

# **Prevalencia del síndrome de burnout entre trabajadores sociales en organizaciones de ayuda humanitaria que brindan apoyo directo a personas en situación de vulnerabilidad**

---

Prevalence of burnout syndrome among social workers in humanitarian aid organizations who provide direct support to vulnerable individuals

---

---

✉ Alejandra Pérez Salazar\*

---

---

## Resumen

El síndrome de *burnout* es una preocupación creciente en el campo de la asistencia social, especialmente entre los trabajadores sociales que se desempeñan en organizaciones de ayuda humanitaria y que brindan apoyo directo a personas en situación de vulnerabilidad. Se realizó un acercamiento a la prevalencia de este síndrome en este grupo de trabajadores y se analizaron estrategias de prevención, para ello se identificaron los factores de riesgo y las manifestaciones del *burnout* en trabajadores sociales. Estos factores contribuyen al agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Se analizó el impacto de este síndrome en la calidad de la atención brindada por los trabajadores sociales, se destacó que el agotamiento emocional y la despersonalización pueden afectar negativamente la empatía y la capacidad de conectar con los beneficiarios de los programas de ayuda humanitaria, lo cual se traduce en una disminución de la efectividad de las intervenciones y la satisfacción laboral de los profesionales. Se empleó una metodología basada en la revisión bibliográfica y el análisis crítico de fuentes académicas relevantes. Para abordar estos desafíos se proponen estrategias de prevención y manejo del *burnout*.

## Palabras clave

Estrés laboral, síndrome de burnout, prevalencia, prevención, trabajadores sociales.

## Abstract

The burnout is a growing concern in the field of social assistance, especially among social workers who work in humanitarian organizations and have a direct role with vulnerable populations. An approach will be made to the prevalence of this syndrome in this group of workers, as well as to analyze prevention strategies; for this purpose, risk factors and manifestations of burnout in social workers are identified. These factors contribute to emotional exhaustion, depersonalization, and low personal accomplishment characteristic of burnout syndrome. The impact of burnout on the quality of care provided by social workers is analyzed, where it can be noted that emotional exhaustion and depersonalization can negatively affect empathy and the ability to connect with beneficiaries of humanitarian aid programs, which in turn can decrease the effectiveness of interventions and professional job satisfaction. The methodology employed was based on a literature review and critical analysis of relevant academic sources. To address these challenges, prevention and management strategies for burnout.

## Keywords

Job stress, burnout, prevalence, prevention, social workers.

---

## Introducción

El contexto neoliberal actual ha provocado una transformación significativa en la estructura social, lo que a su vez ha supuesto que los trabajadores realicen un esfuerzo psicológico y físico para adaptarse a las fuertes demandas del ámbito laboral dentro del paradigma económico. A ello se suma el decaimiento de la responsabilidad del Estado

para garantizar el bienestar social. En el ámbito de la asistencia social y humanitaria los trabajadores sociales desempeñan una posición laboral con una carga de responsabilidad considerable al brindar apoyo directo a personas en situaciones de vulnerabilidad. Sin embargo, esta labor puede resultar emocionalmente demandante y, a su vez, puede llevar a la aparición del síndrome de *burnout*, un fenómeno que ha llamado la atención de investigadores y profesionales de la salud mental en los últimos años. Siguiendo a Gil-Monte (2005), síndrome del trabajador quemado (más conocido como síndrome de *burnout*) surge como una preocupación importante en diversos ámbitos laborales, especialmente en los profesionales que trabajan directamente en la atención de personas en condición de vulnerabilidad, se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Gil-Monte, 2003). Este síndrome puede afectar significativamente la salud y el bienestar de los trabajadores sociales, así como la calidad de la atención que brindan a los beneficiarios de los programas de ayuda.

