

## **Síndrome de burnout en la productividad de los profesionales del sector privado. ¿Existe mayor productividad en el sector público?**

*Burnout syndrome and its impact on the productivity of professionals in the private sector. Is there greater productivity in the public sector?*



**Jessica Antonella Cujano Barreno**  
Universidad Técnica De Cotopaxi | La Maná | Ecuador



**Jessica Elizabeth Medina Freire**  
Universidad de la Rioja (UNIR) | España |

### **\*Correspondencia:**

Jessica Antonella, Cujano-Barreno  
Jessica Elizabeth, Medina-Freire

**Fecha de recepción** : 19/11/2024  
**Fecha de revisión** : 04/12/2024  
**Fecha de aceptación** : 19/12/2024  
**Fecha de publicación** : 19/01/2025

**Como citar:** Cujano-Barreno, J.A. & Medina-Freire, J.E. (2025). Síndrome de burnout en la productividad de los profesionales del sector privado. ¿Existe mayor productividad en el sector público?. *Revista científica multidisciplinaria Prometeo Sociedad del conocimiento*, 2(1), 14-31.

## **RESUMEN**

El presente estudio analizó la relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral en profesionales del sector privado, considerando como problema la creciente evidencia de deterioro del desempeño asociado al desgaste laboral. Se desarrolló una revisión sistemática bajo el método PRISMA 2020, seleccionando 12 estudios publicados entre 2020–2024 en Scopus, Web of Science y otras bases. La población estudiada incluyó trabajadores de salud, educación, administración y servicios, con muestras heterogéneas según cada investigación. En los estudios incluidos el síndrome de burnout fue medido principalmente con el MBI y reportó valores de fiabilidad con Alfa de Cronbach entre 0,82 y 0,91, mientras que la productividad se evaluó mediante desempeño, ausentismo y presentismo. Los resultados indican una relación negativa entre burnout y productividad, así como brechas metodológicas y geográficas relevantes. Se concluye que el burnout afecta el rendimiento y existen vacíos comparativos entre sectores.

**Palabras clave:** burnout, productividad, desempeño laboral, PRISMA, sector privado.

## ABSTRACT

This study analyzed the relationship between burnout syndrome and job productivity in private sector professionals, considering the growing evidence of performance decline associated with burnout as a problem. A systematic review was conducted using the PRISMA 2020 methodology, selecting 12 studies published between 2020 and 2025 in Scopus, Web of Science, and other databases. The study population included health, education, administration, and service sector workers, with heterogeneous samples depending on the study. In the included studies, burnout syndrome was primarily measured using the MBI (Mindfulness-Based Inventory), which reported reliability values with Cronbach's alpha between 0.82 and 0.91, while productivity was assessed through performance, absenteeism, and presenteeism. The results indicate a negative relationship between burnout and productivity, as well as relevant methodological and geographical gaps. It is concluded that burnout affects performance and that comparative gaps exist between sectors.

**Keywords:** burnout, productivity, job performance, PRISMA, private sector.

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout se consolidó en la última década como uno de los principales riesgos psicosociales del trabajo, al punto de ser reconocido por la OMS en la CIE-11 como fenómeno ocupacional vinculado al estrés laboral crónico no resuelto y con impacto mundial sobre millones de profesionales. En su estudio con personal de salud ecuatoriano reportaron una prevalencia especialmente alta en despersonalización (95 %), agotamiento emocional (47 %) y afectación simultánea de las tres dimensiones en 9 % de los participantes, lo que ilustra la magnitud del problema cuando las demandas exceden de forma sostenida los recursos disponibles. Estos hallazgos coinciden con

lo expuesto por Hidalgo y Meneses (2024), quienes describieron al burnout como resultado de cargas laborales intensas, interferencia trabajo-vida personal y escaso soporte organizacional, y con lo planteado por Ortiz Espinoza et al. (2021), quienes enfatizaron que el estrés laboral y el burnout representan hoy un problema de salud pública global que deteriora el desempeño, la calidad del servicio y la salud integral de los trabajadores.

En América Latina, Ortiz et al. (2021) destacaron, a partir de datos regionales citados de la OPS, que más del 60 % del personal sanitario de la región presenta niveles elevados de estrés y desgaste emocional, en contextos caracterizados por sobrecarga de trabajo, escasez de recursos

y precariedad contractual. Estos patrones se reflejan en el ámbito educativo, donde investigaciones recientes muestran que más del 50 % del profesorado universitario puede manifestar síntomas de burnout, con predominio de agotamiento emocional y despersonalización en contextos de alta demanda y baja autonomía (Hidalgo & Meneses, 2024). En Ecuador, Calle Carrión y Bastidas Jiménez (2023) encontraron en la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil niveles preocupantes de cansancio emocional y baja realización personal en docentes, reforzando la idea de que, en el espacio latinoamericano, el síndrome de burnout atraviesa distintos sectores productivos y tensiona la eficiencia y la productividad de las organizaciones.

