

Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática.

Burnout syndrome and organizational justice: a systematic review

Elsa María Vasquez-Trespalcios¹, Carolina Aranda Beltrán² & Manuela Ortiz de la Cuesta³

Resumen

Se tuvo como objetivo analizar sistemáticamente las publicaciones que abordan la relación entre la justicia organizacional y el síndrome de burnout en diferentes poblaciones laborales. La aproximación se efectuó a partir de una revisión sistemática de la literatura científica en Scopus, Pubmed, Cochrane; Science Direct y Lilacs de artículos observacionales que evaluaran la relación entre el constructo de justicia organizacional y la presencia de síndrome de burnout. Resultados: se incluyeron 21 artículos en la síntesis cualitativa que analizaban la relación directa entre la justicia organizacional y el síndrome de burnout. Con excepción de uno, todos los artículos analizados reportan una correlación negativa entre la percepción de justicia organizacional y la presencia del síndrome de burnout. Igualmente, se observó que todas las dimensiones de justicia se correlacionaron negativamente tanto con el síndrome visto en forma global o sus dimensiones, solamente el logro personal y el compromiso con el trabajo se relacionaron positivamente con la percepción de justicia. Conclusión: dada la consistente correlación negativa encontrada en los estudios analizados, es necesario dar más relevancia al papel de la justicia organizacional en la aparición o presencia del síndrome, igualmente este aspecto debe ser tenido en cuenta en la formulación de estrategias de intervención.

Palabras clave: Agotamiento profesional, Justicia, Agotamiento psicológico, Política organizacional.

Abstract

Objective: To systematically analyse the literature addressing the relationship between organizational justice and burnout syndrome in different working populations. Methods: We conducted a systematic review of the scientific literature contained in Scopus, Pubmed, Cochrane; Science Direct and LILACS of observational studies evaluating the relationship between the organizational justice construct and the presence of burnout syndrome. Results: Twenty-one articles were included in the qualitative synthesis. All but one of the included articles reported a negative correlation between the perception of organizational justice and the presence of burnout syndrome. Likewise, all dimensions of justice were negatively correlated with burnout, both globally as well as with each of its dimensions. Only personal achievement and commitment to work were positively associated with the perception of justice. Conclusion: Given the consistent negative correlation found in the studies analyzed, it is necessary to give more importance to the role of organizational justice in the emergence or presence of the syndrome; this aspect should also be considered when formulating intervention strategies.

Keywords: Burnout, organizational justice, emotional exhaustion, procedural justice, distributive justice.

¹ División de posgrados clínicos, Facultad de Medicina, Universidad CES. Colombia. Email: evasquez@ces.edu.co

² Departamento de Salud Pública, Universidad de Guadalajara. México.

³ División de pregrado, Facultad de Medicina, Universidad CES. Colombia.

Introducción

Históricamente, se reconoce a la publicación realizada por Freudenberger en 1974 como el punto inicial en la descripción del concepto de Burnout. (Freudenberger, 1974), cuando relata el proceso de agotamiento emocional, pérdida de la motivación y compromiso que sufrían los voluntarios que entraban al campo de los servicios sociales. Sin embargo, en los años 50 Isabel Menzies había llevado a cabo un estudio de caso con el staff de un hospital en quienes notó altos niveles de tensión, distrés y ansiedad (Menzies, 1960); descripciones que se asemejan mucho a la definición del burnout.

Posteriormente, Maslach en 1977 conceptualiza el término como una respuesta al estrés crónico que desemboca en el desgaste profesional, se origina en el contexto laboral y tiene consecuencias no solo individuales sino también colectivas; dentro de la organización y la sociedad (Maslach, 1976).

La delimitación del concepto de Burnout es dinámica y aún no se encuentra finalizada, en cuanto, diferentes autores realizan aportes que modifican o amplían su definición. A pesar de esta confusión en la definición conceptual del burnout, a partir de la introducción del Maslach Burnout Inventory (MBI) como el instrumento más comúnmente utilizado para su medición en la literatura, se ha superado parcialmente esta dificultad (Maslach & Jackson, 1981).

Este síndrome consiste en tres elementos independientes pero relacionados (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001): Logro personal reducido o autoeficacia reducida: se refiere a los sentimientos de incompetencia y falta de logros personales en el trabajo, despersonalización: representa la dimensión interpersonal y se refiere a respuestas negativas hacia las personas y hacia el propio trabajo y agotamiento emocional que trata

con los sentimientos de frustración, por cansancio físico y emocional en ausencia de recursos.

Múltiples factores se han asociado con la presencia del síndrome de Burnout, pudiendo clasificarlos en factores personales, sociales y organizacionales. Desde el punto de vista organizacional, uno de los aspectos que actualmente cobra relevancia en el estudio de este síndrome es la justicia organizacional.

