

Una revisión sistemática respecto de la cultura organizacional y la génesis del síndrome de burnout

A systematic review about organizational culture and the genesis of the burnout syndrome

Uma revisão sistemática a respeito da cultura organizacional e a gênese da síndrome de burnout

Recibido: 11/04/2023 | Revisado: 19/04/2023 | Aceptado: 20/04/2023 | Publicado: 25/04/2023

Marcia Silva de Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6462-511X>

Universidade de Flores, Argentina

E-mail: oliveira.dramarcia@gmail.com

Antonio da Costa Cardoso Neto

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3771-2821>

Faculdade Santa Luzia, Brasil

E-mail: cardosoneto.acc@gmail.com

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo investigar si la cultura organizacional puede, de hecho, generar un impacto directo en la salud mental y física del empleado, facilitando el desarrollo del síndrome de burnout. Así, se intentó esclarecer, a través de estudios previamente publicados, la situación de los ambientes de trabajo de los profesionales de la salud y la educación; con el fin de observar si estos pueden afectar la salud de los actores al punto que desarrollen el síndrome de burnout. De esta forma, se realizó una revisión sistemática, con el objetivo de definir lo previamente especificado, y entender qué se puede hacer para mitigar esta situación. Se definieron algunos artículos para la construcción de la introducción, para una mejor comprensión del tema y, como material de discusión, se seleccionaron ocho estudios, que abordan tanto la propia visión de los profesionales sobre el tema, como también destacan las principales causas de este guión. En este contexto, fue posible inferir que se trata de un problema de extrema gravedad y urgencia, sujeto a una mayor atención organizacional/profesional.

Palabras clave: Cultura organizacional; Agotamiento psicológico; Agotamiento profesional; Liderazgo; Burnout.

Abstract

This study aimed to investigate whether the organizational culture can, in fact, generate a direct impact on the mental and physical health of the employee, facilitating the development of the burnout syndrome. Thus, an attempt was made to clarify, through previously published studies, the situation of the work environments of health and education professionals; in order to observe if these can affect the health of the actors to the point that they develop the burnout syndrome. In this way, a systematic review was carried out, with the objective of defining what was previously specified, and understanding what can be done to mitigate this situation. Some articles were defined for the construction of the introduction, for a better understanding of the subject and, as discussion material, eight studies were selected, which address both the professionals' own view on the subject, as well as highlight the main causes of this scenario. In this context, it was possible to infer that this is an extremely serious and urgent problem, subject to greater organizational/professional attention.

Keywords: Organizational culture; Psychological exhaustion; Professional exhaustion; Leadership; Burnout.

Resumo

Esse estudo teve como objetivo investigar se a cultura organizacional pode, de fato, gerar impacto direto na saúde mental e física do colaborador facilitando o desenvolvimento da síndrome de burnout. Assim, procurou-se aclarar, por meio de estudos já publicados, a situação dos ambientes laborais dos profissionais de saúde e educação; de modo a observar se estes podem afetar a saúde dos atores a ponto de os mesmos desenvolverem a síndrome de burnout. Desta forma, realizou-se uma revisão sistemática, com o objetivo de definir o especificado anteriormente, e entender o que pode ser feito para mitigar tal situação. Foram definidos alguns artigos para construção da introdução, para melhor entendimento do assunto e, como material de discussão, foram selecionados oito estudos, que abordam tanto a visão dos próprios profissionais sobre o assunto, assim como evidenciam as principais causas desse cenário. Nesse âmbito, foi possível inferir que esse é um problema extremamente sério e urgente, passível de maior atenção organizacional/profissional.

Palavras-chave: Cultura organizacional; Esgotamento psicológico; Esgotamento profissional; Liderança; Burnout.

1. Introducción

La psicopatología ocupacional (PO), preocupada por aspectos de la enfermedad mental, ha crecido significativamente, introduciendo nuevos conceptos en los estudios relacionados con el estrés (Pereira & Zille, 2010 citado por Silva-de-Oliveira, y Sousa, 2019).

El movimiento, conocido como psicopatología del trabajo tuvo sus inicios en Francia, después de la Segunda Guerra Mundial, y contó con las contribuciones de la psicología social. La relación entre la modernización industrial y el movimiento para la promoción de la salud se constituye en la base principal para el desarrollo de este nuevo campo de estudio, que comenzó a combinar las cuestiones del trabajo con los aspectos relacionados con la salud mental (Billar, 1996 citado por Silva-de-Oliveira, & Sousa, 2019).

