

Capítulo 7

Prácticas organizacionales para prevenir el burnout: una revisión de literatura

Belem Gabriela Hernández Jaimes, Jorge Ariel Ramírez Pérez, Nadia Lara Ruiz,
Roberto Flores Velázquez

Resumen

El aumento del síndrome de burnout posterior a la pandemia del COVID-19 ha llevado a las organizaciones a implementar prácticas organizacionales para prevenirlas. A través de una revisión de literatura, se identifica, recopila y analizan las prácticas enfocadas en prevenir este problema en los últimos años. Entre las prácticas destacadas son la creación de un clima de aprendizaje, la inclusión de equipos de trabajo y el fortalecimiento de culturas organizacionales positivas. Así mismo, se muestran las propuestas y resultados de programas de prevención que han resultado efectivos, las cuales integran sesiones de psicoeducación, estrés laboral, manejo de emociones, técnicas de afrontamiento y estrategias de relajación. El capítulo proporciona información clave para que las organizaciones incorporen prácticas preventivas efectivas, destacando la importancia de estas prácticas en un entorno donde el burnout es una amenaza creciente para el bienestar de los empleados.

Palabras clave:
Burnout;
Prevención;
Prácticas
Organizacionales.

Hernández Jaimes, B. G., Ramírez Pérez, J. A., Lara Ruiz, N., & Flores Velázquez, R. (2025). Prácticas organizacionales para prevenir el burnout: una revisión de literatura. En N. Roque Nieto, A. R. Pérez Mayo, P. Guerrero Sánchez, N. Betanzos Díaz, & C. Rodríguez Leana, (Coords). *Organizaciones, Salud y Bienestar: Perspectivas Transdisciplinarias sobre lo Social, lo Tecnológico y lo Emocional*. (pp. 174-XX). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.312.c724>



Introducción

En 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró oficialmente que el burnout es un trastorno emocional vinculado al trabajo, cuyas repercusiones abarcan dificultades en la salud mental y física, así como efectos negativos en la productividad y altos niveles de ausentismo laboral. La crisis sanitaria del COVID-19 agravó estas circunstancias: la presión económica, el miedo al despido, el incremento de la carga de trabajo por la reducción de personal y los riesgos de salud crearon un ambiente favorable para el crecimiento de los casos de burnout a nivel mundial. Actualmente, el burnout se considera una reacción física y emocional a situaciones laborales que generan estrés crónico (Bährer-Kohler, 2013), y su aparición no está ligada al tipo de empleo, ya que puede impactar a cualquier individuo. Desde hace múltiples décadas, investigaciones como las de López (1996), menciona que este síndrome tiene causas individuales (como problemas de salud física y emocional) y causas organizacionales (como malas condiciones laborales). Y aunque el sistema de salud puede tratar los síntomas físicos o psicológicos, no puede cambiar el entorno laboral que los provoca. Por eso, si no se mejoran las condiciones en el trabajo, el burnout puede volver a aparecer y el problema como tal no se resuelve de fondo.ç

En este contexto, las prácticas organizativas han adquirido un rol fundamental. Montaño et al. (2022), las describen como el conjunto de acciones llevadas a cabo por los empleados dirigidas a alcanzar metas institucionales, promoviendo el compromiso y la efectividad. Y si estas acciones se diseñan de manera que ayuden a prever este problema como el burnout se podrá mejorar la calidad de vida de los empleados. El estudio de Solares et al. (2016), mencionan que las prácticas organizacionales saludables son necesarias porque cuando se implementan de forma estructurada y constante se vuelven parte esencial del funcionamiento y liderazgo institucional. Ante esta situación, el objetivo de este capítulo es identificar, analizar y sistematizar las prácticas organizacionales que se han sugerido

en la literatura reciente como estrategias efectivas para prevenir el burnout. A través de un análisis de documentos, se investigan intervenciones tanto individuales como colectivas, que van desde la psicoeducación hasta el fomento de ambientes organizacionales saludables, lo que permite a las organizaciones implementar acciones preventivas ante un problema que constituye un reto urgente para la salud en el trabajo.

Marco teórico

El síndrome de burnout ha sido objeto de numerosos estudios en la literatura especializada por el impacto perjudicial que genera tanto en la salud de los empleados como en el desempeño de las organizaciones. Herriegel (2009), lo caracteriza como una etapa avanzada del estrés laboral, resultado del desajuste entre las expectativas profesionales y la realidad del trabajo cotidiano. Es decir, no aparece de un momento a otro, sino que es el resultado de estar expuesto al estrés por un tiempo prolongado. Por su parte, Gil-Monte (2012), lo describe como una reacción al estrés laboral prolongado, caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización y una escasa realización personal, lo que impacta significativamente el bienestar de los empleados y la eficacia organizacional. Además, este fenómeno ha sido especialmente estudiado en profesiones de servicio, como la salud y la educación donde las demandas emocionales y laborales son elevadas.

