Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,
Volumen 9, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

SÍNDROMES LABORALES EN LA ERA CONTEMPORÁNEA: UNA REFLEXIÓN EN LAS ORGANIZACIONES LATINOAMERICANAS

WORK SYNDROMES IN THE CONTEMPORARY ERA: A REFLECTION ON LATIN AMERICAN ORGANIZATIONS

Lizbeth Pavón Valencia
Universidad Veracruzana, México

Susana Céspedes Gallegos
Universidad Veracruzana, México

Miguel Ángel Clara Zafra
Universidad Veracruzana, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16948

Síndromes Laborales en la Era Contemporánea: Una Reflexión en las Organizaciones Latinoamericanas

Lizbeth Pavón Valencia[1]
lipavon@uv.mx
https://orcid.org/0009-0001-2216-6840
Universidad Veracruzana
Veracruz-México

Susana Céspedes Gallegos
scespedes@uv.mx
https://orcid.org/0000-0001-5035-207X
Universidad Veracruzana
Veracruz-México

Miguel Ángel Clara Zafra
mclara@uv.mx
https://orcid.org/0000-0001-8152-0507
Universidad Veracruzana
Veracruz-México

RESUMEN

El objetivo de este ensayo es explorar los síndromes laborales más preponderantes y analizar su impacto en las organizaciones. La metodología empleada, fue a través de una revisión exhaustiva de la literatura existente. Este ensayo adopta un enfoque analítico y multidisciplinario, el estudio es de tipo fenomenológico porque se basa en la subjetividad y experiencia del investigador. La investigación cualitativa consiste en la interpretación y comprensión del fenómeno a estudiar, aunado a las capacidades y conocimientos del investigador. El presente estudio es de tipo de revisión con un enfoque cualitativo, fundamentado en la fenomenología y en la técnica de análisis que consiste principalmente en una revisión de la literatura existente sobre síndromes laborales y su impacto organizacional. Los principales resultados indican que, las organizaciones deben priorizar el bienestar de sus empleados, desarrollando políticas que promuevan entornos laborales saludables. Así, no solo se beneficia a los individuos, sino que también se fortalece la cultura organizacional y se incrementa la productividad a largo plazo. Fomentar un ambiente de trabajo que valore el equilibrio y la salud mental contribuirá a minimizar el desgaste profesional y, a su vez, generará un impacto positivo en el rendimiento general de la empresa.

Palabras clave: síndrome laboral, organizaciones y colaboradores

[1] Autor principal
Correspondencia: lipavon@uv.mx

Work Syndromes in the Contemporary era: A Reflection on Latin American Organizations

ABSTRACT

The objective of this essay is to explore the most prevalent work syndromes and analyze their impact on organizations. The methodology used was through an exhaustive review of the existing literature. This essay adopts an analytical and multidisciplinary approach, the study is phenomenological because it is based on the subjectivity and experience of the researcher. Qualitative research consists of the interpretation and understanding of the phenomenon to be studied, combined with the skills and knowledge of the researcher. The present study is a review type with a qualitative approach based on phenomenology and the analysis technique that consists mainly of a review of the existing literature on work syndromes and their organizational impact. The main results indicate that organizations must prioritize the well-being of their employees, developing policies that promote healthy work environments. Thus, not only do individuals benefit, but the organizational culture is also strengthened and long-term productivity is increased. Fostering a work environment that values balance and mental health will help minimize burnout and, in turn, positively impact the company's overall performance.

***Keywords*:** work syndrome, organizations and collaborators

Artículo recibido 05 enero 2025

Aceptado para publicación: 15 febrero 2025

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el entorno laboral ha cambiado drásticamente, y con él, también han surgido nuevos desafíos, que van desde el uso de las tecnologías de manera más significativa en las tomas de decisiones, la globalización y la maximización de los recursos, hasta circunstancias que influyen en la salud mental y el bienestar de los empleados. Ejemplo de ello, son los síndromes laborales, tales como el síndrome de burnout, el estrés laboral, y el síndrome del impostor, por mencionar algunos de ellos, han comenzado a ser reconocidos no solo como problemas individuales, sino como fenómenos colectivos con serias implicaciones para las organizaciones. Esta transformación en el entorno laboral, potenciada por cambios tecnológicos, expectativas crecientes y la incertidumbre económica, ha llevado a un aumento alarmante en la incidencia de estos síndromes. Las organizaciones deben mantenerse alertas, no pueden permitirse ignorar estos problemas, ya que su repercusión puede ser devastadora tanto a nivel humano como financiero.