El objetivo de este ensayo es explorar la prevalencia del síndrome de *burnout* en profesionales de trabajo social que ejercen en el campo de la ayuda humanitaria y han estado desempeñando un rol directo con personas en situación de vulnerabilidad por más de un año. A través de una revisión crítica de trabajos realizados y textos que abordan el tema se analizaron los factores que contribuyen al desarrollo del *burnout* en este contexto específico, así como las posibles estrategias de prevención y manejo que pueden implementarse para apoyar la salud mental y el bienestar de estos profesionales.

La pregunta que articula esta investigación y que invita a la reflexión es ¿cómo afecta la prevalencia del síndrome de *burnout* en trabajadores sociales de organizaciones de ayuda humanitaria en la calidad y eficacia de los servicios prestados a las personas en situación de vulnerabilidad? La investigación busca generar conciencia sobre la importancia de abordar el bienestar emocional de los trabajadores sociales para garantizar la continuidad y la eficacia de los programas de ayuda humanitaria.

## Metodología

Para la elaboración de este ensayo se empleó una metodología basada en la revisión bibliográfica y el análisis crítico de fuentes académicas relevantes. En primer lugar, se realizó una búsqueda exhaustiva de literatura científica en bases de datos especializadas, tales como: PubMed, PsycINFO, y SciELO, utilizando palabras clave como 'síndrome de *burnout*', 'trabajadores sociales', 'organizaciones humanitarias' y 'factores de riesgo'. Se seleccionaron artículos de investigación, revisiones sistemáticas y metaanálisis publicados en revistas *peer-reviewed* entre 2010 y 2023.

Posteriormente, se llevó a cabo un proceso de lectura crítica y análisis de la información recopilada, identificando los hallazgos más relevantes y las tendencias emergentes en el campo de estudio. Se prestó especial atención a la calidad metodológica de los estudios, la validez de los instrumentos de medición utilizados y la representatividad de las muestras.

A partir del análisis de la literatura se sintetizaron los principales factores de riesgo asociados al desarrollo del síndrome de *burnout* en trabajadores sociales de organizaciones humanitarias, así como las estrategias de prevención y manejo más efectivas. Se incorporaron estadísticas a nivel mundial y regional para respaldar la prevalencia y el impacto de este fenómeno, citando de manera adecuada las fuentes originales.

Finalmente, se estructuró el ensayo en secciones temáticas, analizando los factores de riesgo, el impacto en la calidad de la atención y las estrategias de prevención y manejo. Se adoptó un enfoque crítico y reflexivo, destacando la importancia de abordar el bienestar emocional de los trabajadores sociales para garantizar la calidad y eficacia de los servicios prestados a las poblaciones vulnerables.

## Factores de riesgo y prevalencia del estrés laboral

El estrés ha sido considerado como un fenómeno de gran impacto en las sociedades modernas en relación a la salud y la eficiencia de las personas a nivel social e individual (Houtman, 2008). Por otro lado, el estrés causado por el trabajo o *burnout* se constituye como uno de los factores de riesgo psicosocial más alarmantes por sus reacciones fisiológicas, cognitivas, psicológicas y conductuales que experimentan los trabajadores frente a las exigencias ocupacionales. Juegan un papel fundamental el ambiente laboral y la organización de la institución en la que las personas se encuentran ejerciendo sus diferentes roles de trabajo (Del Hoyo, 2004). Por tanto, los aspectos negativos como respuesta al estrés laboral tienen afección tanto en el individuo como en la institución en la que se encuentra trabajando, ya que es el resultado de la tensión que resulta del conflicto personal entre los ideales y expectativas del trabajador y la realidad laboral.

Maslach y Leiter (2016) han delineado tres dimensiones clave del *burnout*: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. El agotamiento emocional se refiere a sentirse emocionalmente agotado y sobrepasado por las demandas del trabajo. La despersonalización se manifiesta como actitudes y respuestas negativas hacia los usuarios del servicio, lo que puede resultar en distanciamiento emocional y falta de empatía. La baja realización personal se relaciona con la percepción de falta de logros y

eficacia en el trabajo. Estas dimensiones están interrelacionadas y pueden manifestarse de manera diferente en cada individuo, pero en conjunto representan el síndrome de *burnout*.