La justicia organizacional expresa el grado al cual los individuos creen que los resultados que reciben y la forma como son tratados dentro de una organización son justos, equitativos y se encuentran en sincronía con los principios morales y éticos (Cropanzano & Ambrose, 2001), para operacionalizar el constructo de justicia organizacional, esta se ha dividido en tres dimensiones: justicia distributiva que trata sobre la visión del empleado acerca de la rectitud en la distribución de recursos tales como el salario, las recompensas y las promociones. Justicia de los procedimientos que se refiere a las políticas y procedimientos para la toma de decisiones (Leventhal, Karuza, & Fry, 1980), justicia de las interacciones: tratamiento interpersonal recibido por otros (Greenberg, 1993) esta se adopta cuando los tomadores de decisiones tratan a las personas con respeto, sensibilidad y explican a fondo la justificación por la cual se tomó una decisión (Colquitt, 2001).

Algunos autores dividen la justicia interaccional en dos componentes; justicia interpersonal: que refleja el grado de respeto, dignidad y cortesía en que son tratadas las personas, y justicia de la información que se enfoca en la trasmisión de la información sobre la forma, los procedimientos o la distribución de resultados (Colquitt, 2001).

En la literatura existen reportes que analizan la relación entre la justicia organizacional y el síndrome de Burnout de forma directa, considerándolo un estresor en el estricto sentido

de la palabra, mientras que otros analizan a la justicia organizacional como un elemento mediador o moderador en esta relación.

El objetivo de este estudio es analizar sistemáticamente la evidencia científica sobre la relación directa entre el síndrome de Burnout y la justicia organizacional.

Materiales y métodos

Se realizó una búsqueda bibliográfica de artículos científicos originales publicados en idiomas inglés y español, en revistas revisadas por pares, en el periodo entre 2008 y 2018. La estrategia de búsqueda comprendió las bases de datos: Pubmed, Cochrane, ScienceDirect, Scopus y Lilacs. Los términos de búsqueda utilizados fueron: organizational justice, Burnout, procedural justice, burnout syndrome, distributive justice, interactional justice, chronic stress, exhaustion, cynism, profesional efficacy, todos ellos identificados previamente como términos Mesh o sus equivalentes DecS en español, lo que se realizó, ingresando con anterioridad a los diccionarios de términos Mesh para las bases de datos en idioma inglés y al diccionario de los descriptores de ciencias de la salud para el idioma español, y se realizó una búsqueda adicional mediante la revisión de las referencias bibliográficas de los artículos identificados.

Inicialmente, los artículos fueron identificados a través de la búsqueda individual de cada uno de los investigadores, y fueron analizados por dos evaluadores separadamente. Las discrepancias se resolvieron mediante el concepto de un tercer evaluador.

Criterios de inclusión

- 1) Se incluyeron artículos originales, que evaluaran la relación entre la justicia

organizacional y el síndrome de Burnout, en cualquier sector laboral.

- 2) Se incluyeron estudios cuantitativos, de tipo observacional.

Criterios de exclusión

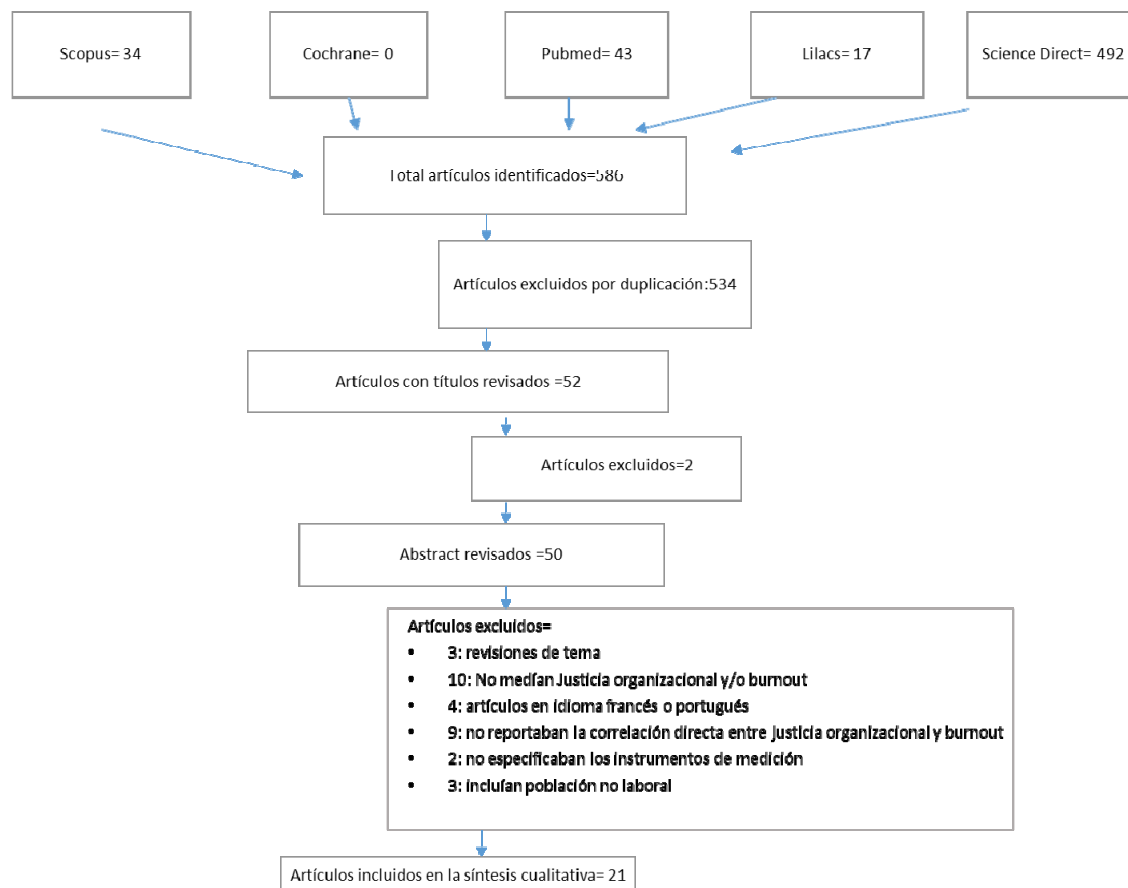
- 1) Se excluyeron artículos que además de población trabajadora incluyeran estudiantes o practicantes.
- 2) Se excluyeron los artículos que no reportaran los instrumentos utilizados para la medición del burnout o de la justicia organizacional.
- 3) Así como aquellas investigaciones en las que no se evaluara o reportara la correlación directa entre estas dos variables.
- 4) Se excluyeron resúmenes de presentaciones en conferencias o congresos.