En el contexto de la globalización, de acuerdo con Kilimnik (1998 citado por Silva-de-Oliveira, & Sousa, 2019), el trabajo no está necesariamente ligado al placer, al reconocimiento y crecimiento profesional; y esto ha sido percibido, como una fuente de sufrimiento y enfermedad del trabajador que aparece, a menudo, cuando el individuo ya no pasa a modificar su actividad con el fin de hacerla más adecuada a sus necesidades fisiológicas y a sus deseos.

Conforme Sousa (2012) los continuos y crecientes cambios que se están procesando en el mundo laboral, con los avances técnicos y los cambios en los métodos de producción, requieren, del individuo, mayor tiempo dedicado a su preparación y calificación profesional, lo que ejerce una fuerte influencia, sobre todo en la salud del trabajador.

En nuestra sociedad, de acuerdo con Souza (2013), el trabajo es el mediador de la integración social, sea por su valor económico (subsistencia), sea por el aspecto cultural (simbólico), teniendo, por lo tanto, una importancia fundamental en la constitución de la subjetividad en el modo de vida y, por lo tanto, en la salud física y mental de las personas.

Urrutikoetxea Barrutia (2007 citado por Silva-de-Oliveira, & Sousa, 2019) (docente de derecho del trabajo en la Universidad del País Vasco), hizo un interesante estudio sobre la prevención de los riesgos psicosociales, a los que consideró como aquellas posibilidades de daño lesivo a la salud, cuyo origen es psicosocial y no puramente físico, configurando una forma de aglutinar los riesgos laborales conectados con el medio laboral y con los aspectos organizativos, incluidas las relaciones personales.

Recordando que al respecto, aún no existe una definición normativa, dice el mismo autor que, en la jurisprudencia los riesgos psicosociales se han definido, como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que tienen el potencial de causar daños físico, social o psicológico en los trabajadores.

Sin embargo, para este autor, los riesgos psicosociales tienen las siguientes características comunes:

(1) Se originan por aspectos no físicos, no existiendo, pues, exposición en el sentido estricto, sino más bien una combinación o interacción del individuo con los aspectos no físicos del medio laboral, como la organización o las relaciones intersubjetivas;

(2) La causalidad no es automática ni directa: los factores psicosociales intervienen e influyen en el resultado lesivo y este es el resultado de un conjunto de circunstancias, por esto mismo llamándose “factores” en lugar de “causas”;

(3) Se destaca la importancia del factor subjetivo, no produciéndose una influencia igual en todas las personas expuestas, igualmente, no originándose idénticos resultados en un mismo individuo en momentos diferentes, incluso en razón del grado de sensibilidad personal y de la combinación, interacción o ajuste entre las condiciones y el contenido del trabajo y las características de este.

Da cuenta este autor, que la jurisprudencia española ha considerado como riesgos psicosociales el estrés laboral o profesional, el SB y otras lesiones derivadas del acoso laboral, que no excluye el hecho de que hay algunas diferencias entre los orígenes y consecuencias de cada riesgo-tipo, variando, también, la influencia de la personalidad del trabajador.

Son estudios relativamente recientes sobre las relaciones entre el trabajo y la salud mental o la vida psíquica del trabajador, pudiéndose considerar la psicopatología del trabajo, como una disciplina que está en un estado embrionario, conforme Dejours (1992), que la define como el análisis dinámico de los procesos mentales movilizados por la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo, tomando, como centro de gravedad, de los conflictos que surgen del encuentro entre un sujeto, portador de una historia singular, preexistente a este encuentro y una situación de trabajo cuyas características son, en gran parte, fijadas independientemente de la voluntad del sujeto.

En este sentido, Seligmann-Silva (2007), explica que la psicopatología del trabajo se refiere a la génesis y a las transformaciones del sufrimiento mental relacionados con la organización del trabajo.

El mundo del trabajo es cada vez más competitivo; sólo sobreviven aquellos que son más empleables. Las organizaciones retienen empleados capaces de productividad constante y gran flexibilidad; que rutinariamente buscan mejoras en el desarrollo de sus actividades. Cabe señalar aquí que esta situación va mucho más allá del conocimiento técnico, pues para sobrevivir en el contexto organizacional es fundamental mantener sanas relaciones interpersonales con los pares y superiores jerárquicos.

