigación que respalda la metodología; por ello, el total de referencias es 51.

Por otro lado, un análisis más exhaustivo evidencia, que de las 50 investigaciones, el 34% responde a la categoría *gestión del talento humano*, mientras el 66% restante a *Síndrome de Burnout*. Adicionalmente, en la primera categoría, hay una predominancia de la base de datos Redalyc, ya que constituye el 36%, frente al 6% de SciELO y el 12% arrojado para otras bases de datos. En el caso de la segunda categoría, el 55% está conformado por escritos consignados en Dialnet, el 27% se encuentra en SciELO, el 12% en Redalyc y el 6% en Renati.

En torno a los ejes temáticos, todos los estudios en torno al talento humano abordan la importancia de esta disciplina en el contexto de la pandemia por COVID-19; no obstante, en el plano del Síndrome de Burnout existe una predominancia de los factores del Burnout, a diferencia de los pocos estudios encontrados vinculados a las consecuencias de esta enfermedad.

Tabla 1. Sistematización de resultados según modelo de investigación y temática.

Autor/ año/título/ publicación	Tipo de estudio	Gestión del talento humano y Burnout en tiempos de COVID-19: Una revisión sistemática.			
		Categorización de artículos por contenido			
		Incidencia del Burnout según el área laboral en que se desempeñan los empleados en tiempos de pandemia	Factores del Burnout	Consecuencias del Burnout	Importancia de la gestión del talento humano en el contexto del COVID - 19
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
REDALYC					
Arenas, A. y Bayón, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en	Cuantitativo				

empresas de telecomunicaciones: Madrid - España.					X
Apaza, C., Sanz, R., & Arévalo, J. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el COVID-19-Perú.	Cualitativo				X
Frías, E. (2021). Gestión del Talento Humano Y Calidad de Vida Laboral en el sector calzado.	Cuantitativo				X
Montes de Oca, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas.	Cualitativo				X
Ortiz Mosquera, Geovanny (2021). Control interno coso erm aplicado al talento humano del sector público en Ecuador.	Cuantitativo				X
Silva, C., Dugarte, J. y Rueda, Y. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes.	Mixto				X
DIALNET					
Campaña, M., Flores, J., Melendres, E. y Acosta, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías.	Cuantitativo				X
Macancela, D. y Paredes, M. (2021). El liderazgo educativo frente a la crisis sanitaria y su repercusión en el sistema organizacional del Colegio Augusto Mendoza Moreira.	Cualitativo				X
Molina, J., Bermeo, K., Cisneros, D. (2021). Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de seguridad social.	Cuantitativo				X
López, R. (2021). Modelo de estrategias para gestionar el conocimiento institución.	Cualitativo				X
RENATI					
Benites, C. y Ríos, R. (2021). El liderazgo en entornos de trabajo remoto de las empresas en la actualidad.	Cualitativo				X
Chacón, J. y Ramos, N. (2020). Implementación del teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por Covid-19 en la empresa IMCO SERVICIOS S.A.C.	Cuantitativo				X
Espinoza, J. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los representantes financieros del banco internacional del Perú – Interbank Chimbote 2020	Cualitativo				x
Machuca, G., Meza, S. y Rivas, Y. (2019). Gestión del Talento para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú.	Cualitativo				X
SCIELO					
Pupo, B., Cruz, Y. y García, M. (2021).					

