

Peritaje psicológico forense del síndrome de desgaste profesional^(*)

Forensic psychological evaluation of professional burnout syndrome

Francisco Javier Moreno Oliver^(**)

Sumario: Introducción. Factores desencadenantes del síndrome. Perfil psicológico vinculado a la aparición del síndrome. Instrumentos forenses de diagnóstico psicológico del síndrome. Consideraciones jurídico-forenses. Conclusiones. Bibliografía.

Resumen: El *burnout*, conocido también como síndrome de desgaste profesional, surge como resultado de una exposición prolongada al estrés en el entorno laboral, afectando principalmente a quienes desempeñan roles con elevada demanda emocional y social. En el ámbito pericial, el estudio detallado de sus factores desencadenantes es fundamental para establecer responsabilidades legales y definir posibles reparaciones, destacando la importancia de este trastorno tanto para la salud pública como para el funcionamiento eficiente de las organizaciones.

Palabras clave: Síndrome de desgaste profesional, Estrés laboral crónico, Peritaje forense, Ambiente laboral, Salud ocupacional.

Abstract: Burnout, also known as professional exhaustion syndrome, arises as a result of prolonged exposure to stress in the workplace, primarily affecting those who perform roles with high emotional and social demands. From a forensic perspective, a

^(*) Recibido: 01/07/2025 | Aceptado: 18/07/2025 | Publicación en línea: 18/07/2025.

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16103249>



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

^(**) <https://franciscojaviermoreno.org/acerca-de/>

ORCID  : <https://orcid.org/0000-0002-9306-2125>

E-mail : frco.javier.moreno@icloud.com

detailed analysis of its triggering factors is essential to establish legal responsibilities and determine possible compensations, highlighting the significance of this disorder for both public health and the efficient functioning of organizations.

Keywords: Professional burnout syndrome, Chronic work-related stress, Forensic expertise, Work environment, Occupational health.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de desgaste profesional, denominado comúnmente *burnout*, constituye una reacción prolongada y multifactorial ante el estrés persistente que se experimenta en el contexto ocupacional (Cenalmor, C., 2025). Esta problemática es particularmente prevalente en ocupaciones que exigen una elevada implicación emocional y social, como aquellas orientadas al acompañamiento, la interacción directa o la asistencia a terceros. Más allá de una simple fatiga transitoria, el *burnout* implica un deterioro profundo que compromete tanto los procesos cognitivos como la integridad física, y puede afectar de manera significativa la calidad de vida y el rendimiento laboral.

Este cuadro clínico se manifiesta a través de tres dimensiones fundamentales, las cuales presentan una interrelación estrecha (Domínguez, I. R., 2024). La primera es el agotamiento emocional, caracterizado por una sensación persistente de extenuación que afecta no solo el plano físico, sino también el psicológico y afectivo. Los individuos que lo experimentan perciben un agotamiento de sus recursos internos, como si carecieran de la energía necesaria para afrontar las demandas cotidianas del empleo.

La segunda dimensión corresponde a la despersonalización, entendida como una desvinculación afectiva y la adopción de actitudes negativas o de indiferencia hacia colegas, usuarios o pacientes (Freudenberger, H. J., 1974; Hurtado, D., 2012). Esta distancia emocional opera como un mecanismo defensivo, pero termina por deteriorar las relaciones interpersonales y profesionales.

Finalmente, la tercera dimensión es la baja realización personal, que se evidencia en una merma de la autoconfianza, sentimientos de ineficacia, frustración recurrente y una disminución sustancial de la satisfacción respecto de los logros profesionales, lo que repercute negativamente en la motivación y en la excelencia del desempeño.

Cabe subrayar que, si bien el *burnout* no está formalmente reconocido como entidad nosológica en el DSM-V, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo incorpora en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), bajo el código QD85, considerándolo un fenómeno estrechamente asociado a las condiciones laborales (Domínguez, I. R., 2024).

En la esfera organizacional, sus repercusiones se traducen en un incremento del ausentismo, una reducción significativa de la eficiencia y la calidad de los servicios, así como en pérdidas económicas relevantes. Esta confluencia de factores convierte al *burnout* en un desafío tanto para la salud colectiva como para la gestión institucional (Hurtado, D., 2012; Maslach, C., et al., 2016).