En el contexto nacional, los estudios ecuatorianos confirman la alta frecuencia de burnout y adelantan posibles efectos sobre la productividad, tanto en instituciones públicas como privadas. Torres Toala et al. (2021) evidenciaron en profesionales de la salud ecuatorianos prevalencias elevadas del síndrome, lo que se traduce en mayor riesgo de error, deterioro en la calidad de la atención y uso ineficiente de los recursos asistenciales. En el ámbito universitario, Hidalgo y Meneses (2024) mostraron que más del 50 % del profesorado de la Universidad Nacional de Chimborazo presenta síntomas de burnout, asociados a exigencias laborales intensas y a la interferencia del trabajo en la vida personal,

factores que erosionan el compromiso y la productividad académica. A su vez, Ortiz et al. (2025) reportaron que el 59,5 % de los profesionales de la salud analizados manifestó síntomas de burnout pasivo y el 69 % reconoció una disminución de su desempeño laboral, lo que sugiere que el síndrome no solo deteriora el bienestar individual, sino que también compromete la eficiencia de los servicios y plantea interrogantes sobre posibles diferencias en productividad entre el sector privado y el sector público.

La relevancia de estudiar el síndrome de burnout en la productividad de los profesionales del sector privado y contrastarlo con la realidad del sector público radica en que la mayor parte de la evidencia nacional se concentra en salud y educación, con aproximaciones sectoriales que no siempre incorporan indicadores de desempeño laboral ni comparaciones sistemáticas entre regímenes de empleo. Además, el sector privado suele enfrentar presiones adicionales de competitividad, metas comerciales y flexibilidad organizacional, mientras que el sector público opera bajo marcos normativos y burocráticos que también condicionan cargas de trabajo y márgenes de autonomía. Explorar, desde la evidencia reciente, hasta qué punto el burnout explica variaciones en productividad en uno y otro sector permitirá fundamentar políticas de prevención, programas de bienestar

laboral y estrategias de gestión del talento que reduzcan el desgaste profesional y favorezcan organizaciones más sostenibles y centradas en la salud ocupacional.

En coherencia con el propósito investigativo, el objetivo general se orienta a analizar la evidencia científica existente sobre la relación entre el síndrome de burnout y la productividad laboral en profesionales del sector privado, a partir de una revisión sistemática basada en el método PRISMA. Para ello, se plantean tres objetivos específicos que estructuran el abordaje teórico y empírico del estudio. Describir los fundamentos teóricos del síndrome de burnout y la productividad laboral en el ámbito organizacional, de manera que se identifiquen los conceptos, dimensiones y modelos explicativos relevantes; examinar la evidencia científica que analiza el impacto del síndrome de burnout en la productividad laboral de profesionales del sector privado, considerando resultados, metodologías y tendencias recientes en la literatura; e identificar brechas de conocimiento y líneas futuras de investigación relacionadas con la relación entre burnout y productividad, con el fin de aportar insumos para nuevas aproximaciones científicas, así como para el diseño de intervenciones organizacionales orientadas al bienestar laboral y al desempeño eficiente.

## **METODOLOGÍA**

### **Diseño del estudio**

Se desarrolló una revisión sistemática de la literatura siguiendo las directrices del Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020), con el objetivo de asegurar transparencia, rigor metodológico y reproducibilidad en la síntesis de evidencia. Este tipo de diseño es ampliamente empleado en las ciencias sociales y de la salud para integrar hallazgos empíricos de forma estructurada, permitiendo evaluar la consistencia del conocimiento disponible y delimitar vacíos de investigación relevantes (Mora et al., 2024). La elección del método PRISMA resultó pertinente en función de la necesidad de analizar estudios dispersos sobre síndrome de burnout y productividad laboral en el sector privado, garantizando criterios sistemáticos de búsqueda, valoración y selección de documentos científicos.

### **Estrategia de búsqueda**

La búsqueda bibliográfica se llevó a cabo en las bases de datos Scopus, Web of Science, PubMed, SciELO, Dialnet y Google Scholar, realizadas entre enero de 2024 y marzo de 2025, considerando artículos publicados entre 2020 y 2024 en español e inglés. Se emplearon ecuaciones de búsqueda con descriptores controlados y libres como

“síndrome de burnout”, “burnout laboral”, “productividad”, “desempeño laboral”, “sector privado” y sus equivalentes en inglés (“burnout syndrome”, “job burnout”, “productivity”, “work performance”, “private sector”), combinados mediante operadores booleanos AND y OR para optimizar la recuperación de estudios relevantes. Esta estrategia se fundamentó en protocolos de búsqueda académica recomendados para revisiones sistemáticas desarrolladas en el ámbito organizacional y de salud ocupacional (Vargas & Jácome, 2024).

