



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL  
SECTOR EMPRESARIAL, 2024**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

**Autora:**

**Saavedra Malca Elia De La Rosa  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9973-1959>**

**Asesor:**

**Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5272-7277>**

**Línea de Investigación:**

**Gestión, innovación, emprendimiento y competitividad que  
promueva el crecimiento económico inclusivo y sostenido.**

**Sublínea de Investigación:**

**Institucionalidad y gestión de las organizaciones.**

**Pimentel – Perú**

**2024**


## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy egresada de la escuela de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

### **SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS), conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En razón de lo anteriormente expuesto, rubrican:

Saavedra Malca Elia de la Rosa	DNI: 72604794	Firma: 
--------------------------------	---------------	---

Pimentel, 17 de Julio de 2024.

# Elia De La Rosa Saavedra Malca

## SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024

My Files

My Files

Universidad Señor de Sipan

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::26396:428628322

Fecha de entrega

10 feb 2025, 12:24 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 feb 2025, 12:27 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

PAF\_SAAVEDRA\_MALCA\_BACHIERATO\_TRABAJO\_INVESTIGADOR (1).docx

Tamaño de archivo

58.3 KB

26 Páginas

10,168 Palabras

57,733 Caracteres



Página 2 of 34 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::26396:428628322

## 15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

### Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a Dios, por la salud que disfruto y el bienestar de mi familia. A mi madre y hermanos, por su fortaleza y sabios consejos que me inspiran a seguir adelante. Asimismo, dedico este trabajo a mi universidad y a todas las personas que confiaron en mí y siempre me brindaron su orientación para mejorar.

Saavedra Malca Elia de Rosa

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la sabiduría necesaria para alcanzar este significativo objetivo académico. También, expreso mi profundo agradecimiento a mi madre y hermanos por su constante apoyo económico y moral. De igual manera, agradezco a mi docente asesor por guiarme correctamente en el desarrollo de esta investigación. Asimismo, extiendo mi gratitud a mi mejor amigo por su apoyo emocional y por no permitirme rendirme en la consecución de este logro.

Saavedra Malca Elia de la Rosa

## INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
RESUMEN:.....	VI
ABSTRACT:.....	VII
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. METODO DE INVESTIGACIÓN .....	19
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	29
REFERENCIAS: .....	34
ANEXOS.....	38

## **RESUMEN:**

Este trabajo analiza el síndrome de burnout y su impacto en el sector empresarial en 2024 mediante una investigación cualitativa, descriptiva y con un diseño bibliográfico, utilizando el análisis de documentos como métodos de colecta de data. El burnout, o agotamiento profesional, se atribuye por el cansancio físico y emocional debido al estrés laboral crónico, afectando significativamente tanto a empleados como a organizaciones. Sus impactos incluyen la disminución de la productividad, el incremento del absentismo, la elevada transmutación de personal y el decaimiento de la atmósfera corporativa. El análisis busca comprender a fondo el burnout, sus causas, manifestaciones y consecuencias en el entorno empresarial actual, explorando estrategias para su prevención y gestión. Los hallazgos destacan la importancia de abordar el burnout proactivamente, implementando políticas y programas de bienestar que equilibren la vida laboral y personal, y ofrezcan apoyo psicológico y emocional. Estas acciones mitigan los efectos negativos del burnout y fomentan una cultura de organización que prioriza el bienestar de los laboradores, contribuyendo a un entorno empresarial más eficiente y armonioso.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout, Estrés Laboral, Productividad, Bienestar Organizacional, Salud Mental

## **ABSTRACT:**

This work analyzes burnout syndrome and its impact on the business sector in 2024 through qualitative, descriptive research with a bibliographic design, using documentary analysis as a data collection technique. Burnout, or professional exhaustion, is characterized by physical and emotional exhaustion due to chronic work stress, significantly affecting both employees and organizations. Its impacts include decreased productivity, increased absenteeism, high staff turnover, and deterioration of the organizational climate. The analysis seeks to thoroughly understand burnout, its causes, manifestations and consequences in the current business environment, exploring strategies for its prevention and management. The findings highlight the importance of addressing burnout proactively, implementing wellness policies and programs that balance work and personal life, and offer psychological and emotional support. These actions mitigate the negative effects of burnout and promote an organizational culture that prioritizes the health and well-being of workers, contributing to a more efficient and harmonious business environment.

Keywords: Burnout Syndrome, Work Stress, Productivity, Organizational Wellbeing, Mental Health



## I. INTRODUCCIÓN

La temática del síndrome de burnout, una condición de fatiga multidimensional originada por la tensión persistente del entorno ocupacional, ha emergido como una inquietud de magnitud planetaria, traspasando barreras terrenales y dominios mercantiles. Por lo cual en este escenario, es crucial resaltar que la exacerbada rivalidad y la incertidumbre en la esfera del trabajo, sumadas a las exigencias ambientales, las transformaciones notables en los ideales vitales y las costumbres ancestrales, instauran una cadencia vertiginosa que propicia angustia, desfallecimiento sentimental, alteraciones en los patrones nutricionales, actividad física y descanso, así como trastornos físicos y anímicos, erigiéndose como elementos de peligro en la salud de los seres de la era actual. Esto, a su vez, impulsa el Síndrome de Burnout; dicho mal es reconocido por la OMS como un fenómeno ocupacional que impacta negativamente en el bienestar corpóreo y espiritual de las personas. Adicionalmente, la mecánica laboral contemporánea, con su enfoque en la eficacia y el rendimiento, puede fomentar la expansión de este padecimiento. Es por ello que, la carencia de armonía entre el que hacer profesional y la esfera personal, junto con la gestión inadecuada del estrés y la escasez de mecanismos de apoyo, pueden intensificar el desgaste laboral; es por ello que dentro de los aspectos internaciones en Bolonia, según Orlandi (2024), en su estudio nos dice que la relación entre el trabajo remoto y el bienestar de los empleados representa un debate de larga data en la literatura de gestión, y se ha reavivado con la adopción del trabajo remoto forzada por los confinamientos de COVID-19. La literatura anterior ha demostrado que el trabajo remoto puede mejorar la flexibilidad y la media de la labor y la vivencia propia en determinadas condiciones. Empero, también puede ser una fuente de mayor estrés, agotamiento y mayores conflictos entre el trabajo y la familia.

Así mismo, en Chennai, Munhila et al. (2024), en su artículo nos dice que, en la actualidad, no existe un trabajo sin estrés. Todas las empresas asignan a sus empleados una tarea difícil para realizar en un tiempo determinado. Todos los empleados se estresan en el trabajo como resultado de ese trabajo. Los laboradores de la TI se estresan con frecuencia en el trabajo y corren amenaza de crear dilemas en el bien como resultado de sus trabajos. El sector de TI tiene muchas cargas de trabajo severas y tiene que lidiar con varios problemas como la ambigüedad de roles, la desigualdad de género y las largas horas de trabajo. La investigación actual examina los numerosos elementos que conducen al estrés relacionado con el trabajo, así como el impacto de los elementos demográficos en el estrés entre los profesionales de TI.

De la misma forma, en Hungría Fenyvesi y Sólyom (2023), en su artículo nos menciona que las causales más usuales de estrés en la industria hotelera son la sobrecarga de tareas, los bajos ingresos, la atmósfera y el estilo de gestión desagradables, las expectativas conflictivas o mutuamente excluyentes y las condiciones laborales inadecuadas. Casi todos han experimentado síntomas de estrés y estos síntomas se manifiestan en forma de agotamiento emocional, físico o mental.

De la misma manera, en Reino Unido Hinrichs (2023), en su artículo nos afirma que a menudo, las demandas del trabajo y la vida se cruzan para crear un conflicto entre dominios, lo que puede resultar en estrés. Una persona que está muy integrada en su comunidad tiene roles no laborales activos y exigentes, que pueden crear demandas de recursos que permean su lugar de trabajo. Cuando estas demandas no laborales ingresan al dominio laboral, las personas muy integradas tienen más probabilidades de experimentar los obstáculos laborales como estresantes.

Por lo cual, también en India según Agarwal y Mehrotra (2023), en su artículo nos cuenta que, desde su aparición en diciembre de 2019, la COVID-19 ha afectado negativamente tanto a la vida personal como profesional de personas de todo el mundo. La continuidad generalizada de la pandemia ha aumentado los sentimientos de estrés entre las personas. Centrándose en el escrutinio de contenido de la data acopiada de Twitter, una plataforma de redes sociales, el actual escrutinio tiene como fin precisar e indagar el estrés relacionado con el trabajo entre las masas con un enfoque en dos términos principales relacionados con el estrés entre los trabajadores: empleo y desempleo.

De la misma forma, en Ecuador, Mishelle y Karina (2020) señalaron que el síndrome de Burnout afecta significativamente a los laboradores de las PYMES del ámbito alimenticio en Guayaquil, argumenta que el estrés laboral puede reducir la eficiencia de los empleados hasta en un 40%, lo cual afecta directamente la competencia en el medio.

De acuerdo con Aguilar (2020) en México el desgaste profesional es un problema frecuente dentro del sector sanitario en Guanajuato. Su investigación evidencia que quienes trabajan en el ámbito del bienestar suelen enfrentar condiciones de alta exigencia junto con extensas jornadas lo que los vuelve particularmente susceptibles al agotamiento emocional. Ante esta situación el autor propone distintas estrategias para reducir los efectos negativos de este fenómeno a través de cambios estructurales en las instituciones y del fortalecimiento de la red de apoyo dentro del entorno laboral. Este aspecto resulta esencial porque el impacto del desgaste profesional no solo perjudica a los empleados, sino que también puede afectar la calidad en la atención de los pacientes.

En el sector retail de Trujillo, Otiniano y Rodriguez (2024) encontraron que los riesgos psicosociales y el síndrome de Burnout son comunes entre los laboradores de la zona de atendimento al usuario. Este es caracterizado por su alta interacción con clientes y la presión constante para alcanzar metas de ventas, crea un medio para el avance del Burnout. La investigación de estos autores muestra cómo el estrés laboral puede llevar a una disminución en la satisfacción laboral y, eventualmente, a una mayor rotación de personal, lo cual afecta la estabilidad operativa de las empresas.

