



Prevención de riesgo laboral asociado al síndrome de burnout para la garantía de los derechos laborales del Servicio de Psiquiatría del Hospital Vargas

por María Alejandra Andrade

La prevención del riesgo laboral asociado al Síndrome de Burnout es crucial para garantizar los derechos laborales de los profesionales del área de la salud. Este síndrome también es conocido como desgaste profesional. El objetivo principal de este estudio fue analizar la prevención del riesgo laboral asociado al Síndrome de Burnout para la garantía de los Derechos Laborales del Servicio de Psiquiatría del Hospital Vargas. La investigación se sustentó en un paradigma cuantitativo, investigación documental, diseño bibliográfico, bajo un nivel descriptivo-aplicativo. La técnica recolección de información se basó en el análisis documental de leyes y normas que rigen la materia de salud y seguridad laboral. Se concluye que la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido a el Síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral, por lo que¹ recomienda la implementar políticas que protejan los derechos laborales de los trabajadores de salud y así garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

La evolución de los Derechos Laborales, es el resultado de históricas luchas en pro de la mejora de las condiciones de trabajo, en la actualidad se enfrenta a riesgos laborales de naturaleza psicosocial, donde las crecientes exigencias psicológicas en el trabajo han dado lugar a la aparición de nuevas enfermedades laborales, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo², vienen adoptando nuevos enfoques en materia de prevención de riesgos profesionales, especialmente psicosociales, donde la sobrecarga laboral, conduce a un nuevo proceso relacionado con la salud mental, llamado Síndrome de Burnout, denominado también: quemarse por el trabajo, síndrome de estrés asistencial o estar quemado profesionalmente.

El Síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado, es un tipo de estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, al propio rol profesional y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado³. En este sentido, este síndrome es un riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida, y se encuentra dentro de los factores psicosociales derivado

¹ OMS, (2000) Síndrome de Burnout – Factor de Riesgo Laboral, recuperado de <https://www.who.int/publications/es/>

² Organización Internacional del Trabajo, (2006). Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Convenio 187. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.prevenga.org/prevenga/pdf/legislacionoit/convenio187.pdf> [Consulta: 2016, marzo, 28].

³ Gil Monte, P. (2005). El síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Editorial Pirámide

del estrés crónico en el trabajo que afecta la salud de los trabajadores⁴. Por su parte, en relación al estrés en el trabajo, este se ha convertido en un problema complejo de abordar, constituyendo uno de los efectos derivados de los factores psicosociales más estudiados⁵. Por lo tanto, este artículo analiza la obligación legal de prevención del riesgo laboral en el marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a pesar de que el Burnout no está tipificado expresamente como enfermedad ocupacional en la legislación venezolana.

Este síndrome es tridimensional que se desarrolla en profesionales en contacto con personas en el ámbito laboral, cuyas tres dimensiones incluyen: Agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal⁶. En este estudio se observó que, los profesionales de la salud, que laboran en entornos de alta demanda emocional, tal es el caso del Servicio de Psiquiatría del Hospital Vargas, están expuestos a factores psicosociales que desencadenan estrés crónico y conducen al síndrome de burnout, estos factores incluyen la sobrecarga de actividades, la insatisfacción personal, un ambiente hostil y exceso de burocratización.

El presente estudio se justifica en la necesidad de destacar la relevancia del Síndrome de Burnout en el campo jurídico laboral, ya que su padecimiento puede ser incorrectamente percibido por el patrono como negligencia voluntaria, cuando su principal detonante es el entorno y las condiciones del medio ambiente de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Estado, a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), contemplan en su marco jurídico la prevención, control y vigilancia de la salud laboral para minimizar los riesgos presentes en el trabajo. Ante las limitaciones legales en Venezuela para su clasificación explícita como enfermedad ocupacional, esta investigación analiza y propone la utilización del informe médico forense como la prueba fundamental para establecer el nexo causal entre el entorno laboral y el desarrollo del Síndrome de Burnout, garantizando así la protección efectiva de los derechos laborales. El objetivo general fue Analizar la prevención del riesgo laboral asociado al Síndrome de Burnout para la garantía de los Derechos Laborales del personal estudiado.