Resultados

La estrategia de búsqueda utilizada identificó un total de 586 artículos; 534 de ellos se excluyeron por duplicación, posteriormente se revisaron 52 títulos, de los que fueron eliminados los estudios que a pesar de que incluían dentro de su título los términos de búsqueda, no tenían como objetivo principal medir esta correlación. (Figura 1).

Posteriormente, se revisaron 50 abstracts y se excluyeron 30 artículos por ser revisiones de tema, no reportar una medición del síndrome de burnout o de la justicia organizacional a través de un instrumento, estar en un idioma diferente al inglés o español, no reportar la correlación directa entre burnout y justicia organizacional, no especificar el instrumento de medición utilizado o incluir población no laboral. (Figura 1).

Figura N° 1. Diagrama Prisma de la selección de artículos



Fuente: Elaboración propia. Año 2019.

Características de los estudios

En la totalidad de los 21 artículos seleccionados, tanto la medición del síndrome de burnout como de la justicia organizacional se realizó con cuestionarios validados y estandarizados.

Para la medición del burnout, 13 de los 21 estudios incluidos en la revisión utilizan el MBI en su versión general, como instrumento para la medición del burnout, en su versión completa o en alguna de sus dimensiones, dos estudios utilizan el Copenhagen Burnout Inventory, y otros en menor número utilizan el Oldenburg Burnout Inventory, la escala de Shirom y Melamed, Clarke y un

estudio utiliza un cuestionario para la medición del burnout diseñado exclusivamente para los managers de construcción, validado previamente.

La mayoría de los estudios que utilizaron el MBI para la medición del burnout recurren a la estructura tridimensional del síndrome, y otros en menor número miden dos dimensiones, consistente con algunos reportes que sintetizan evidencia acerca de que una estructura bifactorial es suficiente (Hultell & Gustavsson, 2019), incluso algunos utilizan una solución unifactorial midiendo desgaste emocional debido a sus buenas propiedades psicométricas (Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski, & Silber, 2002). (Tabla 1).