Formación y mejora del liderazgo para perfeccionar el sistema de gestión de calidad en empresa cubana.	Cuantitativo				X
OTROS					
Organización Mundial de la Salud. (2017). Protección de la salud de los trabajadores.	Cualitativo				X
Lázaro, E. y Linares, T. (2019). Cómo garantizar un envejecimiento sostenible en el entorno laboral.	Cuantitativo				X
BURNOUT REDALYC					
Abarca, C., Ramírez, L. y Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho.	Cuantitativo	X			
Acuña, A., Mendoza, R. y Pons, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile.	Cuantitativo		X		
Cardoso, E., Furtado, L. y Sobral, F. (2020). The burnout epidemic during the Covid-19 pandemic: the role of LMX in alleviating physicians' burnout.	Cuantitativo	X			
Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público.	Cuantitativo		X		
DIALNET					
Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención.	Cualitativo		X		
Castel, A. (2021). El burnout del profesional.	Cualitativo			X	
Giler, R., Loor, G., Urdiales, S. y Villavicencio, M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID 19.	Cuantitativo	X			
Caicedo, J. (2022). Impacto del síndrome Burnout en el servicio de cirugía general, traumatología, ginecología y neurocirugía del Hospital Abel Gilbert Pontón durante el 2019.	Cuantitativo		X		
Caravaca, F., Pastor, E., Barrera, E. y Luis, J. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo social.	Cuantitativo	X			
Davila, R., García, R., & Toromoreno, A. (2020). El estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria.	Cualitativo	X			
Estrella, X. y Enríquez, M. (2021). Gestión de riesgos psicosociales para prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa Venrental Cía. Ltda.	Cuantitativo	X			
García, I. y Fernández, M. y Portero, S. (2021). Síndrome de burnout y factores relacionados en docentes universitarios.	Cualitativo		X		

Fernández, C., Fernández de Moya, C., Cueto, I. y Moral, A. (2022). Síndrome de burnout en urgencias hospitalarias durante la segunda ola de la pandemia de Covid-19.	Cuantitativo	X			
Macías, F. y Useche, L. (2022). Herramientas estadísticas multivariantes aplicadas en el estudio del burnout en docente.	Cualitativo	X			
Mariaca, A. y Estrada, E. (2021). Desgaste profesional y cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una institución pública peruana.	Cuantitativo		X		
Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación.	Cualitativo		X		
Olivar, T. y Parra, D. (2022). Síndrome de burnout en personal sanitario.	Cualitativo			X	
Roig, I., Fornés, B., Rodríguez, R., Delgado, A., González, J. y Rodríguez, I. (2022) Burnout en profesionales de atención primaria en la Cataluña Central.	Cuantitativo	X			
Soriano, C. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo.	Cuantitativo		X		
Treviño, R. y López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México.	Cuantitativo		X		
Yus, R., Laínez, S., Marzal, A., Meléndez, E. Carbonell, A. (2022). Síndrome de Burnout.	Cualitativo		X		
SCIELO					
Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos.	Cuantitativo		X		
Couteiro, M., Carrilho, C., Soares, N., Tolentino, M. y Freire, T. (2022). Relationship between depressive symptoms, burnout, job satisfaction and patient safety culture among workers at a university hospital in the Brazilian Amazon region: cross-sectional study with structural equation modeling.	Cuantitativo		X		
Figueiredo, D., da Cruz, S., Pimentel, R. y Ferreira, R. (2021). Dimensões de burnout como preditoras da tensão emocional e depressão em profissionais de enfermagem em um contexto Hospitalar.	Cuantitativo			X	
Lopes, Marcélia Célia Couteiro, Oliva, Carmen Conceição Carrilho, Bezerra, Nádia Maria Soares, Silva, Marcus Tolentino, & Galvão, Tais Freire. (2022). Relationship between depressive symptoms, burnout, job	Cuantitativo		X		