1. Desde el Contexto de los Factores que influyen en el desarrollo de Burnout

El Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que aparece con frecuencia en los profesionales del sector servicios cuya actividad laboral se desarrolla hacia las personas. Por tanto, se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativo, y se caracteriza por la aparición de cogniciones, de emociones, y de actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional.⁷

Con respecto a los riesgos laborales, en la actualidad los trabajadores realizan sus actividades diarias en condiciones de riesgos derivadas del medio ambiente laboral, pero estos procesos de riesgos pasan desapercibidos perjudicando la salud del trabajador y afectando el entorno laboral convirtiéndose estas variables en riesgo laborales. Es decir, se trata de toda posibilidad que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado.⁸ Es importante mencionar que, además, en el artículo 87 de la Constitución, capítulo quinto, aborda el

⁴ OMS, (2000) Síndrome de Burnout – Factor de Riesgo Laboral, recuperado de <https://www.who.int/publications/es/>

⁵ Feldman, L. y Blanco G. (2017). Factores psicosociales Laborales y sus efectos: Haciendo visible lo invisible. Experiencias en Venezuela. Editores Araca. ISBN: 978-980-7412-35-3

⁶ Chávez, C. (2016) Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 1(9), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55>

⁷ Gil Monte, P. (2005). El síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Editorial Pirámide.

⁸ Cabaleiro, V. (2006). Prevención de Riesgos Laborales. 2da Edición. Ideas propias. España: Editorial Vigo

tema de los derechos sociales y de la familia, destaca la responsabilidad que tiene el estado como garante de los derechos laborales y las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.⁹

Ahora bien, manifestar que existe un determinado riesgo laboral en un trabajo no significa que dicho riesgo se vaya a materializar de forma automática y, en consecuencia, provoque un daño inmediato, bien sea un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. En este sentido, el riesgo laboral es todo aquel aspecto del trabajo que tiene la potencialidad de causar daño.¹⁰ Por otro lado, la prevención de riesgo laboral, constituye una obligación fundamental del Estado y de las instituciones, siendo un principio rector en el derecho laboral que exige un ambiente de trabajo seguro y saludable, por lo que están obligados los empleadores y trabajadores que se cumpla las disposiciones reglamentarias establecidas en la LOPCYMAT, que las prevé y son de carácter taxativo e imperativo cumplimiento sobre la aplicación de la norma de control de riesgos laborales.

La problemática se agudiza en el sector salud, donde la sobrecarga de actividades, el medio hostil y la insatisfacción personal actúan como detonantes. Los estudios a nivel global¹¹ y en Venezuela¹² demuestran una alta prevalencia, especialmente en médicos y enfermeras, exacerbada por factores como la pandemia de COVID-19 y la crisis sistémica nacional. Es por ello que, se requiere un análisis desde el Derecho Laboral, puesto que su padecimiento conlleva un deterioro progresivo en la salud física y mental del trabajador, lo cual compromete directamente la garantía de sus derechos fundamentales y la obligación patronal de mantener un ambiente seguro y saludable.

2. Bases Legales Venezolana frente a la Prevención del Riesgo Laboral

El término Burnout fue descrito inicialmente por el psicoanalista Herbert Freudenberguer en 1974, quien observó una pérdida progresiva de energía hasta el agotamiento en voluntarios de una clínica para toxicómanos en Nueva York. También, detectó síntomas de ansiedad, depresión y desmotivación en el trabajo, además de agresividad hacia los pacientes al cabo de un año al estar trabajando. Definiéndolo, como una sensación de fracaso con agotamiento permanente, resultado de la sobrecarga laboral que provoca el desgaste de energía y fuerza anímica del individuo.¹³

El convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2006)¹⁴, señala la obligación de los Estados Miembros de crear una política nacional para promover activamente un ambiente de trabajo seguro y saludable, reconociéndolo como un derecho fundamental de los trabajadores. En consecuencia, este marco internacional insta a desarrollar una cultura de prevención mediante la evaluación de riesgos y su combate en el origen. Además, el artículo 3 subraya que el tratamiento del estrés laboral incrementa la eficacia y mejora la salud y seguridad, lo cual genera beneficios económicos y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad. Por lo tanto, el diseño de la política requiere la consulta tripartita para garantizar su efectividad e implementación integral. En este sentido, tratar el estrés ligado al trabajo puede conducir a una mayor eficacia y mejora de la

⁹ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Número 5.453. Decreto por Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, marzo 24, 2000, Caracas

¹⁰ Parra M., (2003). Conceptos Básicos en salud laboral, OIT, (p 4), Santiago de Chile

¹¹ Lozano A., (2021) El síndrome de Burnout en los profesionales de salud en la pandemia por la Covid-19, Rev Neuropsiquiatr. 2021; 84 (1): 1-2

¹² Patiño D., Rubio S, (2020), Prevalencia del síndrome de burnout en médicos residentes venezolanos y su relación con el contexto de crisis sanitaria en Venezuela, medicina interna, educación médica y comunitaria, Caracas 36 (2): 80-90

¹³ Freudenberguer, H. y Richelson, G. (1980). Burn Out: The High Cost of High Achievement. What it is and how to survive it. Norvell, MA: Anchor Press

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, (2006). Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Convenio 187. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.prevenga.org/prevenga/pdf/legislacionoit/convenio187.pdf> [Consulta: 2016, marzo, 28]

salud y de la seguridad en el trabajo, con los correspondientes beneficios económicos y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto.

