



**UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Trabajo de fin de carrera titulado:

Síndrome de Burnout en el Ámbito Empresarial: Impacto y Estrategias de Intervención en las Organizaciones, Trabajo final de Grado

Realizado por:

Camilo Ignacio Flores Aldaz

Director:

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

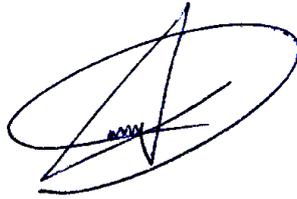
Como requisito para la obtención del título:

Licenciatura en Psicología

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Camilo Ignacio Flores Aldaz con cédula de identidad 1725042392, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, no ha sido previamente presentado por ningún grado a calificación profesional y que se ha procesado debidamente la información utilizada en las referencias bibliográficas incluidas en el presente documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a este trabajo a la **UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK**, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Camilo Ignacio Flores Aldaz

C.C. 1725042392

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

Síndrome de Burnout en el Ámbito Empresarial: Impacto y Estrategias de
Intervención en las Organizaciones, Trabajo final de Grado

Realizado por:

Camilo Ignacio Flores Aldaz

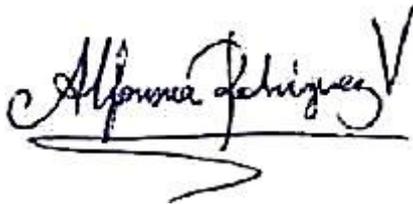
Como un requisito para la Obtención del Título de:

Licenciatura en Psicología

Ha sido orientado por el docente

Alfonsina Isabel Rodríguez Vásquez

Quien considera que forma parte de un trabajo original de su autor

A handwritten signature in black ink, reading "Alfonsina Rodríguez V". The signature is written in a cursive style with a long, sweeping underline that extends to the right.

M.S.c. Alfonsina Rodríguez

DOCENTES INFORMANTES:

Después de revisar el trabajo de investigación presentado. Los docentes informantes lo han calificado como apto para su defensa oral frente a un tribunal examinador.



Firmado electrónicamente por:
**GABRIELA ANDREA
LLANOS ROMAN**

Gabriela Andrea Llanos Román



Firmado electrónicamente por:
**ARIELA DENISE ORBEA
CEVALLOS**

Ariela Denise Orbea Cevallos

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

Camilo Ignacio Flores Aldaz

C.C. 1725042392

Artículo de tesis

Síndrome de Burnout en el Ámbito Empresarial: Impacto y Estrategias de Intervención en las Organizaciones, Trabajo final de Grado

Camilo Ignacio Flores Aldaz 1, Alfonsina Rodríguez 2 (Tutor) and Gabriela Llanos 3 (Tutor)

¹Pregrado en Psicología (Online) , Fac, Ciencias de la salud; camilo.flores@uisek.edu.ec

²Alfonsina Rodríguez 2; alfonsina.rodriguez@uisek.edu.ec

³ Gabriela Llanos 2; Gabriela.llanos@uisek.edu.ec

* Autor de Correspondencia: camilo.flores@uisek.edu.ec ; Tel.: +593 0984610503

Resumen: El síndrome de burnout en el ámbito empresarial es una condición de agotamiento físico, mental y emocional causada por el estrés laboral crónico, afectando la productividad y el bienestar de los empleados. Factores como la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad de roles, la toxicidad organizacional y la falta de apoyo han agravado esta problemática, especialmente tras la pandemia de COVID-19. Para analizar sus causas y estrategias de intervención, se realizó una revisión sistemática basada en la metodología PRISMA, recopilando 15 estudios de bases de datos científicas como PubMed y Scopus. Los resultados evidenciaron que el burnout está vinculado a la rotación laboral, la disminución en la calidad del trabajo y problemas de salud mental, identificándose estrategias clave para su prevención, como la promoción de hábitos saludables, el ajuste del teletrabajo y el uso de herramientas psicológicas como la terapia cognitivo-conductual. También se destacó la importancia del modelo de demandas y recursos laborales para detectar riesgos y aplicar medidas preventivas. Se concluye que abordar el burnout requiere un enfoque integral que combine estrategias individuales y organizacionales, promoviendo entornos laborales saludables y sostenibles. Además, se recomienda que futuras investigaciones exploren el papel de la cultura organizacional y el uso de tecnologías para su monitoreo y prevención.

Palabras Clave: Bienestar laboral, Agotamiento emocional, Estrés laboral

Abstract: Burnout syndrome in the business environment is a condition of physical, mental and emotional exhaustion caused by chronic work stress, affecting the productivity and well-being of employees. Factors such as work overload, role ambiguity, organizational toxicity and lack of support have aggravated this problem, especially after the COVID-19 pandemic. To analyze its causes and intervention strategies, a systematic review based on PRISMA methodology was carried out, compiling 15 studies from scientific databases such as PubMed and Scopus. The results showed that burnout is linked to job rotation, a decrease in the quality of work and mental health problems, identifying key strategies for its prevention, such as the promotion of healthy habits, the adjustment of telework and the use of psychological tools such as cognitive-behavioral therapy. The importance of the model of labor demands and resources to detect risks and apply preventive measures was also highlighted. It is concluded that addressing burnout requires a comprehensive approach that combines individual and organizational strategies, promoting healthy and sustainable work environments. In addition, it is recommended that future research should explore the role of organizational culture and the use of technologies for monitoring and prevention.

Keywords: Occupational well-being, Emotional exhaustion, Work stress

1. Introducción

El síndrome de burnout, se define como condición de fatiga física, mental, y emocional, en la cual ha presentado una dificultad creciente en el ámbito empresarial, precisamente porque el burnout está relacionado con el estrés laboral, de tal forma que las organizaciones tienen que batallar con ambientes laborales más estrictos; de esta manera aparece la necesidad de entender cuáles son las causas principales que generan el burnout y cuál es su efecto en el rendimiento laboral como también en el bienestar de los empleados, de esta manera algunas de las principales causas que genera el burnout es la carga excesiva de trabajo, falta de control o manejo al realizar sus tareas, ausencia de apoyo organizacional, la falta de claridad de los roles que le toca a cada empleado; estas características mencionadas provocan que los empleados se encuentren en un entorno donde existe niveles de estrés y decepción altos, perjudicando su salud mental y su rendimiento dentro de una empresa (Shanafelt et al., 2015).

La importancia de conocer esta problemática que un entorno organizacional se basa en sus consecuencias desfavorables para los empleados y para también la empresa; investigaciones recientes ha evidenciado que el burnout **está** vinculado con altas incidencias de no asistir al trabajo, disminución de la calidad de trabajo y remplazo de empleados constantes, adicionalmente que los empleado tiene que coexistir con una fatiga emocional prolongada lo que puede pueden originar varios problemas de salud como lo puede ser: depresión, ansiedad y enfermedades físicas vinculadas al estrés (Salvagioni et al., 2017).

En relación a esta situación, es recomendable que las empresas lleven a cabo una estrategia para intervenir y disminuir los elementos de amenaza vinculados en el burnout, de tal forma que las empresas podrían implementar un programa que este enfocado en crear o fomentar un ambiente laboral **más** saludable, como también distribuir la carga equitativa de trabajo entre los empleados o incluso crear un centro de apoyo psicológico para los empleados; ya que se ha evidenciado que crear estos centros psicólogos ha sido muy efectivo para prevenir y reducir el burnout; por lo tanto, estas iniciativas ayudan a mejorar el bienestar de los empleados, lo cual se ve reflejado en la productividad de la empresa de manera muy satisfactoria (Sanhueza et al., 2017).

Esta revisión sistemática tiene la finalidad de responder la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las principales causas del síndrome de burnout en el ámbito empresarial y qué estrategias de intervención pueden implementarse para prevenir y reducir su impacto en la productividad y el bienestar de los empleados? De esta manera se elaborará un análisis profundo y detallado de las causas que genera el burnout y cuáles serían las estrategias avaladas con evidencias que son eficaces para reducir esta problemática en las empresas.

1.2. Planteamiento del problema

En el entorno empresarial, el síndrome de burnout se ha convertido en una preocupación creciente, de tal forma que está afectando tanto el bienestar de los empleados como la productividad empresa; según una investigación realizado por la Trougakos, Chawla y McCarthy (2020), aproximadamente el 79% de los trabajadores experimentan estrés laboral de manera constante y un 40% reporta síntomas de burnout; esta problemática se ha empeorado por factores como la sobrecarga laboral y un ambiente de trabajo demasiado demandante. Estas condiciones generan niveles altos de estrés, lo que puede derivar en fatiga emocional, despersonalización y una reducción en la calidad del trabajo; por lo tanto, aún no está claro cuáles son los factores desencadenantes más graves dentro del contexto empresarial, ni cuales son las estrategias más efectivas para prevenir o disminuir sus efectos de manera progresiva (Salvagioni et al., 2017).

El impacto del burnout no solo afecta la salud mental de los empleados, sino que también tiene un efecto negativo para las empresas, de esta manera se evidencia que las empresas con niveles altos de burnout enfrentan pérdidas de productividad estimadas en 500,000 millones de dólares al año en Estados Unidos; los empleados que experimentan burnout tienen un 63% más de probabilidades de buscar nuevas oportunidades laborales, lo que afecta al desarrollo de las empresas; la pandemia de COVID-19 también ha sido un desencadenante que la problemática del burnout se incrementa de manera considerable durante los últimos años lo se refleja que los trabajadores a nivel mundial con un porcentaje del 57% experimentó un incremento en el estrés laboral durante la pandemia, y el 32% reportó un deterioro en su salud mental. Estas cifras subrayan la necesidad de investigar las causas del burnout en el ámbito empresarial y desarrollar o elaborar estrategias

de intervención que no solo disminuya su impacto, sino que también se incentive a crear un ambiente laboral más saludable y productivo (Schaufeli et al., 2020).