satisfaction and patient safety culture among workers at a university hospital in the Brazilian Amazon region: cross-sectional study with structural equation modeling.					
Lotti, Á., Breder, T., Bresciani, L., Guio, A. y dos Santos, E. (2020). Estrés ocupacional en los medios impresos: Una perspectiva de Christophe Dejours.	Cualitativo		X		
Mejia, C., Reyes, A., Gonzales, K., Leon, E., Murga, A., Carrasco, J. y Quispe, E. (2020). Riesgo de estrés post traumático según ocupación y otros factores durante la pandemia por COVID – 19 en Perú.	Cuantitativo	X			
Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiga, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España.	Cuantitativo	X			
Roger, A., Mozart, S., Fialho, I., Cerqueira, T., Miranda, A. y Galvao, A. (2022). Burnout síndrome and resilience in medical students from a Brazilian public college in Salvador, Brazil.	Cuantitativo	X			
Salvador, A., Pereira, A., Henrique, G. & Carvalho, L. (2022). Pathological traits and adaptability as predictors of engagement, job satisfaction, burnout and workaholism.	Cuantitativo		X		
RENATI					
Bocanegra, V. y Leyton, W. (2020). Síndrome de Burnout en Latinoamérica: Una revisión sistemática.	Cualitativo		X		
Chumpitazi, C. (2021). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica-Trujillo, 2019	Cuantitativo	X			

Discusión.

En torno a la *Incidencia del Burnout según el área laboral en que se desempeñan los empleados en tiempos de pandemia*, se encontró que autores como Abarca et al. (2020) consideran, que dentro de la pandemia, hay sectores laborales que han sufrido más tensión; por ende, tuvieron mayor propensión a adquirir el Síndrome de Burnout; por ejemplo, Cardoso et al. (2020) señala que una de las dimensiones más afectadas en esta coyuntura fue el sector salud, y debido al alto grado de exposición, falta de descanso, precariedad de herramientas e instalaciones, etc.

Para Fernández et al. (2022) y Mejia et al. (2020), el alto grado de estrés en los profesionales de la salud trajo consigo grandes males como la automedicación, depresión y el síndrome de Burnout, pero el padecimiento de este grupo de personas no repercutió solo en los individuos y su entorno más cercano, ya que un grupo significativo optó por declinar en su labor; por consiguiente, la cantidad de profesionales en esta área fue escasa.

Al respecto, Chumpitazi (2021) y Ozamiz et al. (2020) afirman, que algo similar ocurrió con el sector educativo, pero la tensión no estaba fuera del hogar, sino dentro, ya que miles de docentes se vieron en la obligación de adquirir dispositivos digitales e instruirse en medios virtuales desconocidos; sin embargo, el estresor más significativo se vinculó a la falta de espacios adecuados para desenvolverse; es decir, espacios que no involucren la exposición de sus vidas privadas. Así, Giler et al. (2022), en su estudio *Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID 19* demuestra, que más de 30% de la población que tomó como muestra experimentó el síndrome de Burnout en las versiones moderadas y profundas.

También en el plano educativo, Roger et al. (2022) creen que no solo los docentes estuvieron expuestos a dosis altísimas de estrés, también los estudiantes fueron presas del síndrome de Burnout; por ese motivo, su investigación titulada *Burnout síndrome and resilience in medical students from a Brazilian public college in Salvador, Brazil* dio como resultado que casi el 30% del total de alumnos presentaron este padecimiento en sus manifestaciones más drásticas.

Cabe señalar, que la pandemia incrementó el estrés y tensión en algunos grupos laborales más que en otros; sin embargo, el Burnout es un fenómeno que empieza a proliferarse incluso en sectores como la construcción, uno de los factores que ha motivado su expansión es la coyuntura mundial en la que se insertan las empresas y empleados, así como las condiciones específicas de vida según sus regiones (Estrella y Enríquez, 2021).

En lo concerniente a los *factores que ocasionan el Burnout*, Bada et al. (2020); Lotti et al. (2020); Davila et al. (2020) afirman, que uno de los principales factores por los que se produce el síndrome de Burnout es la falta de un adecuado liderazgo en los centros laborales, en la medida que es tarea de los líderes salvaguardar la salud e integridad del personal a través de la aplicación de mecanismos y procedimientos de protección; así, un buen liderazgo para Buitrago et al. (2021) es aquel que trae consigo el orden, cooperación y compromiso de sus integrantes; por ello, es importante que los trabajadores se identifiquen con el arquetipo o modelo a seguir; en este caso, el líder.