Tabla 1. Características y resultados de los estudios incluidos

Autor	Población	Instrumento de medición	Instrumento de medición de justicia	Correlaciones		
				Justicia distributiva	Justicia procedimental	Justicia interaccional
(Aghaei, Moshiri, & Shahrbania, 2012)	Empleados de oficina de deporte y juventud en Irán n=117	MBI	Cuestionario de justicia organizacional de Chester y Todd	negativa con burnout r=-0.084	negativa con burnout r=-0.277	negativa con burnout r=-0.165
(Andela & Truchot, 2017)	Docentes de secundaria de Francia y Alemania. n=93 docentes de Alemania y n=89 docentes de Francia	MBI	Justicia distributiva: Método de Shaufeli Justicia procedimental: escala de Leventhal ajustada al contexto docente	Relacionada negativamente con desgaste emocional -0.40 para Alemania -0.33 para Francia despersonalización -0.37 para Alemania -0.36 para Francia	Relacionada negativamente con desgaste emocional -0.37 para Alemania -0.33 para Francia despersonalización -0.36 para Alemania -0.24 para Francia	No reportada
(Bakri & Ali, 2015)	Enfermeras de hospitales privados n=223	MBI-GS	Escala de Shaufeli y Leiter	r=-0.38, entre la presencia de burnout y la percepción de justicia		
(Bauwens, Audenaert, Huisman, & Decramer, 2017)	Empleados académicos de una Universidad en Bélgica n=532	Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), Demeroutti et al	Escala de Justicia de Colquitt et al	Relacionada negativamente con: desgaste emocional b= -0.277 falta de compromiso en el trabajo r= -0.321	Relacionada negativamente con: desgaste emocional b= -0.324 falta de compromiso en el trabajo r= -0.374	Relacionada negativamente con: desgaste emocional -0.244 falta de compromiso en el trabajo r= -0.406
(Cohen & Diamant, 2017)	Docentes en Israel n=210	15 ítems de la escala de Maslash	Escala de Moorman	Relacionada negativamente con burnout -0.50	Relacionada negativamente con burnout -0.35	No reportada
(Dishon-Berkovits, 2017)	Profesionales en tecnología de la información n=90	MBI-General survey	Escala de Colquitt	negativa con despersonalización: r= -0.12, desgaste emocional= -0.43		
(Suganthi & Divya, 2018)	Empleados de compañía tecnológica n=379	Escala de Broome et al	Escala de Niehoff & Moorman	negativa con síndrome de Burnout: -0.271		
(Liljgren & Ekberg, 2008)	Servidores civiles suecos n=662	Copenhagen Burnout Inventory, CBI	Tres diferentes escalas para cada una de las dimensiones de justicia	Relacionada negativamente con burnout = -0.39	Relacionada negativamente con burnout = -0.39	Relacionada negativamente con burnout = -0.36
(Gillet, Fouquereau, Huyghebaert & Colombat, 2015)	Empleados de compañías francesas n=521	Shirom-Melamed Burnout Measure. Burnout medido como fatiga	Escala de justicia procedimental de Colquitt	No reportada	Relacionada negativamente con burnout r= -0.18	No reportada
(X.-P. Wang, Jin & Zhang, 2015)	Internos médicos n=135	MBI-GS	Cuestionario de Marshfiel de Justicia organizacional	Relacionada negativamente con: desgaste emocional r= -0.218, despersonalización r= -0.273 logro personal disminuido r= -0.009	No reportada	No reportada

Tabla 1. Características y resultados de los estudios incluidos (Cont)

Autor	Población	Instrumento de medición	Instrumento de medición de justicia	Correlaciones		
				Justicia distributiva	Justicia procedimental	Justicia interaccional
(Karakuş, Üstüner & Toprak, 2014)	Inspectores de educación n=350	MBI	Organizational justice scale Niehoff & Moorman	Justicia organizacional se relaciona negativamente con Burnout r= -0.17		
(Lambert et al., 2010)	Empleados de una prisión de máxima seguridad n=200	7 ítems del MBI	Escala de Priece and Muller de justicia distributiva. 7 ítems de las escalas de Saylos y Wright, Tang y Sarsfield	Relacionada negativamente con burnout r= -0.018	Relacionada negativamente con burnout r= -0.43	No reportada
(Li, 2014)	Profesores en universidades chinas n=435	MBI	Escala de Justicia Organizacional de Colquitt	Relacionada negativamente con desgaste emocional r= -0.43 Relacionada negativamente con despersonalización r= -0.32 Relacionada positiva con logro personal r= 0.35	Relacionada negativamente con desgaste emocional r= -0.25, Relacionada negativamente con despersonalización r= -0.16, Relacionada positiva con logro personal r=0.11	Relacionada negativamente con desgaste emocional r= -0.57 Relacionada negativamente con despersonalización r= -0.48 Relacionada positiva con logro personal r=0.54
(Liljegren & Ekberg, 2009)	Empleados oficiales suecos n=428	Copenhagen BurnoutInventory, CBI	Tres diferentes instrumentos para cada una de las dimensiones de justicia.	negativa con burnout r=-0.15	negativa con burnout r= -0.25	negativa con burnout r= -0.15
(Loerbroks et al., 2014)	Docentes de escuelas primarias de la China n=436	Subescala de desgaste emocional del MBI	Cuestionario modificado de Moorman	Fuerte asociación entre justicia organizacional y burnout OR = 1.77 (1.41, 2.22)		
(Moliner, Martínez-Tur, Ramos, Peiro & Cropanzano, 2008)	Empleados del sector español de servicios n=317	MBI-GS	Escala basada en los conceptos de Moorman & Schminke	no significativa	negativa con burnout r= -0.47	negativa con burnout r= -0.22
(Roczniewska, Retowski & Higgins, 2018)	Empleados de diferentes compañías en Polonia, n=300	Oldenburg Burnout Inventory	Subescala de justicia procedimental de Colquitt	No medida	Correlación negativa con: desgaste emocional r= -0.27, rompimiento del compromiso r= -0.29	No medida
(Safari, TamiziFar & Jannati, 2012)	Empleados administrativos de una universidad n=150	Escala de Burnout de Clarke	Escala de Priece & Mueller de justicia distributiva, Escala de Moorman de Justicia procedimental e interaccional	negativa con burnout r= -0.394		
(Shkoler & Tziner, 2017)	Trabajadores de varias organizaciones n=243	MBI	Escala de Niehoff & Moorman	negativa con burnout: r= -0.58		

