



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Impacto de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Burnout: un Análisis en el Contexto Laboral Mexicano

Arcadio González-Samaniego¹
Marco Alberto Valenzo-Jiménez²
*Jesús Sigifredo Gastélum-Valdés**

Resumen

La gestión del capital humano es fundamental para la competitividad organizacional. El cambiante entorno empresarial fomenta los factores de riesgo psicosociales. El objetivo de la organización fue analizar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Burnout. Se implementó una adaptación de los instrumentos utilizados para medir los Factores de Riesgo Psicosociales en el marco de la NOM-035 así como de la Escala de Desgaste Ocupacional para la medición del Burnout. Se utilizó una muestra no probabilística en Morelia, México. La información se recopiló durante febrero y marzo de 2025. El alfa de Cronbach resultante fue de .920, mostrando una alta fiabilidad del instrumento. Los resultados muestran que los Factores de Riesgo Psicosociales impactan en el Burnout, a excepción de las Cargas de Alta Responsabilidad. Disminuir el Burnout en las organizaciones constituye una estrategia que protege el talento de los colaboradores, mejorando el desempeño y la competitividad.

Palabras clave: Capital humano, liderazgo, relaciones en el trabajo.

Abstract

Human capital management is essential for organizational competitiveness. The changing business environment encourages psychosocial risk factors. The organization's objective was to analyze the relationship between Psychosocial Risk Factors and Burnout. The instruments used to measure Psychosocial Risk Factors within the framework of NOM-035, as well as the Occupational Burnout Scale, were adapted to measure Burnout. A non-probabilistic sample was used in Morelia, Mexico. The information was collected during February and March 2025. The resulting Cronbach's alpha was .920, showing high reliability of the instrument. The results show that psychosocial risk factors impact burnout, except high responsibility loads. Reducing burnout in organizations is a strategy that protects employee talent, improving performance and competitiveness.

Keywords: Human capital, leadership, workplace relationships.

¹*Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación

²Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Introducción

En el dinámico y competitivo entorno empresarial actual, la gestión del capital humano se ha convertido en un pilar estratégico para la sostenibilidad y el éxito organizacional. Sin embargo, fenómenos organizacionales como la digitalización, la intensificación del trabajo y los constantes cambios organizacionales han magnificado la prevalencia de los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP), posicionándolos como un desafío crítico para la administración moderna (Backhaus et al., 2024). Estos factores, que emanan del diseño, la organización y la gestión del trabajo, tienen una alta probabilidad de causar daño a la salud de los colaboradores, afectando directamente la competitividad de la empresa (Aguilar Ortega & Vega Cauich, 2024). La consecuencia que se manifiesta en mayor medida de una exposición prolongada a estos riesgos es el síndrome de Burnout, un fenómeno ocupacional que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como el resultado del estrés crónico no gestionado (Edú-valsania et al., 2022). Lejos de ser un problema individual, el Burnout es un indicador de disfunciones organizacionales que comprometen la productividad, aumentan la rotación de personal y deterioran el clima laboral, convirtiendo su estudio y prevención en una prioridad ineludible para la gestión estratégica (Demerouti, 2024).

El objetivo de la investigación es analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el Burnout en el contexto laboral mexicano. Comprender la relación entre estos factores es fundamental para pasar de una gestión reactiva en las organizaciones, atendiendo exclusivamente las consecuencias del Burnout, a una estrategia proactiva y sistémica que fortalezca a la organización y fomente su competitividad.

Marco teórico

Factores de Riesgo Psicosocial

Los FRP se han consolidado como un desafío estratégico para las organizaciones, ya que impactan directamente en la productividad, competitividad y sostenibilidad de estas (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021). A diferencia de los riesgos físicos, los FRP surgen del diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como del contexto social en general donde se ubica e interactúa la empresa (Fernandes & Pereira, 2016). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS los definen como las interacciones entre el contenido del trabajo, el entorno, las capacidades del empleado y su cultura, que a través de percepciones pueden influir negativamente en la salud y el desempeño (Paternina et al., 2022). Es fundamental para la gestión organizacional distinguir entre los factores psicosociales, los cuales son características descriptivas del entorno laboral, y los FRP que son

aquellas condiciones con una alta probabilidad de causar daño a la salud de los trabajadores, afectando en consecuencia a la organización (Aguilar Ortega & Vega Cauich, 2024). Su relevancia administrativa es ampliamente reconocida por las autoridades gubernamentales, quienes crean marcos regulatorios para remediarlos, tales como la NOM-035 en México. De esta manera, buscan imponer a las empresas una gestión activa para su prevención, reconociéndolas como un elemento central de la salud ocupacional y la gestión de riesgos corporativos (Paternina et al., 2022).