Manteniendo la misma línea de pensamiento, Campos, y Costa (2007, p. 281) destacaron que el papel que ha jugado la cultura organizacional (CO) ha ayudado al proceso de formación y mantenimiento de los sentimientos que el individuo tiene por su trabajo y por la organización.

La cultura organizacional (CO), según Frago (2015), se refiere al sistema de significados compartidos por todos los miembros de la organización y se entiende también como el factor que distingue a una organización de las demás. Este autor, al considerar que el CO está relacionado con el comportamiento individual, señala que este comportamiento, sumado al de otros individuos del mismo grupo, equipo u organización, moldeará el proceso de funcionamiento organizacional, y será la base para lograr el resultados; si son buenos o no.

Se cree que la orientación de la evaluación del CO es considerada un factor primordial de orientación para promover acciones que conduzcan a los resultados esperados. Esta importante composición de valores y comportamientos personales, que forman parte de la organización, necesita ser evaluada constantemente para adquirir una mejor comprensión del entorno empresarial encaminado a la calidad de vida y condiciones funcionales saludables.

En este contexto, un aspecto importante que puede contribuir a mejorar la salud y la productividad es el fomento del trabajo en equipo, que, con motivación y compromiso, puede ayudar a mantener un ambiente de trabajo saludable y, sobre todo, ser un gran diferencial a favor de la organización, considerando tales un mercado competitivo, ya que generará un ambiente agradable y confortable para el empleado que se sentirá más relajado en general (Mendes, 2022).

Este autor también afirma que tener una cultura corporativa bien definida en el ambiente de trabajo puede ayudar, sobre todo cuando hablamos de cultura humanizada y puntos que motiven a los empleados en medio del mercado agresivo y competitivo que aún se destaca en el mundo empresarial.

La misma línea de razonamiento mantiene Singh (2021), quien afirma que para cuidar la salud mental de los empleados es importante que se desarrollen acciones estratégicas y estructuradas, con medición de la efectividad. Es necesario implementar acciones en las que sea posible prevenir el desgaste profesional y que los empleados perciban la implementación de estas buenas prácticas para un trabajo sano y humanizado.

Dentro de estas tendencias/acciones en las estrategias, el Employer Branding (EB) ha ido ganando espacio y fuerza con respecto a las organizaciones, trayendo resultados positivos para los servicios y los empleados. Enfocada en la marca empleadora y de la mano de una cultura corporativa humanizada, esta estrategia tiene, en general, varios beneficios. Sin embargo, aquí llamamos la atención sobre los impactos directos en la salud y el bienestar del empleado (Mendes, 2022).

Así, EB trae consigo el beneficio automático de la atención preventiva del síndrome de burnout (SB), así como de otros síndromes, o alertar a la atención cuando se presenten casos de SB en la organización, priorizando la salud y el bienestar del colaborador (Mendes, 2022).

SB surgió en este escenario de evaluación estratégica. Conocido como síndrome de desgaste profesional, el SB, a partir de enero de 2022, pasó a ser considerado como un fenómeno relacionado con el trabajo.

El SB se caracteriza como estrés crónico que impacta en la salud mental y física de los trabajadores y requiere acciones de prevención e intervención, según Dalcin, y Carlotto (2018, p141). Por otro lado, el SB es visto como un problema social con aumento progresivo, según Cândido, y Souza (2017).

Se considera un problema de salud pública creciente, y uno de los más comunes en el entorno empresarial (Caixeta et al., 2021; Barreiros, Santos, y Souza, 2021; Rodrigues et al., 2022), generando consecuencias para la salud físico, mental y calidad de vida (Silva-de-Oliveira, y Sousa, 2019). De ahí la pregunta: “¿Puede el CO tener un impacto directo en la salud mental y física de un empleado, causándole el desarrollo de SB?”

Existe una profunda relación entre el CO - en el ambiente de trabajo - y el SB en la salud mental de los trabajadores, sabiendo que, debido al fenómeno de la somatización, muchos trastornos, de carácter psíquico, acaban reflejando el traspaso al físico. salud del individuo, impactando aún más en su desempeño individual (Arana Mayorca, 2007 citado por Silva-de-Oliveira, y Sousa, 2019; Lima et al., 2018 citado por Caixeta et al., 2021).