Tabla 1. Características y resultados de los estudios incluidos (Cont)

Autor	Población	Instrumento de medición	Instrumento de medición de justicia	Correlaciones		
				Justicia distributiva	Justicia procedimental	Justicia interaccional
(Vaamonde, Omar, & Salessi, 2018)	Muestra multi-ocupacional de empleados argentinos n=408	MBI	Escala de justicia organizacional de Colquitt	negativa con burnout r= -0.47	negativa con burnout r= -0.51	negativa con burnout r= -0.47 para justicia interpersonal -0.48
(F. Yang, Li, Zhu, Li & Wu, 2017)	Managers en de proyectos de construcción n=599	Job burnout para managers de proyectos de construcción	Escala de justicia organizacional de Colquitt	negativa con cada dimensión de burnout	negativa con cada dimensión de burnout	negativa con cada dimensión de burnout

Fuente: Elaboración propia. Año 2019.

Con respecto a la medición de justicia organizacional, la escala de Colquitt es el instrumento más ampliamente utilizado en los artículos seleccionados, seguido del cuestionario de Moorman, Shaufeli, Leventhal, Marshfiel, Priece & Mueller. Es notorio en los artículos seleccionados como las dimensiones distributiva y procedimental de la justicia son las medidas y reportadas con mayor frecuencia, no así la justicia interaccional. (Tabla 1).

Correlación entre justicia distributiva y burnout

Las poblaciones laborales en que se realizaron los estudios seleccionados son bastante diversas. En su mayor proporción, los estudios seleccionados fueron ejecutados en docentes y personal académico de universidades, y ya en menor frecuencia empleados del sector salud, de empresas tecnológicas, del servicio civil, penitenciarias y construcción.

De la totalidad de estudios que analizan esta correlación en forma separada de las demás dimensiones de justicia, todos con excepción de un artículo, encuentran que la percepción de justicia en la distribución de los resultados se relaciona negativamente con las dimensiones del Burnout y con el síndrome visto de forma global.

Por lo general, entre la justicia distributiva y el Burnout se observa una correlación más fuerte que con las demás dimensiones de justicia. En los estudios que analizan la correlación global entre la justicia organizacional y el síndrome de Burnout, sin hacer separación entre los componentes de la escala de justicia organizacional, se puede observar que la magnitud de la correlación oscila entre -0.17 y -0.58, indicando que estas dos variables pudieran estar relacionadas en la mayoría de casos, en una forma moderada o fuerte. (Tabla 1).

Correlación entre justicia procedimental y burnout

La percepción de justicia en el proceso de toma de decisiones también se correlacionó de forma negativa con el síndrome de burnout y con todas sus dimensiones. Uno de los artículos seleccionados no reporta la correlación, mientras que siete de ellos reportan la asociación global entre la justicia organizacional y el síndrome de burnout. Cuando se analiza en forma global, la correlación entre el síndrome de burnout y la justicia procedimental tuvo una gran variabilidad entre los estudios, con correlaciones tan bajas como de -0.18 reportado en empleados de compañías francesas y tan alto como de -0.51 encontrada en una muestra multi ocupacional de

trabajadores argentinos. Con respecto a las dimensiones del burnout estudiadas en forma separada, se encontró que existe una correlación más fuerte entre la dimensión de desgaste emocional y este componente de la justicia organizacional, con valores que varían entre -0.25 y -0.37, lo que indica una correlación moderada en todos los estudios que la reportaron. (Tabla 1).

Correlación entre justicia interaccional y burnout

La dimensión de la justicia menos medida o reportada es aquella referente a la equidad y respeto en el tratamiento interpersonal, sin embargo, se observa en aquellos estudios que la miden, que su asociación es negativa con el Burnout en general o con sus dimensiones y este hallazgo es consistente entre los estudios. Solo uno de los artículos seleccionados hace una clara diferenciación y presenta resultados desagregados en los dos componentes de la justicia interaccional; interpersonal y de la información. Cuando se analiza en forma global la correlación entre el síndrome de burnout y la justicia interaccional se evidencia que esta varía entre -0.16 y -0.36, siendo observada la mayor correlación para los trabajadores del servicio civil de Suecia. El desgaste emocional también se correlacionó negativamente con la percepción de justicia interaccional, también con valores heterogéneos entre los estudios (-0.15 a -0.57), lo que indica relaciones moderadas o fuertes entre estos dos constructos. La mayor correlación entre el desgaste emocional y la justicia interaccional fue reportado en el estudio de Li (2014), realizado en docentes de diferentes universidades en la China. (Tabla 1).