Existen modelos teóricos que ofrecen marcos de referencia sobre los FPR en las organizaciones. El Modelo Demanda-Control-Apoyo Social establece que el riesgo para la salud y el rendimiento se maximiza cuando las altas demandas laborales no se acompañan de un adecuado nivel de control sobre el puesto o las labores por parte del empleado, siendo el apoyo social un recurso clave que puede mitigar dicho riesgo (Simó et al., 2013). Por su parte, el Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa aporta una perspectiva de equidad, argumentando que el riesgo se materializa cuando los empleados perciben que sus altos esfuerzos no son correspondidos con recompensas justas, en aspectos tales como el salario, el reconocimiento, la seguridad y las oportunidades de carrera (Tirado et al., 2022). De manera más integradora, el Modelo de Demandas y Recursos Laborales se ha convertido en una herramienta gerencial de gran utilidad (Bakker & Demerouti, 2013).

Este modelo postula que mientras las demandas, como la sobrecarga de trabajo, agotan los recursos del personal y conducen al deterioro de la salud, los recursos aportados por la organización, como el liderazgo de apoyo, la autonomía y la retroalimentación, actúan como palancas motivacionales que fomentan el compromiso y el alto desempeño (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021). Finalmente, el Modelo de Ajuste Persona-Ambiente complementa estas visiones al señalar que el riesgo también emerge de un desajuste entre el individuo y la organización, donde se deben considerar las competencias y necesidades particulares de los trabajadores con las exigencias y características de la organización, subrayando la importancia estratégica de los procesos de selección y asignación de puestos (Doverspike et al., 2019; Erwandi et al., 2021).

Estos modelos operan en un entorno empresarial dinámico, donde ciertos fenómenos actúan como catalizadores de FRP. El cambio organizacional, el cual se puede encontrar en las reestructuraciones, fusiones o implementación de nueva tecnología, es una fuente principal de incertidumbre e intensificación del trabajo, asociándose directamente con un aumento de los FRP y un deterioro de la salud mental de los colaboradores (Backhaus et al., 2024). Asimismo, la precariedad laboral, caracterizada por la inestabilidad laboral, los bajos salarios y la falta de seguridad social, funciona como un determinante estructural que expone a los trabajadores a un mayor nivel de demandas por parte de la organización y un menor acceso a recursos con los cuales pueda lograr las

metas laborales impuestas, mediando así su impacto negativo en la salud (Méndez Rivero et al., 2021). La expansión del trabajo remoto y la digitalización, si bien ofrecen flexibilidad, han introducido nuevos desafíos de gestión, tales como el tecnoestrés y la dificultad para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal, lo cual tiene un impacto directo sobre la percepción de estrés y la satisfacción laboral (Franklin & Gkiouleka, 2021; Sandoval-Reyes et al., 2021).

El impacto de los FRP no es uniforme en todos los colaboradores, lo que exige una gestión de talento diferenciada y sensible a la diversidad. La perspectiva de género en investigaciones ha revelado que las mujeres a menudo enfrentan una mayor exposición a riesgos como el conflicto trabajo-familia y una menor capacidad para negociar recursos volviéndolas más vulnerables, debido a la segregación ocupacional y la persistencia de roles sociales tradicionales (Méndez Rivero et al., 2021). La edad y la antigüedad también modulan la experiencia del riesgo, donde mientras los empleados más jóvenes pueden enfrentar mayor precariedad, los trabajadores de mayor edad pueden percibir una carga de trabajo acumulada más pesada (Aguilar Ortega & Vega Cauich, 2024). Estas diferencias demográficas son críticas para el diseño de políticas de recursos humanos que sean equitativas y efectivas.

Las consecuencias de una gestión deficiente de los FRP tienen un impacto directo en la competitividad empresarial. A nivel individual, los problemas de salud mental y física se traducen en un aumento del ausentismo, el presentismo y los costos asociados a la atención médica (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021). A nivel organizacional, los FRP están directamente relacionados con una disminución de la productividad, un incremento en la intención de rotación de personal, un deterioro del clima laboral y un mayor riesgo de accidentes de trabajo. Por lo tanto, abordar los FRP no es meramente una cuestión de cumplimiento normativo o bienestar, sino una palanca estratégica para optimizar el rendimiento y asegurar la sostenibilidad de las organizaciones. La gestión proactiva, a través de intervenciones sistémicas a nivel de diseño del trabajo y cultura organizacional, es fundamental para construir organizaciones saludables y competitivas.