En este sentido, Durán et al. (2017), destacan las circunstancias que favorecen la aparición del burnout, convirtiéndolo en un objeto recurrente de investigación en este tipo de ocupaciones. A diferencia de otros trastornos psicológicos, el burnout tiene una asociación específica con el contexto laboral. Tal como lo indica Maslach y Leiter (2016), señalando que la depresión es una condición psiquiátrica general, mientras que el burnout está directamente vinculado a las condiciones de trabajo. Esta distinción ha sido clave para que la

Organización Mundial de la Salud (OMS) lo reconozca como un factor de riesgo laboral en 2020, dadas sus consecuencias en la calidad de vida, la salud mental y el bienestar general de los trabajadores (Gutiérrez-Lesmes et al., 2018).

En los últimos años, el síndrome de burnout ha ganado relevancia debido a su creciente prevalencia, lo cual ha sido ampliamente documentado en diversas investigaciones. Un ejemplo claro se observa en las instituciones de salud, donde el personal, incluyendo médicos y enfermeros, se enfrenta de manera continua a exigencias físicas y emocionales (Rodríguez et al., 2020). En línea con esto, Salvarani et al. (2019), explican que este síndrome tiende a desarrollarse cuando los trabajadores enfrentan un elevado agotamiento emocional y, al mismo tiempo, sienten que su labor carece de sentido o no les permite alcanzar una realización personal, lo cual es común en profesiones con alta carga emocional y exigencias constantes. Por su parte, Quiroz et al. (2020), confirma que el burnout puede afectar a cualquier persona sin importar su nivel económico ni su género. Es decir, no es exclusivo de quienes tienen menos ingresos o de quienes tienen un puesto directivo, sino que puede afectar a todos por igual, lo que lo convierte en un fenómeno transversal dentro de los entornos de trabajo.

Metodología

Este capítulo se desarrolló bajo una metodología de tipo documental y cualitativa, mediante una revisión de literatura orientada a identificar y analizar las principales prácticas organizacionales implementadas para la prevención del síndrome de burnout en contextos laborales, especialmente posteriores a la pandemia por COVID-19. La selección de fuentes se realizó consultando bases de datos científicas como Scopus, Redalyc, Scielo, Web of Science y Google Scholar, privilegiando artículos revisados por pares, capítulos de libros académicos y documentos de organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El análisis se llevó a cabo utilizando un enfoque de síntesis temática, lo que facilitó la estructuración y categorización de los hallazgos más significativos relacionados con las principales estrategias organizacionales reportadas en la literatura para prevenir el burnout.

Prácticas organizacionales preventivas identificadas

Diversos estudios han demostrado que la prevención del burnout en entornos organizacionales no se limita a intervenciones individuales, sino que requiere de estrategias integrales centradas en el entorno laboral. Entre las prácticas más destacadas se encuentran aquellas que fomentan el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva, el bienestar emocional y la participación de los empleados.

En primer lugar, se ha comprobado que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el entorno laboral resulta fundamental. Estrategias como la creación de equipos de trabajo empáticos, redes de apoyo entre colegas, y el entrenamiento en habilidades sociales contribuyen a generar un clima organizacional positivo (Zambrano, 2024). Estas redes facilitan la adquisición de nuevas competencias, la validación de esfuerzos y el soporte emocional en situaciones estresantes. Asimismo, gran parte de las estrategias de prevención destacan la relevancia de promover redes de apoyo social entre compañeros de trabajo, dado que estas contribuyen al fortalecimiento de habilidades, la obtención de retroalimentación y el acompañamiento emocional. Por ejemplo, el apoyo organizacional diario ha sido identificado como una de las prácticas más efectivas. Acuña-Hormazabal et al. (2022), señala que estas prácticas están relacionadas con un mayor *engagement* y una reducción significativa de los niveles de burnout, particularmente cuando se implementan de manera constante. Las prácticas de apoyo diario en el trabajo como brindar ayuda entre compañeros, recibir retroalimentación positiva, sentirse valorado o respaldado emocionalmente, no solo mejora el ánimo y la conexión emocional con el trabajo, sino que también ayuda

a prevenir el desgaste laboral crónico. En el mismo sentido, Chacón Fandiño et al. (2020), encontraron que las estrategias más exitosas son aquellas que priorizan el trabajo en equipo, los programas de bienestar y apoyo al empleado, seguidas de una adecuada planificación de horarios y carga laboral. La investigación muestra que las organizaciones deben asegurarse de que la carga laboral esté distribuida de forma justa, evitando el exceso de trabajo y los horarios extendidos, y que, al mismo tiempo, contemplen descansos adecuados y flexibilidad en su jornada laboral.

Lozada y Manrique (2017), en su estudio sobre un programa de prevención para trabajadores de la salud, demostraron que intervenciones como sesiones de psicoeducación, manejo emocional, técnicas de afrontamiento y relajación fueron eficaces para aumentar la concientización y el conocimiento sobre el burnout. Estas estrategias aumentaron la conciencia y el conocimiento de los trabajadores sobre el burnout y cómo prevenirllo. Es decir, no solo informaron, sino que empoderaron al personal para identificar y manejar este problema. De forma similar, Andrade et al. (2024), propusieron un programa de promoción y prevención que, aunque no incluyó directamente a las familias de los profesionales, mejoró el equilibrio emocional del trabajador y benefició el desempeño organizacional. Por consiguiente, las organizaciones deben diseñar e implementar programas que estén basados en evidencia, es decir, que recojan y adapten las mejores prácticas de programas anteriores.