Por lo que, Riquelme y Arias (2023) investigaron la relación entre el síndrome de Burnout y los elementos de la DISC en una entidad. La teoría DISC, que categoriza los comportamientos humanos en cuatro tipos principales (Dominancia, Influencia, Estabilidad y Consciencia), proporciona un marco para entender cómo diferentes personalidades pueden responder al estrés laboral de manera distinta. Su estudio sugiere que ciertos perfiles de personalidad son más susceptibles al Burnout, lo cual tiene papeles esenciales en el manejo de talento y la creación de entornos laborales más saludables.

En el ámbito financiero en Tungurahua González (2021) examinó de qué manera el agotamiento profesional incide en la eficiencia de los asalariados. Su estudio reveló que el alto nivel de presión característico de un entorno financiero competitivo y exigente genera una reducción significativa en el rendimiento y la motivación de los trabajadores. Como solución González recomienda la implementación de programas de apoyo psicológico y la promoción de un balance adecuado entre la vida laboral y personal con el fin de reducir los efectos del agotamiento.

Más adelante en Guayaquil. Juárez (2024) analizó el impacto del agotamiento profesional en la productividad dentro de un Centro de Llamadas. Estos espacios de trabajo se distinguen por la exigencia constante de mantener un desempeño óptimo y altos niveles de satisfacción del cliente lo que propicia la prevalencia del agotamiento. Juárez halló una relación directa entre el incremento del estrés y la disminución en la calidad del servicio lo cual no solo afecta a los empleados, sino que también perjudica la percepción de los clientes y con ello la imagen de la empresa.

En Sonora. Llanes et al. (2023) investigaron cómo el desgaste laboral afecta tanto el desempeño como la salud mental en diferentes sectores industriales. Su trabajo enfatiza la importancia de medidas preventivas y estrategias de control del estrés como mecanismos clave para reducir el impacto negativo del agotamiento. En un contexto de competencia global las empresas no pueden ignorar los efectos del estrés en su personal.

Por consiguiente, en Piura, Camacho (2024) analizó cómo el agotamiento profesional influye en el rendimiento laboral dentro de una empresa privada en Sullana

resaltando la importancia de gestionar el estrés en el periodo posterior a la pandemia de COVID-19. La crisis sanitaria transformó profundamente las dinámicas laborales y generó nuevos desafíos lo que hace imprescindible priorizar la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Camacho sostiene que las empresas deben adoptar estrategias anticipadas para regular la presión laboral y promover un entorno basado en el apoyo mutuo y la resiliencia.

Por otro lado, Chacón et al. (2024) llevaron a cabo una revisión sistemática enfocada en el desgaste profesional dentro del sector de servicios. Su estudio ofrece un panorama detallado sobre los factores que originan y agravan el agotamiento laboral enfatizando la influencia de las condiciones organizacionales en la generación de estrés. Los investigadores recomiendan que las compañías adopten medidas y regulaciones que favorezcan un ambiente de trabajo saludable y fortalezcan el respaldo a sus empleados.

Finalmente, Riquelme y Arias (2022) examinaron la relación entre el agotamiento profesional y los componentes de la teoría DISC en una entidad comercial. Su estudio propone estrategias para mejorar el bienestar en el entorno laboral subrayando la importancia de reconocer las diferencias individuales en la manera en que cada persona afronta el estrés con el fin de diseñar intervenciones más eficaces y ajustadas a las necesidades específicas de los trabajadores.

Por ello, que el síndrome de Burnout representa un desafío complejo que afecta a múltiples sectores productivos y demanda una respuesta integral para garantizar la estabilidad y el crecimiento de las empresas en un entorno altamente competitivo. Las investigaciones mencionadas evidencian la necesidad urgente de abordar esta problemática dado que sus repercusiones no solo afectan a los trabajadores de manera individual, sino que también disminuyen la productividad y la competitividad de las organizaciones. En este sentido resulta fundamental que las compañías adopten estrategias eficaces para gestionar el estrés y fomenten un ambiente laboral que priorice el bienestar con el fin de minimizar los efectos negativos del agotamiento profesional y fortalecer las condiciones de trabajo.

A todo esto, adicionamos los antecedentes provenientes y de manera internacional, según Bermúdez (2024) llevó a cabo un estudio en Ciénaga Magdalena titulado "Síndrome de Burnout en personal administrativo y aprendices de una empresa privada de la ciudad de Ciénaga Magdalena". Su investigación tuvo como propósito principal determinar el nivel de agotamiento en estos grupos laborales para comprender de manera más precisa su impacto en el desempeño y bienestar. Mediante una metodología cuantitativa basada en encuestas aplicadas a una muestra representativa Bermúdez identificó altos niveles de desgaste emocional y despersonalización en los

empleados administrativos mientras que los aprendices también mostraron señales de agotamiento, aunque en menor medida. Como conclusión se resalta la importancia de implementar políticas de gestión del estrés y fortalecer el respaldo organizacional para reducir los efectos adversos del Burnout y mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

Por otro lado, Juárez (2020) analizó el "Síndrome de Burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19" en un hospital de México. Su estudio tuvo como objetivo evaluar las secuelas de la crisis sanitaria en el bienestar psicológico del personal médico un grupo que enfrentó condiciones extremas durante la emergencia global. A través de una metodología mixta que combinó cuestionarios y entrevistas en profundidad Juárez identificó un incremento alarmante en los niveles de estrés y agotamiento con numerosos trabajadores manifestando síntomas severos de fatiga extrema y despersonalización. Como conclusión señaló la necesidad de establecer mecanismos de apoyo psicológico y desarrollar estrategias específicas para la gestión de crisis en el sector salud especialmente en situaciones de alta presión.

En Brasil, Almeida et al. (2022) realizaron un estudio titulado "Desenvolvimento do Burnout nas técnicas de gestão das indústrias" con el fin de examinar cómo las estrategias de administración implementadas en el sector industrial influyen en el desarrollo del agotamiento profesional. A partir de un enfoque cualitativo basado en entrevistas con directivos y operarios de diferentes industrias los investigadores concluyeron que una gestión inadecuada caracterizada por la falta de comunicación la sobrecarga laboral y la ausencia de reconocimiento contribuye significativamente al desgaste emocional de los empleados. Como recomendación enfatizaron la importancia de adoptar modelos de liderazgo más humanizados que prioricen el bienestar del trabajador lo que permitiría reducir la incidencia del Burnout y optimizar el ambiente laboral.

Maximiliano y Xiomara (2024) exploraron el "Síndrome de Burnout asociado a factores laborales en el sindicato de trabajadores de la Empresa Huarón, Cerro de Pasco" en la nación de los incas. La finalidad de esta pesquisa fue discernir los elementos ocupacionales que propician el síndrome de agotamiento entre los integrantes del gremio laboral. Empleando una metodología aritmética con formularios y evaluación numérica, los autores hallaron que la sobrecarga de labores, la escasez de respaldo institucional y las circunstancias laborales desfavorables eran los factores preponderantes que contribuían al agotamiento. La conclusión cardinal resalta la imperiosidad de disminuir la sobrecarga laboral, optimizar las condiciones de trabajo y acrecentar el apoyo organizacional para atenuar los efectos del agotamiento y elevar la calidad de vida de los operarios.

A todo ello también podemos decir de manera nacional que según Calderon et al. (2022) ejecutaron su escrutinio en Lima Metropolitana, titulado "Síndrome de Burnout y el clima laboral durante el trabajo remoto en 4 empresas privadas". El objetivo de esta investigación fue evaluar cómo el trabajo remoto, una modalidad que se ha vuelto común por la COVID-19, incluye el Burnout y el clima laboral en las empresas. Utilizando una metodología mixta de encuestas y análisis de clima organizacional, los resultados mostraron que el trabajo remoto puede exacerbar el Burnout si no se gestionan adecuadamente las expectativas laborales y se proporcionan los recursos necesarios para los empleados. En particular, los empleados reportaron sentimientos de aislamiento y dificultades para separar la vida laboral de la personal. La conclusión fue que es necesario implementar políticas de apoyo, flexibilidad y comunicación efectiva para mejorar la experiencia de trabajo remoto y prevenir el Burnout.

Moreno y David (2022) investigaron "Causas y consecuencias del Burnout en el personal de las entidades financieras" en Bogotá, Colombia. El objetivo general de esta investigación fue identificar las principales causas del Burnout en el personal de entidades financieras y sus efectos en el desempeño laboral. Utilizando una metodología cuantitativa basada en encuestas, los resultados indicaron que la presión por alcanzar metas, la carga de labor y la inexistencia de reconocimiento y ayuda por parte de los superiores son factores clave que contribuyen al Burnout. Los empleados que experimentaban altos niveles de Burnout mostraban un decremento en la eficiencia, mayor incidencia de fallas y una actitud negativa hacia su trabajo. La conclusión fue que las entidades financieras deben adoptar prácticas que valoren y reconozcan el esfuerzo de sus empleados, así como proporcionar apoyo psicológico y reducir la presión excesiva para mejorar el bienestar laboral.

Nájera (2022) condujo su investigación en Quito, Ecuador, con el título "Prevalencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera". La finalidad de esta pesquisa fue establecer la frecuencia del síndrome de desgaste entre los operarios del sector hidrocarburífero, una esfera renombrada por sus condiciones laborales rigurosas. Implementando un enfoque cuantitativo mediante sondeos, los hallazgos evidenciaron una notable incidencia de desgaste, particularmente entre los trabajadores con jornadas prolongadas y aquellos sometidos a elevados niveles de tensión corporal y mental. Las manifestaciones más recurrentes notificadas fueron el agotamiento anímico, la despersonalización y una sensación de ineficacia. La conclusión general fue que es crucial implementar rotaciones de turnos, mejorar las condiciones de trabajo y ofrecer programas de apoyo psicológico para reducir la incidencia del Burnout en la industria petrolera.