En este punto, Souza (2013, citado por Silva-de-Oliveira, & Sousa, 2019) y, Latorraca et al. (2019, citado por Caixeta et al., 2021) señalan que las acciones involucradas pueden producir disfunciones y daños biológicos, pero, en el mismo sentido, provocan reacciones psicológicas ante las situaciones patogénicas del trabajo, y pueden desencadenar procesos psicopatológicos relacionados, específicamente, con las condiciones de trabajo desempeñadas por el trabajador.

La CO relacionada con el poder será abordada en esta investigación, desarrollada bajo una revisión sistemática, asociada a la gestión de los empleados y la génesis del SB.

2. Metodología

Esta investigación fue desarrollada bajo una revisión sistemática en bases de datos que contenían literatura científica entre 2019 y 2022 (Adams et al., 2019; Ouellette et al., 2020; Hsiung et al., 2021; Valle et al., 2021; Chen et al., 2022; Mijakoski et al., 2022; Niinihuhta et al., 2022; Sutton et al., 2022), en el idioma inglés, portugués y español. Teniendo en cuenta que el tema es reciente en Brasil, la mayoría de las publicaciones fueron realizadas en otros países. Asimismo, los artículos en español y portugués tienen sus resúmenes en inglés y/o español. Se utilizó un enfoque cualitativo, básico, de diseño teórico de revisión sistemática.

Para la búsqueda se revisó 3 bases de datos BVS (Biblioteca Virtual en Salud), Scielo (Scientific Electronic Library Online) y Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal). Las palabras clave fueron, “cultura organizacional”, “agotamiento psicológico”, “agotamiento profesional”, “liderazgo” y “burnout” (Descriptores de Ciencias de la Salud - DeCS), obteniendo así, en una segunda busca, con filtros específicos, de BVS (377), de Scielo (123) y de Redalyc (4306), según las recomendaciones de la declaración PRISMA.

Las pautas PRISMA proporcionan un conjunto de elementos informados por la investigación empírica para realizar revisiones sistemáticas y metanálisis. Consisten en una lista de verificación de 27 elementos y un diagrama de flujo de cuatro fases diseñado para ayudar a los autores a mejorar la comunicación de la revisión (Moher et al., 2009; Urrútia, & Bonfill, 2010).

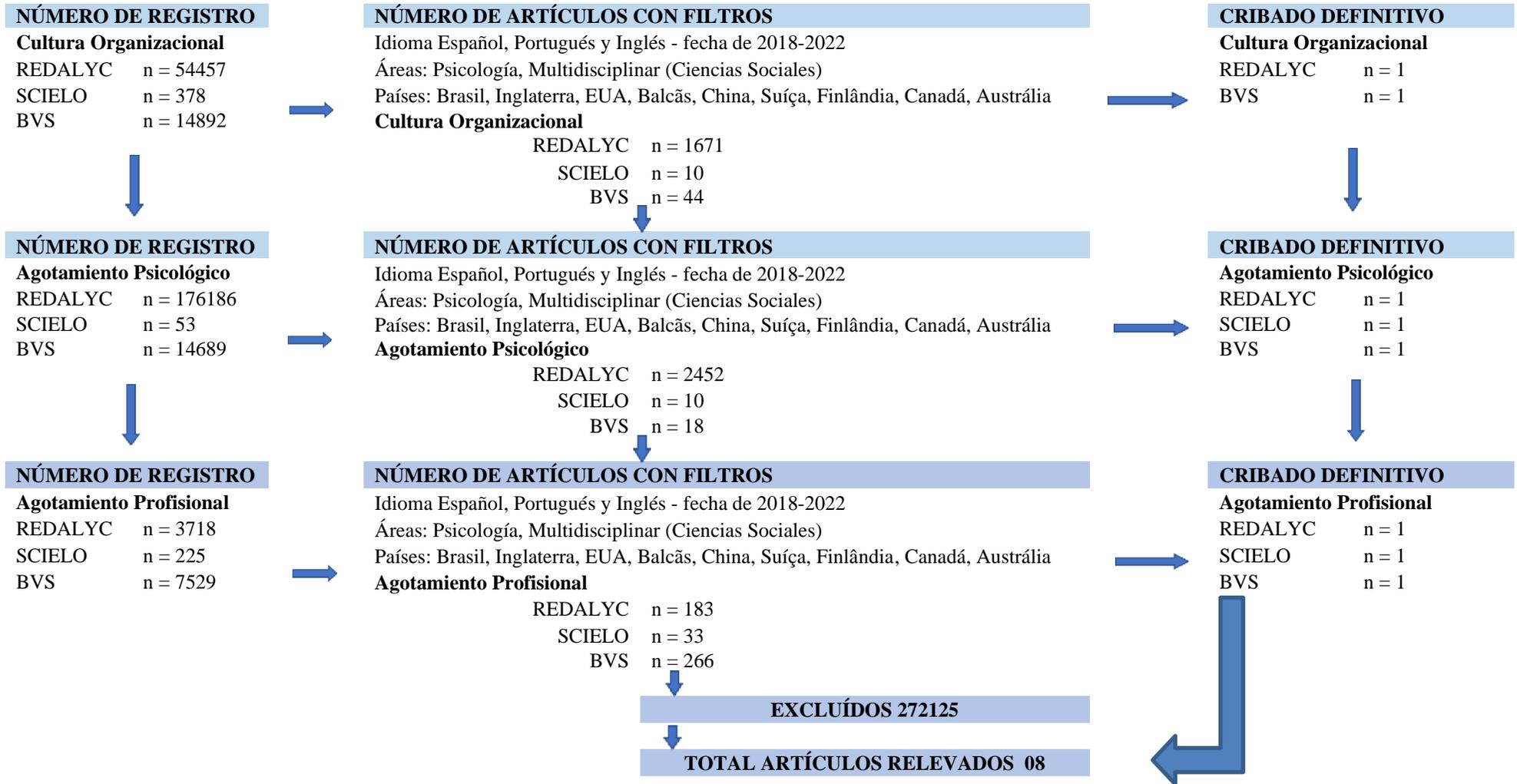
Los artículos fueron analizados según año de publicación, objetivos, país donde se realizó el estudio, población y selección de la muestra, diseño del estudio, instrumentos de recolección de datos, principales resultados y limitaciones identificadas.