1.3. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las principales causas del síndrome de burnout en el ámbito empresarial y qué estrategias de intervención pueden implementarse para prevenir y reducir sus consecuencias en la productividad y el bienestar de los empleados?

2. Objetivo general y específico

2.1. Objetivo general: Analizar el síndrome de burnout en el ámbito empresarial, su impacto en la productividad y el bienestar de los empleados, y proponer estrategias de intervención que permitan prevenir y mitigar sus efectos dentro de las organizaciones.

2.2. Objetivos específicos: 1. Identificar los factores psicosociales laborales y extralaborales que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en los empleados de empresas. 2. Examinar las principales consecuencias físicas, emocionales, psicológicas y conductuales del burnout en los trabajadores afectados. 3. Analizar diferentes estrategias de intervención y prevención utilizadas en el ámbito empresarial para prevenir y reducir los efectos del burnout.

3. Justificación

La importancia de abordar este tema es por la razón que el burnout se ha incrementado después de la pandemia del Covid-19, además la crisis sanitaria ha hecho que los niveles de estrés se aumente de manera considerable y que a su vez el burnout se ha desplazado a varios sectores laborales, como lo es el sector empresarial; por otra parte, la fatiga profesional no solo afecta a personas que estén vinculadas con la atención y el cuidado de personas como se idealizaba inicialmente sobre el burnout, sino que el burnout también afecta a empleados de todos los sectores laborales, por ejemplo a áreas de trabajos ejecutivos o también áreas administrativas; de esta manera que la organización mundial de la salud a catalogado que el burnout es una enfermedad ocupacional y la ha puesto en una nueva clasificación internación de enfermedades en el CIE-11 (MDPI, 2022).

Con respecto al burnout, en estudios recientes se ha podido evidenciar que el burnout afecta a la mayoría de empleados dentro de una empresa, de esta manera que tanto a los empleados como también a sus jefes o incluso al presidente de una empresa tiene o podría estar lidiando con el burnout; de tal forma que este síndrome afecta de manera drástica una empresa generando un deterioro en el rendimiento laboral, lo cual afecta los trabajadores y a productividad de la empresa; por consiguiente es necesario y prioritario que en las empresas lleven a cabo estrategias de prevención e intervención destinadas al mejoramiento del bienestar psicológico de los empleados, y por consecuencia no solo mejoraran las vidas de estas personas sino que se verá reflejado en la productividad y resultados de la empresa (PLOS ONE, 2017).

Por otra parte, al hablar de intervención la psicología organizacional ha presentado varias estrategias para disminuir las consecuencias y los efectos del burnout, algunas de las estrategias que son relevantes para actuar ante este síndrome son: programas de apoyo psicológico, promover una cultura laboral más saludable, colaborativa, equilibrada y que los empleados puedan desarrollar habilidades en inteligencia emocional, de esta forma que las intervenciones ya mencionadas y otras intervenciones existentes y con su respaldo por su evidencia empírica, contribuirían al mejoramiento del trabajador de manera individual y también mejorar la productividad y disminuir los gastos en relación al burnout; gracias a estas intervenciones los empleados percibirán que están siendo valorados, apoyados por la empresa (MDPI, 2022).

Desde un punto más psicológico, esta revisión sistemática contribuirá a la literatura ya existente, aportando un análisis de los elementos más predominantes del burnout y cuáles serían las intervenciones y estrategias más eficaces para abordarlo y afrontarlo; este planteamiento es primordial ya que muchas empresas y organizaciones no han tomado en cuenta los elementos psicológicos que involucran al crecimiento del

burnout, de esta manera se ha generado una limitante en la efectividad de intervenciones puestas en marcha para disminuir el burnout; al momento de incorporar intervenciones psicológicas se podrá fomentar un ambiente laboral más resiliente (MDPI, 2022).

4. Marco teórico

La presente revisión sistemática sobre el Síndrome de Burnout en el Ámbito Empresarial ha sido ampliamente abordada por diferentes autores con sus puntos de vista sobre las consecuencias, causas y diferentes estrategias de intervención sobre el síndrome de burnout, por ejemplo:

Christina Maslach ella fue una de primeros autores que estudio la problemática sobre el burnout, de esta manera una de las contribuciones que realizo es un instrumento muy utilizado para medir la fatiga emocional, la despersonalización y la falta de desempeño por parte del personal y este instrumento se lo conocía como el Maslach Burnout inventory (MBI); este autor nos dice que el síndrome de burnout es el resultado de un proceso entre el trabajador y ambiente laboral, en la cual las altas cargas laborales y una falta de apoyo y desinterés social son algunos de los elementos determinantes de este síndrome; por otra parte, tambien enfatiza que el burnout no solo afecta a los empleado, tambien se ve afectada de manera considerable la productividad y el entorno laboral (Maslach, 2023).

Asimismo este autora resalta que una cultura organizacional tiene una función muy importante en la prevención del burnout, por el hecho que cuando existen entornos dañino, mala comunicación y desconfianza o mal administrados hay una gran probabilidad de que se presente fatiga física, emocional y mental en los empleados; uno de los puntos más importantes que planeo este autora es la identificación de los 6 dominios de un entorno laboral que entrelazan para crear el burnout los cuales son: valores, control, recompensa, carga de trabajo, comunidad y equidad; de esta manera la plantea que si las intervenciones para disminuir el síndrome de burnout están enfocadas en los 6 dominios podrán conseguir su objetivo (Maslach, 2023).

Otro autor relevante para que contribuyó con sus investigaciones en el síndrome de burnout es Wilmar Schaufeli, en la cual este autor se enfocó a aplicar sus descubrimientos en el ámbito empresarial, de esta manera el introdujo un concepto que fue opuesto al burnout, llamado (Engagement), de tal forma que el concepto de burnout se con la fátiga en el empleado y en cambio engagement se caracterizar por grandes niveles de energía, dedicación y un gran compromiso por su trabajo; según Schaufeli (2023) unos de los elementos más sobresaliente para que se puedan diferencia a un empleado con burnout y otro empleado que este comprometido es la percepción de control y las facilidades a obtener recursos laborales correctos.

Además, este autor explica que el burnout no solo afecta de manera negativa en lo psicológico de un trabajador, sino que tambien se repercuten en los resultados de las empresas, de tal forma que Schaifeli menciona en uno de sus investigaciones que para disminuir o prevenir el burnout las intervenciones se deben enfocar mejorar y hacer un seguimiento progresivo a los recursos laborares y que a su vez incentivar a crear una mejor autonomía en el trabajo de los empleados (Schaufeli, 2023).

Otro autor reconocido por sus investigaciones en la relación entre el estrés laboral y el burnout es Arnold Bakker, de esta manera tanto Arnold Bakker y Wilmar Schaufeli fueron los promotores del (Job demands- Resources model); de tal forma que esto plantea que el estrés laboral se crea siempre y cuando las demandas de trabajo sobrepasen los recursos accesibles para los trabajadores y poderlas resolver (Bakker & Demerouti, 2023).

Este autor ha investigado sobre cuáles serían las implementaciones que una empresa para disminuir el burnout y encontrado que la mejor intervención es que mejoren tanto su entorno laboral como tambien de más recursos laborales para los empleados; por otro lado, Bakker (2023) menciona que una buena resiliencia psicológicas importante para que los empleados puedan aprender y desarrollar habilidades que las puedan usar en un momento que tengan estrés por algún tema relacionado con el trabajo o con su vida personal, de esta manera se podrá reducir el burnout; el enfoque que plantea Bakker es prácticamente muy esencial para las empresas cuando intentan poner en marcha algún cambio en la empresa de manera grupal y no individual.

5. Materiales y métodos

En base a la metodología de PRISMA (Reportes Preferenciales Para Revisiones Sistemáticas y Meta-análisis), se desarrolló una estrategia de búsqueda estructurada para identificar estudios pertinentes sobre el Síndrome de Burnout el ámbito empresarial entre los años 2014 y 2024. Esta estrategia se llevó a cabo en dos de las bases de datos científicas más importantes: PubMed y Scopus. Y esto es debido a la gran cobertura que tienen cada una de ellas en psicología, salud laboral y estudios empresariales en general.