En el contexto específico de los trabajadores sociales en las organizaciones de ayuda humanitaria, algunos estudios han identificado los factores de riesgo que contribuyen al desarrollo del *burnout*. Rodríguez et al. (2019) señalan que la carga laboral intensiva, la exposición al trauma vicario, la falta de recursos adecuados, la presión por resultados y el limitado apoyo organizacional son algunos de los factores que aumentan el riesgo de sufrir este síndrome. La naturaleza misma del trabajo social —que implica lidiar con situaciones de crisis, sufrimiento y necesidades urgentes de las personas en situaciones de vulnerabilidad— puede generar un desgaste emocional considerable en los profesionales a lo largo del tiempo (Rios-González et al., 2020). Se podría decir que la carga mental y emocional que enfrentan los asistentes humanitarios, cuyo principio radica en prestar ayuda a otros, se constituye como un factor de riesgo psicosocial en el contexto de la salud mental. Ello se debe a que prestar escucha a las narrativas de sufrimiento de las personas en situación de vulnerabilidad provoca mayor riesgo de padecer estrés por compasión o desgaste por empatía, lo cual se encuentra en estrecha relación con el síndrome de *burnout* (Gil-Monte, 2003).

Se observa la necesidad de reconocer que el *burnout* no es tan solo una consecuencia inevitable del trabajo en el ámbito social en los entornos humanitarios, por el contrario, se encuentra influenciado por factores individuales, organizacionales y contextuales. La falta de apoyo emocional y de supervisión adecuada, la sobrecarga de atención de casos, la falta de reconocimiento y la percepción de falta de control sobre el trabajo son factores de riesgo que pueden contribuir al desarrollo del *burnout* en este grupo de profesionales (Maslach & Leiter, 2016). Por lo tanto, comprender y abordar estos factores de riesgo constituyen el camino para la prevención y gestión efectiva del síndrome de *burnout* en trabajadores sociales, en especial en los contextos de ayuda humanitaria.

El impacto del estrés laboral crónico en la calidad de la atención brindada por trabajadores sociales en organizaciones humanitarias es un tema de interés en la actualidad. Sin embargo, se evidencia cierta ausencia de investigaciones empíricas y falta de datos, lo cual influye en la especulación actual de que el tema ha sido sobredimensionado (Ávila, 2014). González-Cabrera et al. (2018) destacan que el agotamiento emocional y la despersonalización pueden afectar negativamente a la empatía, la calidad de las interacciones con los usuarios del servicio y la capacidad de brindar un apoyo efectivo. Cuando los trabajadores sociales experimentan altos niveles de *burnout* es probable que su motivación y compromiso con el trabajo se vean afectados, lo que a su vez puede comprometer la efectividad de las intervenciones y programas de ayuda.

Por otro lado, la calidad de la atención no solo se refiere a la garantía técnica de las intervenciones, sino también a la capacidad de los profesionales para establecer relaciones terapéuticas significativas y de confianza con los beneficiarios de los servicios. El síndrome de *burnout* puede influir de forma negativa en la percepción de los usuarios sobre la calidad de la atención recibida, la falta de empatía y la desconexión emocional pueden generar experiencias perjudiciales, llevando a acciones que causen daño a las personas que solicitan atención y, en consecuencia, disminuyen la satisfacción con los servicios prestados (Maslach & Leiter, 2016).