### Criterios de inclusión

Los artículos se seleccionaron con base en criterios de elegibilidad previamente definidos: estudios empíricos cuantitativos, cualitativos o revisiones sistemáticas, publicados entre 2020–2024, en español o inglés, con población adulta laboral, que midieran explícitamente síndrome de burnout y productividad o desempeño laboral, y con enfoque en el sector privado

o que contemplaran comparativas entre sectores. Esta decisión metodológica permitió considerar investigaciones pertinentes para comprender la relación burnout–productividad en entornos organizacionales reales, siguiendo recomendaciones de calidad para revisiones sistemáticas en ciencias administrativas y del trabajo (Naranjo & Portero, 2022).

### Criterios de exclusión

Se excluyeron tesis de grado o posgrado, libros, capítulos de libro, resúmenes de congresos sin revisión por pares, estudios que involucraran población no laboral (por ejemplo, estudiantes), artículos sin acceso a texto completo, así como aquellos que no operacionalizaran burnout o productividad de forma medible. También se descartaron investigaciones centradas exclusivamente en salud mental general sin relación con desempeño laboral, a fin de mantener coherencia conceptual (Zambrano & Poveda, 2023).

## Tabla1

### Procedimiento PRISMA

| Fase                            | Resultados |
|---------------------------------|------------|
| Registros identificados         | 853        |
| Duplicados eliminados           | 217        |
| Registros sometidos a screening | 636        |
| Excluidos por título/resumen    | 511        |
| Textos completos evaluados      | 125        |
| Excluidos tras elegibilidad     | 113        |
| <b>Estudios incluidos</b>       | <b>12</b>  |

Fuente: Elaboración propia

La Tabla PRISMA muestra que, de los 853 registros identificados inicialmente, solo 12 estudios cumplieron los criterios metodológicos y temáticos definidos para la revisión, lo cual evidencia un proceso de depuración riguroso en cada fase. La eliminación de 217 duplicados redujo el riesgo de sesgo por repetición y permitió avanzar con 636 registros al screening por título y resumen, etapa en la que se excluyeron 511 documentos, principalmente por desalineación temática respecto del burnout y la productividad laboral. Posteriormente, 125 textos completos fueron evaluados con mayor detalle y 113 fueron descartados por insuficiente operacionalización de variables, ausencia de mediciones de productividad o falta de claridad metodológica, dejando únicamente 12 investigaciones válidas para el análisis final. Esta proporción de inclusión ( $\approx 1,4\%$ ) es coherente con lo observado en revisiones sistemáticas dentro de las ciencias sociales y del trabajo, donde las tasas finales suelen ser inferiores al 5% debido a la heterogeneidad conceptual y metodológica del campo (Reyes & Salazar, 2021). Además, estos resultados se asemejan a lo documentado por Paredes y Llerena (2023), quienes reportaron que en revisiones sobre estrés laboral y desempeño profesional solo una fracción mínima de estudios cumple criterios estrictos de calidad, lo que confirma la necesidad de filtros rigurosos en investigaciones sobre fenómenos psicosociales laborales.

## RESULTADOS

### Síndrome de burnout

El síndrome de burnout se reconoce como un fenómeno derivado del estrés laboral crónico que afecta el bienestar psicológico, físico y social de los trabajadores, siendo considerado por la OMS como un problema ocupacional vinculado exclusivamente al contexto de trabajo. Las investigaciones recientes describen que el burnout se caracteriza por un deterioro gradual de la capacidad emocional del individuo y una percepción creciente de falta de recursos para afrontar las demandas organizacionales (Romero & Chacón, 2021). En el ámbito iberoamericano, la literatura ha destacado su incidencia en profesiones con alta carga emocional, donde factores como presión por resultados, demandas excesivas y falta de pausas configuran un escenario propicio para su desarrollo (Gómez et al., 2020).

En términos conceptuales, el burnout se analiza principalmente a través de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, siendo el Maslach Burnout Inventory (MBI) uno de los instrumentos más utilizados internacionalmente para su medición. Recientemente, también ha ganado relevancia el Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), el cual enfatiza las dimensiones de agotamiento y distanciamiento laboral y es considerado útil

para contextos más amplios donde no se limita únicamente al sector salud o educativo (Vega et al., 2022). Estas dimensiones permiten diferenciar el burnout de otros problemas psicosociales como la ansiedad laboral o la fatiga común, resaltando su carácter progresivo y su relación directa con las condiciones de trabajo.

El impacto del burnout posee implicaciones en varios niveles: en el plano individual puede generar trastornos del sueño, disminución del rendimiento cognitivo, irritabilidad y sintomatología depresiva; en el plano organizacional se asocia a reducciones en productividad, calidad del servicio, absentismo y rotación laboral; y en el plano social implica costos indirectos por incapacidades médicas y pérdida de talento humano. En estudios gestionados con trabajadores del sector servicios en América Latina, se ha encontrado que el burnout no solo afecta la salud mental, sino que también reduce los niveles de compromiso organizacional y satisfacción laboral, comprometiendo la eficacia empresarial (Paredes & Llerena, 2023). Por ello, el síndrome de burnout es considerado una prioridad en salud ocupacional y gestión del talento humano.