Tras cribar 4687 artículos, y descartar duplicados y restricciones de búsqueda, se encontraron un total de ocho estudios que cumplían con los criterios de la revisión sistemática. Todos los estudios incluidos se publicaron después de 2018. Dos estudios se realizaron en los Estados Unidos de América, mientras que los otros fueron de Brasil, Inglaterra, los Balcanes, China, Finlandia y Australia. El proceso de selección se presentó en forma de diagrama de flujo, de acuerdo a las recomendaciones PRISMA (Figura 1).

Cabe señalar aquí que la selección de artículos para el estudio partió de la interpretación y análisis crítico personal del autor, quien optó por materiales con informaciones más convenientes para el estudio aquí presentado y que van en contra de las perspectivas del mismo.

Como criterios de inclusión, se consideraron artículos originales, que abordaran el tema investigado y permitieran el acceso completo al contenido del estudio. Como criterios de exclusión, se consideraron artículos repetidos en las bases de datos investigadas, con un enfoque diferente al buscado, fecha de publicación anterior a 2018, no pertinencia del artículo después de la lectura completa y que no estuvieran disponibles en su totalidad.

Figura 1 - Diagrama de flujo de proceso de selección de artículos científicos.



Fonte: Autoría propia.

3. Resultados y Discusión

Inicialmente se cribaron 51 estudios, quedando 8 artículos elegibles para la revisión final (Tabla 1). Se realizó una síntesis narrativa (Correia, y Mesquita, 2014) para analizar los hallazgos.

En respuesta a nuestra pregunta guía, podemos decir que la influencia de la CO en la salud mental del empleado es real y que, en la mayoría de los casos, este es el trasfondo para el desarrollo del SB.

Tabla 1 - Artículos utilizados en la elaboración de la revisión sistemática.