Un mal liderazgo no es lo único que ocasiona tensión en los colaboradores, según García et al. (2021) y Couteiro et al. (2022) y Lopes et al. (2022), hay elementos más influyentes dentro del clima organizacional, como la inestabilidad laboral; es decir, estar sometidos a contratos temporales puede incrementar el temor y la angustia de los trabajadores. Al decir de Treviño et al. (2022) y Salvador et al. (2022), la inestabilidad laboral no solo se asocia al tipo de contrato que se posea, sino a la remuneración, en la medida que el trabajador perciba que lo que realiza es mayor a lo que recibe se irá desentendiendo de la institución hasta que llegue a un punto en donde el agotamiento termine por perjudicar su salud y relaciones interpersonales.

Otro factor estresor para Mariaca y Estrada (2021) se asocia al servicio que brindan los empleadores, en tanto que existen trabajos que demandan más exposición al público, y por consecuencia, un alto grado de carga emocional; por tal razón, Soriano (2021) afirma que hay evidencias que comprueban que los empleos en los que se trata con más público tienden a ser más sofocantes, porque se limita la voluntad y se asume un papel de servicio que mal dirigido incurre en la despersonalización del trabajador.

Martínez (2020) afirma, que otro factor que incrementa las posibilidades de sufrir Burnout es la falta de apoyo psicológico por parte de los empleadores o líderes que se preocupan más por el

ambiente físico y la productividad, dejando de lado el capital humano; por supuesto, para Castel (2021); Figueiredo et al, (2021) y Olivar y Parra (2022), el olvido de la humanidad de los trabajadores trae graves consecuencias, en la medida que se agotan mentalmente y distorsionan la autopercepción de si mismo, se ven como sujetos incapaces de realizar las tareas encomendadas; por ello, son invadidos por la angustia que los lleva a sumergirse en un estado depresivo que mengua poco a poco su estado físico.

Frente a lo expuesto, los teóricos como Montes (2022); Ortiz (2021) y Silva et al. (2020) enfatizan la importancia de la gestión del talento humano dentro y fuera del contexto de la COVID -19, debido a la proliferación de ideas que intentan crear nuevas dinámicas organizacionales hace más de una década; así, el surgimiento mismo de este tipo de gestión responde al intento de instaurar climas laborales óptimos, en donde se considere la calidad de vida y el bienestar de todos los miembros (Lázaro y Linares, 2019). En otras palabras, el tiempo histórico en el que se difunden nuevas teorías psicológicas y administrativas amerita asumir los desafíos gerenciales de una manera holística y dinámica, en aras de salvaguardar el bienestar de las organizaciones, y fundamentalmente, su capital humano (López, 2021; Frías, 2021).

Por ese motivo, Pupo et al. (2021); Molina et al. (2021) y Macancela y Paredes (2021) sostienen que es indispensable instruir a los líderes empresariales, debido a que son ellos los que tratan directamente con los trabajadores, y por consiguiente, asumen la tarea de seleccionarlos, capacitarlos, motivarlos, evaluarlos, etc. Claro está, que también se tiene que tomar en consideración que el propio líder es un ser humano, que por diversos factores, también incurrir en un estado de estrés súbito; por esa razón, deben estar respaldados psicológicamente (Apaza et al., 2020)

La gestión del talento humano para Arenas y Bayón (2020); Chacón y Ramos (2020) se puede concebir como un área del conocimiento indispensable para el desarrollo de las empresas, sin dejar

de lado el escenario histórico, social, político y económico en que se desenvuelven; por ello, debe crear estrategias y planes acorde a las exigencias y metas institucionales que no dejen de lado el desarrollo y realización de los trabajadores. En ese sentido, Benites y Ríos (2021) y Campaña et al. (2021) señalan, que la pandemia por COVID-19 ha evidenciado las grandes falencias de la gestión del talento humano, lo cual ha sido fructífero en la medida que las empresas se han visto en la necesidad de cambiar sus estrategias y perspectivas sobre el tema organizacional.