Londoño (2024) indago sobre la "Relación entre síndrome de burnout y engagement en trabajadores de selección de personal en una empresa de reclutamiento virtual" en Medellín, Colombia. El fin de indagar en la vinculación entre el Burnout y el compromiso laboral (engagement) en un contexto de trabajo virtual. Utilizando una metodología cuantitativa con encuestas aplicadas a trabajadores de selección de personal, los resultados mostraron que el Burnout reduce significativamente el engagement, lo que a su vez afecta la productividad y satisfacción laboral. Los asalariados que padecían elevados grados de desgaste profesional manifestaron sentirse menos incentivados y comprometidos con sus labores. La deducción fue que es esencial propiciar un entorno laboral positivo, brindar respaldo emocional y auspiciar una armonía entre la existencia laboral y personal para preservar altos niveles de implicación y evitar el síndrome.

Dejando por consiguiente de manera local que según Martínez y Mamani (2024) realizaron su investigación en Lima Metropolitana, con el título "Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguros". El objetivo de este estudio fue evaluar cómo el Burnout afecta el desenvolvimiento en una entidad del ámbito asegurador. Utilizando una metodología cuantitativa de encuestas aplicadas a los empleados, los resultados revelaron que el Burnout tiene una influencia elevada en el rendimiento de los trabajadores, manifestado en una menor productividad, mayores niveles de errores y una actitud general de desmotivación. Los empleados que reportaron altos niveles de Burnout también mostraron una mayor tendencia a ausentarse del trabajo. La conclusión general fue que se deben implementar programas de bienestar y estrategias de gestión del estrés para reducir el Burnout y mejorar el desenvolvimiento en la labor en el sector asegurador.

Fajardo et al. (2022) investigaron el "Síndrome de Burnout en tiempos de pandemia en los empleados de Calzado el Chavito" en Sullana, Perú. El objetivo de esta indagación fue identificar el impacto de la pandemia de COVID-19 en los niveles de Burnout entre los empleados de una empresa de calzado. Utilizando una metodología mixta de encuestas y entrevistas los resultados indicaron un aumento en el Burnout debido a la incertidumbre pues la carga de trabajo adicional y las inquietudes respecto a la salubridad y la protección. Los asalariados notificaron elevados niveles de fatiga anímica y una merma en su estímulo y satisfacción profesional. La inferencia fue que es crucial proporcionar soporte psicológico como aliviar las cargas laborales y suministrar información diáfana y exacta sobre las disposiciones de seguridad para aminorar el Burnout y mejorar el bien de los empleados durante tiempos de crisis.

Quispe y Quispe (2024) llevaron a cabo una investigación en Cusco Perú bajo el título "Síndrome de Burnout y productividad laboral en la vidriería Universo Cusco" con

el propósito de examinar el impacto del agotamiento profesional en el desempeño dentro de esta empresa del sector vidriero. A través de una metodología cuantitativa basada en encuestas los hallazgos evidenciaron que el Burnout afecta de manera considerable la productividad ya que los trabajadores con altos niveles de desgaste emocional y despersonalización mostraban un rendimiento inferior y una mayor propensión a cometer errores en sus tareas. La investigación concluyó que resulta fundamental aplicar estrategias orientadas a la mejora del entorno laboral la reducción del estrés y el fortalecimiento del apoyo emocional con el fin de optimizar el desempeño de los empleados y prevenir el agotamiento profesional.

Udave y Vanegas (2024) realizaron un estudio en Arequipa Perú titulado "Burnout: riesgo psicosocial latente en mujeres trabajadoras" con el propósito de identificar los factores psicosociales que influyen en el desarrollo del agotamiento profesional en mujeres. Su investigación se centró en la carga simultánea de responsabilidades laborales y domésticas como elemento clave en la aparición del Burnout. A partir de un enfoque cualitativo basado en entrevistas los hallazgos mostraron que la doble jornada laboral incrementa significativamente el desgaste emocional generando dificultades en la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Como conclusión se resaltó la necesidad de implementar políticas de equidad de género junto con estrategias que faciliten el equilibrio entre las obligaciones laborales y personales con el fin de reducir el Burnout y mejorar el bienestar de las trabajadoras.

En vista de todo lo expuesto la justificación de esta investigación radica en la importancia de analizar el síndrome de Burnout y su impacto en el entorno empresarial debido a las severas repercusiones que esta condición genera tanto en los empleados como en las organizaciones. El Burnout se ha caracterizado por la presencia del agotamiento emocional, despersonalización y disminución del desempeño laboral trayendo consigo consecuencias de manera negativas en cuanto la estabilidad mental y física de los trabajadores lo que a su vez reduce su productividad y perjudica la competitividad empresarial. Dado que el mundo laboral es cada vez más exigente y competitivo resulta crucial identificar los factores que propician esta problemática y diseñar estrategias efectivas para su prevención y manejo.

Este estudio busca ofrecer un análisis profundo de la magnitud y gravedad del Burnout en diversos sectores con el objetivo de proponer soluciones viables que las empresas puedan implementar para optimizar el desempeño y la calidad de vida de sus empleados. Además, se pretende generar conciencia entre los líderes y responsables de gestión humana sobre la importancia de abordar este fenómeno de manera preventiva impulsando la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles.



Esto nos hace realizarnos la siguiente pregunta: ¿De qué manera el síndrome de Burnout impacta en el sector empresarial?

De esta manera nos deja como hipótesis investigativa: El síndrome de Burnout impacta negativamente en el sector empresarial.

Ante esto se tuvo como objetivo general analizar el síndrome de Burnout y su impacto en el sector empresarial, 2024; por lo cual para ello se plantearon 2 objetivos específicos, primeramente, Identificar la importancia del síndrome de Burnout en el sector empresarial y por último Identificar las desventajas del síndrome de Burnout en el sector empresarial.

Pero para poder comprender un poco de este síndrome, se abordó teorías que expliquen este síndrome, el síndrome de Burnout se define como una respuesta al estrés crónico en el lugar de trabajo, caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal. Manrique (2020) describe el Burnout como una condición que afecta principalmente a aquellos trabajadores que enfrentan altas demandas laborales con recursos insuficientes para manejarlas, lo cual resulta en una sensación de agotamiento extremo y desconexión emocional del trabajo. Fetta (2024) complementa esta definición al enfatizar que el Burnout no es simplemente una consecuencia de trabajar muchas horas, sino que es una manifestación de un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles para afrontarlas.

Del mismo modo la relevancia de analizar el síndrome de Burnout radica en las repercusiones que genera tanto en las personas como en las empresas. Coral y Albán (2021) señalan que esta condición puede provocar una reducción considerable en la satisfacción laboral lo que impacta en la permanencia del personal y en la eficiencia de las organizaciones. Estos investigadores enfatizan que detectar a tiempo este problema y aplicar medidas adecuadas permite evitar sus efectos perjudiciales favoreciendo así el bienestar de los empleados y optimizando el funcionamiento empresarial. Rivas (2023) sostiene que conocer a profundidad el Burnout resulta fundamental para diseñar estrategias efectivas que fortalezcan el desempeño de los trabajadores y el éxito general de la empresa. Paniagua et al. destacan que esta afección no solo influye en el rendimiento individual, sino que también deteriora la moral y la armonía del equipo aspectos clave para la estabilidad organizacional a largo plazo.

Por otro lado, las consecuencias del Burnout son amplias y de gran impacto. Durango y Espitia (2022) afirman que su presencia en el entorno laboral puede provocar un aumento en las ausencias frecuentes una elevada rotación de empleados y una disminución en la calidad de las tareas realizadas. Según estos autores los trabajadores que experimentan agotamiento extremo tienden a mostrar menor compromiso y

motivación lo que afecta directamente su desempeño diario. Paniagua et al. agregan que esta problemática no solo perjudica la productividad, sino que también pone en riesgo la salud física y mental al incrementar la probabilidad de padecer trastornos como depresión ansiedad y afecciones cardiovasculares. Además, Ortiz et al. (2020) advierten que el Burnout puede dañar la imagen corporativa dado que los clientes pueden notar la falta de entusiasmo y compromiso en los empleados lo que disminuye la satisfacción del consumidor y afecta negativamente los niveles de venta.

Por lo cual existen varios tipos de Burnout que se manifiestan de diferentes maneras dependiendo del contexto laboral y las características individuales de los empleados y según Ortiz et al. (2020) los tipos más comunes de Burnout incluyen el Burnout por sobrecarga, donde los empleados sienten que no pueden cumplir con las demandas laborales debido a la excesiva carga de trabajo; el Burnout por subdesarrollo, donde los empleados se sienten infravalorados y no desafiados en sus roles laborales, lo cual genera una falta de motivación y compromiso; y el Burnout por desmotivación, donde la falta de reconocimiento y recompensas lleva a una pérdida de interés en el trabajo y a un sentimiento de inutilidad. Manrique (2020) también menciona el Burnout relacional, que se produce cuando los empleados enfrentan conflictos interpersonales constantes en el lugar de trabajo, lo cual aumenta el estrés y el agotamiento emocional.

Esto nos lleva a ver las características del síndrome de Burnout que son diversas y pueden variar entre individuos. Rodríguez y García (2024) identifican tres características principales del Burnout: el agotamiento emocional, que se manifiesta como una sensación de cansancio extremo y falta de energía; la despersonalización, que se presenta como una actitud cínica y distante hacia el trabajo y los colegas, lo cual puede llevar a un trato impersonal y deshumanizado de los clientes y compañeros de trabajo; y la baja realización personal, donde los individuos sienten que no están logrando sus metas y que su trabajo carece de valor. Estas características no solo afectan el rendimiento laboral, sino que también pueden influir en la vida personal de los empleados, llevando a problemas en sus relaciones familiares y sociales.