La prevención y el manejo del síndrome de *burnout* en trabajadores sociales de organizaciones humanitarias son áreas de investigación y práctica en constante evolución. Diversos enfoques y estrategias han sido propuestos para abordar este desafío y promover el bienestar emocional de los profesionales. Entre los enfoques clave se encuentran: la implementación de programas de apoyo psicosocial y emocional, la psicoeducación sobre el estrés laboral y la capacitación en el manejo del estrés. Pérez-Rodríguez et al. (2021) sugieren que brindar herramientas prácticas para manejar el estrés laboral, fomentar la autoreflexión sobre los límites personales y promover la conexión con colegas y supervisores puede ayudar a reducir los niveles de *burnout* y mejorar el bienestar general. Estos programas pueden incluir técnicas de *mindfulness*, desarrollo de habilidades de comunicación asertiva y acompañamiento en la construcción de estrategias para establecer límites saludables entre el trabajo y la vida personal (Pérez-Rodríguez et al., 2021).

Además de las intervenciones a nivel individual se reconoce la importancia de políticas y prácticas organizacionales que apunten al compromiso de generar un ambiente laboral saludable y que apoyen al cuidado de la salud mental de los trabajadores sociales. En relación con lo mencionado en los apartados anteriores, Fernández-García et al. (2022) resaltan la necesidad de implementar sistemas de supervisión efectivos, brindar oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento y establecer protocolos para la gestión adecuada de casos complejos. Las medidas descritas no solo benefician a los trabajadores sociales a nivel individual, también contribuyen a mejorar la calidad de los servicios prestados a las personas merecedoras de una atención digna, lo que puede aumentar la satisfacción laboral en general.

Según un estudio realizado por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) en colaboración con la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS), el 72 % de los trabajadores sociales a nivel global reportaron experimentar altos niveles de estrés laboral y el 63 % indicó haber sufrido síntomas de *burnout* en algún momento de su carrera (2021).

En el contexto latinoamericano, un estudio llevado a cabo por la Asociación Latinoamericana de Escuelas de Trabajo Social (ALAEITS) reveló que el 78 % de los trabajadores sociales en la región perciben su trabajo como emocionalmente agotador y el 68 % reportó sentimientos de despersonalización (2020). Estos datos destacan la magnitud del problema y la necesidad de abordar los factores de riesgo específicos que contribuyen al desarrollo del *burnout* en este grupo de profesionales.

Uno de los factores de riesgo más significativos es la exposición al trauma vicario, que se refiere al impacto emocional acumulativo de trabajar con personas que han experimentado eventos traumáticos. Según un estudio publicado *The Journal of Traumatic Stress*, el 35 % de los trabajadores humanitarios a nivel mundial presentan síntomas de estrés traumático secundario (Connorton et al., 2012). Este factor de riesgo es particularmente relevante para los trabajadores sociales en organizaciones humanitarias, quienes a menudo se encuentran en la primera línea de respuesta a crisis y desastres.

Como se explicó, otro factor de riesgo importante es la carga laboral excesiva y la falta de recursos adecuados. Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el 58 % de los trabajadores en el sector de servicios sociales y de salud a nivel global reportan una carga de trabajo excesiva y el 42 % indica que no cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva (2019). Estas condiciones pueden llevar al agotamiento emocional y a la sensación de baja realización personal, componentes clave del síndrome de *burnout*.

Además, la falta de apoyo organizacional y la limitada capacitación en estrategias de autocuidado también contribuyen al riesgo de *burnout* en trabajadores sociales. Un estudio realizado por la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales de Estados Unidos (NASW) encontró que solo el 36 % de los trabajadores sociales reciben capacitación específica en autocuidado por parte de sus empleadores, mientras que el 58 % considera que el apoyo organizacional para manejar el estrés laboral es insuficiente (2022).

Estas estadísticas resaltan la necesidad de que las organizaciones humanitarias prioricen la prevención y el manejo del *burnout* en sus trabajadores sociales. Al abordar los factores de riesgo identificados como la exposición al trauma vicario, la carga laboral excesiva, la falta de recursos y el limitado apoyo organizacional se pueden desarrollar estrategias efectivas para promover el bienestar emocional de estos profesionales. En consecuencia, se mejoraría la calidad de los servicios prestados a las poblaciones vulnerables.