CONCLUSIONES.

La revisión sistemática respaldada por el reporte PRISMA permitió recabar información sobre el estado de la cuestión en torno al fenómeno del Burnout y el Talento humano, y del análisis se desprende, que una gran cantidad de autores considera que una buena gestión es capaz de brindar las condiciones necesarias para el desarrollo de los trabajadores, independientemente del sector en el que se desempeñen.

La categorización de los artículos encontrados permitió visibilizar cuatro áreas recurrentes entre los autores: a) La incidencia del Burnout según el área laboral en que se desempeñen los empleados en pandemia, b. Factores del Burnout, c. Consecuencias del Burnout e d. Importancia de la gestión del talento humano en el contexto de la COVID-19.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Abarca, C., Ramírez, L. y Caycho, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 10 (2),30-45. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252004/>
2. Acuña, A., Mendoza, R. y Pons, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de

<https://www.redalyc.org/journal/212/21266955010/>

3. Apaza, C., Sanz, R., & Arévalo, J. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19–Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 402-413. Obtenido de <https://n9.cl/q2snr>
4. Arenas, A. y Bayón, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicaciones: Madrid - España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25 (92),1463-1477. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29065286012>
5. Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 1138-114. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138
6. Benites, C. y Ríos, R. (2021). El liderazgo en entornos de trabajo remoto de las empresas en la actualidad (Título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658105>
7. Bocanegra, V. y Leyton, W. (2020). Síndrome de Burnout en Latinoamérica: Una revisión sistemática (Licenciatura en Psicología). Universidad Nacional César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54980#:~:text=Y%20se%20concluye%20que%20el,y%20problemas%20de%20car%20C3%A1cter%20afectivo.>
8. Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L. y Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud*, 8(2), 149-172. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8367372>
9. Caicedo, J. (2022). Impacto del síndrome Burnout en el servicio de cirugía general, traumatología, ginecología y neurocirugía del Hospital Abel Gilbert Pontón durante el 2019. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Guayaquil*, 3(1), 20-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8363297>

10. Campaña, M., Flores, J., Melendres, E. y Acosta, R. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. *Dominio de las Ciencias*, 7(1). 793-809. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385866>
11. Cardoso, E., Furtado, L. y Sobral, F. (2020). The burnout epidemic during the COVID-19 pandemic: the role of LMX in alleviating physicians' burnout. *RAE*, 60(6), 426-436. <https://www.redalyc.org/journal/1551/155165539006/>
12. Caravaca, F., Pastor, E., Barrera, E. y Luis, J. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo social. *Interdisciplinaria*, (1), 179-194. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226055>
13. Ciapponi, A. (2021). La declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para reportar revisiones sistemáticas. *Evidencia, Actualización en la práctica Ambulatoria*, 24(3), e002139. <https://doi.org/10.51987/evidencia.v24i4.6960>
14. Chacón, J. y Ramos, N. (2020). Implementación del teletrabajo en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19 en la empresa IMCO SERVICIOS S.A.C (Título de Licenciado en Relaciones Industriales). Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11813>
15. Chumpitazi, C. (2021). Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes del IESPP Indoamérica-Trujillo, 2019 (Licenciado en Administración). Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3146878>
16. Castel, A. (2021). El burnout del profesional. *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 28(11), 7-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8113604>
17. Couteiro, M., Carrilho, C., Soares, N., Tolentino, M. y Freire, T. (2022). Relationship between depressive symptoms, burnout, job satisfaction and patient safety culture among