En este sentido, la relevancia del estudio del síndrome laboral se hace evidente al considerar que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), (2025) estos no solo afectan a los individuos, sino que también tiene repercusiones significativas en la efectividad de las organizaciones. Esto implica que, si bien los trabajadores son quienes sufren directamente los efectos adversos, las empresas enfrentan consecuencias tales como la disminución en la satisfacción laboral, un aumento en la rotación de personal y una menor calidad en la atención al cliente. Es por ello, por lo que a medida que las empresas buscan mejorar la eficiencia y la productividad, se vuelven imperativos los estudios sobre el bienestar laboral, ya que una fuerza laboral desequilibrada no solo afecta a los empleados a nivel personal, sino que también puede llevar a la pérdida de talento y a un aumento de costos significativos. Según el Informe mundial sobre la salud mental: transformar la salud mental para todo*s* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2025), se estima que el estrés laboral cuesta a las economías mundiales billones de dólares en pérdidas anuales, además de que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad.

En el mismo orden de ideas, para Unam Global (2025), el síndrome laboral recibe los nombres de síndrome del trabajador quemado y desgaste ocupacional. Dentro de los países latinoamericanos, México es considero como el país con mayor fatiga laboral, el cual representa el 75%, China el 73% y

Estados Unidos representa el 59%. Las organizaciones en los países Latinoamericanos se caracterizan por bajos salarios, carencia de prestaciones, motivo por el cual, los colaboradores se ven en la necesidad de contar con dos trabajos, enfrentar la falta de oportunidades laborales, la diversidad e inclusión y los altos costos que representa el transporte. De igual forma el INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (2025) a través de los resultados de la Encuesta Nacional de Bienestar y Autorretrato, señala que la debida atención del estrés laboral puede contribuir a la retención del talento, a la reducción de la rotación de personal, de la ansiedad, del estrés, de la depresión, del insomnio, de las ausencias laborales, accidentes y enfermedades. Invertir en la salud mental es una estrategia financiera inteligente. Actualmente en México, los colaboradores padecen ansiedad en un 19.3%.

El objetivo de este ensayo es explorar los síndromes laborales más preponderantes y analizar su impacto en las organizaciones. La metodología empleada, fue a través de una revisión exhaustiva de la literatura existente, así como el análisis de las consecuencias que estos síndromes tienen en la salud física y mental de los empleados, en la productividad, el clima laboral y la rentabilidad de la organización. Sin embargo, la premisa que sostiene este ensayo considera que los síndromes laborales representan, por un lado, una amenaza significativa para el bienestar de los trabajadores y/o líderes, y por otro, una oportunidad o desafío contemporáneo para que las organizaciones implementen políticas eficaces de gestión del talento y cuidado del capital humano.

El ensayo se estructura de una manera sencilla con aspectos relevantes, en primer lugar, los hallazgos teóricos significativos que contextualiza los síndromes laborales y sus efectos en las organizaciones, posteriormente, se presenta la metodología utilizada para el análisis. Finalmente, se aprecian las consideraciones finales que resumirán los descubrimientos.

Reflexiones teóricas de los síndromes laborales contemporáneos y su impacto en las organizaciones

Este apartado del ensayo se centra en la conceptualización de los síndromes laborales y su relevancia en el contexto organizacional, con lo cual se pretende una comprensión del fenómeno, se exploran varias dimensiones, incluyendo conceptos, causas, tipos de síndromes laborales, y la evidencia sobre sus efectos en el funcionamiento de las organizaciones.