## Discusión

Para abordar la prevalencia del síndrome de *burnout* en trabajadores sociales de organizaciones de ayuda humanitaria es necesario un enfoque holístico que considere los factores individuales, organizacionales y contextuales. Al comprender los factores de riesgo, los efectos en la calidad de la atención y las estrategias de prevención y manejo es posible avanzar hacia entornos laborales más saludables y efectivos, entornos que promuevan el bienestar de los profesionales y la calidad de los servicios para las personas en situación de vulnerabilidad. En América Latina las políticas para la salud y la seguridad laboral se encuentran ligadas al concepto de salud como ausencia de enfermedad y seguridad relacionada al confort. Este hecho limita las acciones del control de riesgos a su labor tradicional, ligada a su vez a la salud física y biológica (Houtman, 2008). Se evidencia aquí la necesidad de apuntar a un ambiente laboral que promueva un estado de bienestar integral (físico, mental y social), es decir, que tenga en cuenta los riesgos psicosociales, en especial el síndrome de desgaste laboral en las intervenciones humanitarias.

Como se ha mencionado, los factores de riesgo se pueden categorizar en dos niveles: personal y organizacional. A nivel personal se encuentran los factores de exigencias propias de los trabajadores, motivación, satisfacción, empatía, entre otros. Los factores a nivel organizacional incluyen los desafíos que supone la adaptación constante a las demandas del rol de trabajo, la supervisión adecuada y el apoyo emocional proporcionado por la institución.

En este sentido, se puede entender de mejor manera el porqué de la prevalencia del síndrome de *burnout* en los trabajadores sociales de las instituciones de ayuda humanitaria, puesto que podría decirse que el compromiso para el bienestar psicosocial de las personas en esta relación no solo depende de la institución (el área de recursos humanos, por ejemplo) ni solo del trabajador, por el contrario la responsabilidad y compromiso recae en ambas partes. De no ser así, todos los actores pueden estar afectados de manera negativa: los trabajadores, las personas participantes (personas en situación de vulnerabilidad que solicitan un servicio humanitario) y la institución como tal. De este modo, la pregunta inicial podría responderse afirmando que la calidad y la eficacia de los servicios prestados a las personas en situación de vulnerabilidad pueden verse afectadas debido a la prevalencia del síndrome de *burnout* en los trabajadores sociales.

Es importante destacar que la relación entre el *burnout* y la calidad de la atención no es unidireccional. Es decir, el síndrome de estar quemado no solo afecta la calidad de la atención, sino que también se ve estrechamente relacionado con las experiencias de trabajo percibidas como poco gratificantes o ineficaces. Esta dinámica puede crear un

ambiente laboral desafiante para los trabajadores sociales en el que el estrés y la falta de satisfacción puedan perpetuar el *burnout* si no se aborda adecuadamente. En este sentido, tanto a nivel individual como en el contexto de la salud mental en el trabajo, se observa una clara tensión entre las expectativas del trabajador y la realidad laboral. Esto muestra cómo los valores del trabajador se ven comprometidos cuando experimenta desgaste laboral.

Asimismo, se han explorado estrategias de prevención frente a los riesgos descritos. Sin embargo, en el marco social actual —marcado por crisis económicas producto del escenario neoliberal y los problemas estructurales que lo acompañan— resulta complejo plantear el ideal de cuidado necesario en el presente ámbito laboral. Esto se debe a que se requiere de un mayor esfuerzo por parte de la institución para afianzar su compromiso de cuidado hacia los trabajadores. De igual manera, las nuevas dificultades que enfrentan los trabajadores (relacionadas con las expectativas en el desempeño del rol humanitario) pueden afectar hondamente en el sentido del desempeño organizacional, puesto que suele imperar el deseo de ayudar al otro frente a la necesidad de poner límites en las exigencias laborales (Gil-Monte, 2003).

El agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal pueden influir en la empatía, la capacidad de conexión y la efectividad en las intervenciones de los profesionales (Rios-González, et al., 2020). Como se ha señalado anteriormente, el *burnout* puede llevar a una disminución en la calidad y efectividad percibida de los servicios en el ámbito organizacional. Por ello, la implementación efectiva de estrategias de prevención y manejo del *burnout* resultan imprescindibles frente a la prevalencia del mismo.

En relación al bienestar emocional y al desarrollo de habilidades resilientes en los trabajadores sociales, no se trata únicamente de proteger la salud mental y satisfacción laboral, sino que también es necesaria la conciencia y el deseo de poder fortalecer la calidad de la atención y brindar las herramientas para llevarlo a cabo. Entre ellas destacan los programas de apoyo emocional y la capacitación en estrategias de autocuidado, junto con un entorno organizacional que fomente el equilibrio trabajo-vida personal. Estos podrían ser los insumos necesarios para apuntar a una forma de prevención para que la atención a personas en situación de vulnerabilidad no se vea comprometida y, a su vez, cuidar al equipo de trabajo.

Además, la supervisión efectiva y el apoyo organizacional son pilares fundamentales para mitigar el impacto del *burnout*. Se recomienda que las organizaciones puedan desarrollar políticas que promuevan un ambiente laboral saludable en el contexto psicosocial, reconociendo la importancia del bienestar emocional del personal como un factor que influye directamente en la calidad de los servicios y la satisfacción de los usuarios.

Al implementar estrategias de manera integral y continua se espera que se genere un ciclo positivo, en el cual el bienestar de los trabajadores sociales se refleje en la calidad de la atención y genere un impacto positivo en las personas en situación de vulnerabilidad. De esta manera, no solo se beneficia a los trabajadores sociales y a los usuarios de los programas, sino que también impacta a nivel organizacional, ya que un equipo de trabajo con cuidado en su salud mental y comprometido con el desempeño de su labor no solo mejora la imagen y reputación de la organización, sino que también contribuye a la sostenibilidad a largo plazo de las iniciativas humanitarias y sociales en la comunidad.

La prevalencia del síndrome de *burnout* en trabajadores sociales de organizaciones de ayuda humanitaria no solo afecta la calidad y eficacia de los servicios prestados, sino que también evidencia la necesidad urgente de adoptar estrategias efectivas de prevención y manejo del *burnout*. Al invertir en el bienestar emocional de los profesionales se podrá fortalecer el enfoque de una atención humanitaria sólida, sensible y eficiente, una atención que responda de manera efectiva a las necesidades de las personas más vulnerables en nuestra sociedad, lo cual se podría traducir como una muestra de resistencia a las crisis humanitarias, económicas, sociales y políticas en las que toda organización se encuentra inmersa.

## Conclusiones

El síndrome de *burnout* es una preocupación significativa en el ámbito del trabajo social, especialmente para aquellos profesionales que trabajan en organizaciones de ayuda humanitaria durante períodos prolongados, brindando apoyo a personas en situación de vulnerabilidad. La prevalencia de este síndrome en este grupo específico de trabajadores sociales tiene implicaciones no solo para su bienestar individual, sino también para la calidad y eficacia de los servicios prestados a las poblaciones más necesitadas.

A través de la revisión de la literatura se han identificado diversos factores de riesgo que contribuyen al desarrollo del *burnout* en este contexto, incluyendo la carga laboral intensiva, la exposición al trauma vicario, la falta de recursos adecuados y el limitado apoyo organizacional. Estos factores (combinados con la naturaleza emocionalmente demandante del trabajo social en entornos humanitarios) pueden llevar al agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal, las tres dimensiones del síndrome del *burnout*.