BurnOut

El síndrome de desgaste ocupacional o Burnout ha trascendido el ámbito clínico para convertirse en un factor crítico dentro de las ciencias administrativas y la gestión de recursos humanos. Su impacto no solo afecta la salud y el bienestar de los colaboradores, sino que repercute directamente en la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las organizaciones (Edú-valsania et al., 2022). La OMS lo reconoce formalmente como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico en el trabajo que no se ha gestionado con éxito, subrayando que no es un problema personal del empleado,

sino una consecuencia de condiciones laborales deficientes (World Health Organization, 2019). En el contexto mexicano, su relevancia administrativa se ve reforzada por marcos regulatorios como la Norma Oficial Mexicana NOM-035, que obliga a las organizaciones a identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial (Guía Informativa NOM-35-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial Identificación, Análisis y Prevención, 2018).

Para que la administración pueda diseñar estrategias efectivas, es fundamental comprender que el Burnout es el resultado de la interacción de dos categorías de factores presentes en cualquier puesto de trabajo: las demandas y los recursos laborales (Demerouti, 2024). Las demandas laborales son los aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido; cuando son excesivas, como la sobrecarga cuantitativa y cualitativa, la presión de tiempo, la ambigüedad de rol y los conflictos interpersonales, agotan la energía del trabajador, conduciendo al agotamiento emocional (Galicía & Ortiz, 2023). En el entorno actual, el tecnoestrés, generado por la sobrecarga informativa y la adaptación constante a nuevas tecnologías, se ha convertido en una demanda laboral crítica (Edú-valsania et al., 2022).

Por otro lado, los recursos laborales son los aspectos que ayudan a alcanzar los objetivos y estimulan el crecimiento, como la autonomía, el apoyo social del supervisor, la retroalimentación, las recompensas y el reconocimiento. Una carencia de estos recursos fomenta el cinismo y la sensación de ineficacia, ya que impide que los empleados se sientan motivados y comprometidos (Demerouti, 2024). La cultura organizacional define el contexto en que se experimentan estas demandas y recursos, siendo una cultura de bienestar del personal un potente recurso organizacional que protege a los empleados del Burnout al valorar el equilibrio, la seguridad y el desarrollo (Patlán Pérez, 2023).

Las repercusiones del Burnout van más allá del sufrimiento individual, generando costos significativos y erosionando la efectividad de la organización (Uribe-Prado et al., 2014). A nivel individual, se asocia con una amplia gama de problemas de salud, desde alteraciones cardiovasculares y gastrointestinales hasta ansiedad y depresión (Uribe-Prado, 2020). Biológicamente, el estrés crónico incrementa el desgaste acumulativo del cuerpo, lo que puede llevar a enfermedades crónicas y envejecimiento prematuro (Edú-valsania et al., 2022). Para la empresa, estos problemas se traducen en mayores costos de seguros médicos y, fundamentalmente, en ausentismo (Bayes et al., 2021). A nivel organizacional, las consecuencias son alarmantes: deterioro de la calidad del servicio, ya que los empleados que sufren el Burnout descuidan tareas como el trato amable a los clientes, implicando un aumento del ausentismo y del presentismo, el cual se define como el estar en el trabajo sin ser productivo (Demerouti, 2024). Otros aspectos que se identifican son la mayor rotación de personal, lo que implica altos costos de reclutamiento y formación, así como el incremento de los conflictos,

dado que el Burnout puede tener un efecto de contagio en los equipos de trabajo (Edú-valsania et al., 2022).

Dado que el Burnout no es un síndrome inevitable, las intervenciones más efectivas y sostenibles son aquellas centradas en la organización en lugar de responsabilizar únicamente al individuo (Demerouti, 2024). Las estrategias de gestión deben ser proactivas y estructurales, incluyendo el rediseño de puestos de trabajo para incrementar la autonomía y la claridad de roles, el desarrollo de un liderazgo de apoyo, la optimización de las cargas de trabajo, el fomento del apoyo social mediante prácticas de colaboración y la implementación de planes de conciliación vida-trabajo con horarios flexibles (Edú-valsania et al., 2022). Por lo tanto, el Burnout debe ser abordado como un indicador clave del desempeño organizacional, cuya gestión eficaz requiere un enfoque estratégico que modifique las condiciones de trabajo y la cultura de la empresa para crear un entorno laboral saludable y sostenible (Uribe-Prado, 2020).