Además de lo expuesto también se analizaron las dimensiones del Burnout las cuales según Leones (2023) abarcan tanto aspectos individuales como organizacionales. En el plano personal estas dimensiones incluyen la capacidad para gestionar el estrés la resiliencia y el equilibrio entre el ámbito laboral y la vida privada. Leones resalta que los trabajadores con mayor resiliencia y habilidades eficaces para afrontar el estrés tienen menos probabilidades de desarrollar agotamiento profesional dado que pueden responder mejor a las exigencias del entorno laboral. En el nivel organizacional estas dimensiones comprenden la carga de trabajo el respaldo social dentro de la empresa y las estrategias de gestión del talento humano. Fetta (2024)

subraya que para combatir eficazmente el Burnout es indispensable abordar estos factores de manera integral mediante la aplicación de medidas que atiendan tanto las condiciones personales como los elementos estructurales que generan estrés en el ámbito laboral. Ortiz et al. (2020) agregan que una comunicación interna efectiva junto con un liderazgo sólido puede reducir significativamente la incidencia del Burnout al fomentar un ambiente laboral más armonioso y colaborativo.

Por esta razón el síndrome de Burnout representa una problemática compleja que afecta a los empleados de diversas formas como consecuencia de múltiples factores tanto individuales como organizacionales. Su análisis resulta fundamental para diseñar estrategias que contribuyan a mejorar la estabilidad emocional de los trabajadores y potenciar su desempeño profesional favoreciendo así la creación de espacios laborales más equilibrados y sostenibles. La investigación académica ofrece un marco teórico sólido para comprender las diferentes manifestaciones del Burnout y orientar las acciones necesarias para minimizar sus efectos adversos en el sector empresarial. La exploración continua en este campo es esencial para descubrir nuevas soluciones y metodologías que permitan disminuir la prevalencia del Burnout y fortalecer el bienestar general de los empleados.

## II. METODO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio sobre el síndrome de Burnout y su repercusión en el ámbito empresarial 2024 se llevó a cabo mediante un enfoque cualitativo centrado en la recopilación y análisis de información con el propósito de responder a los objetivos e interrogantes planteados. La investigación generó datos descriptivos obtenidos a partir de una revisión bibliográfica lo que permitió una comprensión detallada sobre la complejidad de este fenómeno en diversos entornos laborales y su impacto en las organizaciones.

La adopción de un enfoque cualitativo resultó pertinente debido a su capacidad para explorar con profundidad la experiencia humana en relación con el Burnout dentro del contexto empresarial. Este método resulta especialmente útil para examinar problemáticas complejas y situacionales proporcionando una visión enriquecida sobre los factores que influyen en el desarrollo del agotamiento profesional y sus consecuencias dentro del ambiente laboral.

En cuanto a su naturaleza esta investigación es de tipo descriptivo dado que se orienta a exponer el estado actual de los elementos analizados conforme a los objetivos establecidos. La caracterización minuciosa de los síntomas las causas y los efectos del Burnout facilita la identificación de patrones y tendencias esenciales para evaluar la magnitud y las particularidades de esta problemática en distintas empresas.

El diseño metodológico empleado es de carácter bibliográfico basado en la consulta y estudio de diversas fuentes documentales tales como artículos científicos tesis registros memorias revistas y libros. Este procedimiento posibilita la recopilación de un volumen significativo de información relevante sobre el Burnout proporcionando una perspectiva integral del fenómeno. La revisión de literatura se efectuó a partir de la selección y análisis de investigaciones previas enfocadas en la prevalencia las causas y los efectos de este síndrome en el sector empresarial utilizando bases de datos académicas reconocidas como SCOPUS SciELO EbscoHost ProQuest y Alicia para garantizar la inclusión de estudios recientes y pertinentes.

Para asegurar la calidad y pertinencia de los documentos incluidos en la revisión se establecieron criterios específicos de selección. Se consideraron únicamente estudios publicados entre 2018 y 2024; investigaciones evaluadas por pares y tesis de maestría o doctorado. Asimismo, se incluyeron trabajos centrados en el análisis del Burnout dentro de contextos empresariales con metodologías cualitativas cuantitativas o mixtas y publicaciones tanto en español como en inglés.

De la misma manera los criterios de exclusión son estudios publicados antes del 2018; artículos no revisados por pares, informes no académicos y publicaciones de

opinión; investigaciones que no aborden directamente el síndrome de Burnout o su impacto en el sector empresarial; publicaciones en idiomas distintos al español o inglés sin traducción disponible; estudios con metodología insuficiente o datos incompletos. Aparte de todo ello el proceso de selección de estudios se desarrolló en varias etapas detalladas a continuación:

- Búsqueda Inicial: Se realizó una búsqueda exhaustiva en las bases de datos mencionadas utilizando palabras clave como "síndrome de Burnout", "impacto empresarial", "estrés laboral" y "salud ocupacional". La búsqueda inicial arrojó un total de 150 estudios potenciales.
- Filtrado por Título y Resumen: Los estudios fueron inicialmente filtrados por título y resumen para evaluar su relevancia. Se eliminaron aquellos que no se centraban en el Burnout o su impacto en el sector empresarial, reduciendo el número a 75 estudios.
- Evaluación de Texto Completo: Los estudios restantes fueron evaluados en su totalidad. Esta etapa implicó una lectura detallada para asegurar que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión previamente establecidos. Al final de esta etapa, se seleccionaron 40 estudios relevantes.
- Revisión por Pares: Para garantizar la calidad y relevancia de los estudios incluidos, se realizó una revisión por pares. Esta revisión adicional identificó 8 estudios que no cumplían completamente con los criterios de calidad metodológica, dejando un total de 32 estudios finales.

La estrategia utilizada para la recopilación de datos en esta investigación fue el análisis documental considerado un método esencial para obtener información precisa y relevante sobre el tema estudiado. De acuerdo con Coral y Albán (2021) esta técnica permite acceder a datos detallados y específicos fundamentales para comprender la complejidad y el alcance del síndrome de Burnout dentro de distintos entornos empresariales.

En este estudio el análisis documental se aplicó con el objetivo de identificar y sintetizar información clave sobre el Burnout y su impacto en el ámbito organizacional. Este proceso incluyó diversas etapas que permitieron estructurar y comprender mejor la problemática. Primero se realizó una revisión y síntesis en la que se examinaron los hallazgos y conclusiones de los estudios seleccionados para detectar tendencias recurrentes y diferencias relevantes. Luego se establecieron categorías temáticas relacionadas con las causas del Burnout sus manifestaciones sus efectos en los empleados y en las empresas y las estrategias empleadas para su prevención y

mitigación. Finalmente se llevó a cabo una comparación y contraste de los resultados obtenidos en diversas investigaciones con el fin de identificar coincidencias y divergencias en la literatura existente sobre el tema.

De la misma forma tenemos el procedimiento de revisión y análisis:

- **Revisión Sistemática:** Se realizó una revisión sistemática de la literatura, que incluyó la identificación, selección y evaluación crítica de los estudios relevantes. Este enfoque sistemático garantizó la inclusión de investigaciones de alta calidad y la eliminación de estudios que no cumplían con los criterios de inclusión.
- **Codificación y Análisis de Datos:** Los datos extraídos de los estudios seleccionados fueron codificados y analizados utilizando técnicas cualitativas; la codificación permitió la organización y categorización de la información en temas y subtemas, facilitando el análisis detallado de los datos.
- **Síntesis de Resultados:** Los resultados de los estudios revisados fueron sintetizados para proporcionar una visión comprensiva del síndrome de Burnout y su impacto en el sector empresarial. Esta síntesis incluyó la identificación de factores de riesgo, medidas preventivas y estrategias de intervención eficaces para gestionar el Burnout en el entorno laboral.

Muy aparte también tenemos la síntesis de conocimiento científico: donde la revisión de toda la literatura se asoció con las prácticas realizadas, lo que permitió realizar una síntesis de conocimiento científico sobre el Burnout y su impacto en el sector empresarial. Esta síntesis incluyó la identificación de factores de riesgo, medidas preventivas y estrategias de intervención eficaces para gestionar el Burnout en el entorno laboral; con consecuente tenemos también las consideraciones Éticas: donde estas se aseguraron consideraciones éticas durante todo el proceso de investigación.

Esto incluyó el uso de fuentes de datos confiables y revisadas por pares, el respeto por los derechos de autor y la correcta citación de todas las fuentes utilizadas. Además, se evitó la manipulación de datos y se mantuvo la integridad científica en todas las etapas de la investigación.

### III. RESULTADOS

**Al analizar la revisión bibliográfica se pudo decir que para el objetivo general que es analizar el síndrome de Burnout y su impacto en el sector empresarial, 2024.**

Llanes et al. (2023) llevaron a cabo un estudio titulado "Síndrome de Burnout: Decadencia del Desempeño Laboral y la Salud Mental" en el cual evidenciaron el fuerte impacto de este síndrome en la productividad y el bienestar psicológico de los trabajadores. Los autores identificaron que el agotamiento emocional y la despersonalización son elementos centrales del Burnout que provocan una disminución considerable en el desempeño laboral. Además, destacaron que los empleados afectados presentan mayores niveles de ausentismo y una disminución en su compromiso con las actividades asignadas. También se concluyó que el estrés continuo junto con la ausencia de un sistema de apoyo adecuado agrava estos síntomas y genera un ciclo negativo de deterioro en el rendimiento y aumento del agotamiento.

**Análisis:** El análisis del estudio de Llanes et al. (2024) pone en evidencia que el Burnout no solo disminuye la productividad y eficiencia, sino que también compromete la salud integral de los empleados. Este trabajo resalta la importancia de implementar programas de apoyo psicológico y bienestar dentro de las organizaciones con el propósito de detectar de manera temprana los síntomas del Burnout y proporcionar herramientas efectivas para gestionar el estrés. Estas medidas permitirían mejorar tanto la estabilidad emocional de los trabajadores como su desempeño y reducirían los índices de ausentismo. Asimismo, los resultados sugieren que es necesario promover ambientes laborales que favorezcan una comunicación abierta y fomenten el apoyo mutuo con el objetivo de disminuir los factores de riesgo asociados al Burnout.

Riquelme y Arias (2022) llevaron a cabo el estudio "Síndrome de Burnout y su Relación con los Componentes de la Teoría DISC en una Empresa Comercial" con el propósito de analizar cómo los distintos perfiles de personalidad según el modelo DISC influyen en la vulnerabilidad al agotamiento profesional. Los resultados indicaron que los empleados con características de alta dominancia e influencia tienen una mayor predisposición al Burnout debido a la exigencia y presión que enfrentan en sus funciones. Asimismo, se encontró que aquellos con menor estabilidad emocional presentan un riesgo elevado de desarrollar Burnout como consecuencia de una capacidad reducida para gestionar el estrés de manera efectiva.