La etiología de este síndrome suele radicar en un desequilibrio sustancial entre los ideales personales y la realidad cotidiana del ámbito laboral. Cuando las expectativas de apoyo, servicio o generación de valor se ven sistemáticamente frustradas por la sobrecarga de tareas, la presión constante y la ausencia de reconocimiento, el desgaste emocional se intensifica y puede derivar en una problemática de gravedad.

Por ello, la identificación precoz resulta esencial. Reconocer las señales iniciales posibilita una intervención oportuna, proporcionando soporte psicológico adecuado y promoviendo ajustes pertinentes en el entorno de trabajo que favorezcan la recuperación (Gil-Monte, P. R., 2025). Asimismo, la prevención exige un compromiso compartido, en el que tanto los individuos como las instituciones implementen estrategias eficaces: desde una administración equitativa y racional de las responsabilidades hasta el fomento del autocuidado y la consolidación de ambientes laborales que propicien la salud mental y emocional (Domínguez, I. R., 2024).

Este fenómeno, aunque frecuentemente invisibilizado, constituye una preocupación creciente en el ámbito de la salud pública. Sus repercusiones afectan no solo a quienes lo experimentan, sino también a toda la estructura profesional y social. Por tal motivo, requiere una atención integral, que contemple acciones preventivas, formativas y de apoyo en todos los niveles.

Desde la óptica del peritaje forense, el análisis del síndrome de desgaste profesional demanda un abordaje exhaustivo que identifique los factores laborales, individuales y organizacionales que hayan contribuido a su aparición (Echeburúa, E., et al., 2008).

Dicho examen resulta fundamental para determinar responsabilidades, valorar la magnitud de los daños y establecer las medidas compensatorias pertinentes para quienes se ven afectados.

FACTORES DESENCADENANTES DEL SÍNDROME

La relación entre los determinantes del síndrome de desgaste profesional y la labor pericial forense resulta esencial, dado que las circunstancias facilitadoras constituyen aspectos cruciales que el experto debe identificar, examinar y asociar con el estado mental de la persona evaluada en escenarios judiciales o administrativos (Freudenberger, H. J., 1974; Maslach, C. *et al.*, 2016).

A lo largo del proceso de evaluación pericial, estos elementos no solo permiten establecer un vínculo causal entre las condiciones de empleo y las manifestaciones

clínicas, sino que también contribuyen a determinar el nivel de responsabilidad institucional o personal en la génesis del daño psicológico (Cenalmor, C., 2025).

El síndrome de desgaste profesional representa el resultado de la interacción de diversos factores laborales, organizacionales, individuales y sociales, los cuales, en conjunto, favorecen un deterioro gradual del bienestar mental del trabajador (Domínguez, I. R., 2024).

Entre las variables más relevantes se encuentra la sobrecarga de actividades, entendida como la asignación excesiva de funciones, las jornadas prolongadas y los plazos poco razonables. Este tipo de demandas genera un agotamiento físico y emocional significativo, al enfrentar al individuo con una presión constante para alcanzar objetivos que exceden su capacidad operativa (Gil-Monte, P. R., 2025).

Otro aspecto determinante es la carencia de autonomía sobre el propio desempeño, que se evidencia en la limitada capacidad para decidir sobre horarios, procedimientos o prioridades. Esta realidad suele incrementar la percepción de impotencia y desánimo (Hurtado, D., 2012).

De igual manera, las expectativas profesionales poco definidas o desmedidas constituyen una fuente importante de tensión. Cuando no se comprenden claramente las funciones asignadas, o cuando estas resultan ambiguas o excesivas, es habitual que el empleado experimente inseguridad y ansiedad, condiciones que propician el desarrollo del *burnout* (Domínguez, I. R., 2024). Esta problemática se intensifica aún más si no existe un adecuado balance entre la vida personal y la ocupación, especialmente cuando las responsabilidades laborales invaden espacios privados, como los fines de semana o los períodos de descanso (Ortiz, M. A. *et al.*, 2010).