Metodología

Para alcanzar los objetivos de investigación se utilizó la adaptación de dos cuestionarios. Para evaluar las variables independientes se basó en el cuestionario utilizado para evaluar lo requerido en la NOM-035-STPS-2018. Este cuestionario evalúa los factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Guía Informativa NOM-35-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial Identificación, Análisis y Prevención, 2018). Su objetivo principal es detectar problemáticas tales como las condiciones en el ambiente de trabajo, la carga de trabajo excesiva y la falta de control sobre el trabajo, entre otros.

Las variables utilizadas fueron ambiente de trabajo (AT), los factores propios de la actividad (FPA), cargas de alta responsabilidad (CAR), cargas contradictorias (CC), falta de control sobre el trabajo (FCT), organización del tiempo del trabajo (OTT) y liderazgo y relaciones en el trabajo (LRT), tal como se observa en la Tabla 1. Para evaluar la variable dependiente BurnOut. se basó en la Escala de Desgaste Ocupacional (Uribe-Prado, 2007), La cual se ha validado en el entorno mexicano por diversas investigaciones (Román-Brito et al., 2025; Uribe-Prado et al., 2014). Se aplicaron 13 ítems sociodemográficos. Se utilizó un cuestionario creado en la plataforma Google Forms, el cual fue auto aplicado. El sujeto de investigación fueron personas que laboran en la ciudad de Morelia Michoacán. La muestra fue no probabilística por conveniencia. La aplicación del instrumento se realizó entre febrero y marzo del año 2025.

Tabla 1

Variables con número de ítems

Variable	No. de ítems
AT	3
FPA	6
CAR	2
CC	2
OTT	4
FCT	7
LRT	16
BurnOut	30

Resultados

Se analizó la fiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach. El resultado fue .920, Lo que muestra una alta fiabilidad del instrumento aplicado.

La muestra analizada fue de 143 individuos. Los resultados sociodemográficos de la muestra analizada arrojaron que el 36.4% son hombres y 62.2% mujeres (Tabla 2). El 1.4% prefirió no informar acerca de su género. En lo correspondiente a la edad el 41.3% son menores de 30 años y solamente el 9.1% cuentan con una edad de 50 años o más. El estado civil preponderante fue los solteros con el 57.3%. En lo referente a la antigüedad en el empleo destaca que el 18.9% señalaron tener menos de un año en la empresa, Agrupándolo con los trabajadores con menos de 3 años de antigüedad arrojó un resultado de 44. 1%.

Solamente el 25.9% informaron tener más de 10 años en la organización. Destaca que el 9.1% contó con más de 20 años de antigüedad. De acuerdo con el tipo de empresa en la cual trabajan, el 56.6% labora en empresas privadas y el restante 43.4% en instituciones públicas. El puesto con el cual cuentan los encuestados, el 14.7% tienen personal a su cargo, considerando puestos de supervisión o gerenciales, el restante 95.3% no tienen personal que depende de ellos. Conforme al tipo de contratación el 76.2% son personal con un contrato por tiempo indeterminado y el 18.9% su contrato tiene fecha determinada. El 23.1% de los encuestados son miembros de un sindicato. La jornada de trabajo preponderante la diurna con un 82.5%. En lo que respecta al salario mensual de los encuestados, el 28.0% ganan un salario mínimo o menos y únicamente el 9. 1% gana cuatro salarios mínimos o más al mes.