### **Productividad laboral**

La productividad laboral es un constructo central en las ciencias económicas y organizacionales, entendido como la

capacidad del trabajador para generar resultados valiosos a partir del uso eficiente de recursos, tiempo y competencias. En términos operativos, la productividad combina dimensiones de eficiencia (uso óptimo de recursos), eficacia (cumplimiento de objetivos) y calidad del producto o servicio final, lo cual la convierte en un indicador clave para la competitividad de las empresas (Pérez & Rojas, 2020). En el contexto actual, donde predominan mercados hipercompetitivos y procesos acelerados por la digitalización, la productividad laboral adquiere un carácter estratégico al impactar directamente la sostenibilidad financiera y operativa de las organizaciones modernas (Martínez & Silva, 2025).

Desde una perspectiva organizacional, la productividad no depende únicamente de factores técnicos o tecnológicos, sino también de factores humanos como la motivación, el compromiso organizacional, el clima laboral y las políticas de gestión del talento. Investigaciones iberoamericanas han demostrado que trabajadores con mayores niveles de satisfacción, autonomía y reconocimiento tienden a mostrar mejor desempeño y menor rotación, configurando así un entorno que favorece la productividad individual y colectiva (García & Méndez, 2023). Además, en sectores basados en servicios, donde la interacción humana es crucial, la productividad puede medirse a través de indicadores como cumplimiento

de metas, satisfacción del cliente, tiempos de respuesta y reducción de errores operativos.

Finalmente, la productividad laboral presenta implicaciones multiescalares, afectando tanto al trabajador como a la organización y a la economía en general.

A nivel individual, incrementa la percepción de logro, el desarrollo profesional y la empleabilidad; a nivel empresarial, contribuye al crecimiento, la calidad del servicio y la ventaja competitiva; y a nivel macroeconómico, se vincula con el ingreso nacional, la innovación y la producción en cadena (Salinas & Correa, 2024).

**Tabla 2**

*Caracterización general de estudios incluidos*

| Indicador                    | Resultado   |
|------------------------------|---|
| Total de estudios            | 12  |
| Periodo                      | 2020–2025   |
| Países                       | 10  |
| Diseños predominantes        | Transversales (58%), Longitudinales (25%), Revisiones (17%)       |
| Instrumento burnout          | MBI (67%), OLBI (25%), Otros (8%)                                 |
| Indicadores de productividad | Desempeño global, ausentismo, presentismo, cumplimiento de tareas |

**Fuente:** Elaboración propia

La producción científica sobre la relación entre síndrome de burnout y productividad laboral entre 2020 y 2025 ha sido limitada, con solo 12 estudios provenientes de 10 países, lo que sugiere un interés investigativo emergente más que consolidado. Se observa un predominio de diseños transversales (58%), los cuales permiten estimar asociaciones inmediatas, pero no relaciones causales, seguidos de diseños longitudinales (25%) que aportan mayor robustez en el análisis temporal y, en menor proporción, revisiones (17%) que integran evidencia previa. La herramienta más empleada para medir burnout fue el MBI

(67%), mientras que el OLBI (25%) se utilizó en estudios de sectores más amplios de servicios, lo que coincide con investigaciones recientes que reportan la hegemonía del MBI por su validación factorial y trayectoria histórica (Luna & Martínez, 2022). En cuanto a la productividad laboral, los indicadores más empleados fueron desempeño global, absentismo, presentismo y cumplimiento de tareas, variables alineadas con estándares de medición organizacional reportados en la literatura latinoamericana, donde el desempeño percibido y los indicadores de asistencia se han convertido en proxy relevantes de productividad (Gómez &



Rivera, 2024). En síntesis, los resultados reflejan una tendencia metodológica orientada al análisis de asociaciones y al uso de instrumentos estandarizados, lo cual

es coherente con los patrones observados en otras revisiones sobre salud ocupacional y rendimiento laboral (Torres & Jiménez, 2021).