**Análisis:** El análisis de este estudio sugiere que las estrategias de manejo del estrés en las organizaciones deben adaptarse a los perfiles DISC de los empleados para abordar sus necesidades específicas. Las empresas podrían mejorar sus prácticas

implementando entrenamientos en gestión del estrés programas de desarrollo personal y ajustes en las expectativas laborales para los trabajadores con mayor susceptibilidad al agotamiento. Además, se resalta la importancia de capacitar a líderes y gerentes en la identificación y apoyo de empleados con distintos perfiles de personalidad lo que contribuiría a fortalecer la dinámica de equipo y disminuir la carga de estrés en el entorno laboral.

Chacón et al. (2024) realizaron una revisión sistemática titulada "Desgaste Laboral, una Revisión Sistemática en el Sector de Servicios" con el objetivo de analizar la prevalencia del Burnout en este ámbito. Su estudio identificó que la sobrecarga de tareas las extensas jornadas laborales y la interacción constante con los clientes son elementos clave que intensifican el agotamiento profesional. Los investigadores concluyeron que estos factores no solo disminuyen la eficiencia en el desempeño, sino que también afectan de manera significativa la salud mental de los trabajadores. Asimismo, resaltaron que la falta de autonomía en la toma de decisiones y el escaso reconocimiento por parte de la organización representan factores adicionales que agravan el desgaste laboral.

**Análisis:** La revisión sistemática de Chacón et al. (2024) pone de manifiesto la importancia de adoptar medidas preventivas para reducir el desgaste laboral en el sector de servicios por lo que las empresas deben considerar la posibilidad de ajustar las cargas de trabajo y proporcionar descansos adecuados para prevenir el Burnout. Además, fomentar un ambiente de trabajo saludable y ofrecer apoyo emocional y psicológico puede ayudar a mitigar los efectos negativos del desgaste laboral, mejorando así tanto la salud mental de los empleados como su desempeño. Es fundamental que las empresas reconozcan y recompensen el esfuerzo de sus empleados, lo que puede mejorar la moral y reducir el riesgo de Burnout.

**Muy aparte para el primer objetivo específico, el cual es Identificar la importancia del síndrome de Burnout en el sector empresarial, podemos decir que:**

Donde Arco Paternina y Castillo (2020) Se nos comunican en su ocupación que el propósito primordial es determinar cuál es el influjo de esta en los expertos colombianos (particularmente durante la vigente pandemia), qué propensiones existen sobre el tópico, y la contribución teórica que afrontan. Primeramente, se ubica el entorno del estudio con mención al mal del desgaste ocupacional y su incidencia en diversas labores, posteriormente, se presenta la técnica que guio la revisión bibliográfica. El mal del desgaste ocupacional ha sido (y prosigue siendo) objeto de análisis en innumerables investigaciones desde hace más de tres décadas. De esta manera se ha evidenciado



que el impacto del síndrome de Burnout varía según el entorno laboral en el que se desarrolle cada profesión. Por esta razón resulta fundamental comprender en qué consiste este síndrome reconocer sus manifestaciones y analizar cómo las condiciones actuales enfrentadas por los profesionales en Colombia tras la pandemia han incrementado la atención sobre esta problemática.

**Análisis:** Arco Paternina y Castillo (2020) realizaron un estudio sobre los efectos del Burnout en los trabajadores colombianos durante la crisis sanitaria. A partir de una revisión bibliográfica los autores destacaron que este síndrome afecta de manera diferenciada según la ocupación y ha sido objeto de análisis durante más de tres décadas. La pandemia intensificó esta problemática evidenciando la necesidad de profundizar en sus síntomas y consecuencias. Los investigadores enfatizaron la importancia de estudiar el Burnout con el fin de desarrollar estrategias que contribuyan a reducir su impacto tanto en la salud mental como en el desempeño profesional en Colombia.

Así mismo, Guevara (2022), identificó que la relación entre el Burnout y la calidad del sueño representa un aspecto crucial en el personal médico. Su investigación señaló que la presencia de agotamiento extremo o alteraciones en el descanso puede afectar el rendimiento diario de estos profesionales lo que a su vez podría repercutir en la salud de los pacientes. Meta: desentrañar la correlación entre el desasosiego de extenuación profesional y la primacía del descanso en el personal de curación de los establecimientos de salud I-4 de Tacna en el año 2022; revelando como desenlace que el 85.9% de los encuestados no presenta ningún grado del desasosiego de extenuación profesional, el 12.3% muestra peligro de padecer extenuación y el 1.8% sobrante evidenció propensión a desarrollarlo. En relación a la primacía del descanso, un 96.5% de los encuestados presentó perturbación en el descanso; el Índice de primacía del descanso mostró una media de 9.36 (DS=2.809). Se realizó la correlación pertinente, encontrándose que no existe correlación entre ambas variables ( $p$ -valor=0.844;  $\chi^2=0.338$ ), de igual modo, no se halló relación entre el índice de primacía del descanso y la dimensión agotamiento emocional ( $p$ -valor=0.5), la dimensión despersonalización ( $p$ -valor=0.055) y la dimensión realización personal ( $p$ -valor=0.938). Epílogo: no existe vinculación entre el desasosiego de extenuación profesional y la primacía del descanso en el personal de curación de los establecimientos de salud investigados.

**Análisis:** Guevara (2022) investiga la relación entre el síndrome de Burnout y la calidad del sueño en el personal médico de los centros de salud I-4 de Tacna. Su estudio revela que el 85.9% de los encuestados no presenta Burnout, el 12.3% está en riesgo y el 1.8% tiene tendencia a desarrollarlo. Además, el 96.5% de los encuestados presenta alteraciones en la calidad del sueño. Sin embargo, no se encontró correlación

significativa entre el Burnout y la calidad del sueño, ni entre el índice de calidad del sueño y las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La conclusión es que no existe una relación entre el Burnout y la calidad del sueño en el personal médico estudiado, aunque ambos factores son importantes para el desempeño profesional y la salud general.

Por consiguiente, Arauco y Meza (2023), Mediante su pesquisa con el fin de discernir el vínculo entre el desasosiego de extenuación educativa y las dolencias músculo-esqueléticas en los acólitos de Medicina de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2021; donde los descubrimientos permitieron establecer una correlación positiva ínfima y no significativa entre el desasosiego de extenuación educativa y las dolencias músculo-esqueléticas en los acólitos de Medicina de la entidad escrutada durante el año 2021, lo que subraya la importancia de abordar ambos problemas en el proceso de formación académica de los futuros profesionales de la salud.

**Análisis:** Arauco y Meza (2023) investigan la relación entre el síndrome de Burnout académico y los trastornos músculo-esqueléticos en los estudiantes de Medicina de la Universidad Nacional del Centro del Perú en 2021. Sus resultados muestran una correlación positiva muy baja no significativa entre el Burnout académico y los trastornos músculo-esqueléticos. Sin embargo, se encontró una alta prevalencia de ambos problemas en los estudiantes, lo que subraya la necesidad de abordar estas cuestiones en la formación académica de los futuros profesionales de la salud.

Por otra parte, Cahuin y Vilcas (2024), destacan que la salud mental ha adquirido gran relevancia tras la pandemia de COVID-19, ha adquirido gran relevancia, ya que causa alteraciones significativas en la sanidad pública; y el personal sanitario enfrenta frecuentemente agotamiento emocional, debido a que las autoridades no consideran las condiciones laborales; por lo cual en los hallazgos se determinó que existe una conexión entre contenido laboral y el malestar de agotamiento con un  $p=0,0023$  y un Coeficiente Tau C de Kendall = 0,61. En conclusión, se evidenció que hay una correlación moderada entre contenido laboral y el malestar de agotamiento de manera inversa.

**Análisis:** Cahuin y Vilcas (2024) destacan que la salud mental, especialmente después de la pandemia de COVID-19, ha adquirido gran relevancia debido a su impacto en la salud pública. En su investigación, revelan que el personal de salud a menudo enfrenta agotamiento emocional, exacerbado por la falta de atención a las condiciones laborales por parte de las autoridades. Los resultados muestran una relación moderada e inversa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, con un p-valor de 0,0023 y un Coeficiente Tau C de Kendall de 0,61. Esto indica que, a menor satisfacción laboral, mayor es la incidencia del Burnout en el personal de salud.

**Y por último en cuanto al objetivo específico 2 el cual es identificar las desventajas del síndrome de Burnout en el sector empresarial; donde para esto podemos decir que:**

Según Camacho (2024) investigó el "Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral en Colaboradores de una Empresa Privada Post Pandemia en Sullana-Piura-2023". En su estudio, Camacho encontró que el Burnout se ha intensificado en el contexto postpandemia. La investigación muestra que la falta de adaptación a las nuevas modalidades de trabajo y el estrés adicional de la pandemia han llevado a niveles alarmantes de agotamiento emocional entre los empleados. Los resultados indican que muchos trabajadores sienten una gran presión para rendir a pesar de las dificultades, lo que exacerba los síntomas del Burnout. Además, el estudio destaca que la incertidumbre económica y las preocupaciones de salud relacionadas con la pandemia han aumentado los niveles de ansiedad y estrés entre los trabajadores

**Análisis:** La investigación de Camacho Plasencia (2024) resalta la importancia de que las organizaciones adopten estrategias flexibles y establezcan programas de apoyo para ayudar a los empleados a gestionar el estrés en la etapa posterior a la pandemia. La transición a modalidades laborales como el teletrabajo debe ir acompañada de iniciativas que favorezcan un equilibrio entre la vida profesional y personal. Además, la implementación de programas orientados a la salud mental y el bienestar laboral puede desempeñar un papel clave en la reducción del agotamiento emocional y en la optimización del desempeño de los trabajadores. También se enfatiza la necesidad de que las empresas brinden formación y recursos que faciliten la adaptación a nuevas tecnologías y metodologías de trabajo lo que contribuiría a disminuir los niveles de estrés y aumentar la eficiencia.