Tabla 2*Resultados sociodemográficos*

Ítem	Opción	Frecuencia/porcentaje
Género	Hombre	52 (36.4%)
	Mujer	89 (62.2%)
	Prefiero no decirlo	2 (1.4%)
	Total	143 (100.0%)
Edad	18-20	1 (0.7%)
	21-50	58 (40.6%)
	31-40	36 (25.2%)
	41-50	35 (24.5%)
	51 o más	13 (9.1%)
	Total	143 (100.0%)
Estado civil	Casado	40 (28.0%)
	Divorciado	8 (5.6%)
	Soltero	82 (57.3%)
	Unión libre	12 (8.4%)
	Viudo	1 (0.7%)
	Total	143 (100.0%)
Antigüedad	Menos de un año	27 (18.9%)
	1-3 años	36 (25.2%)
	4-6 años	24 (16.8%)
	7-10 años	19 (13.3%)
	11-15 años	11 (7.7%)
	16-20 años	13 (9.1%)
	21-25 años	7 (4.9%)
	26 o más años	6 (4.2%)
	Total	143 (100.0%)
Tipo de empresa	Pública	81 (56.6%)
	Privada	62 (43.4%)
	Total	143 (100.0%)
Tipo de puesto	Administrativo	49 (34.3%)
	Gerente	11 (7.7%)
	Operativo/técnico	32 (22.4%)
	Supervisor	10 (7.0%)
	Otros	41 (28.7%)
	Total	143 (100.0%)
Tipo de contratación	Honorarios	7 (4.9%)
	por obra o proyecto	7 (4.9%)
	por tiempo determinado	20 (14.0%)
	por tiempo indeterminado	109 (76.2%)
	Total	143 (100.0%)
Tipo de contrato	confianza	110 (76.9%)
	sindicalizado	33 (23.1%)
	Total	143 (100.0%)
Tipo de jornada de trabajo	Fijo diurno (entre las 6:00 y 20:00 hrs)	118 (82.5%)

Ítem	Opción	Frecuencia/porcentaje
Salario mensual	Fijo nocturno (entre las 20:00 y 6:00 hrs)	4 (2.8%)
	Fijo mixto (nocturno y diurno)	21 (14.7%)
	Total	143 (100.0%)
	Menos de un salario mínimo mensual	16 (11.2%)
	Salario mínimo	24 (16.8%)
	Entre uno y dos salarios mínimos	54 (37.8%)
	Entre tres y cuatro salarios mínimos	36 (25.2%)
	Entre cuatro y seis salarios mínimos	9 (6.3%)
	Más de seis salarios mínimos	4 (2.8%)
	Total	143 (100.0%)

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov con el objeto de verificar si las variables observaban un comportamiento normal (Tabla 3). La variable independiente liderazgo y relaciones en el trabajo, así como la variable dependiente Burnout, tuvieron una significancia mayor al 0.05, por lo que de acuerdo con los parámetros de la prueba se distribuyen normalmente (García Bellido et al., 2010). Sin embargo, las restantes variables independientes tuvieron una significancia menor al 0.05, por lo que no siguen una distribución normal.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	N	Parámetros normales		Estadístico de prueba	Sig. asintótica (bilateral)
		Media	Desviación estándar		
AT	143	2.268	.8597	.133	.000
FPA	143	3.276	.7071	.078	.035
CAR	143	3.497	1.1816	.141	.000
CC	143	2.420	.9923	.118	.000
OTT	143	2.670	.8607	.086	.012
FCT	143	2.691	.7515	.079	.029
LRT	143	2.081	.6297	.067	.200
Burnout	143	2.738	.4499	.067	.200

Al contar cada variable independiente con diferente número de ítems, se decidió normalizar las escalas, buscando estandarizar los resultados y que las correlaciones no se inflen en forma artificial por las diferencias en las puntuaciones totales (Field, 2018). Se realizó una escala sumativa para cada una de las variables (Hair et al., 2019). La escala utilizada fue de 1 a 5, de acuerdo con la cantidad de respuestas posibles en las preguntas del cuestionario. Al no observar las variables en su totalidad una distribución normal, se decidió aplicar la prueba de correlación de Spearman. La variable independiente cargas de alta responsabilidad CAR fue la única que no tuvo una significancia menor

a 0.05 En relación con la variable dependiente Bornout (Tabla 4). Es la CC quien observa una mayor influencia en el Bornout con una correlación de .554. Es la LRT quien le sigue con una correlación de .469, así como la OTT con .415. Son estas las que pueden considerarse que tienen mayor relevancia. La FCT mostró una correlación de .362, la cual es una correlación moderada. Aunque mostraron en el análisis una significancia, la AT con .204, la FPA con .186 y la CAR con .088 Mostraron una correlación muy baja.