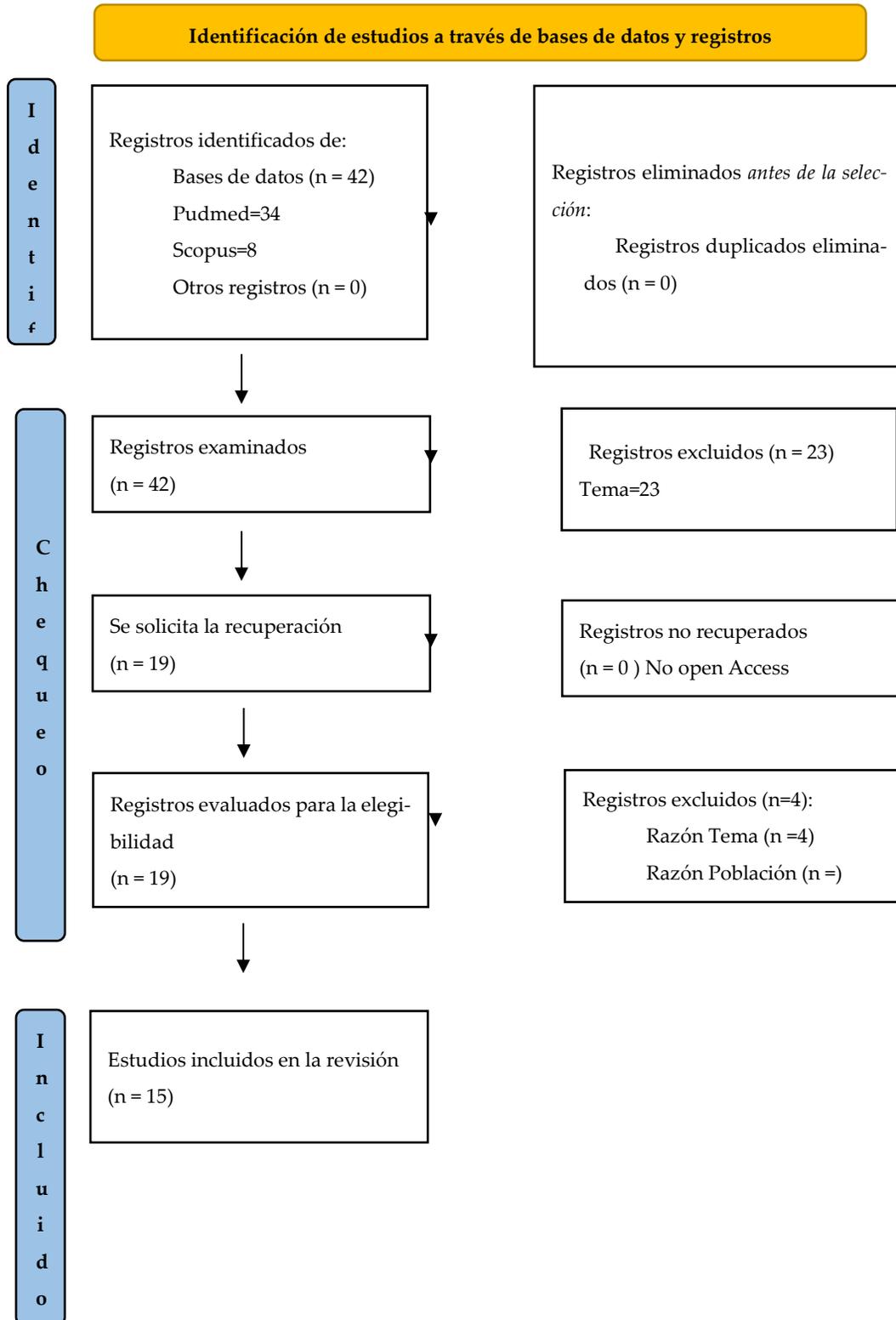
Para construir la búsqueda, se utilizaron términos específicos derivados del tema principal, incluyendo “occupational burnout,” “job burnout,” “work-related stress,” y términos asociados con el ambiente empresarial como “Workplace,” “organization,” “corporate,” y “business.” Estos términos se combinaron utilizando operadores booleanos como AND para conectar conceptos clave (por ejemplo, "Burnout AND Work-related stress"), OR para incluir sinónimos y términos relacionados (por ejemplo, "organization OR business"), y NOT para excluir información irrelevante. La fórmula final se estructuró de la siguiente manera:

1° ((burnout syndrome) AND (company employees)) AND (impact))

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Rango temporal: Artículos publicados entre el año 2014 y el 2024.	Artículos publicados antes del 2014.
Idioma: Artículos que estén en inglés o español.	Artículos en idiomas diferentes al inglés o español.
Accesibilidad: Artículos de acceso gratuito o disponibles	Artículos de acceso restringido o de pago
Población: Estudios que incluyan a trabajadores del ámbito empresarial sin límite de jerarquía.	Estudios enfocados en poblaciones fuera del ámbito empresarial como lo puede ser educación, salud, etc.
Diagnóstico de Burnout: Estudios que utilicen herramientas validadas para medir el síndrome de burnout.	Estudios que no incluyan diagnósticos específicos de burnout o que usen medidas no validadas.
Tipo de estudio: Estudios empíricos cualitativos, estudios de caso.	Estudios de opinión, revisiones narrativas sin análisis empírico, meta-análisis, revisiones sistemáticas, y artículos de reflexión.
Enfoque en intervenciones: Artículos que exploren intervenciones o estrategias de prevención del burnout en el ámbito empresarial.	Artículos que no presenten intervenciones o estrategias de prevención específicas o relacionadas con el burnout.
Comorbilidad: Estudios centrados en burnout y sus efectos, sin limitación de comorbilidades relacionadas.	Estudios centrados exclusivamente en comorbilidades psiquiátricas o físicas sin relación directa al burnout.

6. Diagrama de flujo de PRISMA



6.1 Interpretación

Basándonos en el diagrama de flujo tenemos un total de 15 estudios incluidos en la revisión de este trabajo de los cuales se obtuvieron en distintos buscadores de forma avanzada se encontraron 34 en el buscador Pubmed y 8 en Scopus, de estos se registró la eliminación de duplicados con (n=0) y registros eliminados por otros motivos en base al tema se pudo identificar que (n = 0) artículos no tienen un tema relacionado a nuestra búsqueda por lo que los excluimos, Como resultado de esta exclusión se obtuvo (n=42) registros examinados de los cuales excluimos 23 artículos por que el tema no coincide con la información que necesitamos, no se excluyó ningún artículo por año. Se solicita la recuperación de (n=19) documentos y de estos no se presentas registros no recuperados ya que todos los artículos se encontraron con acceso gratuito, con un total de (n=15) registros evaluados para la elegibilidad de los cuales (n=4) excluye razón tema del artículo.

Tabla 1. Bienestar laboral y burnout

Año de publicación	Método	Hallazgos relevantes
Autores	Base de datos	
Título		
Idioma		
2018	El método es cuantitativo porque utiliza datos numéricos (volumen de correos y cuestionarios OLBI), análisis estadístico (regresiones lineales y logísticas) y busca generalizar patrones para identificar riesgos de burnout en empleados.	El estudio encontró que los patrones de comunicación por correo electrónico pueden ayudar a identificar empleados en riesgo de burnout. Aunque el volumen de correos enviados o recibidos no se relacionó directamente con el agotamiento o la desconexión, el envío de correos fuera del horario laboral tuvo un efecto positivo, ayudando a reducir estos síntomas. Esto sugiere que gestionar correos fuera de horas puede ser una estrategia para controlar, además, los empleados con más conexiones en su red de comunicación muestran menos agotamiento, probablemente debido al acceso a más recursos laborales y sociales. Sin embargo, las comunicaciones recíprocas frecuentes con superiores jerárquicos se asociaron con mayores niveles de estrés y agotamiento, reflejando las altas demandas laborales; en general, el análisis de correos electrónicos resulta ser una herramienta prometedora, no invasiva y económica para identificar y prevenir el burnout, aunque se necesitan más estudios para validar estos hallazgos en otros contextos, de tal forma que este estudio se encontraron unos datos relevantes en relación a porcentajes como lo son los siguientes por un lado está la Precisión en la detección de riesgo de burnout: lo cual nos refleja que los modelos explicaron hasta un 34% de la variación en el índice de riesgo de burnout, un 37% en la dimensión de agotamiento y un
Claudia P. Estévez-Mujica ,Éric Quintane	57 empleados de una empresa de investigación y desarrollo (I+D) de tamaño mediano en Italia	
Patrones de comunicación por correo electrónico y agotamiento labora	PUBMED	
Ingles		

		<p>19% en la dimensión de desvinculación; otro punto a tomar en cuenta es la Predicción y clasificación: ya que el modelo alcanzó un puntaje F1 de 84%, con un 100% de recall (sensibilidad) y una precisión del 73%, para identificar empleados en riesgo de burnout; también en las Relaciones jerárquicas: lo que refleja que el 50% del agotamiento se explicó por el número de relaciones recíprocas con superiores jerárquicos, lo que indica que estas relaciones incrementan la carga laboral y el riesgo de burnout.</p>
<p>2021</p> <p>Markus A. Penttinen, Jenni Virtanen, Marika Laaksonen, Maijaliisa Erkkola, Hannu Kautiainen, Päivi Korhonen</p> <p>La relación entre una dieta saludable y los síntomas de agotamiento laboral entre los empleados municipales finlandeses</p> <p>Ingles</p>	<p>El estudio utiliza un enfoque cuantitativo, basado en análisis estadísticos para evaluar la relación entre el consumo de alimentos saludables y los síntomas de agotamiento en empleados municipales.</p> <p>El estudio estuvo compuesto por 630 mujeres empleadas municipales; de edad promedio de 49 años</p> <p>PUBMED</p>	<p>El estudio encontró que un mayor consumo de alimentos saludables, como lácteos bajos en grasa, verduras frescas, frutas, bayas, alimentos vegetales y carne blanca, se asocia con menores síntomas de burnout entre las trabajadoras del sector público en Finlandia. No se observó una relación significativa entre el consumo de alimentos no saludables y el nivel de burnout. Además, se identificó que mayores niveles de burnout están relacionados con más síntomas de ansiedad y depresión, menor actividad física y peor calidad del sueño. Estos hallazgos enfatizan la importancia de una dieta equilibrada y saludable para reducir el riesgo de burnout y promover el bienestar mental y laboral, de esta manera existen unos índices de porcentaje relevantes para el estudio los cuales son: Participación en el estudio que no da de resultado que el 33% de los empleados municipales invitados participaron en el estudio (836 de 2570 trabajadores); también en la Prevalencia de burnout: lo que nos quiere decir que el 5.4% de las participantes de 34 mujeres mostraron síntomas moderados o severos de burnout; por otra parte en relación a la dieta estos serían sus datos más relevantes: es que los participantes con un puntaje bajo en el Bergen Burnout Indicator (BBI) consumieron un 11% más de alimentos saludables en comparación con aquellas con puntajes más altos de esta forma que el consumo de alimentos saludables mostró una relación inversa con el nivel de síntomas de burnout, reduciendo en aproximadamente un 13% los puntajes de burnout después de ajustar por variables sociodemográficas y de estilo de vida.</p>
<p>2023</p> <p>Marina Heiden, David M. Hallman, Malin Svensson, Svend Erik Mathiasen, Sven</p>	<p>El estudio utiliza un enfoque cuantitativo, en donde se distribuyeron cuestionarios a empleados en dos</p>	<p>El estudio encontró que los empleados que teletrabajaban más de lo que preferían reportaron niveles más bajos de bienestar en comparación con aquellos que teletrabajaban menos de lo deseado. Sin embargo, no se encontró una relación significativa entre el desajuste en la cantidad de teletrabajo y</p>