Autor/Año	Título/Base	Muestra
Adams et al. (2019) (Australía)	The perceived and experienced role of the nurse unit manager in supporting the wellbeing of intensive care unit nurses: An integrative literature review.	19 artículos
Ouellette et al. (2020) (EUA)	A Systematic Review of Organizational and Workforce Interventions to Improve the Culture and Climate of Youth-Service Settings.	31 artículos
Hsiung et al. (2021) (EUA)	Measures of Organizational Culture and Climate in Primary Care: a Systematic Review.	42 artículos
Valle et al. (2021) (Brasil)	A relação entre a liderança autêntica dos enfermeiros e o empoderamento estrutural: revisão sistemática.	5 artículos
Mijakoski et al. (2022) (Balcãs)	Determinants of Burnout among Teachers: A Systematic Review of Longitudinal Studies.	33 artículos
Chen et al. (2022) (China)	Village doctors' dilemma in China: A systematic evaluation of job burnout and turnover intention.	20 artículos
Niinihuhta et al. (2022) (Finlândia)	A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being.	17 artículos
Sutton et al. (2022) (Inglaterra)	The contribution of organisational factors to vicarious trauma in mental health professionals: a systematic review and narrative synthesis.	36 artículos

Fonte: Autoría propia.

Adams et al. (2019) encontraron que los comportamientos de los gerentes de las unidades afectan claramente el bienestar de las enfermeras de la UCI. Se necesita más investigación para investigar las necesidades de las enfermeras de la UCI y los habilitadores y las barreras que enfrentan los gerentes de las unidades de enfermería cuando apoyan el bienestar de las enfermeras en su unidad.

En la misma línea de razonamiento, Valle et al. (2021) señalaron que el liderazgo auténtico mostró una relación positiva con el empoderamiento estructural, mejorando el compromiso y la satisfacción laboral, reduciendo el agotamiento y aumentando la calidad de la atención.

Los resultados encontrados por Ouellette et al. (2020) destacaron la promesa de las intervenciones organizacionales, la necesidad de más comparaciones y diseños aleatorios, y las direcciones futuras para maximizar la capacidad de las organizaciones para promover la salud de los trabajadores de primera línea y los niños a los que atienden.

Hsiung et al. (2021) mostraron que el perfil de CO revisado informó muchas propiedades de medición, aunque la mayoría con evidencia de muy baja calidad debido a la falta de estudios disponibles de muy buena calidad.

Mijakoski et al. (2022) identificaron determinantes perjudiciales del agotamiento profesional, incluida la satisfacción laboral, el clima o la presión laboral, la autoeficacia docente, el neuroticismo, el agotamiento colectivo percibido y la interrupción del trabajo.

Chen et al. (2022) destacaron que se debe prestar atención a la alta intención de rotación y al grave agotamiento profesional de los colaboradores de atención primaria de la salud en las zonas rurales de los países en desarrollo, y se deben tomar medidas específicas para mejorar la situación.

Niinihuhta et al. (2022) evaluaron los estilos de liderazgo centrados en las relaciones, con conexiones directas e indirectas estadísticamente significativas entre el bienestar relacionado con el trabajo. El bienestar se evaluó principalmente en términos de agotamiento. Los efectos de los estilos de liderazgo sobre el bienestar laboral estuvieron mediados por la confianza en el líder, la confianza en la organización, el empoderamiento, el conflicto vida/trabajo, el capital social relacional, el agotamiento emocional, la afectividad, la satisfacción y la motivación en el trabajo.

Complementando la visión de Niinihuhta et al. (2022), los resultados de la revisión de Sutton et al. (2022) destacan la importancia de la supervisión regular dentro de las relaciones de supervisión de apoyo, redes sólidas de apoyo entre pares y cargas de casos equilibradas y diversas. Además, señalan el valor de contar con un CO que reconozca y valide imperativamente la existencia de patologías ocupacionales (en el caso del estudio mencionado, Estrés Traumático Secundario - STS).

La creación de un ambiente de trabajo creativo y saludable es única. Entre otras variables, el CO está asociado a la calidad y resultados del servicio ofrecido. Las intervenciones organizacionales tienen la capacidad de promover un CO positivo, eficaz y, en consecuencia, eficiente. En ese sentido, existe la necesidad de intervenciones dirigidas a aumentar la capacidad de la organización para promover la salud de los profesionales que forman parte de los equipos (Hsiung, 2020).

Estas acciones, según el Ministerio de Salud de Brasil (2010) y, también, Marques et al. (2022), garantizarían la valorización de los empleados, su motivación, su desarrollo y su crecimiento profesional; la promoción de actividades que valoren y cuiden a los empleados, incluyendo acciones encaminadas a promover la salud y la calidad de vida en el ambiente de trabajo.