Tabla 4

Correlaciones

		AT	FPA	CAR	CC	OTT	FCT	LRT
AT	Correlación de Pearson	1	.261**	.289**	.237**	.337**	.103	.276**
	Sig. (bilateral)		.002	.000	.004	.000	.223	.001
FPA	Correlación de Pearson		1	.399**	.331**	.481**	.123	.107
	Sig. (bilateral)			.000	.000	.000	.143	.204
CAR	Correlación de Pearson			1	.115	.297**	-.107	.027
	Sig. (bilateral)				.170	.000	.203	.749
CC	Correlación de Pearson				1	.451**	.467**	.587**
	Sig. (bilateral)					.000	.000	.000
OTT	Correlación de Pearson					1	.265**	.226**
	Sig. (bilateral)						.001	.007
FCT	Correlación de Pearson						1	.529**
	Sig. (bilateral)							.000
LRT	Correlación de Pearson							1
	Sig. (bilateral)							
BurnOut	Correlación de Pearson	.204*	.186*	.088	.554**	.415**	.362**	.469**
	Sig. (bilateral)	.014	.026	.295	.000	.000	.000	.000
	N	143	143	143	143	143	143	143

Analizando la correlación existente entre las variables independientes, se encontró que el LRT y la CC es la correlación más fuerte con .587, Seguida por la LRT y la FCT con .529. La OTT mostró una correlación moderada con la FPA de .481, así con la CC de .451. La FCT También mostró una correlación moderada con la CC con .467. Otra correlación moderada que se observó fue entre la CAR y la FPA con .399. La variable AT se correlaciona de manera débil pero significativa con casi todas las demás, en un rango que van de .237 con la CC hasta el .337 con la OTT. Las CAR solo se correlacionan significativamente con las variables AT y OTT, aunque de manera débil. No se encontró una correlación significativa entre la variable FCT y las variables AT, FPA, CAR, así como las variables LRT con FPA y CAR.

Discusión

La cultura organizacional puede ser un catalizador del desgaste profesional, manifestada en el entorno laboral del individuo, así como en las relaciones de trabajo (Taube & Carlotto, 2025). Estilos de liderazgo positivos, tales como el transformacional o donde se busca proveer las condiciones para que el colaborador logre las metas solicitadas en su labor, actúan como un factor que mitiga el Burnout al fortalecer la resiliencia de los empleados (Onan et al., 2025). Por otro lado, un liderazgo no correctamente enfocado y relaciones deficientes se asocian fuertemente con un mayor nivel de Burnout (Jo & Shin, 2025). El liderazgo es el principal vehículo a través del cual los empleados experimentan la cultura de la organización. Un liderazgo que no fomenta la confianza, la comunicación abierta ni el reconocimiento contribuye a una cultura organizacional nociva que agota los recursos emocionales de los trabajadores (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021).

La OTT es un predictor significativo del Burnout, principalmente en profesiones de alta demanda, donde las largas jornadas laborales y la falta de tiempo para el descanso, el ocio y el tiempo dedicado a la familia son causas directas del Burnout (Soto et al., 2025). Una mala gestión del tiempo de trabajo no solo causa agotamiento por la carga laboral en sí, sino que también invade la esfera personal, impidiendo la recuperación mental necesaria e incrementando el estrés crónico (Sandoval-Reyes et al., 2021).

Se ha considerado que, a mayor responsabilidad, mayor es el riesgo de Burnout. Sin embargo, los resultados de la investigación sugieren que el Burnout no es una consecuencia inevitable de la responsabilidad, sino del desequilibrio entre las demandas del puesto y los recursos disponibles para afrontarlas (Demerouti, 2024). Un rol laboral con alta responsabilidad puede ser motivador y generar compromiso (*engagement*) si se acompaña de altos recursos como autonomía, un LRT y una CC positiva. El Burnout no siempre está ligado exclusivamente a factores del puesto, sino a una compleja red de interacciones con el entorno y las características individuales (Bianchi et al., 2021). Por lo tanto, se muestra que no es la responsabilidad en sí misma lo que genera un alto BurnOut a los empleados, sino la falta de un sistema organizacional que les brinde el soporte necesario para gestionar la misma.

Las características sociodemográficas de los colaboradores son un factor fundamental del BurnOut, donde se es más vulnerable a condiciones laborales precarias y a dinámicas de poder desfavorables, lo que podría intensificar el impacto de un mal liderazgo o una cultura organizacional deficiente (Edú-valsania et al., 2022). Un indicador de alta rotación es una consecuencia documentada del Burnout.

Conclusiones

El objetivo de la investigación fue analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y el Burnout en el contexto laboral mexicano. Para ello se implementó un cuestionario basado en la NOM-035 que mide los Factores de Riesgo Psicosocial, así como en la Escala de Desgaste Ocupacional que mide el Burnout. Se encontró que con excepción de la CAR, las demás variables impactan en el Burnout.