<p>Svensson y Gunnar Bergström</p> <p>Desajuste entre el alcance real y el preferido del teletrabajo: asociaciones transversales y prospectivas con el bienestar y el agotamiento</p> <p>Ingles</p>	<p>momentos (noviembre 2020 y septiembre 2021). Las variables medidas incluyeron: Bienestar (índice WHO-5), Burnout (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), Discrepancia entre el teletrabajo real y el deseado (telework mismatch).</p> <p>El estudio incluyó una muestra de 928 empleados de una empresa manufacturera en Suecia, de los cuales el 67% eran hombres y la edad promedio fue de 45 años</p> <p>PUBMED</p>	<p>los niveles de burnout. Además, el desajuste en el teletrabajo no predijo cambios en el bienestar ni en el burnout durante el período de 10 meses. Los cambios en el nivel de desajuste tampoco mostraron efectos significativos en estos indicadores de salud mental. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar el teletrabajo de manera que se ajuste a las preferencias individuales para evitar impactos negativos en el bienestar de los empleados; por lo tanto, los hallazgos más relevantes en porcentajes serían los siguientes: la prevalencia de teletrabajo durante la pandemia nos indica que el 77% de los empleados realizaban teletrabajo al menos algunos días por semana al inicio del estudio; además la distribución del desajuste de teletrabajo di como resultado que el 36% de los empleados teletrabajaban más de lo que preferían, como también el 26% teletrabajaban exactamente la cantidad que deseaban y el 18% teletrabajaban menos de lo que preferían, por consecuente que el bienestar según el desajuste en el teletrabajo: es que los empleados que teletrabajaban más de lo que preferían tenían un puntaje promedio de bienestar de 55.2 (de un máximo de 100), en comparación con 59.8 para aquellos que teletrabajaban menos de lo deseado.</p>
<p>2020</p> <p>Jiajin Tong, Robert M. Bickmeier y Steven G. Rogelberg</p> <p>Comparación de los formatos de respuesta basados en la frecuencia y en el acuerdo para la medición del agotamiento y el compromiso</p> <p>Ingles</p>	<p>El método usado en el documento es cuantitativo. Utiliza análisis estadísticos como validación incremental y análisis de importancia relativa para comparar formatos de respuesta (frecuencia y acuerdo) en la medición del burnout y el compromiso laboral.</p> <p>El estudio contó con dos muestras de empleados en China. La primera muestra incluyó a 242 participantes provenientes de diferentes organizaciones del sector servicios, con una edad promedio de 32.1 años y una proporción de 33% de hombres. La segunda muestra estuvo compuesta por 281 empleados de una sola empresa, con una edad promedio de</p>	<p>El estudio encontró que los formatos de respuesta basados en frecuencia son más efectivos que los basados en acuerdo para medir el burnout y el compromiso laboral. Las respuestas de frecuencia explicaron una mayor proporción de varianza en resultados como desviación organizacional, comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB), satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo. Además, las mediciones con formato de frecuencia capturan mejor la naturaleza dinámica y fluctuante del burnout y el compromiso en comparación con las respuestas de acuerdo, que tienden a ser más vagas y subjetivas. En conclusión, para una evaluación más precisa de estos fenómenos en entornos laborales, se recomienda utilizar formatos de respuesta basados en frecuencia; dato como resultado que la frecuencia frente al Acuerdo en Predicción da un análisis de importancia relativa, las mediciones basadas en frecuencia explicaron un 80% de la varianza en el comportamiento de desviación organizacional, comparado con el 20% explicado por las mediciones basadas en acuerdo</p>

	<p>25.35 años y una proporción de 52% de hombres.</p> <p>PUBMED</p>	<p>; adema la Conducta Contra productiva di que las mediciones basadas en frecuencia explicaron un 79% de la varianza en comportamientos contra productivos interpersonales, superando significativamente a las mediciones basadas en acuerdo que explicaron solo el 21%.</p>
<p>2024</p> <p>Mirna Yéssica Brasil Correa, Marjori Gonçalves Lencina, Júlia de Lacerda Tavares, Kathiane Benedetti Corso y Fernando Araújo Braz</p> <p>Una mirada a los desafíos del síndrome de burnout y el technostress en una empresa de desarrollo de software um olhar sobre os desafios da síndrome de burnout e do technostress em uma empresa de desenvolvimento de software</p> <p>Ingles</p>	<p>El estudio utiliza un enfoque cuantitativo y descriptivo, empleando cuestionarios en línea para analizar la relación entre tecnoestrés y el síndrome de burnout en desarrolladores de software</p> <p>La muestra consistió en 71 trabajadores de una empresa de desarrollo de software ubicada en la región noroeste del estado de Rio Grande do Sul, Brasil.</p> <p>La edad promedio de los participantes fue de 32 años, con un rango de edad entre 19 y 65 años. El 63.4% de los encuestados eran mujeres, y el 35.2% tenía educación superior completa.</p> <p>Scopus</p>	<p>El technostress, especialmente los factores de sobrecarga tecnológica (techno-overload) e invasión tecnológica (techno-invasion), está significativamente correlacionado con el agotamiento emocional (Emotional Exhaustion). La invasión tecnológica también se asocia con la despersonalización (Depersonalization), indicando que la intrusión de la tecnología en la vida personal puede generar insensibilidad emocional hacia otros; por otra parte, las personas expuestas a un exceso de información y demandas tecnológicas tienden a experimentar mayores niveles de agotamiento emocional. Los empleados más jóvenes muestran mayor involucramiento personal en el trabajo, mientras que los mayores presentan niveles más altos de despersonalización; asimismo la sobrecarga tecnológica y la invasión tecnológica explican el 52.8% de las variaciones en el agotamiento emocional, y la despersonalización es explicada en un 41.2% por la invasión tecnológica. El estudio subraya la necesidad de implementar prácticas organizacionales para gestionar el technostress y mitigar el riesgo de síndrome de Burnout, con el fin de preservar la salud mental y emocional de los trabajadores en el sector tecnológico</p>
<p>2022</p> <p>Morales Gómez, EM, Torres Montalvo, KM, Heredia-Morales, M.,...Peña-Orellana, M., Ríos-Motta, R.</p> <p>Burnout y estrés autopercebido en trabajadores de servicios esenciales tras el impacto de los huracanes Irma y María</p> <p>Ingles</p>	<p>La población del estudio consistió en trabajadores de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico. La muestra incluyó a 163 participantes elegibles, que debían tener 21 años o más y participar voluntariamente</p> <p>Scopus</p>	<p>Antes de los huracanes Irma y María, el 16.6% de los trabajadores reportaron altos niveles de burnout. Después de los huracanes, esta cifra aumentó al 20.9%. En cuanto al estrés autopercebido, antes de los huracanes, el 23.4% de los trabajadores reportaron estar extremadamente estresados. Después de los huracanes, esta proporción aumentó drásticamente al 55%. Los factores asociados con el burnout incluyen los años de empleo, las condiciones de salud existentes y las estrategias de afrontamiento, que influyeron significativamente en los niveles de burnout. La consejería y el estrés autopercebido mostraron asociaciones estadísticamente significativas con el agotamiento ($P < 0.05$). En conclusión, se debe priorizar esta población desde una perspectiva de salud pública para prevenir el agotamiento y otros efectos negativos asociados con la respuesta, recuperación y reconstrucción tras desastres mayores.</p>

<p>2021</p> <p>E. Drissi S. Boulbaroud H. Hami A. Ahami F.-Z. Azzaoui, E. Drissi, S. Boulbaroud, H. Hami, A. Ahami y F.-Z. Azzaoui.</p> <p>Agotamiento laboral entre el personal de los centros de llamadas en la región de Rabat Sale Kenitra</p> <p>Ingles</p>	<p>El estudio utiliza un método cuantitativo, el análisis de los datos se realizó mediante estadísticos descriptivos, pruebas bivariadas (t de Student y ANOVA) y correlaciones en SPSS.</p> <p>Participantes: 121 empleados de centros de llamadas en la región de Rabat-Salé-Kenitra, Marruecos, entre la edad de 22 y 60 años</p> <p>Scopus</p>	<p>Las dimensiones del burnout (MBI) mostraron que la exhaustión emocional fue moderada en el 38.02%, alta en el 35.54%, y baja en el 26.45%. La despersonalización fue baja en el 38.84%, moderada en el 34.71%, y alta en el 26.45%. El logro personal fue bajo en el 47.93%, moderado en el 39.67%, y alto en el 12.4%. Los factores de riesgo incluyen la edad, siendo el burnout menos frecuente en grupos de mayor edad, indicando un posible efecto protector de la experiencia. En cuanto al género, las mujeres mostraron mayor agotamiento emocional (41.93%) y menor logro personal (54.84%), mientras que los hombres reportaron mayor despersonalización (28.81%). La actividad física regular redujo significativamente el agotamiento emocional ($P = 0.022$), y la práctica espiritual se asoció con menor despersonalización ($P = 0.047$) y mayor logro personal ($P = 0.024$). La prevalencia del burnout indicó que el 10.74% de los participantes presentaron alto riesgo de burnout, con altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, y bajo logro personal. En conclusión, el burnout afecta significativamente la salud mental de los trabajadores de centros de llamadas, por lo que se recomienda implementar estrategias de prevención, incluyendo la promoción de actividad física y espiritualidad, y contar con apoyo psicológico para reducir su impacto.</p>
<p>2020</p> <p>Macias-Velásquez, S.,Baez-López, Y.,Maldonado-Macías, AA,...Limón-Romero, J.,Hernández-Arellano, JL</p> <p>Jornada laboral, burnout y malestar musculoesquelético en mandos medios y superiores del sector industrial mexicano</p> <p>Español</p>	<p>Se realizó un estudio transversal con 472 mandos medios y altos del sector industrial en México.</p> <p>Scopus</p>	<p>La jornada laboral y el agotamiento emocional están estrechamente relacionados, con un 54% de los participantes trabajando un máximo de 48 horas a la semana. Este agotamiento tiene un impacto directo en el agotamiento emocional y afecta indirectamente las molestias musculoesqueléticas (TME) y las dimensiones de eficacia profesional y cinismo; además que un 59,6% de los participantes experimentó niveles de burnout que oscilaron entre medios y extremos. Las molestias musculoesqueléticas más frecuentes se encontraron en la parte baja de la espalda, parte superior de la espalda, cuello y ojos, con una conexión directa entre las molestias en la parte superior de la espalda, parte superior de la espalda, cuello y ojos, con una conexión directa entre las molestias en la parte superior de la espalda y el cuello, y una conexión indirecta con las molestias en los ojos y en relación al agotamiento emocional y las largas jornadas de trabajo contribuyen significativamente al desarrollo de TME. Estos hallazgos</p>

subrayan la importancia de diseñar e implementar medidas específicas para prevenir y reducir estos problemas, como intervenciones ergonómicas y programas de bienestar emocional.