En el marco legal venezolano, en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela¹⁵, hace referencia sobre los derechos en materia de seguridad y salud laboral, lo que obviamente vendría a incluir cualquier trabajador o trabajadora que ejecute una labor específica y, guarda relación con el estudio ya que el trabajo en profesión de salud entra en este renglón, haciendo énfasis en las medidas adoptadas por el estado venezolano para la protección del derecho laboral, destacando los casos por enfermedades laborales como estrés laboral y/o síndrome de Burnout.

En cuanto, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012)¹⁶, establece la responsabilidad objetiva del empleador en el Artículo 43, para garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro, haciéndolo responsable por las enfermedades ocupacionales ocurridas, sin importar si existe o no culpa de su parte o del trabajador. Esto se refuerza con el Artículo 156, que consagra el derecho a condiciones de trabajo dignas, incluyendo la protección a la vida, la salud, la seguridad laboral y la prevención de cualquier forma de acoso, creando un marco jurídico integral que obliga al patrono a prevenir riesgos psicosociales como el Síndrome de Burnout.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)¹⁷ (2005), en el artículo 59, se hace referencia sobre los derechos y salud laboral, regulando específicamente aquellos ambientes y enfermedades dadas por condiciones laborales que violen los derechos expresados en la ley, guarda relación con el estudio ya que en el mismo se busca la determinación de la incidencia de una patología ampliamente reconocida por la legislación laboral y que puede ser diagnosticada si no se toman parte de las previsiones expuestas en esta ley.

Por su parte Convención Colectiva de Trabajo por Reunión de Normativa Laboral,¹⁸ para todos los Organismos Adscritos al Sector Salud, establece en su Capítulo II, las Condiciones de trabajo, en su Cláusula N° 8, que el empleador se compromete a mantener las condiciones laborales preestablecidas (remuneración, jornada y clasificación) en caso de promoción o entrenamiento, aunque estas pueden ser reconsideradas por razones de seguridad nacional o salud pública. Además, mediante sus parágrafos, la Convención establece una obligación estricta de garantizar condiciones óptimas de higiene y seguridad laboral conforme a la LOPCYMAT y normas de la OIT.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) establecen derechos y deberes sobre seguridad y salud laboral, pero no contemplan explícitamente el burnout como una enfermedad profesional ocupacional, esta patología se encuentra en estudio con el fin de ubicarla en el renglón de enfermedades ocupacionales con la finalidad de mejorar los niveles de productividad, por lo que también es conveniente mejorar la salud y el ambiente laboral de los trabajadores, para erradicar el fenómeno negativo del burnout de las entidades de trabajo y la vulneración de derechos que conlleva la no clasificación legal como enfermedad ocupacional del síndrome de burnout.

¹⁵ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Número 5.453 Decreto por Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, marzo 24, 2000, Caracas

¹⁶ Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

¹⁷ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta oficial Número 38.236 del 26 de julio de 2005. Asamblea Nacional de la república Bolivariana de Venezuela.

¹⁸ Convención Colectiva de Trabajo bajo el Marco de Reunión Normativa Laboral la rama de actividad del Sector Salud Pública de alcance nacional. Última homologación Gaceta Oficial N° 41.367 de 23 de marzo de 2018.

Es necesario el Derecho Comparado por ofrecer aportes positivos a la legislación laboral venezolana, como factor de protección a los trabajadores a fin de garantizar los derechos y garantías constitucionales, generando estabilidad en la salud y seguridad laboral en la relación patrono y trabajador. Además, los convenios internacionales suscritos y ratificados por Venezuela, especialmente los de la OIT, exigen la creación de ambientes laborales seguros y saludables, así como políticas preventivas contra riesgos psicosociales, pero la debilidad en la implementación y reconocimiento legal del síndrome limita su protección efectiva. Así, se evidencia un vacío normativo que impide la reparación efectiva a los trabajadores afectados y la responsabilidad legal plena de los empleadores.