Así mismo, es importante señalar que un síndrome puede ser considerado como una agrupación de síntomas, que pueden afectar, definir o caracterizar a una enfermedad o condición, la cual se manifiesta de manera efectiva o negativa en la persona, además Valdez-Bonilla (2022), menciona que puede ser un conjunto de síntomas que se presentan juntos y son característicos de una enfermedad o de un cuadro patológico determinado provocado, en ocasiones, por el conjunto de más de una enfermedad. Este término, fue adaptado a un entorno empresarial, transformando su nombre a síndromes laborales, donde paso de ser considerado únicamente una situación personal a una situación generalizada que puede afectar el bienestar y el rendimiento de los colaboradores, por el nivel de influencia que este puede tener en los grupos y la capacidad de afrontarlos de una manera estratégica, convirtiendo en uno de los retos más importante sobre el que deben trabajar.

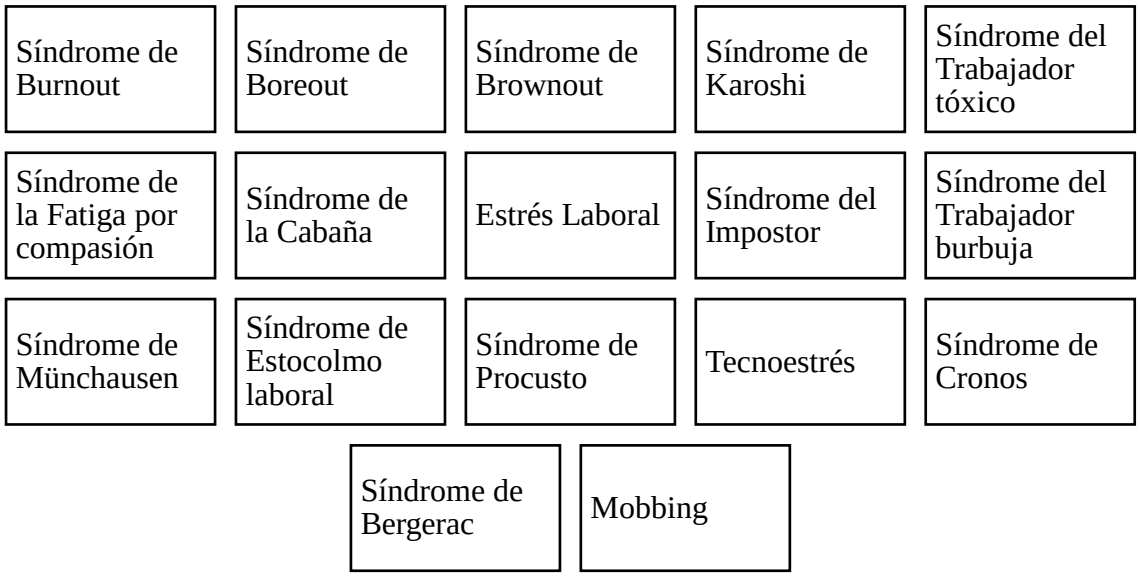
Conceptualización de los Síndromes Laborales

Según la Organización Mundial de la Salud (2022), un síndrome laboral se presenta cuando los individuos experimentan una respuesta prolongada a factores estresantes crónicos en el lugar de trabajo. Por lo cual son un fenómeno complejo que ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas, incluyendo la psicología, la sociología y la administración de empresas. Considerando, que se puede entender por este como un trastorno psicológico que resulta de una exposición prolongada a estresores en el trabajo, provocados por el clima organizacional en el que se desenvuelve el colaborador, o por sí mismo. Se manifiesta no solo en un agotamiento emocional y físico, falta de realización personal, sino también en la forma de interactuar con la gente en el marco laboral.

Los síndromes laborales, se ven influenciados por diversos factores los cuales pueden presentarse en tres categorías principales: individuales, organizacionales y sociales. En la primera de ellas se encuentran características de la personalidad, como la perfección, la autoexigencia y el nulo nivel de conformismo. En la segunda, se incluyen el exceso de carga laboral, la falta de control y administración de tiempos sobre las tareas, la ambigüedad en los roles y la ausencia de apoyo social. Por último, en el contexto social se presentan la crisis económica y la competitividad, que aumentan la presión en el entorno laboral.

Actualmente, existe una gran variedad de síndromes laborales que han tomado relevancia posterior a la pandemia COVID 19, en la figura 1, se presentan algunos de los síndromes laborales considerados como contemporáneos.