Fuente: elaborado por el autor

En esta categoría se abordan temas cómo el burnout afecta el bienestar emocional, físico y mental de los empleados, de tal forma que se indagan factores como la carga laboral, el ambiente organizacional y estrategias para mitigar y disminuir sus efectos. Los estudios realizados analizan diferentes aspectos como el impacto de la dieta saludable, los patrones de teletrabajo y los formatos de medición del síndrome de burnout. Se destaca la importancia de entornos laborales que promuevan el bienestar para prevenir síntomas de agotamiento y mejorar la productividad; en la cual estos serian los tema tratar en esta categoría (Estévez-Mujica & Quintane, 2018; Penttinen et al., 2021; Heiden et al., 2023; Tong et al., 2020; Morales Gómez et al., 2022; Tinoco & Muñoz, 2020; Estrella-Arias & Enríquez-Estrella, 2021; Brasil Correa et al., 2024; Drissi et al., 2021; Macias-Velásquez et al., 2020).

Tabla 2. Herramientas para el manejo de riesgos laborales e Intervenciones

Año de publicación	Método	Hallazgos relevantes
Autores	Base de datos	
Título		
Idioma		
2018	Utiliza un método cuantitativo, basado en un ensayo controlado aleatorio para evaluar la intervención cognitivo-conductual en grupo para el insomnio en el lugar de trabajo. Recolectaron datos mediante cuestionarios, diarios, y actigrafía para medir cambios en síntomas de insomnio y otros factores relacionados	El estudio halló que la terapia cognitivo-conductual grupal (CBT) en el trabajo no mejoró significativamente los problemas de sueño en general, pero fue efectiva para aquellos con horarios diurnos, quienes experimentaron una reducción en los síntomas de insomnio. Los empleados con turnos irregulares no obtuvieron beneficios significativos, sugiriendo que tales horarios afectan la eficacia de la intervención. Además, participantes con bajos niveles de agotamiento laboral mostraron mejoras en el insomnio, mientras que aquellos con altos niveles de agotamiento no se beneficiaron, indicando que el agotamiento severo interfiere con la efectividad del tratamiento.
Helena Schiller, Marie Söderström, Mats Lekander, Kristiina Rajaleid y Göran Kecklund	La muestra inicial incluía 72 empleados del sector minorista en Suecia con problemas regulares de sueño, de los cuales 51 completaron las mediciones necesarias.	Las mejoras más notables fueron en la satisfacción con el sueño y la percepción de los problemas de sueño como menos perturbadores, aunque no se observaron cambios en la duración o eficiencia del sueño. La mayoría reportó altos niveles de satisfacción con la intervención, sintiéndose más descansados y alertas, y recomendaron el programa a otros. Sin embargo, se señaló que aquellos
Una intervención controlada aleatoria de terapia cognitivo conductual grupal en el lugar de trabajo para el insomnio		
Inglés	El 63% eran mujeres, con edades entre 22 y 60 años (promedio de 43 años). El 73% tenía niveles clínicos de insomnio y el 60% mostraba altos niveles de agotamiento laboral	

	<p>PUBMED</p>	<p>con agotamiento severo podrían necesitar intervenciones adicionales y personalizadas para obtener resultados positivos; de tal manera que el insomnio clínico dio como resultado al inicio del estudio que el 68% de los participantes en el grupo de intervención y el 77% del grupo control presentaron insomnio clínico (según el Índice de Severidad de Insomnio, ISI). Después de la intervención, esta cifra disminuyó al 33% en el grupo de intervención, mientras que en el grupo control solo descendió al 65%; por otro lado, los niveles altos de agotamiento di como resultado que el 54% de los participantes del grupo de intervención y el 67% del grupo control reportaron altos niveles de agotamiento, según el Cuestionario Shirom-Melamed de Agotamiento (SMBQ); en relación a la Ansiedad clínica, el 32% de los participantes del grupo de intervención y el 52% del grupo control presentaron niveles clínicos de ansiedad; por lo tanto la Depresión clínica dio de porcentaje que el solo el 4% de los participantes del grupo de intervención y el 12% del grupo control presentaron niveles clínicos de depresión.</p>
<p>2019</p> <p>Edimansyah Abdin, Mythily Subramaniam, Angelina Chan, Jo-Ann Chen, Chee Leong Chong, Cheryl Wang, Michelle Lee, y Siok Lin Gan.</p> <p>iWorkHealth: un instrumento para identificar factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo para una población trabajadora asiática multiétnica</p> <p>Ingles</p>	<p>Utiliza un método mixto, combinando análisis cualitativo (grupos focales) y cuantitativo (análisis estadísticos como EFA y CFA) para validar un instrumento de evaluación psicosocial.</p> <p>2,718 empleados de cinco empresas en Singapur que operan en los sectores de salud, banca, finanzas y derecho.</p> <p>PUBMED</p>	<p>El desarrollo del instrumento iWorkHealth: El estudio desarrolló y validó una herramienta autoadministrada para medir riesgos psicosociales en el trabajo, que incluye cinco dimensiones clave: demanda laboral, control del trabajo, compromiso entre empleados y gerencia, apoyo de supervisores y apoyo de colegas; por otra parte las Asociaciones clave para este instrumentó son las alta demanda laboral estuvo significativamente asociada con un aumento del agotamiento y la depresión, mientras que el control del trabajo, el compromiso, y el apoyo de supervisores y colegas estuvieron negativamente asociados con estos problemas, además se identificaron 10 ítems con sesgos relacionados con edad, etnicidad, nivel educativo y sector, aunque su impacto general fue mínimo en las asociaciones generales, con relación a la aplicaciones prácticas las herramienta puede usarse para comparar riesgos psicosociales entre empresas y sectores, y para diseñar intervenciones personalizadas en lugares de trabajo de Singapur; en relaciona las características sociodemográficas de la muestra que el 30.9% de los participantes eran hombres, mientras que</p>

69.1% eran mujeres, además que los rangos de edad principales fueron que el 23.5% de 20 a 29 años, 34.6% de 30 a 39 años, **22.2%** de 40 a 49 años, **65.2%** eran chinos, **15.8%** malayos, **11.0%** indios, y **8.0%** otros grupos étnicos.

Fuente: elaborado por el autor

En esta categoría podemos encontrar que se ha exploran varios métodos innovadores para prevenir y manejar de la mejor manera el burnout, de esta manera como intervenciones terapéuticas y herramientas de evaluación de riesgos psicosociales son muy relevantes como un buen manejo de los riegos laborales. Estas estrategias están diseñadas para mejorar las condiciones laborales y que a su vez pueda aportar un apoyo personalizado a los empleados, de tal forma que se está fomentando entornos saludables, por lo tanto, que en esta categoría estos serían los temas esenciales a tratar. (Schiller et al., 2018; Abdin et al., 2019).

Tabla 3. Salud mental y riesgos psicosociales

Año de publicación	Método	Hallazgos relevantes
Autores	Base de datos	
Título		
Idioma		
2019		
Scott A. Peterson, Alexander P. Wolkow, Steven W. Lockley, Conor S. O'Brien, Salim Qadri, Jason P. Sullivan, Charles A. Czeisler, Shantha M. W. Rajaratnam y Laura K. Barger.	Este método cuantitativo permitió a los autores evaluar de manera objetiva cómo los distintos factores laborales y personales influyen en el riesgo de burnout en una muestra amplia de policías	La prevalencia de burnout entre los oficiales fue del 17%, con un 23.8% presentando agotamiento emocional (EE), un 42.6% despersonalización (DP) y un 40.7% baja realización personal (PA). Los factores laborales asociados con el burnout incluyen horarios irregulares que aumentaron en 2.12 veces el riesgo de burnout general, turnos nocturnos frecuentes y prolongados (≥11 horas) relacionados con mayor agotamiento emocional y despersonalización, y horas extras obligatorias que incrementaron el riesgo de agotamiento emocional; Además, los oficiales que dormían menos de 6 horas al día mostraron un mayor riesgo de burnout general (1.49 veces) y agotamiento emocional (1.60 veces), mientras que la somnolencia excesiva aumentó el riesgo de agotamiento emocional (1.81 veces) y despersonalización (1.48 veces). En términos de implicaciones prácticas, las características del trabajo por turnos, como la duración, frecuencia y programación irregular, son factores clave que contribuyen al riesgo de burnout en los oficiales de policía.
Asociaciones entre las características del trabajo por turnos, los horarios de trabajo por turnos, el sueño y el agotamiento en agentes de policía de América del Norte: un estudio transversal	3,140 oficiales de policía en Norteamérica	
	PUBMED	
Ingles		