La despersonalización también se correlaciona negativamente con la justicia interaccional, solamente reportada en un estudio ($r=-0.48$). Con el logro personal se evidenció una correlación positiva y fuerte $r=0.54$. El único estudio que refiere separadamente la relación entre

el síndrome de burnout y la justicia interpersonal e interaccional separadamente, reporta correlaciones moderadas y de magnitud cercana entre estas y el síndrome de Burnout en forma global (-0.47 y -0.48 respectivamente). (Tabla 1).

Discusión

El objetivo de esta revisión es presentar el panorama con respecto a la relación entre la justicia organizacional y el síndrome de Burnout, en diversas poblaciones laborales, analizado de forma sistemática. La percepción de injusticia dentro de las organizaciones se considera como un estresor, de la misma forma en que actúa por ejemplo una sobrecarga de trabajo o el ruido (Cropanzano, 2005). Esta relación entre estrés y justicia organizacional se ha estudiado desde tres perspectivas diferentes; una de ellas considera a la percepción de injusticia organizacional como un estresor por sí mismo, es decir, que su sola presencia puede desencadenar estrés y predecir algunas consecuencias psicológicas para el individuo, por ejemplo el ausentismo laboral (De Boer, Bakker, Syroit, & Schaufeli, 2002).

Otra perspectiva considera que la justicia organizacional puede actuar como mediadora en el proceso de estrés laboral (Cropanzano R., 2005), esta perspectiva enfatiza en las evaluaciones o valoraciones personales que realiza un individuo sobre las actuaciones justas o injustas en su lugar de trabajo. Una tercera perspectiva de esta relación considera que la justicia organizacional actúa como moderadora en el proceso del estrés laboral, argumentando que la percepción de injusticia puede potenciar el efecto de los estresores y lograr que estos tengan mayores consecuencias negativas (Elovainio, Kivimäki, & Vahtera, 2002; Wang, Lu, & Siu, 2015). Esta revisión sistemática se enmarca dentro de la perspectiva que considera a la percepción de injusticia como un estresor por sí mismo, es por esto que uno de nuestros criterios de selección de los artículos era que el estudio proporcionara una

medición del efecto directo de la justicia organizacional sobre la presencia del síndrome de burnout.

Con respecto a la justicia distributiva se pudo evidenciar que en la mayoría de los artículos se observó una correlación negativa y significativa con todas las dimensiones del burnout y con la presencia del síndrome evaluado de forma global. Solamente un estudio (Moliner, Martínez-Tur, Ramos, Peiro, & Cropanzano, 2008) refiere que la correlación entre el síndrome de burnout y la percepción de justicia distributiva no presentó significancia estadística, argumentando los autores que posiblemente esta falta de significancia se debe a que la dimensión distributiva de la justicia es una de las menos interpretables por sí misma, dado que requiere que las personas necesiten información sobre la distribución de los resultados de los demás para poder elaborar un criterio de justicia o injusticia en esa asignación.

La satisfacción laboral, definida como el juicio evaluativo que un individuo realiza sobre su propio trabajo o situación laboral (Weiss, 2002), ha sido identificado como una actitud clave que desemboca en ciertos comportamientos organizacionales, tales como la productividad, el ausentismo y las intenciones de abandonar el trabajo (Judge & Ilies, 2004). Este juicio evaluativo ha sido asociado positivamente con la percepción de justicia distributiva, y se encuentra mediado por la influencia del tratamiento interpersonal recibido diariamente, de forma tal que cuando los empleados perciben injusticia distributiva se tornan más sensibles al tratamiento interpersonal, sin embargo, cuando este tratamiento personal es positivo, esto podría en ellos mitigar los resultados de la percepción de una baja justicia distributiva (Loi, Yang, & Diefendorff, 2009).

La justicia procedimental, siendo quizás la dimensión que marca una diferencia entre los modelos explicativos del estrés y la injusticia organizacional como estresora, también es una

dimensión que la mayoría de los estudios abordan y correlacionan con el burnout. Además de la correlación negativa con el síndrome de burnout, la justicia procedimental también se ha relacionado con el distrés psicológico, una entidad caracterizada como un estado psicológico de dolor, ansiedad y depresión (Ilfeld, 1976). El distrés psicológico guarda grandes similitudes con el síndrome de burnout, sin embargo, un individuo que experimente burnout puede sentirse feliz y productivo en otras esferas de su vida (Bakker, Schaufeli, Demerouti, & Janssen, 2000), a diferencia del individuo que experimenta distrés psicológico (Maslach et al., 2001).