3. Análisis e Interpretación de los Resultados

3.1. Identificación de Factores de Riesgo

En el Servicio de Psiquiatría del Hospital Vargas, se evidencian factores que propician el Burnout en los profesionales de la salud, como el exceso de burocratización sin apoyo específico, falta de tiempo para organizar las tareas y la ausencia de estadísticas del síndrome de burnout por no estar reconocido en la legislación venezolana, aunque es una clara presencia en el ámbito laboral. Además, junto con la sobrecarga laboral y el entorno hostil, conllevan a un estrés crónico y la consecuente aparición del Burnout, el cual puede manifestarse en el trabajador con problemas físicos (cardiovasculares, fatiga crónica, problemas gastrointestinales, tensión muscular, gripes y problemas del sueño) y psicológicos (ansiedad, depresión e incluso abuso de sustancias nocivas).

3.2. Estrategias Preventivas

La prevención del Síndrome de Burnout debe ser integral y abarcar tres niveles, tal como lo establece la literatura y lo requiere la garantía de los derechos laborales:

- 1) Medidas Preventivas desde la Organización: Ajustar las cargas laborales y horarios, implementar turnos flexibles, asegurar descansos adecuados, realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral y promover una cultura de apoyo y colaboración.
- 2) Medidas a Nivel Grupal/Interpersonal: Crear un clima laboral que fomente la colaboración y el apoyo entre colegas.
- 3) Medidas Preventivas a Nivel Individual: Facilitar la participación en talleres de manejo del estrés y autocuidado, incluyendo técnicas de respiración y *mindfulness*.

4. Conclusiones y Recomendaciones

4.1 Conclusiones

- 1) En cuanto al Riesgo Laboral: promover entornos laborales seguros y saludables; si no se identifican a tiempo pueden generar accidentes de trabajo o enfermedades de trabajo. Por tanto, la identificación y gestión de estos riesgos laborales son fundamentales para garantizar los derechos laborales de los trabajadores de salud, derecho a un ambiente de trabajo seguro, acceso a recibir apoyo psicológico y mayor participación en la toma de decisiones.
- 2) Las estrategias preventivas: Se hace necesario para prevenir el síndrome de Burnout, implementar estrategias integrales, que abarquen aspectos organizacionales, relacionales e individuales, esto puede ayudar a prevenir y mitigar el síndrome de Burnout, protegiendo así la salud mental de los trabajadores de salud, el estrés laboral, el trabajo excesivo, entre otros. Por tanto, promover una cultura organizacional de apoyo y colaboración como equipos de trabajo.
- 3) Implicación Jurídica: A pesar de que el Síndrome de *Burnout* (SB) no está clasificado específicamente como enfermedad ocupacional en Venezuela, el informe médico forense

emerge como la prueba fundamental para establecer el nexo causal entre la condición de salud del trabajador y su entorno laboral. Este documento pericial es clave para activar los mecanismos de protección del derecho laboral, facilitar la convalidación de reposos médicos y sentar precedentes en litigios ante instancias judiciales o administrativas. En última instancia, busca garantizar que la empresa cumpla con su deber ineludible de ofrecer condiciones de trabajo seguras y saludables, en apego a la LOPCYMAT.

4.2 Recomendaciones:

Al Servicio de Psiquiatría:

- Realizar encuestas a los trabajadores para reconocer la presencia de Burnout y sus manifestaciones (cansancio, despersonalización o falta de realización personal), con la finalidad de hacer los correctivos necesarios y prevenir las consecuencias en el bienestar del trabajador.
- Realizar evaluaciones periódicas del ambiente laboral para identificar factores estresantes.
- Implementar herramientas del Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el nivel de *Burnout* y detectar a tiempo a los trabajadores en riesgo.
- Ajustar las cargas laborales y los horarios para evitar el agotamiento. Implementar turnos flexibles y asegurar descansos adecuados durante la jornada.
- Crear un clima laboral que fomente la colaboración y el apoyo entre colegas.
- Establecer servicios de asesoramiento psicológico donde los trabajadores puedan recibir apoyo emocional y orientación sobre cómo manejar el estrés.