<p>2017</p> <p>Elena Andreeva, M. Harvey Brenner, Töres Theorell, Marcel Goldberg.</p> <p>Riesgo de mala salud psicológica y métodos de reducción de personal en las organizaciones: un estudio transversal en cuatro países europeos</p> <p>Ingles</p>	<p>El método utilizado en este estudio es cuantitativo, el objetivo principal del estudio fue explorar las asociaciones entre diferentes tipos de reestructuración organizacional (estratégica y reactiva) y su impacto en la salud psicológica de los trabajadores, considerando variables como ansiedad, depresión y agotamiento emocional.</p> <p>1,456 participantes de Francia, Suecia, Hungría y el Reino Unido. Se dividieron en dos grupos principales: 681 empleados de organizaciones sin reestructuración (grupo de referencia) y 775 trabajadores de empresas que habían experimentado reducciones de personal. Este último grupo incluía empleados que sobrevivieron a despidos, fueron reubicados internamente, experimentaron pérdida de empleo seguida de desempleo o reempleo.</p> <p>PUBMED</p>	<p>Las estrategias de reestructuración sin despidos obligatorios no se asociaron con un aumento en los problemas de salud psicológica, ya que incluyen la redistribución interna de empleados, capacitación y apoyo en la transición laboral. Sin embargo, los despidos reactivos a gran escala ($\geq 20\%$ de reducción de personal) se relacionaron consistentemente con síntomas de depresión, ansiedad y agotamiento emocional. Los sobrevivientes de despidos masivos presentaron un mayor riesgo de problemas psicológicos, y aquellos reempleados después de despidos reactivos a gran escala mostraron mayores niveles de ansiedad y depresión; por otra parte el desempleo tras despidos a mediana escala (10-19%) estuvo significativamente asociado con síntomas de depresión y ansiedad, aunque en los despidos a gran escala, los desempleados no mostraron niveles significativamente elevados de depresión, posiblemente debido a la reducción del estigma asociado con despidos masivos. Es fundamental que la reestructuración se implemente de manera estratégica para minimizar el impacto negativo en la salud psicológica de los empleados. Además, es esencial desarrollar políticas de apoyo laboral y de salud para los trabajadores afectados por despidos reactivos, especialmente aquellos reemplazados o desempleados tras despidos masivos.</p>
<p>2023</p> <p>Ömer Akgün Tekin, Engin Üngüren, Ayşegül Doğrucan y Sevcan Yıldız.</p> <p>¿Cómo afecta la toxicidad organizacional a la depresión? Un modelo de mediación moderada</p> <p>Ingles</p>	<p>El estudio emplea un diseño cuantitativo y la recopilación de datos se realizó mediante cuestionarios estructurados, que incluían escalas previamente validadas, como la escala de toxicidad organizacional, el Burnout Measure Short Version y la escala de autoeficacia ocupacional.</p>	<p>La toxicidad organizacional tiene un impacto significativo en el burnout, indicando que entornos de trabajo tóxicos generan estrés crónico y agotamiento. El burnout, a su vez, influye positivamente en la aparición de depresión, con empleados agotados experimentando más síntomas depresivos. Existe una relación directa entre toxicidad organizacional y depresión, mediada por el burnout; además, la autoeficacia ocupacional modera los efectos del burnout sobre la depresión, haciendo que empleados con mayor autoeficacia sean menos susceptibles al burnout. Por ello, mejorar las condiciones laborales y fomentar la autoeficacia ocupacional son estrategias clave para mitigar los efectos negativos de la toxicidad organizacional, el burnout y la depresión, en relación a los porcentajes de</p>

	<p>El estudio contó con 727 participantes, todos empleados de hoteles cinco estrellas en Alanya y Manavgat, Turquía. La demografía de los participantes mostró un 64% de hombres y un 36% de mujeres, con una mayoría de edades entre 18 y 37 años (71%). Además, el 62% de los participantes eran solteros y el 38% casados. En cuanto al nivel educativo, el 46% había completado la secundaria y el 22% tenía una licenciatura.</p> <p>Scopus</p>	<p>La demografía dio como resultado que el 64% hombres, 36% mujeres y 62% solteros, 38% casados, además que en educación fue que el 46% secundaria, 32% primaria, 22% universidad. Por otra parte, las relaciones principales indicaron que la toxicidad organizacional y burnout: $r^2 = 0.59$, $p < 0.001$, la toxicidad organizacional y depresión: $r^2 = 0.44$, $p < 0.001$, la autoeficacia ocupacional y depresión: $r^2 = -0.50$, $p < 0.001$. al mismo tiempo que el impacto del burnout afecta positivamente la depresión ($\beta = 0.51$, $p < 0.001$); la toxicidad organizacional predice burnout ($\beta = 0.65$, $p < 0.001$) y depresión ($\beta = 0.48$, $p < 0.001$) y por último el burnout media la relación entre toxicidad organizacional y depresión ($\beta = 0.33$, $p < 0.001$).</p>
<p>2014</p> <p>Chao-Pen Chen, Chi-Cheng Wu, Li-Ren Chang, Yu-Hsuan Lin.</p> <p>Posible asociación entre el síndrome de vibración fantasma y el síndrome de burnout laboral</p> <p>Ingles</p>	<p>El estudio utiliza un método cuantitativo, con los instrumentos de recolección incluyen un cuestionario sobre vibraciones y timbres fantasma, la Escala de Ansiedad y Depresión del Hospital (HADS) y el Inventario de Burnout Ocupacional (OBI).</p> <p>Una muestra de 384 empleados de una empresa de alta tecnología en el norte de Taiwán. Los participantes completaron cuestionarios sobre vibración fantasma (PVS), timbre fantasma (PRS), ansiedad, depresión y agotamiento ocupacional</p> <p>Scopus</p>	<p>El síndrome de vibración fantasma se asoció significativamente con fatiga personal, fatiga laboral y fatiga relacionada con el objetivo del servicio, mientras que PRS (síndrome de timbre fantasma) estuvo asociado únicamente con fatiga relacionada con el objetivo del servicio. Los sujetos con nivel educativo universitario o superior tenían una mayor probabilidad de experimentar PVS, y las mujeres eran más propensas a experimentar PRS. No se encontraron asociaciones significativas entre PVS/PRS y los niveles de ansiedad o depresión. Clínicamente, PVS y PRS podrían ser indicadores tempranos de estrés mental o componentes del síndrome de agotamiento ocupacional. Los hallazgos sugieren que estas experiencias pueden ser respuestas a la fatiga derivada del estrés laboral crónico y podrían servir como predictores convenientes de agotamiento ocupacional. La prevalencia de PVS y PRS dio como resultado lo siguiente que el 68% del personal médico de un hospital de atención aguda había experimentado PVS, además durante una pasantía médica, el 78% de los internos experimentaron PVS, mientras que el 27% experimentaron PRS; en relación a las características demográficas se reflejó que el 54.4% de los participantes eran hombres, el 65.6% tenía al menos un nivel educativo de universidad; por otra parte la Relación entre género y PRS dio como porcentaje que el 59.6% de las mujeres reportaron PRS en comparación con el 42.4% de los hombres ($p=0.024$). y por último la relación entre educación y PVS fue del 77.5% de las personas con PVS tenían educación universitaria o superior, frente al 62.7% de las personas sin PVS ($p=0.016$).</p>

2024

Saeid Yazdanirad, Amir Hossein Khoshakhlagh, Saleh Al Sulaie, Rossanna Cousins, Mohammad Dehghani, Reza Khodakhah y Saeid Shabanitabar.

Análisis de sensibilidad del error humano en la industria siderúrgica: exploración de los efectos de los factores de riesgo psicosociales y de salud mental y del síndrome de burnout mediante redes bayesianas

Inglés

Utiliza un método cuantitativo, mediante redes bayesianas y análisis de sensibilidad para evaluar factores de riesgo psicosocial, salud mental y burnout, midiendo su impacto en probabilidades de error humano en la industria del acero

252 empleados de una empresa siderúrgica en Irán, seleccionados mediante un muestreo aleatorio.

PUBMED

Los factores clave en el aumento de errores humanos incluyen las dimensiones de burnout, específicamente el agotamiento emocional (+29%) y la despersonalización (+28%), que mostraron un impacto significativo en la probabilidad de errores humanos. Al considerar una probabilidad del 100% para cada factor estudiado (riesgos psicosociales, ansiedad, estrés, depresión, y burnout), la probabilidad de errores humanos aumentó en un 46%. Además, los factores de burnout median el efecto de los riesgos psicosociales y los problemas de salud mental sobre los errores humanos. Por ello, el control de los factores de burnout, especialmente el agotamiento emocional y la despersonalización, es clave para reducir los errores humanos y mitigar el impacto de los riesgos psicosociales y los problemas de salud mental; por lo que se refiere que el Aumento de la probabilidad de error humano: dio como porcentaje que el **29%** por agotamiento emocional, y un **28%** por despersonalización y en cuanto a el Estado de las variables estudiadas: nos reflejó que el **50.4%** de los participantes mostraron altas probabilidades de error humano, en otro hallazgo dio un **64.7%** y **67.1%** tuvieron niveles altos de depresión y ansiedad, respectivamente. Al mismo tiempo que el estudio reflejo que un estado alto de agotamiento emocional incrementó en un **29%** la probabilidad de errores humanos y que a su vez que los factores psicosociales en estado alto aumentaron la probabilidad de error humano en un **14%**.

Fuente: elaborado por el autor

En esta categoría se analiza la relación entre varios factores como lo son: psicosociales, la toxicidad organizacional o la reducción de personal, y cuál sería el impacto en la salud mental de los empleados. Por ende los estudios analizados destacan cómo estos riesgos aumentan el burnout, la depresión y el estrés en las empresas; además estos estudios también ofrecen una perspectiva sobre estrategias preventivas; por lo cual, estos serían los temas que a tratar en esta categoría (Peterson et al., 2019; Andreeva et al., 2017; Yazdanirad et al., 2024; Tekin et al., 2023; Chen et al., 2014).