No es raro que en los procesos laborales surjan situaciones nuevas y anómalas que no están definidas por las prescripciones de la organización. Para hacer frente a estas situaciones, se pide a los empleados que desarrollen acciones improvisadas. Así, cuando los dictados se siguen fielmente, sin cuestionamientos, la obra puede entrar en crisis, ya que las prescripciones son insuficientes para responder a las tormentas diarias.

En este contexto, la obra agrega una dimensión inadvertida - sentimientos de fracaso y frustración por la inmovilización de ciertos procesos - además de la exigencia de adoptar posturas, elecciones y decisiones extremadamente difíciles.

4. Consideraciones Finales

El CO es esencial para la motivación y el desempeño de los empleados. Influye en cómo los empleados trabajan juntos hacia objetivos compartidos y determina cómo se ven a sí mismos en relación con la organización.

Es necesario pensar en otras formas de gestión que puedan escuchar y respetar las opiniones; además de trabajar en el bienestar de los colaboradores, promoviendo cursos y charlas sobre relaciones interpersonales y armonía en el clima organizacional. Y, sin embargo, desarrollar la comunicación entre las personas que hacen y mantienen a la empresa competitiva en el mercado.

Con ello, facilitar que los colaboradores vengan a favorecer con lo necesario para crear y mantener un ambiente favorable, armonioso durante la jornada laboral, favoreciendo la salud general en la organización. Con el objetivo de cualificar y mantenerse informado sobre lo que sucede en el mundo del trabajo. En este contexto, la educación continua en torno a la gestión de personas es fundamental para promover el logro de la cultura organizacional.

Sería inmensa la ganancia de la sociedad si los colaboradores recibiesen un mejor tratamiento y recuperasen su posición profesional. Una mirada dirigida a la salud del colaborador y una mayor atención de la organización, traerían a luz, del mundo globalizado, una mejor calidad de vida para este profesional.

Se espera poder, de forma continua, recoger, evaluar, procesar y difundir los datos obtenidos, relativos a la salud mental de los colaboradores en relación con la CO y desarrollo del SB. Es necesario crear estrategias más específicas y efectivas para desarrollar este proceso.