- workers at a university hospital in the Brazilian Amazon region: cross-sectional study with structural equation modeling. *Sao Paulo Med.*, 140(3), 412-421.
<https://www.scielo.br/j/spmj/a/LbxVnJY48kGKrNZNQXM93QF/?lang=en>
18. Davila, R., García, R., & Toromoreno, A. (2020). El estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria. *Revista científica*, 1-7. [El Estrés familiar y el desempeño laboral de la secretaria - Dialnet \(unirioja.es\)](#)
 19. Espinoza, J. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los representantes financieros del banco internacional del Perú – Interbank Chimbote 2020(Maestría en Gestión del Talento Humano). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3087746>
 20. Estrella, X. y Enríquez, M. (2021). Gestión de riesgos psicosociales para prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa Venrental Cía. Ltda. *Polo del conocimiento*, 6(12), 510-533. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219321>
 21. Figueiredo, D., da Cruz, S., Pimentel, R. y Ferreira, R. (2021). Dimensões de burnout como predictoras da tensão emocional e depressão em profissionais de enfermagem em um contexto Hospitalar. *Cad. Saúde colet.*, 29(4).
<https://www.scielo.br/j/cadsc/a/hBWCzSHPrjXWXD3GsPmcH4r/?lang=pt>
 22. Frías, E. (2021). Gestión del Talento Humano Y Calidad de Vida Laboral en el sector calzado. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 5 (18), 103-121. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968458005>
 23. Fernández, C., Fernández de Moya, C., Cueto, I. y Moral, A. (2022). Síndrome de burnout en urgencias hospitalarias durante la segunda ola de la pandemia de COVID-19. *Revista Sanitaria de Investigación*, 3 (3).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8390770>

24. García, I. y Fernández, M. y Portero, S. (2021). Síndrome de burnout y factores relacionados en docentes universitarios. 18(110), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7843697>
25. Giler, R., Loor, G., Urdiales, S. y Villavicencio, M. (2022). Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID 19. Dominio de las Ciencias, 8(1), 352.-374 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383520>
26. Lázaro, E. y Linares, T. (2019). Cómo garantizar un envejecimiento sostenible en el entorno laboral. Ecimed. <https://www.paho.org/es/documentos/como-garantizar-envejecimiento-sostenible-entorno-laboral>
27. López, R. (2021). Modelo de estrategias para gestionar el conocimiento institución (Tesis doctoral en Empresa, economía y sociedad). Universidad de Alicante, Alicante, España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=302296>
28. Lopes, Marcélia Célia Couteiro, Oliva, Carmen Conceição Carrilho, Bezerra, Nádia Maria Soares, Silva, Marcus Tolentino, & Galvão, Tais Freire. (2022). Relationship between depressive symptoms, burnout, job satisfaction and patient safety culture among workers at a university hospital in the Brazilian Amazon region: cross-sectional study with structural equation modeling. Sao Paulo Medical Journal, 140(3), 412-421. Epub April 29, 2022. <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2021.0614.15092021>
29. Lotti, Á., Breder, T., Bresciani, L., Guio, A. y dos Santos, E. (2020). Estrés ocupacional en los medios impresos: Una perspectiva de Christiphe Dejours. Trabalho, Educação e Saúde, 18(1), 1-24. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00235>
30. Macancela, D. y Paredes, M. (2021). El liderazgo educativo frente a la crisis sanitaria y su repercusión en el sistema organizacional del Colegio Augusto Mendoza Moreira. 593 Digital Publisher CEIT, 6(2), 5-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7896335>