Figura 1. Síndromes Laborales Contemporáneos



Nota. Elaboración propia, con base en Valdez-Bonilla (2022), (Maslach & Leiter, 2016) y Fassi (2024)

Síndromes laborales contemporáneos en las organizaciones

Actualmente, a medida que las empresas continúan evolucionando hacia entornos laborales cada vez más competitivos y exigentes, la salud ocupacional es un tema de gran interés, ya que forma parte del día al día que viven. En este caso, existen enfermedades que afectan a los trabajadores, algunas de ellas surgieron posterior a la pandemia, como por ejemplo el teletrabajo, el síndrome de burnout síndrome del impostor, entre otros, mismo que se han vuelto conceptos centrales. A continuación, se presentan algunas de ellos.

Síndrome de Burnout, de agotamiento profesional o trabajador quemado

Según la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud, el burnout se reconoce como un fenómeno laboral relacionado con el estrés crónico en el trabajo, es decir, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés laboral habitual, por lo cual requiere una atención especial, ya que ha emergido en las últimas décadas como una de las problemáticas más críticas en el contexto empresarial.

Se caracteriza por tres dimensiones fundamentales: el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución en la realización personal (Maslach & Leiter, 2016). En su gran mayoría, este síndrome está asociado a profesiones de alta demanda emocional que se encuentran en diversas áreas organizaciones y sectores empresariales.

Este síndrome puede surgir a partir de diferentes factores, incluyendo presión laboral, falta de apoyo social, y escasa autonomía en el trabajo. La creciente digitalización y la demanda de conectividad durante el teletrabajo han exacerbado este problema. Los individuos que padecen que han experimentado el burnout suelen presentar una disminución en la satisfacción laboral, un incremento en el ausentismo, y una notable reducción en la productividad debido al efecto dominó que se presenta. Afirmando esta mención, un estudio de Kahn (2017) resalta que la descompensación en el estado emocional de los trabajadores puede generar un ciclo negativo tanto en la satisfacción laboral como en la efectividad organizacional. La recuperación del burnout requiere, no solo un cambio en las condiciones laborales y la creación de espacios, sino un enfoque en las intervenciones personales y organizacionales que promuevan la salud mental.

Síndrome de Boreout (aburrimiento extremo en el trabajo)

Este síndrome puede ser visto como una condición laboral que se manifiesta principalmente en aburrimiento crónico, desmotivación y falta de interés en las tareas asignadas, el cual se origina en primera instancia por la infraexigencia de habilidades ya que las actividades que realiza el colaborador no requieren exigencia o competencia. Un segundo factor, es la falta de propósito, lo que da como resultado una desconexión emocional y profesional. Finalmente, otro de los aspectos que influyen es la monotonía en el trabajo que se asocia con la repetición constante de actividades y de desafíos nulos (Agudelo-Vargas, 2020).

En consecuencia, todo ello genera un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores, experimentando ansiedad, depresión y baja autoestima, además, de afectar el desempeño profesional, la falta de productividad, el aumentando la rotación y la débil cultura organizacional, así como la falta de motivación que puede derivar en una menor eficiencia y en la aparición de comportamientos de evitación laboral (Cabrera-Noriega, 2014). Para prevenir y abordar el Boreout, es fundamental que las organizaciones promuevan un entorno laboral dinámico y estimulante, fomenten la comunicación

abierta en la que los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias, contribuyendo a la creación de un ambiente laboral más satisfactorio y enriquecedor (Agudelo-Vargas, 2020).

Estrés Laboral

Es considerado como una respuesta negativa natural ante las demandas emocionales y físicas del trabajo, familia y personal. En el contexto social existen factores como la carga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, la aceleración de los ritmos de trabajo, la constante conectividad a través de dispositivos tecnológicos, las expectativas poco realistas en cuanto a la rendición de cuentas y la falta de apoyo social intensifican la presencia de este (Kahn, 2017), aumentando los costos de atención médica. Este síndrome es uno de los que presenta mayor relevancia actual, ya que representa un gran problema para la salud, lo cual es reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS). En este sentido, "hasta el 60% de los días de trabajo perdidos son debido al estrés" (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Para el caso de México, un 75% de sus habitantes sufre de fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos" (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2022, p.1), por lo cual se ha convertido en una enfermedad incapacitante que genera problemas personales, profesionales y organizacionales (Dolores-Ruiz et al., 2023).