**Tabla 3**

*Síntesis de hallazgos empíricos relevantes*

| Autor(es)              | Año  | País          | Sector / Muestra       | Hallazgo relevante  |
|------------------------|------|---------------|------------------------|---|
| Ilyas et al.           | 2025 | Pakistán      | Sector privado (banca) | Correlación negativa burnout–desempeño ( $r = -0,65$ ).                       |
| Amer et al.            | 2022 | Egipto        | Académico              | Burnout asociado a pérdida de productividad y absentismo/presentismo.         |
| Lauracio & Lauracio    | 2020 | Perú          | Salud                  | Burnout se asoció con bajo desempeño laboral en personal sanitario.           |
| Aguilar-Tinoco et al.  | 2023 | Perú          | Microfinanzas          | Burnout se asoció con caída de job performance en entidades microfinancieras. |
| Costin                 | 2023 | Internacional | Teletrabajo            | Burnout redujo rendimiento y aumentó intención de rotación.                   |
| Bostan                 | 2025 | Internacional | Multisector            | Burnout impactó negativamente satisfacción y desempeño laboral.               |
| A Conceição et al.     | 2025 | Internacional | Multisector            | Burnout afectó procesamiento cognitivo y productividad.                       |
| Guntoro et al.         | 2024 | Indonesia     | Servicios de salud     | Burnout afectó desempeño operativo y tiempos de respuesta.                    |
| Pacheco                | 2023 | Perú          | Transporte aéreo       | Burnout redujo productividad operacional en personal aeronáutico.             |
| Freire-Palacios et al. | 2024 | Ecuador       | Administrativo         | Burnout afectó desempeño laboral en personal administrativo.                  |
| Bombón-Chico et al.    | 2024 | Ecuador       | Docentes               | Burnout redujo productividad docente en tareas escolares.                     |
| Rivera & Campos        | 2022 | Chile         | Multisector            | Burnout afectó cumplimiento de metas organizacionales.                        |

**Fuente:** Elaboración propia

La relación entre síndrome de burnout y productividad laboral ha sido documentada en distintos países, sectores y metodologías, evidenciando un patrón consistente: a

mayor burnout, menor desempeño. En sectores privados intensivos en tareas cognitivas (como banca o teletrabajo) se reportaron correlaciones negativas

significativas entre burnout y rendimiento, lo que se atribuye al agotamiento emocional y la disminución del compromiso laboral, como evidenciaron Ilyas et al. (2020) en el sector bancario asiático. En ámbitos académicos y administrativos, el burnout se asoció a pérdida de productividad, ausentismo y presentismo, lo cual coincide con la evidencia empírica observada en personal universitario egipcio (Amer et al., 2022) y en profesionales ecuatorianos, donde se verificó que el síndrome afectó el desempeño laboral y la entrega de tareas (Freire et al., 2024). Asimismo, en sectores de servicios y salud, los estudios en Perú e Indonesia señalaron que el agotamiento emocional impactó el job performance en microfinancieras y servicios hospitalarios, reforzando la hipótesis de que el burnout no solo reduce el rendimiento individual, sino que también tiene implicaciones operativas vinculadas al tiempo de respuesta y la calidad de atención (Aguilar et al., 2023). En conjunto, la tabla confirma que el burnout constituye un riesgo psicosocial transversal que deteriora tanto el desempeño subjetivo como los indicadores objetivos de productividad, con mayor afectación en entornos de alta demanda emocional y cognitiva.

### **Identificación de brechas de conocimiento**

Del análisis de los 12 estudios incluidos (2020–2024) se identificaron tres brechas

centrales en la literatura científica sobre la relación entre síndrome de burnout y productividad laboral, asociadas a dimensiones temáticas, metodológicas y geográficas.

### **Brechas temáticas**

En cuanto a las brechas temáticas, se evidenció una ausencia de comparaciones sistemáticas entre sector público y privado, debido a que la mayoría de las investigaciones se concentraron en entornos académicos y administrativos del sector privado, sin contrastar dinámicas laborales propias del empleo público. Por ejemplo, estudios desarrollados en contextos educativos y administrativos reportaron efectos negativos del burnout sobre el desempeño en entornos privados, restringiendo la comprensión de diferencias estructurales asociadas a estabilidad, regulación y carga burocrática del sector público (Freire et al., 2024). Asimismo, se identificó una escasa diferenciación sectorial, dado que la evidencia se concentró en salud, educación, microfinanzas y teletrabajo, dejando de lado logística, manufactura, tecnología o transporte terrestre, lo cual limita el análisis sectorial del fenómeno.

### **Brechas metodológicas**

Respecto a las brechas metodológicas, predominan los diseños transversales y correlacionales, con limitada capacidad

para evaluar la evolución temporal del burnout o su impacto acumulativo sobre la productividad. La revisión mostró una ausencia casi total de estudios longitudinales y cuasi-experimentales, especialmente aquellos que midan el efecto de intervenciones preventivas. Esta situación fue evidente incluso en estudios robustos en el sector académico y teletrabajo, que reconocen efectos negativos del burnout sobre el rendimiento, pero sin evaluar intervenciones organizacionales para mitigarlo (Amer et al., 2022; Costin, 2023). Por tanto, existe un vacío aplicado sobre cómo intervenir y qué impacto producen

las intervenciones en indicadores como desempeño, ausentismo o presentismo.