Referencias

- Adams, A. M. N., Chamberlain, D., & Giles, T. M. (2019). The perceived and experienced role of the nurse unit manager in supporting the wellbeing of intensive care unit nurses: An integrative literature review. *Australian critical care: official journal of the Confederation of Australian Critical Care Nurses*, 32 (4), 319–329.
- Barreiros, J. P., Santos, N. F., & Souza, C. F. (2021). Da síndrome de burnout nas relações de trabalho. https://repositorio.alfaunipac.com.br/publicacoes/2021/584_da_sindrome_de_burnout_nas_relacoes_de_trabalho.pdf
- Brasil. (2010). Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. *Humaniza SUS: Documento base para gestores e trabalhadores do SUS/Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização*. – 4. ed. 4. reimp. – Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 72 p: il. color. (Série B. Textos Básicos de Saúde). https://bvms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/humanizasus_documento_gestores_trabalhadores_sus.pdf
- Caixeta, N. C., Silva, G. N., Queiroz, M. S. C., Nogueira, M. O., Lima, R. R., Queiroz, V. A. M., Araújo, L. M. B., & Amâncio, N. F. G. (2021). A síndrome de burnout entre as profissões e suas consequências. *Brazilian Journal of Health Review*, 4 (1), 593–610. <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n1-051>
- Campos, I. C. M., & Costa, F. N. (2007). Cultura e saúde nas organizações. *Estud. Psicol.* 24 (2), 279-282. <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/KPcTvrVcB4rC7wbPVkRgmKN/?lang=pt>.
- Candido, J., & Souza, L. R. (2017). Síndrome de burnout: as novas formas de trabalho que adoecem. *Psicologia.pt*, 1-12.
- Chen, Y., You, Y., Shen, Y., Du, Z., & Dai, T. (2022). Village doctors' dilemma in China: a systematic evaluation of job burnout and turnover intention. *Frontiers in public health*, 10, 970780. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.970780>
- Correia, A. M. R., & Mesquita, A. (2014). *Mestrados e Doutoramentos*. (2a ed.), Vida Economica Editorial. 328 p.
- Dalcin, L., & Carlotto, M. (2018). Síndrome de burnout em professores no Brasil: considerações para uma agenda de pesquisa. *Psicologia em Revista*, 23 (2), 745-770.
- Dejours, C. (1992). *Loucura no trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. Trad. Paraguay, A.I., y Ferreira, L.L. (5a ed.), Cortez-Oboré.
- Fragoso, C. (2015). Cultura organizacional. *RH Portal*. <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/cultura-organizacional-conceito>.
- Hsiung, K. S., Colditz, J. B., McGuier, E. A., Switzer, G. E., VonVille, H. M., Folb, B. L., & Kolko, D. J. (2021). Measures of organizational culture and climate in primary care: a systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 36(2), 487–499. <https://doi.org/10.1007/s11606-020-06262-7>.
- Marques, W. R., Coelho, A. M., Marques, F. R., Birino, J. S., Araújo, I. M. A., Costa, R. M., Sousa, V. V. R., & Machado, A. N. (2021). Estresse e cultura organizacional: o papel do psicólogo na prevenção e tratamento da síndrome de burnout. *Conjecturas*, 22 (1).
- Mendes, A. (2021). Burnout: expectativa e realidade da gestão. <https://employerbranding.com.br/burnout-expectativa-e-realidade-da-gestao/>.
- Mijakoski, D., Chepte, D., Marca, S. C., Shoman, Y., Caglayan, C., Bugge, M. D., Gnesi, M., Godderis, L., Kiran, S., McElvenny, D. M., Mediouni, Z., Mesot, O., Minov, J., Nena, E., Otelea, M., Pranjic, N., Mehlum, I. S., van der Molen, H. F., & Canu, I G (2022). Determinantes do burnout entre professores: uma revisão sistemática de estudos longitudinais. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (9), 5776. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095776>.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & PRISMA Group (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS medicine*, 6 (7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>.
- Niinihuhta, M., & Häggman-Laitila, A. (2022). A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. *International Journal of Nursing Practice*, 28 (5), e13040. <https://doi.org/10.1111/ijn.13040>.
- Ouellette, R. R., Goodman, A. C., Martinez-Pedraza, F., Moses, J. O., Cromer, K., Zhao, X., Pierre, J., & Frazier, S. L. (2020). A systematic review of organizational and workforce interventions to improve the culture and climate of youth-service settings. *Administration and Policy in Mental Health*, 47 (5), 764–778. <https://doi.org/10.1007/s10488-020-01037-y>.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021; 372 (71).
- Rodrigues, L. S., Filho, M. A. L. S., Andrade, L. M., Nascimento, J. S., & Souza, E. A. (2022). Síndrome de burnout: os efeitos dos aspectos motivacionais nas organizações e a relação com as abordagens das teorias psicológicas. https://www.cairu.br/ricairu/pdf/artigos/7/12_SINDROME_BURNOUT_EFEITOS_ASPECTOS.pdf.
- Seligmann-Silva, E. (2007). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso*. Introdução In: Dejours, C., Abdoucheli, E., y Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Bertoli, M.I.S. (Coord.). Trad. Bertoli, MIS & cols. São Paulo: Atlas, pp. 13-19.

Silva-de-Oliveira, M., & Sousa, G. D. (2019). *Síndrome de burnout (SB) y sus dimensiones en las áreas educacionales*. 1. ed. Espanha: Editorial Académica Española, 1. 285p.

Singh, H. (2021). Employee energy and engagement: keys to clinician and organization well-being in a crisis. *Front Health Serv Manage*, 38 (1), 39-44.

Sousa, M. V. H. (2012). *Síndrome de burnout em profissionais da saúde: estudo bibliográfico*. 30 p. (Monografia de Bachillerato en Enfermería). Universidade Federal do Piauí, Picos.

Souza, W. F. (2013). Transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho: o que a psicologia tem a dizer e a contribuir para a saúde de quem trabalha? *Fractal, Rev. Psicol.*, 25 (1), 99-108.

Sutton, L., Rowe, S., Hammerton, G., & Billings, J. (2022). The contribution of organisational factors to vicarious trauma in mental health professionals: a systematic review and narrative synthesis. *European Journal of Psychotraumatology*, 13 (1), 2022278.

Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Med Clin (Barc)*, 135 (11), 507-511.

Valle, R. B. L. R., Balsanelli, A. P., Taminato, M., Saconato, H., & Gasparino, R. (2021). The relationship between the authentic leadership of nurses and structural empowerment: a systematic review. *Rev Esc Enferm USP*, 55:e03667.