Síndrome de Brownout (Desconexión emocional del trabajo)

Ha sido identificado como una desconexión gradual y pérdida de entusiasmo por el trabajo. Este síndrome puede ser el preámbulo del burnout y, aunque menos visible, es igualmente perjudicial para el ambiente de trabajo y el bienestar del empleado. Entre los principales síntomas de este síndrome se encuentran la pérdida de motivación, falta de proactividad y una disminución en su energía creativa, en estos casos las organizaciones necesitan implementar políticas que promuevan el bienestar y la salud mental en el lugar de trabajo, así como programas de formación en gestión del estrés, fomento del equilibrio entre la vida laboral y personal, y la creación de espacios para el desarrollo profesional (Factor Humano, 2024).

Síndrome de Karoshi (Muerte por exceso de trabajo)

Este síndrome tiene su origen en Japón, haciendo referencia a la muerte por exceso de trabajo. Según Hisashi et al. (2016), está relacionado con jornadas laborales prolongadas y el estrés extremo que derivan en enfermedades cardiovasculares, perdida del equilibrio entre la vida personal y laboral e

impacto en la calidad de vida de los colaboradores. Este fenómeno se ha convertido en una preocupación creciente en sociedades altamente industrializadas, donde las largas jornadas laborales y el estrés constante afectan la salud.

Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha observado un aumento en los casos de enfermedades relacionadas con el estrés laboral en países desarrollados (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Además, investigaciones realizadas en Japón indican que las largas horas de trabajo están directamente relacionadas con un incremento en la mortalidad por enfermedades cardiovasculares (Wanhyung et al., 2021).

Síndrome del trabajador tóxico

Se refiere a los empleados que, debido a comportamientos negativos, afectan el ambiente laboral y la productividad de la organización, entre ellas pueden presentarse actitudes como el chisme, la competencia desleal y la falta de cooperación (Sutton, 2010). Existen diversos tipos de trabajadores tóxicos, como los problemáticos, egocéntricos y conflictivos (Montagud-Rubio, 2021). Es considera como un síndrome insumo, al convertirse en unos de los principales vértices del síndrome de burnout.

Síndrome de la fatiga por compasión

Es visto considera como un fenómeno que afecta a los profesionales expuestos constantemente al cuidado de terceras personas, como médicos, enfermeros, psicólogos, entre otros. Figley (2013) explica que es una consecuencia del contacto constante con el sufrimiento ajeno. Se caracteriza por un agotamiento físico y emocional que puede mermar la calidad de vida y el desempeño laboral de quienes la padecen. Entre los síntomas que se experimentan en este síndrome destacan el insomnio, irritabilidad, recuerdos intrusivos, sensación constante de agobio, apatía, insatisfacción, dolor de cabeza recurrente y cansancio crónico.

Síndrome de la cabaña

Se origina posterior a la pandemia del COVID-19. Consiste en el miedo a salir o interactuar tras largos periodos de aislamiento. Según Taylor (2021), afecta a quienes se acostumbraron al teletrabajo. Las personas que presentan este síndrome experimentan síntomas que incluyen miedo o rechazo a salir de casa, ansiedad, irritabilidad y dificultades para retomar las actividades cotidianas (Castillo-Moreno, 2021). A pesar de que este síndrome no está asocia con algún trastorno mental, ante una situación atípica

como lo es la pandemia por COVID-19, se han experimentado síntomas y reacciones emocionales, cognitivas y motoras que permiten considerar su conformación e impacto en las organizaciones (Chirino y Manuel, 2020 citado en Castillo-Moreno, 2021).