La ausencia de respaldo social y organizacional constituye otro componente crítico. En entornos donde no existe apoyo por parte de colegas o superiores, o donde predominan interacciones conflictivas, la sensación de aislamiento y la sobrecarga emocional se incrementan (Gil-Monte, P. R., 2025). Una cultura institucional rígida, jerárquica y burocrática, con escasa participación de los empleados en la toma de decisiones y limitadas oportunidades de reconocimiento o desarrollo, también facilita la aparición del síndrome (Cenalmor, C., 2025). La estructura organizacional no solo configura el entorno físico y normativo, sino también las condiciones emocionales en las que se desempeña el personal.

Por otro lado, los factores individuales desempeñan un papel significativo. Características como el perfeccionismo, el idealismo exacerbado, una elevada empatía o la baja tolerancia al error incrementan la susceptibilidad frente al *burnout*. Asimismo, variables como la experiencia profesional, el género, el estado civil o ciertos rasgos de personalidad pueden influir en la percepción y afrontamiento de las demandas del contexto laboral (Domínguez, I. R., 2024).

Adicionalmente, la realización de tareas rutinarias o poco estimulantes puede derivar en una pérdida de sentido en la actividad profesional, afectando la

motivación y generando un desgaste psicológico progresivo. A ello se suman circunstancias como la privación crónica del sueño o un estilo de vida caracterizado por el estrés, que comprometen el rendimiento cognitivo, dificultan la toma de decisiones y aumentan la probabilidad de errores, fatiga y agotamiento emocional (Gil-Monte, P. R., 2025).

Los factores sociales y económicos externos al ámbito profesional —tales como las dificultades financieras, la incertidumbre respecto al porvenir o los conflictos familiares— también inciden en la aparición del *burnout*, al incrementar la carga emocional y disminuir los recursos personales disponibles para afrontar el estrés cotidiano (Freudenberger, H. J., 1974).

Todos estos componentes evidencian el carácter multifactorial del síndrome de desgaste profesional, en el que las condiciones del entorno laboral, las dinámicas organizacionales y las características individuales y sociales se entrelazan, dando lugar a un fenómeno complejo que exige un abordaje integral para su adecuada prevención, diagnóstico e intervención.

PERFIL PSICOLÓGICO VINCULADO A LA APARICIÓN DEL SÍNDROME

Las particularidades psicológicas que predisponen al síndrome de desgaste profesional constituyen un elemento esencial en la evaluación forense psicológica, ya que proporcionan indicios relevantes para entender por qué ciertos individuos, ante circunstancias laborales adversas, experimentan un deterioro considerable de su salud mental (Cenalmor, C., 2025). En el marco de una valoración pericial, el especialista en psicología no solo debe detectar la existencia de un trastorno clínico, sino también examinar cómo los atributos de personalidad del sujeto evaluado interactúan con su ambiente de trabajo (Hurtado, D., 2012). Esta perspectiva holística posibilita determinar con mayor precisión la relación causal entre el contexto ocupacional y el daño psíquico, así como estimar la eventual responsabilidad institucional o personal en su génesis (Domínguez, I. R., 2024).

Cualidades como el perfeccionismo suelen desempeñar un rol destacado en estos procesos. Los individuos con estándares elevados y exigencias internas tienden a esforzarse al máximo, incluso en escenarios hostiles o abrumadores (Gil-Monte, P. R., 2025). Si bien la autoexigencia es una virtud apreciada en numerosos entornos profesionales, puede volverse perjudicial para el trabajador cuando lo impulsa a mantener dinámicas insalubres durante periodos prolongados (Freudenberger, H. J., 1974). Desde la óptica forense, este factor contribuye a explicar cómo el compromiso y el afán de satisfacer expectativas pueden, paradójicamente, transformarse en elementos que incrementan el desgaste emocional.

De igual manera, el idealismo acentuado y la elevada empatía son rasgos frecuentes en profesionales con vocación de servicio, tales como educadores, personal sanitario o asistentes sociales (Hurtado, D., 2012). Sin embargo, cuando estas características no se equilibran mediante una adecuada autorregulación emocional, la implicación excesiva con el sufrimiento ajeno puede desembocar en lo que se denomina fatiga

por compasión. Este fenómeno no solo agota a nivel afectivo, sino que también incide negativamente en la percepción de eficacia personal (Gil-Monte, P. R., 2025). En el contexto pericial, identificar estos factores permite dimensionar el grado de involucramiento emocional del evaluado con su labor y el impacto que ha tenido en su bienestar psíquico.