Bermúdez (2024) desarrolló un estudio titulado "Síndrome de Burnout en Personal Administrativo y Aprendices de una Empresa Privada de la Ciudad de Ciénaga Magdalena" en el cual identificó altos niveles de agotamiento profesional tanto en el personal administrativo como en los aprendices. Los hallazgos evidenciaron que la carencia de recursos el escaso respaldo organizacional y las exigencias laborales elevadas constituyen factores determinantes en la aparición del Burnout. Asimismo, Bermúdez destacó que la inestabilidad en el empleo y la rotación frecuente de trabajadores generan un clima de incertidumbre que intensifica los síntomas de estrés y agotamiento.

**Análisis:** El estudio de Bermúdez (2024) pone en relieve la necesidad de que las empresas fortalezcan sus programas de desarrollo profesional y mejoren la comunicación interna para reducir la incidencia del Burnout en el entorno laboral. La provisión de recursos adecuados y la creación de un ambiente organizacional basado

en el apoyo y la estabilidad pueden contribuir significativamente a mitigar los efectos del estrés crónico. Además, resulta fundamental que las compañías identifiquen y aborden las causas estructurales del agotamiento con el fin de establecer entornos de trabajo más saludables y eficientes. Estrategias como la formación continua el crecimiento profesional y el fortalecimiento de la seguridad laboral pueden desempeñar un papel crucial en la reducción del estrés y el incremento del compromiso de los empleados.

Moreno y David (2022) llevaron a cabo un estudio titulado "Causas y Consecuencias del Burnout en el Personal de las Entidades Financieras" en Bogotá Colombia con el propósito de identificar los principales factores que generan agotamiento profesional en este sector y sus repercusiones en el desempeño laboral. A partir de un enfoque cuantitativo basado en encuestas los hallazgos revelaron que la presión constante por alcanzar objetivos la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento y respaldo por parte de los superiores son elementos determinantes en la aparición del Burnout. Los empleados que manifestaban niveles elevados de agotamiento mostraban una reducción en su productividad un aumento en la frecuencia de errores y una actitud más negativa hacia sus funciones. Como conclusión los investigadores resaltaron la necesidad de que las entidades financieras adopten estrategias enfocadas en valorar el esfuerzo de sus trabajadores brindar apoyo psicológico y reducir la presión extrema con el fin de mejorar la calidad del entorno laboral.

**Análisis:** El estudio de Moreno y David (2022) identificó que el Burnout en el sector financiero está estrechamente vinculado con la presión por cumplir metas la carga laboral excesiva y la ausencia de reconocimiento por parte de la dirección. Los trabajadores que enfrentaban estos factores mostraban una disminución en su rendimiento una mayor propensión a cometer errores y una pérdida de motivación en sus actividades. En este sentido los investigadores concluyeron que es esencial que las empresas del sector implementen medidas que prioricen el bienestar de sus empleados ofreciendo respaldo psicológico y ajustando las exigencias laborales para evitar el agotamiento profesional.

Londoño (2024) realizó un estudio titulado "Relación entre Síndrome de Burnout y Engagement en Trabajadores de Selección de Personal en una Empresa de Reclutamiento Virtual" en Medellín Colombia con el objetivo de analizar cómo el agotamiento profesional afecta el nivel de compromiso en este grupo de empleados. Los resultados demostraron que el Burnout tiene un impacto negativo en el engagement lo que a su vez influye en la productividad y la satisfacción laboral. Los trabajadores que reportaron niveles elevados de agotamiento indicaron sentirse menos motivados y con menor implicación en sus funciones diarias. La investigación concluyó que resulta

fundamental promover un ambiente de trabajo positivo fortalecer el apoyo emocional y fomentar un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional como estrategias clave para mantener altos niveles de compromiso y reducir el Burnout.

Análisis: La investigación de Londoño (2024) evidenció que el Burnout tiene una relación directa con la disminución del engagement en los trabajadores del sector de reclutamiento virtual lo que repercute en su rendimiento y satisfacción laboral. Aquellos empleados que experimentaban altos niveles de agotamiento mostraban una menor conexión con sus tareas y una disminución en su motivación. Como conclusión se enfatiza la importancia de establecer un entorno laboral que fomente el bienestar emocional brinde apoyo a los empleados y garantice un equilibrio entre el ámbito profesional y la vida personal con el fin de mantener un alto nivel de compromiso y prevenir el agotamiento profesional.

## IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión:

#### OG:

Para poder discutir lo haremos a través de los objetivos de esta investigación, por la cual empezaremos por el objetivo general ya que, para este para este Llanes, et al (2023) realizaron una investigación titulada "Síndrome de Burnout: Decadencia del Desempeño Laboral y la Salud Mental". En su investigación identificaron que el síndrome de Burnout influye de manera considerable en la productividad y en el bienestar psicológico de los trabajadores. Los autores explicaron que el agotamiento emocional junto con la despersonalización representa factores fundamentales de esta condición lo que provoca una reducción notable en el desempeño profesional. También señalaron que quienes padecen Burnout presentan mayores niveles de ausentismo y muestran un menor compromiso con sus responsabilidades. Se evidenció que la exposición prolongada al estrés sumada a la ausencia de apoyo dentro del entorno laboral intensifica estos síntomas generando un ciclo perjudicial donde el rendimiento disminuye mientras el agotamiento se incrementa.

Del mismo modo Chacón et al. (2024) realizaron una revisión sistemática titulada "Desgaste Laboral una Revisión Sistemática en el Sector de Servicios" en la cual analizaron la alta incidencia del agotamiento profesional dentro de este ámbito. Su estudio reveló que la carga excesiva de tareas las jornadas prolongadas y la constante interacción con clientes se presentan como factores determinantes en el desarrollo del Burnout. Los investigadores concluyeron que estos elementos no solo afectan la eficiencia en el trabajo, sino que también perjudican gravemente la salud mental de los empleados. Además, destacaron que la falta de autonomía en la toma de decisiones y la escasa valoración del esfuerzo laboral representan aspectos adicionales que agravan el desgaste en este sector.

**Análisis:** Llanes et al. (2023) y Chacón et al. (2024) examinan la influencia del síndrome de Burnout en el ámbito empresarial resaltando su impacto en 2024. Llanes et al. evidencian que esta condición deteriora la productividad y el equilibrio psicológico de los empleados manifestándose a través de agotamiento emocional y despersonalización lo que provoca una reducción en el desempeño un incremento en las ausencias laborales y una menor implicación en las tareas diarias. Chacón et al. refuerzan esta perspectiva mediante una revisión sistemática que muestra cómo en el sector de servicios la sobrecarga de trabajo las extensas jornadas y la interacción constante con clientes son factores determinantes en el desarrollo del Burnout afectando tanto la eficiencia como la estabilidad emocional de los trabajadores. También destacan

que la ausencia de autonomía y la falta de reconocimiento intensifican el desgaste profesional. Ambos estudios enfatizan la necesidad de implementar medidas para mejorar las condiciones laborales y brindar apoyo efectivo con el fin de reducir los efectos negativos del Burnout en el rendimiento y bienestar de los empleados.

#### **OE1:**

Así mismo, Guevara (2022), revela que el síndrome de burnout y la calidad del sueño son aspectos clave a evaluar en el personal médico, dado que la presencia del desasosiego de extenuación profesional o una perturbación en la primacía del descanso puede afectar la efectividad diaria que este conjunto de expertos realiza, pudiendo tener secuelas finalmente sobre la salubridad de los individuos. Meta: desentrañar la correlación entre el desasosiego de extenuación profesional y la primacía del descanso en el personal de curación de los establecimientos de salud I-4 de Tacna en el año 2022; revelando como desenlace que el 85.9% de los encuestados no presenta ningún grado del desasosiego de extenuación profesional, el 12.3% muestra peligro de padecer extenuación y el 1.8% sobrante evidenció propensión a desarrollarlo. En relación a la primacía del descanso, un 96.5% de los encuestados presentó perturbación en el descanso; el Índice de primacía del descanso mostró una media de 9.36 (DS=2.809). Se realizó la correlación pertinente, encontrándose que no existe correlación entre ambas variables (p-valor=0.844;  $\chi^2=0.338$ ), de igual modo, no se halló relación entre el índice de primacía del descanso y la dimensión agotamiento emocional (p-valor=0.5), la dimensión despersonalización (p-valor=0.055) y la dimensión realización personal (p-valor=0.938). Epílogo: no existe vinculación entre el desasosiego de extenuación profesional y la primacía del descanso en el personal de curación de los establecimientos de salud investigados. También, según Arco Paternina y Castillo (2020) Se nos comunican en su ocupación que el propósito primordial es determinar cuál es el influjo de esta en los expertos colombianos (particularmente durante la vigente pandemia), qué propensiones existen sobre el tópico, y la contribución teórica que afrontan. Primeramente, se ubica el entorno del estudio con mención al mal del desgaste ocupacional y su incidencia en diversas labores, posteriormente, se presenta la técnica que guió la revisión bibliográfica. El mal del desgaste ocupacional ha sido (y prosigue siendo) objeto de análisis en innumerables investigaciones desde hace más de tres décadas. Así es como, a través de estas, se ha percibido su repercusión de manera variada dependiendo del ámbito de ejecución de cada profesión. Por ello, es crucial entender en qué consiste el síndrome de Burnout, sus síntomas y cómo las situaciones actuales que enfrentan los profesionales en Colombia debido a la pandemia han aumentado la atención sobre este problema.