Discusión

A partir de la revisión sistemática podemos dar una respuesta al objetivo general planteado al inicio de este estudio, de esta manera que al analizar el burnout en el ámbito empresarial, su impacto y cuáles serían las estrategias de intervención; podemos decir que el cumplimiento del objetivo general lo podemos evidenciar con los resultados obtenidos; lo cual este estudio se pudo identificar las principales causas y consecuencias del burnout en el ámbito empresarial, además nos permitió tener un mayor entendimiento de las causas que generan el burnout, al mismo tiempo encontrar intervenciones prácticas para abordar la problemática, de tal forma que se pudo proporcionar recomendaciones específicas, eficaces y adaptables para su

prevención y mitigación; por lo tanto, al tener determinado de cuáles son los factores es principales que ocasionan el burnout los cuales son: sobre carga laboral, falta apoyo, demandas tecnológicas, esto ayudo a tener un punto de partida para diseñar estrategias de intervención adaptables y tambien a tener varias perspectivas de sectores laborales y modalidades de trabajo, esto tambien ayudo a tener un campo más amplió al analizar los hallazgos; enfatizado la relevancia tanto en sectores laborales tradicionales como en sectores laborales más modernos, como el teletrabajo (Schiller et al., 2018)..

Un elemento muy relevante fue la identificación de estrategias que favorezcan la resiliencia organizacional; esto tambien abarca fomentar una cultura donde exista en todo momento un apoyo mutuo, mejorar la comunicación entre los trabajadores y proporcionar capacitaciones esenciales que fortalezcan las habilidades de afrontamiento para los empleados.; por lo tanto estas estrategias están alineadas conjuntamente con el modelo de demandas y recursos de Bakker y Demerouti (2023), lo cual confirman que siempre y cuando exista un equilibrio entre exigencias laborales y recursos disponibles es clave para prevenir el burnout y que a su vez tambien para mitigación del burnout.

Por otro lado, tambien las intervenciones que están enfocadas en mejorar los recursos psicológicos y tambien sociales de los empleados, esto proporciona un efecto sobresaliente en el bienestar de las personas y que a su vez incrementa la productividad organizacional; de tal manera que este estudio destaca que estos hallazgos son muy esenciales en un entorno después de la pandemia, ya que las diferentes formas de trabajo han cambiado de manera significativa, por ende, las empresas se encontraron con un ambiente donde está presente el teletrabajo y tambien la sobre carga tecnológica, por lo que esto quiere decir que es necesario enfatizar estrategias para promover el bienestar de los empleados en estos ámbitos (Brasil Correa et al., 2024).

En relación con ambientes tecnológicos es importante que el technostress sea abordado ya que se ha demostrado que una intervención en el technostress es una estrategia esencial para ofrecer un ambiente laboral sostenible y de esta manera este estudio no solo cumple con el objetivo específico si no que tambien presenta estrategias de intervención adaptadas a los retos de las organizaciones (Brasil Correa et al., 2024).

De igual forma con los objetivos específicos podemos dar a lugar a su cumplimiento, ya que el primer objetivo se trata de identificar los factores psicosociales laborales y extralaborales que contribuyen al desarrollo del síndrome de burnout en los empleados de empresas, de forma que los estudio analizados se pudo evidenciar que existen varios factores que contribuyen a lo ya mencionado, es decir que desde lo laboral los factores mas predominantes son: la sobrecarga laboral y la falta de control sobre sus tareas realizadas, de modo que un estudio que se realizo en México se descubrió que el 59.6% de los empleado presentan burnout en niveles moderado y extremo y esto es el resultado directamente por las largas horas de trabajo, afectando su salud fisica generándoles malestares muscuesqueleticas (Macias-Velásquez et al., 2020).

En relación con los factores extralaborales, los factores que predominan aquí es la alimentación y el estilo de vida, de forma que un estudio realizado en Finlandia menciona que los empleados que tiene una alimentación más saludable tienen un 13% menos de los síntomas del burnout (Penttinen et al., 2021). Por otra parte, con el segundo objetivo específico que nos dice de examinar las principales consecuencias físicas, emocionales, psicológicas y conductuales del burnout en los trabajadores afectados, por lo cual a nivel fisiológico un estudio de Macias-Velásquez et al. (2020) menciona que el agotamiento emocional amentaba un 29% la probabilidad de que los trabajadores comentan errores humanos lo que esto tambien afecta la seguridad del ambiente laboral; en cambio a nivel psicológico podemos encontrar que aquí se ve involucrado la depresión y la ansiedad, ya que un estudio de Drissi et al. (2021) plantea que si los trabajadores presentan agotamiento emocional en niveles altos son mas predisuestos a tener depresión.

Y el tercer objetivo nos dice que analicemos diferentes estrategias de intervención y prevención utilizadas en el ámbito empresarial para prevenir y reducir los efectos del burnout; De esta manera se identificaron varias estrategias para mitigar y prevenir el burnout, por un lado desde el ámbito psicológico esta la terapia cognitivo conductual grupal, en la cual un estudio realizado por Schiller et al. (2018) demostró dar resultados positivos al momento de realizar intervenciones en trabajadores con síntomas de insomnio y así reduciendo sus síntomas. Además, tambien se implementaron herramientas de evaluación psicosocial, que de igual forma al implementarlo se mostró una gran efectividad; este instrumento iWorkHealth fue diseñado

y elaborado en Singapur, el cual facilita la identificación de riesgos psicosociales en el trabajo, por ejemplo la alta demanda laboral, falta de apoyo organizacional; asimismo esta herramienta es esencial para una detección temprana de problemas y la implementación de intervenciones preventivas (Abdin et al., 2019).

Por otra parte, de igual forma a partir de los resultados podemos dar a lugar a la pregunta central de este estudio la cual es: ¿Cuáles son las principales causas del síndrome de burnout en el ámbito empresarial y qué estrategias de intervención pueden implementarse para prevenir y reducir sus consecuencias en la productividad y el bienestar de los empleados?, esta pregunta fue analizada de forma completa y detallada, lo cual los resultados determinaron que las principales causas que influyen en el burnout es la sobrecarga laboral, la ambigüedad de roles y la falta de apoyo organizacional, technostress. Estos elementos ya mencionados se respaldan por los estudios de Yazdanirad et al. (2024), quienes determinaron que la ansiedad y el estrés están entre estos factores con consecuencias negativas, como lo es el agotamiento emocional y la despersonalización.

Además, otro factor que llama la atención en los entornos laborales es la alta tendencia de toxicidad organizacional lo que conlleva a que se incrementen los efectos del burnout; de modo que esto está relacionado con lo propuesto por Tekin et al. (2023), en el cual ellos argumentan que el impacto que tiene la toxicidad organizacional también puede estar muy relacionado con los altos niveles de depresión, ya que los empleados sienten que no son valorados y que a su vez no existe un liderazgo correcto dentro de la empresa. En este escenario, las intervenciones sociales y psicológicas, como la terapia cognitivo-conductual grupal, aparecieron como una de las estrategias más efectivas para mitigar el impacto del burnout; de tal forma que también se da a conocer que la implementación de herramientas como el iWorkHealth ayuda a identificar de manera temprana riesgos psicosociales, permitiendo intervenciones preventivas más eficaces.

También las estrategias enfocadas en la mejora de los hábitos individuales también se evidencian ser muy importantes para los trabajadores en el ámbito empresarial; en particular los hallazgos de Penttinen et al. (2021), que estos están relacionados con una dieta saludable, lo cual esto ayuda a tener una reducción significativa de los niveles de burnout más exactamente en un 13%, de esta manera se enfatiza la importancia de adquirir enfoques holísticos que estén muy direccionados al bienestar físico y mental; estos hallazgos aportan a los resultados obtenidos en este estudio, de modo que refuerzan la necesidad de realizar una combinación entre estrategias individuales como también con estrategias organizacionales.

A continuación, se mencionarán algunos de los hallazgos más relevantes de este estudio; de modo que dicho estudio presenta diferentes perspectivas sobre el burnout en el ámbito empresarial, tomando en cuenta factores internos como también externos. De esta manera este estudio en ciertos aspectos tiene una concordancia con investigaciones previas y que a su vez también proporcionaron hallazgos nuevos y novedosos; concretamente en el impacto del teletrabajo en el bienestar laboral, de esta manera este estudio realizado por Heiden et al. (2023), donde menciona que es necesario adaptar las condiciones de trabajo a las preferencias personales para aumentar el bienestar del trabajador; asimismo este autor pudo evidenciar un que la falta de dominio o control sobre el horario laboral puede generar un agotamiento emocional.

Otro hallazgo muy relevante que podemos rescatar es que el 39.6% de los trabajadores experimentan agotamiento emocional habitualmente; estos resultados se relacionan con lo explicado por Aránzazu y Guerrero (2015), en la cual indican que las condiciones laborales desfavorables aumentan considerablemente el riesgo de tener burnout.

Un hallazgo que es propio de este estudio es la importancia en la identificación de diferentes estrategias de intervención en donde se incluyen herramientas psicosociales como el iWorkHealth y que a su vez tener un análisis del impacto del teletrabajo en el bienestar laboral, de modo que estos estudios aportan un enfoque más actualizado de una problemática que está asociada a entornos laborales presenciales; asimismo, también se desarrolla el estudio del technostress, resaltando su relación con el agotamiento emocional y la despersonalización, ya que las nuevas tecnologías son más demandantes (Abdin et al., 2019).

Otro hallazgo novedoso particularmente de este estudio es la unión de estrategias que están enfocadas en los síntomas del burnout y también el estudio está direccionado a su prevención, de modo que se

impulsa a adquirir hábitos saludables y esto da como resultado a relación entre el bienestar físico y mental, de manera que se reflejada su impacto positivo (Penttinen et al., 2021).