La búsqueda constante de aprobación externa y la escasa tolerancia a la frustración constituyen también dimensiones relevantes. Aquellos que dependen del reconocimiento externo para sentirse validados pueden interpretar la ausencia de retroalimentación o las críticas como fracasos personales (Cenalmor, C., 2025). Esta susceptibilidad puede generar un estado de tensión sostenida, especialmente si se asocia con un *locus* de control externo, es decir, la tendencia a atribuir los resultados del propio desempeño a factores ajenos más que a acciones propias (Gil-Monte, P. R., 2025). Esta percepción propicia una sensación de impotencia que, mantenida en el tiempo, puede facilitar la aparición del *burnout*.

La baja asertividad representa otro aspecto que merece especial consideración en el ámbito pericial. Los sujetos con dificultades para establecer límites o manifestar sus necesidades suelen aceptar cargas laborales excesivas o condiciones injustas por temor al conflicto o al rechazo. Esto puede conducirlos a una sobreexposición al estrés, careciendo de mecanismos eficaces de afrontamiento, lo que incrementa la probabilidad de deterioro psicológico. En muchos casos, esta cualidad explica por qué el evaluado permaneció durante tanto tiempo en contextos laborales perjudiciales (Domínguez, I. R., 2024).

Otras disposiciones individuales, como la autoestima disminuida, la inseguridad emocional o la necesidad excesiva de control, también inciden en la manera en que una persona afronta su vida profesional (Hurtado, D., 2012; Plumbly, C., 2024). En entornos cambiantes o impredecibles, estos atributos pueden traducirse en una vivencia constante de ansiedad, desorganización emocional o percepción de fracaso (Domínguez, I. R., 2024). Desde la perspectiva forense, considerar estos aspectos permite comprender no solo qué experimentó el individuo, sino cómo lo vivió y por qué el impacto fue tan relevante.

En conjunto, estos perfiles no deben interpretarse como deficiencias personales, sino como factores que, en interacción con condiciones laborales desfavorables, incrementan la probabilidad de desarrollar desgaste profesional. El papel del perito forense consiste en integrar toda esta información en un análisis riguroso y contextualizado que permita explicar de manera clara cómo la interacción entre las características individuales y el entorno organizacional dio lugar al daño psicológico (Gil-Monte, P. R., 2025). Esta visión comprensiva y profesional resulta fundamental para aportar elementos objetivos y bien fundamentados en procesos judiciales o administrativos en los que se evalúa la existencia y el origen de un perjuicio psíquico.

Por otro lado, el *burnout* raramente se presenta de manera aislada. Es habitual que coexista con otros trastornos psicológicos, lo que complica tanto su identificación

como su tratamiento (Aso, U., 2023). Esta concurrencia puede intensificar los síntomas y hacer que la persona se sienta aún más sobrepasada.

En individuos dentro del espectro autista, incluidas aquellas personas con síndrome de Asperger, el riesgo de experimentar *burnout* es especialmente elevado. La necesidad constante de adaptación social, la hipersensibilidad a los estímulos y la presión por integrarse pueden convertirse en una carga emocional extenuante (Aso, U., 2023). Esta vivencia, en ocasiones denominada *burnout* autista, se manifiesta como un agotamiento extremo, una pérdida temporal de habilidades cotidianas y una marcada necesidad de aislamiento (Aso, U., 2023). Además, las dificultades para comunicarse o comprender ciertas dinámicas sociales pueden intensificar la sensación de frustración y soledad.

Asimismo, es frecuente que el *burnout* se presente en personas con trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH). Las dificultades para mantener la concentración, organizar tareas o gestionar el tiempo generan un desgaste constante, especialmente cuando existen altas exigencias en el entorno profesional o académico (Aso, U., 2023). Esta situación puede desencadenar un ciclo de estrés, frustración y agotamiento emocional, afectando tanto el desempeño como la autoestima y el bienestar general (Domínguez, I. R., 2024).