El Burnout es un factor crítico en las organizaciones, debido a que su impacto trasciende la salud individual para impactar en forma directa la productividad, la competitividad y la sostenibilidad. Reconocido por la Organización Mundial de la Salud como un fenómeno ocupacional, el burnout no se debe considerar como un fracaso personal del empleado, sino como una consecuencia de deficiencias en el diseño y la gestión del trabajo. En países como México, la relevancia en la vida laboral se subraya mediante marcos regulatorios como la NOM-035-STPS-2018, que exige a las empresas la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, integrando la salud mental de los trabajadores en la gestión estratégica del capital humano.

El bienestar y el desempeño de los empleados dependen del equilibrio entre dos tipos de factores laborales. Por un lado, las demandas laborales, tales como la sobrecarga de trabajo, la presión de tiempo y la falta de claridad en la labor a efectuar provocan un agotamiento crónico del trabajador. Los cambios laborales provocados por la creciente inclusión de la tecnología en la labor, incluyendo el home office que se ha intensificado en los últimos 5 años, son otro factor que incrementa lo anterior. Por otro lado, la gestión organizacional con vertientes en la autonomía del colaborador en sus actividades, el apoyo del supervisor, la retroalimentación y el reconocimiento organizacional, son elementos que las organizaciones pueden utilizar para mitigar el impacto de las demandas y fomentar la motivación y el compromiso. La cultura organizacional orientada al bienestar del personal, promoviendo el equilibrio vida-trabajo y la seguridad psicológica, funciona como un amortiguador contra los efectos negativos de las altas demandas en las actividades laborales.

No gestionar adecuadamente el burnout impacta en costos directos e indirectos que erosionan la competitividad organizacional. A nivel individual, los problemas de salud física y mental derivados del estrés crónico, tales como trastornos cardiovasculares o depresión, incrementan el ausentismo y los costos asociados a la atención médica. En el nivel organizacional, el Burnout se vincula directamente con un deterioro de la calidad del servicio, un aumento del presentismo y una mayor intención de rotación de personal, elevando los gastos en reclutamiento y capacitación. Un ambiente

laboral con altos niveles de Burnout puede incrementar los conflictos interpersonales, llevando a una disminución general del trabajo en equipo y la innovación.

La gestión del Burnout debe incluir estrategias proactivas, tales como el rediseño de puestos, el desarrollo de una cultura de apoyo y colaboración, la optimización de las cargas de trabajo e implementación de políticas de conciliación de vida con el trabajo. Afrontar el Burnout en las organizaciones no solo cumple con una responsabilidad ética y legal, sino que constituye una inversión estratégica que protege el talento de los colaboradores, mejorando el desempeño y asegurando la sostenibilidad.

Una limitante de la presente investigación fue la muestra utilizada, que fue no probabilística. Investigaciones posteriores con una muestra probabilística pueden apoyar en la generalización de los resultados.

Referencias

- Aguilar Ortega, C. B., & Vega Cauich, J. I. (2024). Identificación de Factores de Riesgo Psicosocial y su Relación con Variables Sociodemográficas y Laborales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 8728–8746. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13026
- Backhaus, I., Lohmann-Haislah, A., Burr, H., Nielsen, K., di Tecco, C., & Dragano, N. (2024). Organizational change: challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19815-w>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bayes, A., Tavella, G., & Parker, G. (2021). The biology of Burnout: Causes and consequences. In *World Journal of Biological Psychiatry*, 22 (9), 686–698. <https://doi.org/10.1080/15622975.2021.1907713>
- Bianchi, R., Manzano-García, G., & Rolland, J. P. (2021). Is Burnout Primarily Linked to Work-Situated Factors? A Relative Weight Analytic Study. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623912>
- Demerouti, E. (2024). Burnout: a comprehensive review. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 78(4), 492–504. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3>