Síndrome del Impostor

Es considerado como un comportamiento de autosabotaje, ya que en él existe la creencia de que los propios logros no son merecidos, es decir, estas personas suelen atribuir su éxito a la suerte y tienen miedo constante de ser "descubiertos" como incompetentes (Fassi, 2024), en este sentido, su origen es multifactorial: biológico, psicológico y social. Este síndrome genera ansiedad, miedo, incertidumbre e inseguridad. En la década de los setenta, las psicólogas Pauline Clance y Suzanne Imes presentaron los primeros descubrimientos de esta condición, donde se consideraba que es un fenómeno psicológico en el cual los individuos dudan de sus logros y tienen un temor persistente de ser expuestos.

Este síndrome tiene la cualidad de afectar a nivel empleadores y empleados, pensando que la atribución de su éxito es debido a factores externos, además de evitar asumir riesgos por miedo a fracasar, lo cual puede limitar el potencial creativo y profesional de quienes lo padecen. En general, estos síndromes labores contemporáneos, tienen un impacto organizacional de que puede ser cualitativo y cuantificado, que en caso de no ser controlado puede provocar una de compromiso organizacional y un aumento en la rotación del personal.

METODOLOGÍA

Este ensayo adopta un enfoque analítico y multidisciplinario, de acuerdo con Conejero (2020) el estudio es de tipo fenomenológico porque se basa en la subjetividad y experiencia del investigador. Para Espinoza-Freire (2020), la investigación cualitativa consiste en la interpretación y comprensión del fenómeno a estudiar, aunado a las capacidades y conocimientos del investigador. El presente estudio es de tipo de revisión con un enfoque cualitativo con fundamento en la fenomenología y en la técnica de análisis que consiste principalmente en una revisión de la literatura existente sobre síndromes laborales y su impacto organizacional. Se consultaron diversas fuentes, que incluyen libros académicos, artículos de revistas especializadas y estudios de caso pertinentes de diversas disciplinas como la psicología organizacional, la administración de recursos humanos y la sociología del trabajo.

Para la consulta en las bases de datos se utilizaron palabras claves como estrés laboral durante el período 2019 y 2025 respectivamente, cabe señalar que existe citas fuera del período señalado porque sirven como precedente histórico al tema expuesto.

Las fuentes elegidas se concentran en estudios sobre el burnout, el estrés laboral y otros síndromes que afectan a los empleados en diversas industrias. El proceso de análisis implica la identificación de patrones en la literatura, así como la evaluación critica de las consecuencias de estos síndromes en el rendimiento organizacional y el bienestar del trabajador. Se espera que este enfoque comprensivo permita identificar las problemáticas existentes y los síntomas que estos presentan, dentro de un entorno laboral. Las bases de datos utilizadas en el presente estudio destacan; Latindex, Ebsco, Miar, Doaj, Scielo, Dialnet, Redalyc, Road y Biblat.

A través de este método, se busca proporcionar una descripción amplia y fundamentada del fenómeno, fusionando teoría y práctica. La información recopilada será organizada en los aspectos teóricos, profundizando en los conceptos clave.

CONSIDERACIONES FINALES

Este ensayo ha explorado los síndromes laborales y su impacto organizacional, destacando la importancia de reconocer que el bienestar de los empleados está intrínsecamente ligado a la efectividad de la organización. Los síndromes como el burnout, el estrés laboral, el síndrome del impostor, entre otros, representan desafíos significativos que pueden afectar no solo a la salud de los trabajadores, sino también la salud financiera y estructural de las organizaciones.

Las implicaciones de estos hallazgos indican que las organizaciones deben priorizar el bienestar de sus empleados, desarrollando políticas que promuevan entornos laborales saludables. Así, no solo se beneficia a los individuos, sino que también se fortalece la cultura organizacional y se incrementa la productividad a largo plazo. Fomentar un ambiente de trabajo que valore el equilibrio y la salud mental contribuirá a minimizar el desgaste profesional y, a su vez, generará un impacto positivo en el rendimiento general de la empresa. Se puede observar que en las organizaciones Latinoamericanas manifiestan un agotamiento emocional, lo que se traduce en una disminución de la productividad laboral y por ende de la competitividad de la organización en un contexto global.

Una cultura organizacional que promueva las relaciones laborales tóxicas y la falta de prestaciones laborales que conduzcan al bienestar organizacional, así como el reconocimiento de los colaboradores sobre las actividades y funciones que llevan a cabo.