El *burnout*, por tanto, suele estar asociado a otras condiciones que agravan y dificultan su abordaje. Por ello, resulta imprescindible afrontar el peritaje desde una perspectiva amplia que contemple las particularidades de cada individuo.

INSTRUMENTOS FORENSES DE DIAGNÓSTICO PSICOLÓGICO DEL SÍNDROME

El diagnóstico psicológico forense del síndrome de desgaste profesional comienza con una anamnesis detallada, donde se recopilan todos los datos relevantes sobre la historia laboral y personal del evaluado (Echeburúa, E., et al., 2008).

La entrevista pericial es fundamental para obtener información precisa acerca de las condiciones de trabajo, los síntomas que presenta la persona y el impacto que esto ha tenido en su bienestar psicológico.

Para realizar un peritaje psicológico forense adecuado, es imprescindible emplear pruebas psicométricas que estén validadas, sean confiables y cuenten con normas ajustadas al perfil del evaluado. Es muy importante que los baremos utilizados se adapten a las características demográficas y culturales de la persona, garantizando así resultados objetivos y fiables.

En el ámbito judicial, es recomendable manejar con cautela los diagnósticos basados en criterios nosológicos estrictos o la aplicación de tests proyectivos, ya que estos últimos suelen depender en gran medida de la interpretación subjetiva del perito, lo que limita su valor como evidencia (Moreno, F.J., 2021).

Uno de los retos principales en el peritaje forense es realizar un diagnóstico diferencial riguroso que permita establecer claramente la relación entre los resultados obtenidos y su origen (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2015). Para ello, es necesario determinar dos aspectos fundamentales: primero, si la alteración psicológica tiene un origen interno o personal, o si está vinculada a factores externos y situacionales, como las condiciones laborales; y segundo, si los síntomas son crónicos y estables, indicando un proceso prolongado, o si son temporales e inestables.

El informe pericial debe incluir conclusiones claras y fundamentadas en evidencias técnicas verificables, basadas en los resultados de las pruebas psicométricas y otras técnicas de evaluación (Muñoz-Silva, A., 2013).

En último lugar, es importante describir las principales herramientas psicométricas utilizadas en el ámbito forense para identificar el síndrome de desgaste profesional y valorar el daño psicológico que este ha provocado en la persona evaluada, siempre considerando el contexto laboral específico en el que se encuentra.

1.- Instrumentos para la detección del Síndrome de desgaste profesional:

1.1. Cuestionario de estrés laboral (JSS). (Spielberger, C. D., et al. 2010).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evalúa la intensidad (severidad percibida) y la frecuencia con que se presenta el estrés laboral.

1.2. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo.(CESQT). (Gil-Monte, P. R., 2019).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evalúa el Síndrome de desgaste profesional.

1.3. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (DECORE). (Luceño, L. y Martín, J., 2008).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluación de riesgos psicosociales.

1.4. The Copenhagen Burnout Inventory (CBI). (Kristensen, T. S., et al., 2005).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evalúa el Síndrome de desgaste profesional.

1.5. Maslach Burnout Inventory (MBI). (Maslach, C., et al., 2016).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evalúa el Síndrome de desgaste profesional.

2.- Instrumentos para la detección del daño psicológico de las víctimas del Síndrome de desgaste profesional.

2.1. Inventario multifásico de personalidad de Minnesota. (MMPI-2-RF). (Ben-Porath, Y., Tellegen, A., Santamaría, P., 2009).

- 1. Adaptación española.**
- 2. Edad:** adultos.
- 3. Descripción:** mide rasgos clínicos de personalidad.

2.2. Inventario de depresión estado/rasgo (IDER). (Spielberger, C. D., 2008).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluar depresión estado/rasgo.

2.3. Cuestionario de ansiedad de estado - rasgo (STAI) (Spielberger, C. D., et al., 1964).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluar ansiedad rasgo/estado.

2.4. Autoconcepto forma-5 (AFA-5). (García, F., Musitu, G., 2014).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluación autoconcepto/autoestima.