**Análisis:** Guevara (2022) y Arco Paternina y Castillo (2020) destacan la importancia del síndrome de Burnout en el sector empresarial, con un enfoque en diferentes contextos. Guevara analizó la relación entre el síndrome de Burnout y la calidad del sueño en el personal médico de Tacna y descubrió que, aunque el 12.3% de los participantes presentó riesgo de Burnout y el 96.5% reportó alteraciones en el descanso no se encontró una conexión directa entre ambas variables. Esto sugiere que, aunque ambos factores influyen en el bienestar y el desempeño de los profesionales de la salud no están necesariamente vinculados entre sí. Por otro lado, Arco Paternina y Castillo examinaron cómo el Burnout afectó a los trabajadores colombianos durante la pandemia y resaltaron que este fenómeno ha sido objeto de estudio por más de tres décadas con variaciones en su incidencia dependiendo de la profesión. En el contexto de la crisis sanitaria comprender las causas y manifestaciones del Burnout se vuelve aún más relevante debido a que las condiciones laborales actuales han intensificado este problema. Ambos estudios enfatizan la necesidad de abordar el Burnout en el sector empresarial en 2024 destacando que un análisis detallado y adaptado a cada contexto resulta clave para diseñar estrategias que fortalezcan la salud mental y optimicen el desempeño de los empleados.

#### **OE2:**

Camacho (2024) llevó a cabo un estudio titulado "Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral en Colaboradores de una Empresa Privada Post Pandemia en Sullana-Piura-2023" en el cual identificó un incremento significativo del agotamiento profesional en el contexto posterior a la pandemia. Su investigación evidenció que la dificultad para adaptarse a las nuevas dinámicas laborales junto con el estrés acumulado durante la crisis sanitaria ha provocado niveles preocupantes de desgaste emocional entre los trabajadores. Los resultados indican que muchos trabajadores sienten una gran presión para rendir a pesar de las dificultades, lo que exacerba los síntomas del Burnout. Además, el estudio destaca que la incertidumbre económica y las preocupaciones de salud relacionadas con la pandemia han aumentado los niveles de ansiedad y estrés entre los trabajadores; por consiguiente, Moreno y David (2022) investigaron "Causas y consecuencias del Burnout en el personal de las entidades financieras" en Bogotá, Colombia. El objetivo general de esta investigación fue identificar las principales causas del Burnout en el personal de entidades financieras y sus efectos en el desempeño laboral. Utilizando una metodología cuantitativa basada en encuestas, los resultados indicaron que la presión por alcanzar metas, la carga de trabajo excesiva y la falta de reconocimiento y apoyo por parte de los superiores son factores clave que contribuyen al Burnout. Los empleados que experimentaban altos



niveles de Burnout mostraban una disminución en la productividad, mayor incidencia de errores y una actitud negativa hacia su trabajo. La conclusión fue que las entidades financieras deben adoptar prácticas que valoren y reconozcan el esfuerzo de sus empleados, así como proporcionar apoyo psicológico y reducir la presión excesiva para mejorar el bienestar laboral.

**Análisis:** Camacho (2024) y Moreno y David (2022) examinan las repercusiones negativas del síndrome de Burnout en el ámbito empresarial destacando sus efectos adversos en el desempeño de los trabajadores. Camacho en su estudio realizado en el contexto postpandemia en Sullana-Piura evidenció que la dificultad para adaptarse a las nuevas dinámicas laborales junto con el estrés acumulado ha intensificado el agotamiento emocional en los empleados. La presión por mantener el rendimiento a pesar de las dificultades ha agravado los síntomas del Burnout mientras que la incertidumbre económica y las preocupaciones de salud han elevado los niveles de ansiedad y estrés afectando de manera significativa la productividad. Por otro lado, Moreno y David analizaron las causas y consecuencias del Burnout en el personal de entidades financieras en Bogotá y determinaron que la presión por cumplir objetivos la carga de trabajo excesiva y la ausencia de reconocimiento o respaldo por parte de los superiores son factores determinantes en el desarrollo del agotamiento profesional. Los empleados afectados mostraban una reducción en su eficiencia un aumento en la frecuencia de errores y una actitud más negativa frente a sus responsabilidades. Ambos estudios coinciden en que para reducir los efectos perjudiciales del Burnout en el sector empresarial en 2024 las organizaciones deben implementar estrategias que valoren el esfuerzo de los empleados promuevan el apoyo psicológico y disminuyan las exigencias extremas con el fin de mejorar el bienestar y la estabilidad laboral.

#### **4.2 Conclusiones:**

En 2024 el síndrome de Burnout continúa generando un impacto perjudicial en la productividad y en la salud mental de los trabajadores dentro del sector empresarial. El agotamiento emocional junto con la despersonalización son factores determinantes que afectan gravemente el desempeño laboral. La dificultad para adaptarse a las nuevas modalidades de trabajo y el estrés acumulado en el contexto postpandemia han intensificado estos efectos reduciendo la eficiencia y el bienestar de los empleados.

Controlar el Burnout resulta esencial para evitar consecuencias críticas en el entorno empresarial. Aunque no siempre se establece una conexión directa entre esta condición y otros aspectos como la calidad del sueño la alta frecuencia de alteraciones en el descanso y el riesgo de desarrollar Burnout resaltan la importancia de aplicar

estrategias preventivas y garantizar un respaldo adecuado en el ámbito laboral. Atender estos factores resulta clave para fortalecer un entorno de trabajo equilibrado y eficiente.

El Burnout trae consigo múltiples efectos negativos como la disminución del rendimiento el incremento del ausentismo y una menor implicación de los empleados en sus responsabilidades. La exposición prolongada al estrés y la falta de apoyo dentro de la organización agravan estos síntomas generando un ciclo continuo de deterioro en la productividad y aumento del agotamiento. En 2024 estas repercusiones se han intensificado afectando la estabilidad de las empresas y evidenciando la necesidad de implementar estrategias efectivas para gestionar esta problemática.

## REFERENCIAS:

- Agarwal, R., & Mehrotra, A. (15 de abril de 2023). *Análisis de contenido sobre estrés laboral mediante datos de redes sociales*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23197145231167995>
- Aguilar, M., Luna, J., Tovar, A., & Blancarte, E. (2020). *Síndrome de burnout. Biondesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México*. SciELO México - Scientific Electronic Library Online: <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252020000100127&scrip>
- Albarracín, R., Chian, L., Crisostomo, G., More, R., & Rojas, J. (Marzo de 2022). *Síndrome de Burnout y el clima laboral durante el trabajo remoto en 4 empresas privadas en Lima Metropolitana. Año 2021*. (S. I.-E. ISIL, Editor) <https://repositorio.isil.pe/handle/123456789/107>
- Almeida, K., Araujo, A., Cruz, M., & Mello, L. (2023). *DESENVOLVIMENTO DO BURNOUT NAS TÉCNICAS DE GESTÃO DAS INDÚSTRIAS*. (H. Editora, Editor) [https://www.homeeditora.com/\\_files/ugd/90ed1a\\_ae4b601816744c83956d69141f7dd7df.pdf#page=7](https://www.homeeditora.com/_files/ugd/90ed1a_ae4b601816744c83956d69141f7dd7df.pdf#page=7)
- Arauco, L., & Meza, C. (2023). *Relación del síndrome de Burnout Académico y los trastornos musculoesqueléticos en estudiantes de medicina de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo 2021*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8925>
- Arco Paternina, L., & Castillo, J. (5 de agosto de 2020). *Síndrome de Burnout en época de pandemia: caso colombiano*. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/6584>
- Barral, S., & Albán, G. (2021). *Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud*. *Uda akadem(8)*, 268-293. <http://udaakadem.uazuay.edu.ec/article/view/444>
- Bermúdez, E. (22 de Noviembre de 2024). *Síndrome de Burnout en personal administrativo y aprendices de una empresa privada de la ciudad de Ciénaga, Magdalena*. Universidad Antonio Nariño: <https://repositorio.uan.edu.co/items/d2377609-130c-4fd4-9a4f-9b9013a09192>
- Cahuin, L., & Vilcas, L. (2024). *Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería de áreas críticas de un hospital de Huancayo 2021*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/10529>
- Camacho, J. (2024). *Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en colaboradores de una empresa privada post pandemia en Sullana-Piura-2023*. Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135400>
- Durango, N., & Espitia, D. (2022). *Incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los trabajadores del área asistencial de la clínica Zayma de Montería*. Obtenido de <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/6528>
- Fajardo, M., Marín, E., & Sarmiento, M. (08 de Junio de 2022). *Síndrome de Burnout en tiempos de pandemia en los empleados de Calzado el Chavito*. Politécnico Grancolombiano Institución Universitaria: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6641>

- Fenyvesi , E., & Sólyom, A. (20 de diciembre de 2023). *ESTRÉS LABORAL EN LA HOSPITALIDAD*. <https://hrcak.srce.hr/311770>
- Fetta, L. (2024). *Síndrome de Burnout y la modalidad de trabajo en una empresa de Recursos Humanos, San Isidro, 2022*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/8107>
- González, D. (Mayo de 2021). *El síndrome de burnout y la productividad de los empleados en el sector financiero de la provincia de Tungurahua*. (U. T. (Master's thesis, Editor) Repositorio Universitario Técnico de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/handle/123456789/32906>
- Granados, G., & De Labra, P. (2024). *Burnout: riesgo psicosocial latente en mujeres trabajadoras. Intervención de Trabajo Social ante riesgos psicosociales* (Primera Edición ed.). México: ACANITS A.C. <https://www.acanits.org/assets/img/libros/Intervencion%20de%20TS%20ante%20Riesgos%20Psicosociales.pdf#page=27>
- Guevara, F. (22 de agosto de 2022). *Síndrome de Burnout y calidad del sueño en personal médico de centros de salud I-4 de la ciudad de Tacna, en el año 2022*. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2435>
- Hinrichs, A. (06 de marzo de 2023). *Integración fuera del trabajo y estrés relacionado con el trabajo: los efectos moderadores de la estrategia de gestión de límites de los empleados*. <https://www.inderscience.com/offers.php?id=129323>
- Juárez, A. (2020). Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID-19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 52(4), 432-439. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072020000400432&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072020000400432&script=sci_arttext)
- Juárez, I. (23 de Mayo de 2024). *Evaluación del síndrome de burnout y su efecto en el rendimiento laboral en trabajadores de un Call Center de la ciudad de Guayaquil, periodo julio diciembre 2023*. Repositorio Digital Universidad Técnica del Norte: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/16031>
- Leones, N. (2023). *Estudio del riesgo psicosocial con efecto burnout aplicado al personal de la empresa Icamoda de la ciudad de Ambato*. Universidad Tecnológica Indoamérica. <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5185>
- Llanes, P., Valenzuela, B., & León, M. (29 de Julio de 2023). *Síndrome De Burnout: Decadencia Del Desempeño Laboral Y La Salud Mental*. *Humanidades, Tecnología y Ciencia, del Instituto Politécnico Nacional*. [https://revistaelectronica-ipn.org/ResourcesFiles/Contenido/30/HUMANIDADES\\_30\\_001204.pdf](https://revistaelectronica-ipn.org/ResourcesFiles/Contenido/30/HUMANIDADES_30_001204.pdf)
- Londoño, L. (2024). *Relación entre síndrome de burnout y engagement en trabajadores de selección de personal en una empresa de reclutamiento virtual*. <https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/d8dca4d9-b6e0-4690-a3bd-a6a8fc10a066>
- Manrique, S. (2020). *Impacto del síndrome de Burnout sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa productora y envasadora de gases de la ciudad de Arequipa-2020*. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/e7caa4ec-0055-4466-b8e9-edeb54d5fd9b/content>