Igualmente las percepciones de justicia procedimental se relacionan con actitudes tales como la satisfacción laboral (Masterson, Lewis, Goldman, & Taylor, 2000), el compromiso con la organización (Folger & Greenberg, 1985) y las intenciones de abandonarla (Ambrose & Cropanzano, 2003). En la literatura al respecto de la justicia procedimental, Ambrose & Schminke (2003) proponen que las organizaciones pueden potenciar la percepción de justicia procedimental en sus empleados delineando políticas formales que aporten en forma detallada la forma en la que los resultados va a ser determinada (Rhoades & Eisenberger, 2002).

La justicia interaccional o relacional también se encontró correlacionada negativamente con la presencia del síndrome de burnout o algunas de sus dimensiones, dependiendo del estudio. Un estudio de yang et al argumenta que la injusticia interaccional envía las señales más claras y directas de rechazo y devaluación de un jefe hacia el trabajador (L.-Q. Yang, Bauer, Johnson, Groer, & Salomon, 2013). Existen estudios además en donde se observa que existe una relación entre una baja percepción de justicia interaccional con unas cifras más altas de incapacidad médica y con lo que se denomina comportamiento de retiro de la organización, materializado en periodos de ausencias más cortas pero más frecuentes y con afectaciones más serias

a la salud lo que incrementa también el riesgo de episodios de mayor duración de las ausencias (Elovainio, Kivimäki, & Vahtera, 2002; Elovainio, Van den Bos, Linna, Kivimaki, Ala-Mursula, Pentti, & Vahtera, 2005; Leineweber, Bernhard-Oettel, Peristera, Eib, Nyberg, & Westerlund, 2017).

Este componente de la justicia organizacional también ha sido visto como un factor modulador en la relación entre la justicia distributiva y procedimental y el comportamiento organizacional, esto debido a que la experiencia personal de justicia interaccional puede modificar la reacción que tiene un trabajador con respecto a las decisiones de distribución de esfuerzos o recompensas (Afari, 2014).

Algunas limitaciones de esta revisión deben ser tenidas en cuenta; no todos los instrumentos de justicia organizacional miden de forma desagregada por dimensiones su correlación con el síndrome de burnout. Hasta el conocimiento de las autoras, solo uno de los artículos incluidos hace la separación de la justicia interaccional en sus dos componentes: justicia interpersonal y justicia de la interacción, con lo que permanece un vacío en el conocimiento de su relación con el agotamiento emocional, la despersonalización y el logro personal disminuido.

En la búsqueda de información realizada no se encontraron estudios realizados en población trabajadora de Suramérica, con excepción de estudio realizado en Brasil (Sousa & Mendonça, 2009), publicado en idioma portugués, razón por la cual no fue incluido dentro de la revisión.

Conclusiones

En conclusión, se observa que la asociación negativa entre la percepción de justicia organizacional y la presencia del síndrome de burnout se mantiene consistente entre los artículos analizados.

A pesar de que el síndrome de burnout es un evento ampliamente estudiado en la literatura científica, existen aún discrepancias en varias de sus características. Existe literatura científica que apoya el hecho de que este síndrome es de naturaleza tridimensional, mientras que otros estudios apoyan la idea de que solo existen dos dimensiones del mismo. Otra discrepancia se trata acerca de su solapamiento con la depresión, con la que comparte signos y síntomas similares, y por lo último, aún existe controversia acerca de los factores relacionados con el síndrome, convirtiéndolo en una entidad compleja. Los factores más estudiados se basan en la carga laboral y en las características de la tarea, sin embargo, existen otros factores que actúan en un nivel superior, como la justicia organizacional, que han cobrado un interés reciente en la comunidad científica.

Es importante que dentro de las intervenciones encaminadas a la reducción del burnout se amplíe el panorama de los factores a ser modificados y se incluya a la justicia organizacional dentro de ellos. Para lograr una mayor percepción de justicia por parte de los trabajadores, es necesario que a nivel organizacional se ajusten todos los procedimientos que se llevan a cabo en el lugar de trabajo; desde la selección de los nuevos empleados, las evaluaciones de desempeño, la distribución de las recompensas, los castigos o penalidades y finalmente los despidos.

Lo anterior tendría repercusiones sobre eventos negativos como el estrés laboral y el síndrome de burnout, logrando posiblemente una disminución de su frecuencia. Como recomendación según los resultados de la presente revisión, se sugiere realizar intervenciones en donde el trabajador sea una parte esencial de las recompensas que se otorgan y de los procedimientos que deben llevarse a cabo para la distribución de dichas recompensas.