2.5. Cuestionario de impacto del trauma. (CIT.) (Crespo, M., et al., 2020).

- **Adaptación española.**

- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluación trastorno de estrés postraumático.

2.6. Valoración psicométrica del cuestionario de acoso percibido. (CAPP). (Morán, C., et al, 2009).

- **Adaptación española.**
- **Edad:** adultos.
- **Descripción:** evaluación trastorno de estrés postraumático.

CONSIDERACIONES JURÍDICO-FORENSES

El síndrome de desgaste profesional ha adquirido una relevancia creciente en el ámbito jurídico y ocupacional, en la medida en que se reconoce el impacto que las condiciones laborales pueden tener sobre la salud mental de los individuos. Este fenómeno ha sido identificado por la Organización Mundial de la Salud como un problema vinculado específicamente al entorno de trabajo (Baldeón, M. R., et al., 2023).

Desde la perspectiva legal, el *burnout* plantea múltiples desafíos, particularmente en lo relativo a su reconocimiento como patología profesional o accidente laboral (Schaufeli, W. B., et al., 2005).

Si bien en numerosos países aún no figura de manera explícita en los listados oficiales de enfermedades laborales, algunas resoluciones judiciales han comenzado a admitirlo como una consecuencia directa de ambientes de trabajo inadecuados o excesivamente demandantes (Cenalmor, C., 2025). Esto ha permitido que, en determinadas circunstancias, los empleados afectados puedan acceder a prestaciones por incapacidad, compensaciones económicas o incluso emprender acciones legales contra empleadores que hayan incumplido su deber de prevención.

En este contexto, la normativa en materia de seguridad y salud ocupacional establece que los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, lo que incluye la prevención de riesgos psicosociales como el estrés crónico (Schaufeli, W. B., et al., 2005). Cuando esta obligación no se cumple y el trabajador desarrolla síntomas de *burnout*, el empleador puede ser considerado jurídicamente responsable, ya sea en el ámbito administrativo, civil o laboral (Domínguez, I. R., 2024).

Un elemento esencial en estos procesos es la evaluación pericial, que debe ser realizada por expertos en salud mental, tales como psicólogos o psiquiatras, quienes deben establecer si existe una relación causal entre las condiciones laborales y el estado de salud del empleado (Gil-Monte, P. R., 2025). Dicha valoración forense resulta crucial para fundamentar cualquier reclamación legal, ya que proporciona una base objetiva para determinar la existencia del daño y su origen ocupacional.

Más allá de los aspectos normativos y clínicos, es fundamental considerar que el *burnout* puede implicar la vulneración de derechos fundamentales, tales como el derecho a la salud, a la integridad física y mental, y al trabajo digno. Por ello, el análisis jurídico de este síndrome no debería limitarse a una interpretación estrictamente técnica de las disposiciones legales, sino que también debe incorporar una perspectiva humanista que reconozca el sufrimiento real que muchas personas experimentan como consecuencia de condiciones laborales adversas (Domínguez, I. R., 2024).

El síndrome de desgaste profesional representa un reto significativo para el derecho contemporáneo, que debe ajustarse a una realidad ocupacional cada vez más exigente (Freudenberger, H. J., 1974; Schaufeli, W. B., et al., 2005).

Prevenirlo, identificarlo oportunamente y ofrecer una respuesta jurídica adecuada no constituye solo una obligación legal, sino también un imperativo ético y social.

La protección de la salud mental en el entorno laboral es, hoy más que nunca, una prioridad que debe reflejarse en la legislación, en las políticas empresariales y en la conciencia colectiva.

CONCLUSIONES:

El peritaje psicológico forense del síndrome de desgaste profesional constituye un recurso fundamental para identificar, analizar y evidenciar el impacto concreto que puede ejercer el entorno laboral sobre el bienestar psicológico de los empleados. El *burnout* no debe concebirse como una mera reacción transitoria al estrés, sino como una condición de agotamiento emocional, físico y mental que puede acarrear repercusiones significativas tanto en el desempeño profesional como en la esfera personal y social de quien lo experimenta.