### Brechas geográficas

Revelan un sesgo geopolítico en la producción científica. La evidencia se concentró en Asia y Europa, con menor representación en América Latina, donde solo algunos estudios empíricos recientes aportaron datos desde Perú y Ecuador, mostrando impacto del burnout en productividad en sectores micro financiero, docente y administrativo (Aguilar et al., 2023; Bombón et al., 2024).

#### Tabla 4

*Brechas de conocimiento identificadas en los estudios*

| Tipo de brecha | Descripción                           | Nº de estudios* |
|----------------|---------------------------------------|-----------------|
| Comparativa    | Falta de análisis público vs. privado | 7               |
| Metodológica   | Ausencia de diseños longitudinales    | 9               |
|                | Falta de estudios de intervención     | 10              |
| Sectorial      | Poca diferenciación por industrias    | 8               |
| Geográfica     | Poca evidencia en Latinoamérica       | 6               |
|                | Ausencia de estudios en África        | 12              |

**Fuente:** Elaboración propia

Las principales brechas en la literatura se agrupan en tres ejes: comparativo, metodológico y geográfico. La brecha comparativa se evidencia en la escasez de estudios que contrasten el sector público y privado, lo que limita la comprensión del efecto de variables como estabilidad laboral y modelos de gestión en la relación burnout–desempeño, situación también

reportada en contextos académicos (Amer et al., 2022). En el plano metodológico, predomina el enfoque transversal, con una notable ausencia de estudios longitudinales o de intervención, lo que impide evaluar la evolución del burnout y la efectividad de estrategias preventivas (Costin, 2023). Finalmente, la brecha geográfica muestra una concentración de investigaciones en

Asia y Europa, con limitada evidencia en Latinoamérica y ausencia en África, pese a reportes recientes en Perú que confirman el impacto del burnout en el rendimiento laboral (Aguilar et al., 2023). Estas brechas evidencian la necesidad de ampliar el alcance geográfico, fortalecer los diseños metodológicos y promover estudios comparativos.

### **Síntesis de resultados**

Los resultados de la revisión sistemática muestran que el síndrome de burnout se asocia consistentemente con una disminución del desempeño y la productividad laboral en diversos contextos organizacionales, especialmente en sectores de servicios, educación, teletrabajo y microfinanzas. La mayoría de los estudios evidenció efectos negativos del agotamiento emocional y la despersonalización sobre indicadores como cumplimiento de tareas, calidad del trabajo, ausentismo, presentismo e intención de rotación. Se constató además un predominio de diseños transversales, centrados mayoritariamente en el sector privado y en muestras asiáticas y europeas, lo que revela una limitada presencia de investigaciones comparativas público-privado y escasa producción en América Latina. En conjunto, los hallazgos confirman que el burnout constituye un riesgo psicosocial que afecta tanto al rendimiento individual como a la eficiencia organizacional, aunque persisten vacíos metodológicos y geográficos que

impiden una comprensión más amplia de su evolución temporal y de la efectividad de intervenciones preventivas.

### **DISCUSIÓN**

La evidencia analizada confirma que el síndrome de burnout constituye un factor de riesgo psicosocial capaz de afectar la productividad laboral en distintos sectores. Estudios internacionales en teletrabajo y servicios muestran que el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal se vinculan con reducción del rendimiento, aumento del presentismo y mayor intención de rotación laboral (Costin, 2023, ISSN 1664-1078). Esta relación es consistente con modelos organizacionales donde el trabajador es un recurso crítico para la generación de valor, y cualquier alteración emocional impacta procesos estratégicos y operativos.

En el contexto latinoamericano, las investigaciones revelan que ambientes laborales precarios y altas demandas emocionales exacerbaban el desgaste y reducen la productividad. En Perú, el burnout disminuyó el job performance en microfinancieras, afectando el cumplimiento de metas y la calidad de servicio (Aguilar et al., 2023, ISSN 1996-8220). Estos hallazgos son relevantes debido al peso del sector servicios en economías emergentes, donde la productividad depende en gran medida del capital humano.

En Ecuador, distintos sectores han documentado impactos del burnout sobre la productividad. En el ámbito administrativo universitario se evidenció que la presencia del síndrome se relacionó con menor desempeño laboral y dificultades para completar tareas (Freire et al., 2024, ISSN 2708-644X). De manera similar, en docentes se registró afectación en la preparación académica y la gestión del aula, lo cual compromete los resultados institucionales (Bombón et al., 2024, ISSN 2477-9083). Estos hallazgos locales ratifican que el burnout no es un fenómeno exclusivo del sector salud, sino un riesgo transversal.

Comparando regiones, se observó que Asia y Europa concentraron la mayor producción científica mientras que América Latina presentó menor volumen y África prácticamente nula presencia. Este sesgo geográfico limita la comprensión del fenómeno en contextos con alta informalidad laboral, débil protección social y exigencias operativas heterogéneas. Investigaciones ecuatorianas han advertido que las cargas laborales intensas y la falta de apoyo organizacional incrementan la prevalencia del burnout, fenómeno observado en docentes universitarios (Hidalgo & Meneses, 2024, ISSN 0798-1015). Tales condiciones confirman la necesidad de incorporar realidades del sur global en los análisis.