- Doverspike, D., Flores, C., & VanderLeest, J. (2019). Lifespan perspectives on personnel selection and recruitment. In *Work Across the Lifespan* (pp. 343–368). Elsevier.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00014-1>
- Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. In *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (3). MDPI. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Erwandi, D., Lestari, F., Djunaidi, Z., EL-Matiry, H. J., Husada Deli Tua, D., Serdang, D., & Sumatera, N. (2021). Review of Psychosocial Risk Approach, Model and Theory Literature Review. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 08(03), 195–214.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: a systematic review. *Revista de Saude Publica*, 50. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE.
- Franklin, P., & Gkiouleka, A. (2021). A scoping review of psychosocial risks to health workers during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 120. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052453>
- Galicia, G. A. L., & Ortiz, R. A. G. (2023). Technostress and Organizational Culture in the Software Industry. *Mercados y Negocios*, (48), 27–52. <https://doi.org/10.32870/myn.vi48.7686>
- García Bellido, R., González Such, J., & Jornet Meliá, J. M. (2010). *SPSS: pruebas no paramétricas*. Universitat de Valencia.
- Guía Informativa NOM-35-STPS-2018 Factores de Riesgo Psicosocial Identificación, Análisis y Prevención, 1 (2018).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (Cengage, Ed.; Eighth Edition). www.cengage.com/highered
- Jo, H., & Shin, D. (2025). The impact of recognition, fairness, and leadership on employee outcomes: A large-scale multi-group analysis. *PLoS ONE*, 20(1).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312951>

- Méndez Rivero, F., Padrosa, E., Utzet, M., Benach, J., & Julià, M. (2021). Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis. *Safety Science*, 143. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105439>
- Onan, G., Sürücü, L., Bekmezci, M., Dalmış, A. B., & Sunman, G. (2025). Relationships Between Positive Leadership Styles, Psychological Resilience, and Burnout: An Empirical Study Among Turkish Teachers. *Behavioral Sciences*, 15(6), 713. <https://doi.org/10.3390/bs15060713>
- Paternina, I. L. P., Pérez, M. L. M., Villadiego, L. K. H., & Mendoza, M. A. (2022). Perspectives and assessment of psychosocial risk in latin America: A systemic review of the literature. In *Gaceta Medica de Caracas*, 130, S674–S683. Academia Nacional de Medicina. <https://doi.org/10.47307/GMC.2022.130.s3.20>
- Patlán Pérez, J. (2023). Model of the impact of psychosocial origin of organizations on the occupational health of workers. *Contaduría y Administración*, 68(3), 173–199. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2971>
- Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten Years of Research on Psychosocial Risks, Health, and Performance in Latin America: A comprehensive Systematic Review and Research Agenda. In *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37 (3), 187–202. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>
- Román-Brito, G. A., Nava-Gómez, M. E., Brito-Ortiz, J. F., Juárez-García, A., Brito-Nava, E., & González-Torres, V. (2025). Confiabilidad y Validez de la NOM-035-STPS-2018: Una Revisión. *Ciencia y Reflexión*, 4(1), 764–785. <https://doi.org/10.70747/cr.v4i1.93>
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Simó, M. J. M., Torres, P. R., & Padilla, R. Á. A. (2013). El modelo de demandas-control-apoyo y su relación con el riesgo percibido de enfermedad-accidente: Una aplicación a la Comunidad Autónoma andaluza. In *Revista Internacional de Sociología*, 71 (3), 643–668. <https://doi.org/10.3989/ris.2012.07.26>
- Soto, E., García da Rosa, S., Boyadjian, S., Stolovas, N., Mansilla, S., & Tomasina, F. (2025). Síndrome de Burnout en médicos del Uruguay y condiciones laborales. *Anales de La Facultad*

de Medicina (Universidad de La República Del Uruguay), 12(1).

<https://doi.org/10.25184/anfamed2025v12n1a3>

Taube, M. E., & Carlotto, M. S. (2025). Predictores del síndrome de burnout en líderes de contexto organizacional. *Revista de Psicología de La Salud*, 13(1), 152–165.

<https://doi.org/10.21134/pssa.v13i1.12>

Tirado, G., Rodríguez-Cifuentes, F., Llorente-Alonso, M., Rubio-Garay, F., Topa, G., & Ángeles López-González, M. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13(2), 93–103. <https://doi.org/10.23923/j>

Uribe-Prado, J. F. (2007). Estudio confirmatorio de la escala mexicana de desgaste ocupacional (EMEDO): un instrumento de Burnout para mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(1), 7–21.

Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, Burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?>

Uribe-Prado, J. F., López Flores, P. R., Pérez Galicia, C., & García Saisó, A. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en Mexico, D.F. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(2), 1554–1571.

World Health Organization. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: International Classification of Diseases. Burn-out an “Occupational Phenomenon”: International Classification of Diseases.