Es fundamental reconocer que la prevalencia del *burnout* en los trabajadores sociales tiene un impacto directo en la calidad de la atención brindada a las personas en situación de vulnerabilidad. El agotamiento emocional y la despersonalización pueden afectar ne-

gativamente la empatía, la capacidad de conexión y la efectividad de las intervenciones, lo que a su vez puede comprometer la satisfacción de los usuarios y la reputación de las organizaciones humanitarias.

Para abordar este desafío es necesario adoptar un enfoque integral que considere estrategias de prevención y manejo del *burnout*, tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual se recomienda la implementación de programas de apoyo emocional, capacitación en estrategias de autocuidado y el fomento de habilidades resilientes. A nivel organizacional es crucial desarrollar políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral saludable, brinden supervisión efectiva y reconozcan la importancia del bienestar emocional de los trabajadores sociales.

En conclusión, la prevalencia del síndrome de *burnout* en trabajadores sociales de organizaciones de ayuda humanitaria no solo afecta su bienestar individual, sino que también tiene implicaciones en la calidad y eficacia de los servicios prestados a las poblaciones más vulnerables. Al invertir en estrategias de prevención y manejo del *burnout* las organizaciones pueden fortalecer la capacidad de sus trabajadores sociales para brindar una atención humanitaria sólida, sensible y eficiente, contribuyendo así a la sostenibilidad a largo plazo de las iniciativas sociales en un contexto de crisis y desafíos constantes.

## Referencias

- Asociación Latinoamericana de Escuelas de Trabajo Social. (2020). *Estudio sobre el bienestar laboral de los trabajadores sociales en América Latina*. <http://www.alejts.org/estudio-bienestar-laboral>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual, *Revista conciencia*, 1(2): 115-124.
- Connorton, E., Perry, M. J., Hemenway, D., & Miller, M. (2012). Humanitarian relief workers and trauma-related mental illness, *Epidemiologic Reviews*, 34(1): 145-155. <https://doi.org/10.1093/epirev/mxr026>
- Del Hoyo Delgado, M.A. (2004). *Estrés Laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Federación Internacional de Trabajadores Sociales y Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social. (2021). <http://www.fits-aiets.org/informe-global-estres-laboral-burnout>.
- Fernández-García, M., & Martínez-González, M. (2022). *Promoción de la salud mental en el ámbito laboral: Estrategias para prevenir el burnout en trabajadores sociales*. Editorial Universidad de Salamanca.
- Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo?, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás. *Revista Psicología Trabajo Organizaciones*, 2(19): 181-197.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- González-Cabrera, J., Fernández-Prada, M., & Iribar-Ibabe, C. (2018). Impacto del burnout en la calidad de la atención de trabajadores sociales en organizaciones humanitarias. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 22(3): 123-140
- Houtman, I. (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*. Biblioteca de la OMS. Protección de la Salud de los Trabajadores.

- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2): 103-111.
- National Association of Social Workers. (2022). *Self-care and organizational support for social workers: A national survey*. <http://www.socialworkers.org/self-care-survey>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Estrés laboral en el sector de servicios sociales y de salud: Un análisis global*. <http://www.ilo.org/estres-laboral-servicios-sociales-salud>
- Pérez-Rodríguez, P., Martínez-López, J., Gómez-Sánchez, L., Fernández-Ruiz, M., López-García, S., & Ramírez-Hernández, A. (2021). Programas de prevención y manejo del síndrome de burnout en trabajadores sociales: revisión sistemática. *Journal of Social Work*, 28(4): 245-260.
- Rios-González, C., Herrera-López, M., Díaz-Fernández, J., Morales-Castro, P., García-Rodríguez, L., & Sánchez-Martínez, A. (2020). Exposición al trauma vicario y síndrome de burnout en trabajadores sociales de organizaciones humanitarias. *Journal of Traumatic Stress*, 5(1): 45-62.
- Rodríguez, A., López-Martínez, B., García-Sánchez, J., Fernández-Ruiz, M., González-Pérez, L., & Morales-Díaz, P. (2019). Carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores sociales: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2): 87-104.