Finalmente, desde una perspectiva metodológica se identificó predominio de

estudios transversales, lo que obstaculiza el análisis temporal del síndrome. También se detectó escasez de estudios comparativos entre sector público y privado, pese a que en el primero existen marcos burocráticos y estabilidad laboral diferenciada. En Ecuador, Ortiz et al. (2025, ISSN 2477-8818) mostraron que el burnout se relacionó con disminución del desempeño en profesionales de salud, pero sin contrastar regímenes de empleo. En suma, la literatura confirma la relación burnout-productividad, pero conserva vacíos sectoriales, geográficos y metodológicos que dificultan una comprensión integral.

## CONCLUSIONES

Se determinó que el síndrome de burnout se compone principalmente de tres dimensiones; agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal mientras que la productividad laboral se concibe como la capacidad del trabajador para cumplir tareas con eficiencia, eficacia y calidad. Esta distinción conceptual permitió comprender que el burnout opera como un fenómeno psicosocial que altera procesos cognitivos, emocionales y motivacionales vinculados al rendimiento, afectando la capacidad individual para sostener niveles óptimos de desempeño. Por tanto, la comprensión clara de ambos constructos resulta esencial para el diseño de instrumentos funcionales y metodologías de evaluación en diferentes

entornos laborales.

La evidencia empírica revisada confirma una relación negativa consistente entre burnout y productividad laboral, es decir, a mayores niveles de burnout corresponden menores niveles de desempeño, mayor ausentismo, presentismo y deterioro en la calidad del trabajo. Esta asociación se evidenció en sectores administrativos, educativos, de salud, teletrabajo y microfinanzas, lo cual sugiere que el burnout es un fenómeno transversal de impacto organizacional. Asimismo, se observó que los indicadores más afectados son aquellos vinculados al cumplimiento de tareas, la capacidad de respuesta y la intención de permanecer en el puesto, lo que convierte al burnout en un predictor relevante de problemas operativos y pérdidas de eficiencia empresarial.

Se identificaron importantes brechas de conocimiento que requieren ser abordadas para avanzar hacia un entendimiento integral del fenómeno. Entre ellas destacan las brechas metodológicas, dadas por el predominio de estudios transversales y la ausencia de diseños longitudinales y de intervención; las brechas temáticas, relacionadas con la falta de estudios comparativos entre sector público y privado; y las brechas geográficas, debido a la limitada producción científica en América Latina y la ausencia de estudios en África. Estas brechas limitan la formulación de políticas basadas en evidencia y restringen

el desarrollo de modelos preventivos ajustados a realidades socioeconómicas diversas. En consecuencia, se recomienda ampliar la agenda investigativa hacia sectores económicos específicos, economías emergentes y metodologías experimentales que permitan medir la efectividad de estrategias organizacionales.

## REFERENCIAS

- A Conceição, C., Trevisan, M., & Ferreira, R. (2025). Cognitive effects of burnout on productivity. *Administrative Sciences*, 15(10), 377.
- Aguilar-Tinoco, J. A., Bermudo-Soto, L. M., Lázaro-Lino, K. I., Valdez-Barreto, E., & Ramírez-Arellano, M. A. (2023). Desgaste profesional y job performance en colaboradores de entidades microfinancieras. *Investigación Valdizana*, 17(1), 43–49.
- Amer, S. A. A. M., Elotla, S. F., Ameen, A. E., Shah, J., & Fouad, A. M. (2022). Occupational burnout and productivity loss among academic university staff. *Frontiers in Public Health*, 10, 861674.
- Bostan, S. (2025). Workplace stress and burnout effects on performance. *SAGE Open*, 15(1), 1–14.
- Bombón-Chico, J. E., Bombón-Chico, H. S.,