- Martinez, D., & Mamani, D. (2024). *Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de seguros de Lima Metropolitana, 2023*. (U. S. Loyola, Editor) Repositorio Institucional Usil: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/4b90a632-4f9f-4d20-8b7f-d8deb571f261>
- Maximiliano, Z., & Xiomara, G. (2024). *Síndrome de Burnout asociado a factores laborales en el sindicato de trabajadores de la Empresa Huarón-Cerro de Pasco-2023*. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/4120>
- Medina, E., Londoño, D., Ramirez, B., & Patarroyo, N. (29 de Enero de 2024). *Desgaste laboral, una revisión sistemática en el sector de servicios. SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión, 16(1)*. doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.9271>
- Moreno, D., & David, J. (30 de Mayo de 2022). *Causas y consecuencias del burnout en el personal de las entidades financieras*. Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria: <https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/5050>
- Muhila, M., Dhaneesh, R., & Gnana. (01 de junio de 2024). *Un estudio empírico sobre los factores que provocan estrés entre los profesionales de TI en la ciudad de Chennai*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s13198-024-02366-z>
- Nájera, D., & Villalobos, G. (Marzo de 2022). *Prevalencia de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la industria petrolera*. Repositorio Digital Universidad Internacional SEK Ecuador: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4717>
- Orlandi, L., Pocek, J., Kraus, S., Zardini, A., & Rossignoli, C. (2024). *El estrés de los trabajadores digitales: el papel de la creatividad digital en los empleos del futuro*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X24000325?via%3Dihub>
- Ortiz, R., Loli, E., & Vargas, I. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología, 23(2)*, 67-82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162679>
- Otiniano, L., & Rodriguez, A. (2024). *Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en colaboradores del área de atención al cliente del sector retail de Trujillo*. Repositorio de la Universidad César Vallejos: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/141298>
- Paniagua, G., Toza, F., Choquecondo, D., & Vilca, R. (2022). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú*. <https://www.academia.edu/download/105445960/882.pdf>
- Quispe, C., & Quispe, J. (2024). *Síndrome de Burnout y productividad laboral en la vidriería Universo Cusco 2022*. <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/6584>
- Riquelme, D., & Arias, G. (2023). Síndrome de Burnout y su relación con los componentes de la teoría DISC en una empresa comercial. *Archivos de Medicina, 22(2)*, 253-263. Archivos de Medicina: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=111187>
- Riquelme, G., & Arias, W. (2022). Síndrome de Burnout y su relación con los componentes de la teoría disc en una empresa comercial. *Archivos de Medicina, 22*, 253. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site>

&authtype=crawler&jrnl=1657320X&AN=162664271&h=G%2Bqlo3HD8Mvv8u23dYMYnmv2uscD9c7XQQSkA1uT9oRALti43kKKPHCWQILAEss4be5PKsib6Ciet%2FJSNwJHhQ%3D%3D&crl=c

Rivas, C., & Toapaxi, E. (2023). *Prevalencia del síndrome de Burnout en el área administrativa de la empresa eléctrica de Ambato*. Quito: Universidad de las Américas. <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14796>

Rodriguez, L., & Garcia, S. (2024). *Síndrome de Burnout en líderes de equipos de trabajo de IPS básica del sector salud*. <https://repositorio.uco.edu.co/handle/20.500.13064/2202>

Román, I., & Muñoz, K. (2020). Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 20(28). doi:<https://doi.org/10.47189/rcct.v20i28.399>

## ANEXOS

### Anexo 1: Instrumentos de Recolección de Datos

#### Protocolo de Revisión Bibliográfica

##### 1. Búsqueda de Información

###### ○ Bases de datos utilizadas:

- Scopus
- Scielo
- Google académico
- IEEE Xplore
- ScienceDirect

##### 2. Estrategia de Búsqueda

- **Palabras clave utilizadas:** "síndrome de Burnout", "impacto empresarial", "estrés laboral" y "salud ocupacional".
- **Operadores booleanos:** "AND", "OR", "NOT"

##### 3. Criterios de Inclusión y Exclusión

###### ○ Criterios de inclusión:

- Estudios publicados en los últimos diez años
- Investigaciones que aborden el impacto del síndrome de burnout en el sector empresarial.
- Artículos revisados por pares y publicados en revistas académicas reconocidas
- Estudios que utilicen metodologías cuantitativas, cualitativas o mixtas

###### ○ Criterios de exclusión:

- Estudios publicados hace más de diez años
- Investigaciones que no se centren específicamente en el impacto del síndrome Burnout en las PYMES
- Artículos de opinión, editoriales y otros documentos que no presenten una base empírica sólida
- Estudios con metodologías no claras o insuficientemente descritas

##### 4. Procedimiento de Revisión

###### ○ Selección de artículos:

- Lectura de títulos y resúmenes para determinar la relevancia
- Evaluación de la calidad metodológica de los estudios completos
- **Extracción de datos:**
  - Información sobre los autores, año de publicación, lugar de investigación, objetivo general, metodología, resultados generales y conclusiones generales
- **Análisis y síntesis:**
  - Comparación de resultados y conclusiones
  - Identificación de patrones y tendencias comunes





FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0299-2024-FACEM-USS

Chiclayo, 25 de junio de 2024.

**VISTO:**

El Oficio N°0158-2024/FACEM-DA-USS, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde se solicita la aprobación de Trabajo de Investigación, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo Sec. B - eLA, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado por Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE**

**ARTICULO ÚNICO: APROBAR, los TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN** de los estudiantes del Curso de Investigación I, correspondiente al IX ciclo – Sec. B - eLA, del ciclo académico 2024-I, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, según se indica en cuadro adjunto.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**USS**  
Dra. Marcela Carrasco Torres  
Decana de la Facultad de Ciencias  
Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.



**USS**  
Mg. Liset Sagoly Silva González  
Secretaría Académica Facultad de  
Ciencias Empresariales  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

Cc. Escuela / Interesado / Archivo

**CAMPUS  
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

**CENTROS  
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

**ESCUELA  
DE POSGRADO**

Calle Etilas Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N°0299-2024-FACEM-USS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TITULO	LINEA DE INVESTIGACION	SUB LINEA DE INVESTIGACION
12	FIESTAS KONG, CHRISTIAN JEAMPIERRE	DESEMPEÑO LABORAL Y SU IMPACTO EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UN GOBIERNO LOCAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
13	GÁLVEZ YDROGO, NERLY YULEYSI GAVIDIA TINEO, ANGIE NADIANA	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS DE FACTURACIÓN Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
14	MANAYAY SÁNCHEZ, ROSA ISABEL	NEUROMARKETING COMO TENDENCIA EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
15	DIAZ DAVILA, JHAN CARLOS	5S Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INVESTIGACIÓN DE MERCADOS Y DE LAS NECESIDADES DEL CLIENTE
16	RODRIGO GUERRERO, JEFFEY OMAR	SATISFACCIÓN DEL CLIENTE COMO INDICADOR CLAVE EN EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
17	SAAVEDRA MALCA, ELIA DE LA ROSA	SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
18	MENDOZA SOSA, GRECIA STEFANIA	MARKETING MIX Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
19	LABAN ARRIBASPLATA, LUIS FERNANDO	MARKETING DIGITAL Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
20	MORISAKI MEGO, FRANCISCO PEDRO	RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SU IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL, 2024	GESTIÓN, INNOVACIÓN, EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD QUE PROMUEVA EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO Y SOSTENIDO	INSTITUCIONALIDAD Y GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

**CAMPUS  
UNIVERSITARIO**

Km. 5 carretera a Pimentel  
T. (051) 074 481610

**CENTROS  
EMPRESARIALES**

Av. Luis Gonzales 1004  
T. (051) 074 481621

**ESCUELA  
DE POSGRADO**

Calle Elías Aguirre 933  
T. (051) 074 481625

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

ANEXO 4:

	<b>AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)</b>	Código:	F1.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Pimentel, 04 de febrero del 2025

Señores

Vicerrectorado de investigación

Universidad Señor de Sipán S.A.C

Presente. -

La suscrita:

Saavedra Malca, Elia de la Rosa con DNI 72604794


En mí calidad de autora exclusiva del trabajo de investigación titulada: Síndrome de Burnout y su impacto en el sector empresarial, 2024; presentado y aprobado en el año 2024 como requisito para optar el título de Bachiller en Administración de la facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de Administración, Programa de estudios de curricular, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de investigación, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de investigación a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional - <https://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación/informe o tesis y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Saavedra Malca Elia de la Rosa	DNI: 72604794	

ANEXO 5:

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera**, **Coordinador de Investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Pregrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del **trabajo** titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SU IMPACTO EN EL SECTOR EMPRESARIAL, 2024**; elaborado por la estudiante: **Saavedra Malca Elia De La Rosa**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **15%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 11 de febrero del 2025



**Dr. García Yovera Abraham José**

**Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública**

**DNI N° 80270538**