La adecuada elaboración de un dictamen pericial requiere una indagación minuciosa, que abarque entrevistas clínicas, la aplicación de instrumentos psicométricos y un examen pormenorizado de la documentación pertinente. El propósito es establecer la existencia de manifestaciones clínicas, su intensidad y su posible vinculación causal con las circunstancias del entorno organizacional. Este procedimiento debe considerar, asimismo, variables individuales o externas que puedan incidir en la sintomatología, así como la identificación de eventuales simulaciones o exageraciones.

Desde una óptica jurídica y preventiva, el informe pericial relativo al *burnout* reviste especial importancia, ya que puede emplearse como elemento probatorio en procesos judiciales, sustentar reclamaciones laborales y favorecer la prevención de riesgos psicosociales en las instituciones. La jurisprudencia reconoce el desgaste profesional como un posible origen de incapacidad laboral e, incluso, en determinadas situaciones, como un accidente de trabajo. Esto subraya la necesidad de realizar valoraciones precisas, imparciales y sólidamente fundamentadas.

El peritaje psicológico forense del *burnout* no solo contribuye a la salvaguarda de los derechos del trabajador, sino que también promueve una mayor sensibilización respecto de la relevancia de entornos laborales saludables. Asimismo, impulsa la adopción de estrategias preventivas eficaces orientadas a mitigar el riesgo de desgaste profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Aso, U. (2023). Síndrome de burnout: qué es y cómo combatir el agotamiento laboral. <https://www.unobravo.com/es/blog/sindrome-de-burnout>
- Baldeón, M. R., et al. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1809-1815. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378>
- Ben-Porath, Y., Tellegen, A., Santamaría, P. (2009). *MMPI-2-RF. Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota*. Ed. TEA.
- Cenalmor, C. (2025). *El síndrome de burnout: Tu guía para no quemarte. Sal del estrés laboral y reconecta con la vida*. Vergara.
- Crespo, M., et al. (2020). *Cuestionario de Impacto del Trauma. (CIT)*. TEA.
- Domínguez, I. R. (2024). Síndrome de Burnout. Una revisión de la literatura. *Revista Científica de la Universidad Politécnica y Artística del Paraguay*, 8(1), 1-16.
- Echeburúa, E., et al. (2008). *Manual de psicología forense*. Pirámide.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- García, F., Musitu, G. (2014). *Autoconcepto forma-5 (AFA-5)*. TEA.
- Gil-Monte, P. R. (2019). *CESQT. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. TEA Ediciones.
- Gil-Monte, P. R. (2025). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Piramide.
- Hurtado, D. (2012). El síndrome de desgaste profesional (Burnout Syndrome): manifestación de la ruptura de reciprocidad laboral. *Revista Salud Bosque*, 2(2), 29-38. <https://doi.org/10.18270/rsb.v2i2.61>
- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. (2015). *Manual de procedimientos en psicología forense*. INMLCF.

- Kristensen, T. S., et al (2005). The Copenhagen Burnout Inventory (CBI): A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207.
- Luceño, L. y Martín, J., (2008). Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (DECORE.). TEA.
- Maslach, C., et al. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., et al. (2016). Maslach Burnout Inventory (MBI): Manual. Mind Garden.
- Morán, C., González, M. T. y Landero, R. (2009). Valoración psicométrica del cuestionario de acoso percibido. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 25 (1), 7-16.
- Moreno, F.J. (15 de julio de 2021). El peritaje psicológico del autor de delitos contra la libertad e indemnidad sexual. *Derecho y Cambio Social*. https://www.derechoycambiosocial.com/anexos/MISCELANEA/2022/El_peritaje_psicologico_del_autor.pdf.
- Muñoz-Silva, A. (2013). Evaluación psicológica forense: Fundamentos y aplicaciones. Editorial Síntesis.
- Ortiz, M. A., et al. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 13(112), 42-80.
- Plumbly, C. (2024). Burnout. Yelow Kite.
- Schaufeli, W. B., et al. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256–262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (2010). JSS: Cuestionario de estrés laboral (Adaptación española de Carlos Catalina Romero). TEA Ediciones.
- Spielberger, C.D. (2008). Inventario de Depresión Estado/Rasgo (IDER). TEA.
- Spielberger, C.D., et al. (1964). Cuestionario de Ansiedad de Estado - Rasgo (STAI). TEA.