Referencias Bibliográficas

- Afari A, T., Hossam. (2014). Procedural And Distributive Justice As Mediators Of The Relationship Between Interactional Justice And Work Outcomes: An Empirical Study Of The UAE Public Health Care Sector. *Journal of Applied Business Research*, 30(4), 1091-1108. doi: 10.19030/jabr.v30i4.8657
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987-1993. doi: 10.1001/jama.288.16.1987
- Ambrose, M. L., & Cropanzano, R. (2003). A longitudinal analysis of organizational fairness: an examination of reactions to tenure and promotion decisions. *J Appl Psychol*, 88(2), 266-275.
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *J Appl Psychol*, 88(2), 295-305.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W., Demerouti, E., & Janssen, P. P. M. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(3), 247-268. doi: 10.1080/10615800008415727
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *J Appl Psychol*, 86(3), 386-400.
- Cropanzano, R., & Ambrose, M. (2001). Procedural and distributive justice are more similar than you think: A monistic perspective and a research agenda. In R. C. Jerald Greenberg (Ed.), *Advances in Organizational Justice* (pp. 119-151). California.
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Benson, L. (2005). Organizational Justice. In J. Barling, K. Kelloway & M. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 63-88). Beverly Hills, CA: Sage.
- De Boer, E., Bakker, A., Syroit, J., & Schaufeli, W. (2002). Unfairness at work as a predictor of absence. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 181-197. doi: 10.1002/job.135
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92(1), 105-108. doi: 10.2105/AJPH.92.1.105
- Elovainio, M., Van den Bos, K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Soc Sci Med*, 61(12), 2501-2512. doi: 10.1016/j.socscimed.2005.04.046
- Folger, R., & Greenberg, J. (1985). Procedural justice: An interpretive analysis of personnel systems. *Research in personnel and human resources management*, 3(1), 141-183.
- Freudenberger H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management* (pp. 79-103). Hillsdale.
- Hultell, D., & Gustavsson, P. (2019). Manual of the Scale of work engagement and burnout (SWEBO). In K. Institute (Ed.), *Sweden* (pp. 1-22).
- Ilfeld, F. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological Reports*, 39(3), 1215-1228. doi: 10.2466/pr0.1976.39.3f.1215
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and at home. *J Appl Psychol*, 89(4), 661-673. doi: 10.1037/0021-9010.89.4.661

- Leineweber, C., Bernhard-Oettel, C., Peristera, P., Eib, C., Nyberg, A., & Westerlund, H. (2017). Interactional justice at work is related to sickness absence: a study using repeated measures in the Swedish working population. *BMC Public Health*, *17*(1), 912-912. doi: 10.1186/s12889-017-4899-y
- Leventhal, G., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond Fairness A Theory of Allocation Preferences. Justice and Social Interaction *Justice and Social Interaction* (Vol. 3, pp. 167-218). New York: Springer-Verlag.
- Li, Y. (2014). Building affective commitment to organization among Chinese university teachers: The roles of organizational justice and job burnout. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, *26*(2), 135-152. doi: 10.1007/s11092-014-9192-3
- Loi, R., Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). Four-factor justice and daily job satisfaction: a multilevel investigation. *J Appl Psychol*, *94*(3), 770-781. doi: 10.1037/a0015714
- Maslach C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, *9*.
- Maslach C, & Jackson SE. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, *2*, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol*, *52*, 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal*, *43*(4), 738-748. doi: 10.5465/1556364
- Menzies, I. E. P. (1960). A Case-Study in the Functioning of Social Systems as a Defence against Anxiety: A Report on a Study of the Nursing Service of a General Hospital. *Human Relations*, *13*(2), 95-121. doi: 10.1177/001872676001300201
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., Peiro, J., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology - EUR J WORK ORGAN PSYCHOL*, *17*(3), 327-348. doi: 10.1080/13594320701743616
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *J Appl Psychol*, *87*(4), 698-714.
- Sousa, I. F. D., & Mendonça, H. (2009). Burnout em professores universitários: impacto de percepções de justiça e comprometimento afetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *25*, 499-508.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *J Appl Psychol*, *100*(4), 1249-1258. doi: 10.1037/a0038330
- Wang, X.-P., Jin, W.-M., & Zhang, Y. (2015). Job burnout and organizational justice among medical interns in Shanghai, People's Republic of China. *Advances in Medical Education and Practice*, *6*, 539-544. doi: 10.2147/AMEP.S88953
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, *12*(2), 173-194.
- Yang, F., Li, X., Zhu, Y., Li, Y., & Wu, C. (2017). Job burnout of construction project managers in China: A cross-sectional analysis. *International Journal of Project Management*, *35*(7), 1272-1287. doi: 10.1016/j.ijproman.2017.06.005
- Yang, L.-Q., Bauer, J., Johnson, R., Groer, M., & Salomon, K. (2013). Physiological Mechanisms That Underlie the Effects of Interactional Unfairness on Deviant Behavior: The Role of Cortisol Activity. *J Appl Psychol*, *99*(2), 310-321. doi: 10.1037/a0034413.

Fecha de recepción: 14 de octubre de 2019

Fecha de aceptación: 28 de noviembre de 2019