31. Macías, F. y Useche, L. (2022). Herramientas estadísticas multivariantes aplicadas en el estudio del burnout en docente. Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada “YACHASUN”, 6(10). 1-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8422971>
32. Machuca, G., Meza, S. y Rivas, Y. (2019). Gestión del Talento para la competitividad de una empresa de la gran minería en Perú (Magister en Dirección de Personas). Universidad del Pacífico, Lima, Perú. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2430>
33. Mariaca, A. y Estrada, E. (2021). Desgaste profesional y cumplimiento de objetivos de los trabajadores de una institución pública peruana. Ciencia y Desarrollo, 24(3), 51-59. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8058129>
34. Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud, 301-321. Obtenido de <https://n9.cl/zhe54u>
35. Mejia, C., Reyes, A., Gonzales, K., Leon, E., Murga, A., Carrasco, J. y Quispe, E. (2020). Riesgo de estrés post traumático según ocupación y otros factores durante la pandemia por COVID – 19 en Perú. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo, 29(4), 265-273. <https://n9.cl/81shr>
36. Molina, J., Bermeo, K., Cisneros, D. (2021). Modelo de gestión estratégica de Talento Humano para el Instituto Ecuatoriano de seguridad social, CIENCIAMATRIA, 7(12), 178-203. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7915357>
37. Montes de Oca, H. (2022). Gestión de proyectos como estrategia para la evaluación de desempeño del talento humano en las empresas. Ciencias Administrativas, (19), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511667706007>
38. Olivar, T. y Parra, D. (2022). Síndrome de burnout en personal sanitario. Revista Sanitaria de Investigación, 3(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298504>

39. Ortiz Mosquera, Geovanny (2021). Control interno como herramienta aplicada al talento humano del sector público en Ecuador. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 5 (17), 32-39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968429002>
40. Organización Mundial de la Salud. (2017). Protección de la salud de los trabajadores. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
41. Ozamiz, N., Dosil, M., Picaza, M., & Idoiga, N. (2020). Niveles de estrés, ansiedad y depresión en la primera fase del brote del COVID-19 en una muestra recogida en el norte de España. *Cadernos de Saúde Pública*. Obtenido de <https://n9.cl/3ymoi>
42. Pupo, B., Cruz, Y. y García, M. (2021). Formación y mejora del liderazgo para perfeccionar el sistema de gestión de calidad en empresa cubana. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(2) [Formación y mejora del liderazgo para perfeccionar el sistema de gestión de la calidad en empresa cubana \(scielo.org.mx\)](https://scielo.org.mx)
43. Roig, I., Fornés, B., Rodríguez, R., Delgado, A., González, J. y Rodríguez, I. (2022) Burnout en profesionales de atención primaria en la Cataluña Central. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(2), 86-100, 86-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8398868>
44. Roger, A., Mozart, S., Fialho, I., Cerqueira, T., Miranda, A. y Galvao, A. (2022). Burnout síndrome and resilience in medical students from a Brazilian public college in Salvador, Brazil. *Trends Psychiatry Psychotter*, 44, 1-10. <https://www.scielo.br/j/trends/a/5tQ9TR3xj65gNgYLYkPkf8n/?lang=en>
45. Salvador, A., Pereira, A., Henrique, G. & Carvalho, L. (2022). Pathological traits and adaptability as predictors of engagement, job satisfaction, burnout and workaholism. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 38. <https://www.scielo.br/j/ptp/a/vthqnBkTJzrVcNhsxZdZVXL/?lang=en#>

46. Silva, C., Dugarte, J. y Rueda, Y. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (89), 13-32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20669889002>
47. Soriano, C. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Killkana sociales*, 5(1), 1-8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7903608>
48. Treviño, R. y López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8405400>
49. Uribe, J. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49 (125), 1-16. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456061607013/>
50. Yus, R., Laínez, S., Marzal, A., Meléndez, E. Carbonell, A. (2022). Síndrome de Burnout. Artículo monográfico. *Revista Sanita de Investigación*, 3 (1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298571>

DATOS DE LOS AUTORES.

- Yessica Pamela Parejas Garavito.** Licenciada en Administración por la Universidad Nacional de Huancavelica, Magister en Gestión Pública por la Universidad Cesar Vallejo. Estudios de Especialización en Coaching Empresarial otorgado por la Corporación de Desarrollo Empresarial y Profesional Peruvians. Experiencia en docencia universitaria e instituciones de formación superior, Universidad Cesar Vallejo, Perú. Correo electrónico: yparejas@ucvvirtual.edu.pe

RECIBIDO: 28 de septiembre del 2022.

APROBADO: 10 de noviembre del 2022.