A los profesionales del Derecho Laboral:

- Incluir cláusulas específicas en los contratos laborales y convenios colectivos que regulen horarios, descansos y condiciones de trabajo para prevenir la sobrecarga y el estrés laboral.
- Asesorar para implementar políticas de prevención de riesgos psicosociales, incluyendo protocolos para identificar y manejar el burnout.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de salud y seguridad laboral, promoviendo inspecciones y auditorías que evalúen factores de riesgo psicosocial.
- Facilitar la formación y sensibilización de los empleadores y trabajadores sobre los derechos laborales relacionados con la salud mental y la prevención del burnout.
- Colaborar en la elaboración de planes de prevención y protocolos de actuación que integren aspectos legales, organizacionales y de salud ocupacional.
- Adoptar estrategias dentro del marco del derecho laboral para proteger a los trabajadores afectados, basándose en la importancia del informe médico forense. Es fundamental que los informes médico forenses sean exhaustivos y detallados, estableciendo de manera clara y precisa la relación de causalidad entre el entorno laboral y el desarrollo del Síndrome de Burnout.
- Promover la sensibilización y capacitación de actores judiciales y administrativos; es vital educar a jueces, inspectores del trabajo, defensores públicos y demás funcionarios en el sistema judicial y administrativo sobre el Síndrome de Burnout.

A los trabajadores:

- Participar en talleres y capacitaciones sobre técnicas de manejo del estrés y autocuidado. Esto incluye habilidades de comunicación y resolución de conflictos.
- Educar a los trabajadores sobre los síntomas del Burnout y la importancia de buscar ayuda cuando sea necesario y así lo amerite.
- Fomentar la interposición de acciones legales por parte de los trabajadores afectados. Cada caso exitoso que logre vincular el Burnout con las condiciones laborales, utilizando el informe médico forense, permitirá crear precedentes.

A los investigadores:

- Se recomienda efectuar estudios similares en otras instituciones de salud para comparar los resultados y establecer herramientas efectivas en el manejo y prevención del síndrome de *Burnout* y riesgo laboral en los trabajadores, minimizando los riesgos de enfermedades ocupacionales que pueden derivarse de estas afecciones.
- Dar continuidad en la profundización del tema e incorporar un equipo multidisciplinario compuesto por médicos forenses, psiquiatras, psicólogos y abogados laboralistas, para así fundamentar la necesidad de abordaje desde un informe forense, ya que este puede ser una herramienta clave para validar el Síndrome de Burnout en Venezuela, a pesar de las limitaciones legales actuales.

María Alejandra Andrade
Abogada especialista en Derecho Laboral
Universidad Santa María
marialeandrade@gmail.com

Referencias

- Cabaleiro, V. (2006). Prevención de Riesgos Laborales. 2da Edición. Ideas propias. España: Editorial Vigo
- Chávez, C. (2016) Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, 1(9), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55>
- Durán, S., García, J., Parra, A, García, M. y Hernández-Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura. Educación y Sociedad* 9(1), 27-44. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- Gil Monte, P. (2005). El síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Editorial Pirámide.
- OMS, (2000) Síndrome de Burnout – Factor de Riesgo Laboral, recuperado de <https://www.who.int/publications/es/>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Número 5.453 Decreto por Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, marzo 24, 2000, Caracas
- Convención Colectiva de Trabajo bajo el Marco de Reunión Normativa Laboral la rama de actividad del Sector Salud Pública de alcance nacional. Última homologación Gaceta Oficial N° 41.367 de 23 de marzo de 2018.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).
- Feldman, L. y Blanco G. (2017). Factores psicosociales Laborales y sus efectos: Haciendo visible lo invisible. Experiencias en Venezuela. Editores Araca. ISBN: 978-980-7412-35-3
- Freudenberger, H. y Richelson, G. (1980). Burn Out: The High Cost of High Achievement. What it is and how to survive it. Norvell, MA: Anchor Press
- Gil Monte, P. (2005). El síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Editorial Pirámide
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta oficial Número 38.236 del 26 de julio de 2005. Asamblea Nacional de la república Bolivariana de Venezuela.
- Lozano A., (2021) El síndrome de Burnout en loa profesionales de salud en la pandemia por la Covid-19, *Rev Neuropsiquiatr.* 2021; 84 (1): 1-2
- OMS, (2000) Síndrome de Burnout – Factor de Riesgo Laboral, recuperado de <https://www.who.int/publications/es/>

Organización Internacional del Trabajo, (2006). Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Convenio 187. [Documento en Línea]. Disponible: <http://www.prevenga.org/prevenga/pdf/legislacionoit/convenio187.pdf> [Consulta: 2016, marzo, 28].

Parra M., (2003). Conceptos Básicos en salud laboral, OIT, (p 4), Santiago de Chile

Patiño D., Rubio S, (2020), Prevalencia del síndrome de burnout en médicos residentes venezolanos y su relación con el contexto de crisis sanitaria en Venezuela, medicina interna, educación médica y comunitaria, Caracas 36 (2): 80-90