Por otro lado, estudios que están relacionados con el teletrabajo demostraron que el 57% de los empleados que trabajan remotamente desde sus hogares percibieron un incremento en los niveles de agotamiento, este aumento se lo puedo evidenciar en trabajador que trabajaron más horas de las que querían; igualmente en sectores industriales como el siderúrgico, el 52% de los trabajadores hacen notar que tiene altos niveles de agotamiento emocional, por consiguiente el restudio revelo que se aumentó a un 29% el índice de cometer errores humanos. Este hallazgo es muy relevante ya que pone en evidencia que el burnout afecta el bienestar de los empleados como también en la seguridad y eficiencia en los procesos productivos, lo cual genera aumentando significativo en los riesgos laborales (Yazdanirad et al., 2024).

Por otra parte, si bien este estudio aporta nuevos hallazgos, es importantes que los podamos contrastarlos con trabajos previos, de modo que la mayoría de estudios analizados sus hallazgos están enfocados en las directrices del estudio, de esta manera en este estudio existen unas diferencias que conlleva a nuevas especulaciones; pongamos el caso del estudio de Tekin et al. (2023) donde se habla sobre que la toxicidad organizacional y que esto tiene un efecto más relacionado en la depresión que en el síndrome de burnout. En contraste, el estudio sobre la toxicidad laboral equipara sus análisis entre ambos fenómenos. Además, este estudio propone que las diferentes culturas pueden influir en la efectividad de las estrategias de intervención y prevención.

Conclusiones

Para finalizar, el presente estudio dio respuesta a la pregunta de investigación que a su vez también respondió el objetivo general, evidenciando que a partir del análisis exhaustivo que se realizó se llegaron a las siguientes conclusiones: que el síndrome de burnout tiene varias causas multifactorial, las más relevantes son la carga laboral, falta de apoyo organizacional y roles ambiguo, además las consecuencias que tiene el burnout afectan la salud mental y física de los empleados como también la productividad dentro de la empresa; de esta manera las estrategias para prevenir y mitigar más sobresalientes en tan las intervenciones psicosociales y la adquisición de habilidades y hábitos saludables, conjuntamente manejado con herramientas de evolución psicosocial. Igualmente, este estudio amplió el conocimiento sobre los factores organizacionales y externos en el desarrollo del burnout.

Recomendaciones

Para las organizaciones: es indispensable que se implementen programas continuos de capacitación en psicología positiva, además es necesario mejorar el clima laboral y proporcionar recursos adecuados para los empleados de tal forma que se priorice el bienestar de los empleados, por lo tanto, estas acciones deberían apoyarse con evaluaciones de riesgos psicosociales y así realizar los ajustes continuos conformemente sea necesario aplicarlo en función de los resultados de dichas evaluaciones.

Para los investigadores: elaborar estudios donde se pueda explorar la efectividad de diferentes intervenciones tanto para prevenir como también para mitigar el burnout en diversos sectores laborales; de modo que sería muy esencial para evaluar el impacto de factores culturales y observar la eficacia de las estrategias de intervención.

Futuras líneas de investigación

Analizar la relación entre factores culturales con los factores organizacionales al momento del desarrollo del burnout, tomando en cuenta cómo las diferencias regionales afectan su aparición.

Desarrollar y poner en práctica intervenciones integrados donde se combinen las intervenciones individuales y organizacionales para tener un entendimiento del burnout de manera integral. Estas intervenciones deben incluir un enfoque en la adaptabilidad al cambio personal y la resiliencia.

Evaluar y analizar el impacto del liderazgo organizacional en la prevención del burnout, tomando en cuenta que existen cómo varios estilos de liderazgo pueden influenciar el bienestar de los empleados.

Referencia bibliográfica

- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*, *12*(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Shanafelt, T. D., Gorringer, G., Menaker, R., Storz, K. A., Reeves, D., Buskirk, S. J., ... & Swensen, S. J. (2015). Impact of organizational leadership on physician burnout and satisfaction. *Mayo Clinic Proceedings*, *90*(4), 432-440. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.01.012>
- Sanhueza, G., Gutiérrez, M., Barrera, P., & Solar, P. (2017). Relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en personal de salud. *Terapia Psicológica*, *35*(1), 33-43. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*, *12*(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van der Heijden, F. M. M. A. (2020). The influence of managerial coaching on burnout and job performance: A multilevel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, *25*(4), 353-363. <https://doi.org/10.1037/ocp0000174>
- PLOS ONE. (2017). *Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- MDPI. (2022). *Burnout: A Review of Theory and Measurement*. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Schaufeli, W. B. (2023). The Burnout Assessment Tool (BAT): Current developments and future directions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(5), 3320. <https://doi.org/10.3390/ijerph20053320>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *28*(1), 1-20. <https://doi.org/10.1037/ocp0000327>

- Maslach, C. (2023). Burnout and organizational culture: Addressing the challenges in healthcare. *Health Services Research*, 58(2), 312-324. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13856>
- Trougakos, J. P., Chawla, N., & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1234-1245. <https://doi.org/10.1037/apl0000739>
- Estévez-Mujica, C. P., & Quintane, É. (2018). Patrones de comunicación por correo electrónico y agotamiento laboral. PUBMED. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193966>
- Penttinen, M. A., Virtanen, J., Laaksonen, M., Erkkola, M., Kautiainen, H., & Korhonen, P. (2021). La relación entre una dieta saludable y los síntomas de agotamiento laboral entre los empleados municipales finlandeses. <https://doi.org/10.3390/nu13072393>
- Heiden, M., Hallman, D. M., Svensson, M., Mathiassen, S. E., Svensson, S., & Bergström, G. (2023). Desajuste entre el alcance real y el preferido del teletrabajo: asociaciones transversales y prospectivas con el bienestar y el agotamiento. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16683-8>
- Tong, J., Bickmeier, R. M., & Rogelberg, S. G. (2020). Comparación de los formatos de respuesta basados en la frecuencia y en el acuerdo para la medición del agotamiento y el compromiso. PUBMED. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020543>
- Schiller, H., Söderström, M., Lekander, M., Rajaleid, K., & Kecklund, G. (2018). Una intervención controlada aleatoria de terapia cognitivo conductual grupal en el lugar de trabajo para el insomnio. PUBMED. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5908834/>
- Yazdanirad, S., Khoshakhlagh, A. H., Al Sulaie, S., Cousins, R., Dehghani, M., Khodakhah, R., & Shabanitabar, S. (2024). Análisis de sensibilidad del error humano en la industria siderúrgica: exploración de los efectos de los factores de riesgo psicosociales y de salud mental y del síndrome de burnout mediante redes bayesianas. PUBMED. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1437112>
- Abdin, E., Subramaniam, M., Chan, A., Chen, J.-A., Chong, C. L., Wang, C., Lee, M., & Gan, S. L. (2019). iWorkHealth: un instrumento para identificar factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo para una población trabajadora asiática multiétnica. PUBMED. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220566>
- Peterson, S. A., Wolkow, A. P., Lockley, S. W., O'Brien, C. S., Qadri, S., Sullivan, J. P., Czeisler, C. A., Rajaratnam, S. M. W., & Barger, L. K. (2019). Asociaciones entre las características del trabajo por turnos, los horarios de trabajo por turnos, el sueño y el agotamiento en agentes de policía de América del Norte: un estudio transversal. PUBMED. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030302>
- Brasil Correa, M. Y., Lencina, M. G., de Lacerda Tavares, J., Benedetti Corso, K., & Braz, F. A. (2024). Una mirada a los desafíos del síndrome de burnout y el technostress en una empresa de desarrollo de software. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85203530375&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=09038445d76832525c24a3502eed937e&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28%28burnout+syndrome%29+AND%28company+employees%29%29AND%28impact%29%29&sl=69&sessionSearchId=09038445d76832525c24a3502eed937e&relpos=0>
- Tekin, Ö. A., Üngüren, E., Doğrucan, A., & Yıldız, S. (2023). ¿Cómo afecta la toxicidad organizacional a la depresión? Un modelo de mediación moderada. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85149933474&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=09038445d76832525c24a3502eed937e&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28%28burnout+syndrome%29+AND%28company+employees%29%29AND%28impact%29%29&sl=69&sessionSearchId=09038445d76832525c24a3502eed937e&relpos=1>
- Morales Gómez, E. M., Torres Montalvo, K. M., Heredia-Morales, M., & Peña-Orellana, M. (2022). Burnout y estrés autopercebido en trabajadores de servicios esenciales tras el impacto de los huracanes Irma y María. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85132452082&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=09038445d76832525c24a3502eed937e&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS->

[KEY%28%28%28burnout+syndrome%29+AND%28company+employees%29%29AND%28im-pact%29%29&sl=69&sessionSearchId=09038445d76832525c24a3502eed937e&relpos=2](#)

Macias-Velásquez, S., Báez-López, Y., Maldonado-Macías, A. A., Limón-Romero, J., & Hernández-Arellano, J. L. (2020). Jornada laboral, burnout y malestar musculoesquelético en mandos medios y superiores del sector industrial mexicano. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85082176632&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=09038445d76832525c24a3502eed937e&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28%28%28burnout+syndrome%29+AND%28company+employees%29%29AND%28im-pact%29%29&sl=69&sessionSearchId=09038445d76832525c24a3502eed937e&relpos=5>

Chen, C.-P., Wu, C.-C., Chang, L.-R., & Lin, Y.-H. (2014). Posible asociación entre el síndrome de vibración fantasma y el síndrome de burnout laboral. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84919467618&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=09038445d76832525c24a3502eed937e&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28%28%28burnout+syndrome%29+AND%28company+employees%29%29AND%28im-pact%29%29&sl=69&sessionSearchId=09038445d76832525c24a3502eed937e&relpos=7>