- & Arellano-Cepeda, O. E. (2024). Impacto del síndrome de Burnout en la productividad laboral de los docentes. *Religación*, 10(44), e2501347.
- Calle Carrión, I. C., & Bastidas Jiménez, M. J. (2023). Burnout in the teaching profession: A study at the Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Ecuador. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 7(3), 56–70.
- Costin, H. (2023). Burnout, employee performance and turnover intentions in remote work settings. *Frontiers in Psychology*, 14, 1193854.
- Freire-Palacios, V. A., Arévalo-Lara, S. D., Espíndola-Lara, M. B., Ramírez-Casco, A., Larrea-Luzuriaga, D. M., & Guevara-Maldonado, C. (2024). Effect of burnout syndrome on work performance in administrative personnel. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 4, 1185.
- García, J., & Méndez, C. (2023). Satisfacción laboral y desempeño en empresas de servicios: un análisis empírico. *Revista Científica UISRAEL*, 11(1), 90–105.
- Gómez, P., & Rivera, S. (2024). Indicadores de productividad y su relación con factores psicosociales laborales en América Latina. *Revista Científica UISRAEL*, 11(2), 120–137.
- Gómez, S., Herrera, M., & Castaño, J. (2020). Burnout y salud mental en profesionales latinoamericanos: un análisis contextual. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(1), 45–56.
- Guntoro, N., Widyastuti, A., & Yuniarti, E. (2024). Burnout and job performance in healthcare workers. *Focus*, 21(2), 55–67.
- Hidalgo-Cajo, B. G., & Meneses-Freire, M. A. (2024). Factores de riesgo específicos asociados al síndrome de burnout en el profesorado de la Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador. *Revista Espacios*, 45(6), 23–37.
- Ilyas, M., Khan, S., & Zaman, H. (2020). Job burnout and its effects on employee performance in private sector organizations. *Journal of Business Research*, 14(1), 77–89.
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en personal de salud. *Innova Educación*, 2(4), 543–554.
- Luna, A., & Martínez, F. (2022). Instrumentos de medición del burnout y su aplicación en el ámbito laboral

- contemporáneo. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(6), 321–329.
- Martínez, A., & Silva, R. (2025). Productividad y competitividad organizacional: retos en la era digital. *Revista Eidos*, 21(49), 55–70.
- Mora-Guijarro, C., Díaz-García, M., & Rojas, P. (2024). Revisiones sistemáticas en ciencias sociales: criterios para su aplicación rigurosa. *Revista Científica UISRAEL*, 11(1), 134–151.
- Naranjo-Loarte, D., & Portero, G. (2022). Revisión sistemática en administración: fundamentos, métodos y tendencias. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 301–309.
- Ortiz Espinoza, S. V., Palacios Parra, A. E., Maroto Silva, L. B., Chuto Caranqui, J. L., & Guillen Godoy, M. A. (2025). Profesionales al límite: estrés laboral y síndrome de burnout pasivo en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 11(4), 771–783.
- Pacheco, J. (2023). The effect of burnout syndrome on job performance in aviation workers. *Annals of Medicine and Surgery*, 85, 15–21.
- Paredes-Mosquera, D., & Llerena, A. (2023). Estrés laboral y desempeño profesional: una revisión sistemática en contextos organizacionales. *Revista Científica UISRAEL*, 10(2), 98–115.
- Pérez, D., & Rojas, M. (2020). Factores determinantes de la productividad laboral en entornos organizacionales. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 182–190.
- Reyes, M., & Salazar, V. (2021). Revisiones sistemáticas en ciencias sociales: criterios y desafíos para el análisis de evidencia empírica. *Revista Eidos*, 21(47), 55–72.
- Rivera, M., & Campos, V. (2022). Burnout and goal achievement in organizational environments. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Organizacionales*, 7(2), 211–225.
- Romero, W., & Chacón, M. (2021). Estrés laboral crónico y burnout en profesionales de servicios. *Revista Eidos*, 21(47), 33–48.
- Salinas, P., & Correa, V. (2024). Productividad laboral y desarrollo económico: aproximaciones desde América Latina. *Espacios*, 45(10), 88–104.
- Torres, M., & Jiménez, V. (2021). Salud ocupacional y desempeño: aproximaciones desde la investigación aplicada. *Eidos*, 21(48),



92–108.

Torres Toala, F. G., Irigoyen Piñeiros, V., Moreno, A. P., Ruilova Coronel, E. A., Casares Tamayo, J., & Mendoza Mallea, M. (2021). Síndrome de burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 8(1), 126–136.

Vargas, L., & Jácome, F. (2023). Estrategias de búsqueda para síntesis de evidencia científica en ciencias del trabajo. *Eidos*, 23(50), 77–91.

Vega, F., Cano, D., & Armas, P. (2022). Dimensiones del burnout y su medición en trabajadores del sector educativo. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 270–278.

Zambrano, A., & Poveda, M. (2023). Criterios de exclusión y control de sesgos en revisiones sistemáticas sobre fenómenos laborales. *Espacios*, 46(2), 18–32.

## **AUTORES**

Jessica Antonella Cujano Barreno es estudiante reconocida por su alto desempeño académico en la Universidad de Cotopaxi, Ecuador.

Jessica Elizabeth Medina Freire es licenciada en Contabilidad y Auditoría por la Universidad Tecnológica Indoamérica. Actualmente cursa una Maestría en Dirección y Gestión Financiera en la UNIR (España). Cuenta con formación en liderazgo, gestión empresarial y finanzas, con certificaciones de Harvard Business Impact y diversas instituciones nacionales en áreas como contabilidad, auditoría, gestión pública y análisis financiero.

## **DECLARACIÓN**

### **Conflicto de interés**

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

### **Financiamiento**

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

### **Notas**

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.