Finalmente, es esencial que tanto líderes como colaboradores sean capacitados para identificar y abordar los síntomas de agotamiento y estrés laboral. La implementación de foros abiertos de discusión y la promoción de programas de apoyo psicológico pueden ser pasos decisivos hacia la creación de una cultura organizacional que no solo tolera, sino que también aborda proactivamente los síndromes laborales. Las nuevas generaciones hoy en día en el campo laboral requieren una mayor atención e interés por parte de los lideres organizacionales para el cuidado de la salud y bienestar emocional, de igual forma no sólo las organizaciones, sino también las políticas gubernamentales que permitan la creación de un marco legal, ético y moral para combatir la informalidad de las organizaciones para dar paso al, crecimiento y desarrollo económico de las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Agudelo-Vargas, L. M. (2020). *Síndrome de boreout: ¿Sabemos realmente qué es?* (Trabajo de grado, Universidad de Antioquia). Repositorio Institucional UdeA. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16961/10/AgudeloLaura_2020_SindromeBoreoutSabemos.pdf

Cabrera-Noriega, L.E. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander,* 46(3), 259-265. http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v46n3/v46n3a06.pdf

Castillo-Moreno, S. (2021). Síndrome de la cabaña, descripción y características en tiempos de pandemia. *Psic-Obesidad*, 11(43), 5–8. https://doi.org/10.22201/fesz.20075502e.2021.11.43.83647

Conejero, J. (2020). Una aproximación a la investigación cualitativa. *Neumología Pediátrica,* 15(1), 242-244. https://doi.org/10.51451/np.v15i1.57

Dolores-Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. D., Hernández Cárdenas, M., & Huerta Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de

estudio. *Revista Academia & Negocios, 9*(2), 169-182. https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013

Factor Humano. (23 de octubre de 2024). Burnout, boreout y brownout: Los desafíos del bienestar laboral. *Factor Humano*. https://factorhumano.es/burnout-boreout-brownout-desafios-bienestar-laboral/

Fassi, C. (2024). *Los síndromes laborales más comunes y cómo afectan el rendimiento* [Publicación en LinkedIn]. LinkedIn. https://www.linkedin.com/pulse/los-s%C3%ADndromes-laborales-m%C3%A1s-comunes-y-c%C3%B3mo-afectan-el-carla-fassi-hpwdf/

Figley, C. R. (2013). Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. Routledge.

Hisashi, E., Wada, K., y Smith, D. R. (2016). Recognition, Compensation, and Prevention of Karoshi, or Death due to Overwork. *Revista de Medicina Ocupacional y Ambiental,* 58(8), e313-e314. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000797

INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2025). Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado (ENBIARE) 2021. https://www.inegi.org.mx/programas/enbiare/2021/

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021). *Estrés laboral.* http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral

Kahn, W. A. (2017). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry,* 15(2), 103-111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Montagud-Rubio, N. (2021, 31 de mayo). *Los 8 tipos de trabajadores tóxicos*. Psicología y Mente. https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-trabajadores-toxicos

Organización Internacional Del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_251057.pdf

Organización Internacional Del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documentos/publica-ción/wcms_466549.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre la salud mental: Transformar la salud mental para todos*. OMS. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf?sequence=1

Sutton, R. I. (2010). *The no asshole rule: Building a civilized workplace and surviving one that isn't*. Business Plus.

Taylor, S. (2021). *The psychology of pandemics: Preparing for the next global outbreak of infectious disease*. Cambridge Scholars Publishing. https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1949809

Unam Global. (2025). México: alarmantes cifras de estrés laboral. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmantes-cifras-de-estres-laboral/

Valdez-Bonilla, E. (2022). *Síndromes laborales* [Publicación en LinkedIn]. LinkedIn. https://www.linkedin.com/pulse/s%C3%ADndromes-laborales-estuardo-valdez-bonilla/

Wanhyung, L., Jongin, L., Hyoung-Ryoul, K., Yu Min, L., Dong-Wook, L., & Mo-Yeol, K.. (2021). The combined effect of long working hours and individual risk factors on cardiovascular disease: An interaction análisis. *Journal of Occupational Health*, 63(1), e12204. https://doi.org/10.1002/1348-9585.12204