Otra práctica organizacional encontrada fue la del uso de juegos de rol en la formación de los empleados, los cuales permiten representar diferentes escenarios laborales y practicar respuestas adaptativas frente a situaciones de alta demanda emocional (Buitrago & Jiménez, 2017; Galé-Ansodi, 2017). Estos juegos son una herramienta estratégica que permite a las personas simular comportamientos en distintos contextos laborales, de acuerdo con el rol que desempeñan. Estas sirven para ensayar conductas y respuestas emocionales ante situaciones laborales reales o hipotéticas ayudando a comprender

mejor los valores, actitudes y reacciones de los demás en un entorno de trabajo.

Desde el enfoque de la intervención estructural, se han identificado diversas prácticas organizacionales que ayudan a mitigar el desgaste laboral de una forma dual.

A nivel organizacional:

- Rediseñar las tareas y delimitar claramente los roles profesionales.
- Mejorar la supervisión, la comunicación interna y las condiciones físicas y ergonómicas del trabajo.
- Establecer procesos transparentes de toma de decisiones y líneas de autoridad claras.
- Ofrecer incentivos y sistemas de promoción justos y objetivos.
- Impulsar políticas de flexibilidad laboral y conciliación vida-trabajo.
- Fomentar redes de apoyo social entre trabajadores mediante grupos de apoyo y dinámicas colaborativas.

A nivel individual:

- Ofrecer formación en habilidades sociales, comunicación efectiva y resolución de conflictos.
- Incluir programas de manejo del estrés, relajación, atención plena y estilo de vida saludable.
- Promover entrenamientos en resolución de problemas y gestión del tiempo como habilidades clave.
- Hay que reconocer que, aunque el individuo puede adquirir herramientas personales, la carga principal de prevención debe recaer en el entorno laboral, ya que es donde se originan la mayoría de los estresores.

Estas medidas buscan reducir los estresores organizacionales al mismo tiempo que promueven la participación y el sentido de pertenencia de los empleados (Rodríguez & Rivas, 2011). A su vez, los estudios de Grossman et al. (2004) y Karasek & Theorell (1990), coinciden con estas prácticas, recomendando que las empresas deben implementar estrategias integrales que combinen intervenciones personales, como talleres de manejo del estrés, mindfulness y acceso a recursos psicológicos. Con cambios estructurales organizacionales, como la mejora en la comunicación interna, el rediseño de tareas y la reducción de cargas laborales excesivas.

Otras recomendaciones como la de Durán et al. (2018), incluye la implementación de programas integrales de prevención del burnout que incluyan tanto componentes relacionales y emocionales (como el apoyo entre compañeros, la escucha activa, y el refuerzo del autoconcepto) como estrategias de integración y adaptación (como la socialización anticipada y la retroalimentación colectiva). Este tipo de intervenciones no solo ayudan a reducir el desgaste emocional, sino que también fortalecen la integración grupal, la motivación y el compromiso organizacional, generando un clima de trabajo más saludable y resiliente. En este sentido, Marín-Tejeda (2017), diseñó e implementó una intervención grupal preventiva con el propósito de disminuir los síntomas de burnout, integrando dos ejes: uno terapéutico, basado en terapia grupal interpersonal con componentes cognitivo-conductuales; y otro psicoeducativo, centrado en el manejo del estrés, la gestión emocional y la prevención del desgaste laboral. Los resultados mostraron una disminución significativa en los niveles de agotamiento emocional, burnout, depresión y ansiedad, efectos que se mantuvieron estables en el seguimiento. Este estudio evidencia la eficacia de combinar estrategias terapéuticas y psicoeducativas en entornos laborales de alta exigencia emocional.

Particularmente Ágreda et al. (2021), diseñaron un programa de prevención que se enfocó en dos aspectos principales: mejorar el conocimiento que tienen los trabajadores sobre qué es el burnout,

cómo se manifiesta y por qué es importante prevenirllo; y en promover estrategias de afrontamiento, es decir, enseñarles formas efectivas de manejar el estrés tanto a nivel individual (cada persona) como familiar (con el apoyo de su entorno cercano). Esto resalta que la funcionalidad familiar (es decir, el buen funcionamiento de las relaciones y el apoyo dentro de la familia) es un elemento importante para prevenir el burnout. En otras palabras, si la familia funciona bien y apoya al trabajador, hay menos riesgo de que éste sufra burnout. Además, estos autores indican que factores como la sobrecarga laboral, la falta de autonomía y las percepciones de injusticia organizacional son detonantes frecuentes de agotamiento, por lo que se recomienda intervenir en estos aspectos mediante políticas que promuevan la equidad, el reconocimiento y una mejor distribución del trabajo.

Otra propuesta es la de Rodríguez et al. (2023), en la que subrayan que la resiliencia en los trabajadores es una estrategia clave para prevenir el burnout. Este enfoque se centra más en fortalecer al individuo, dándole herramientas emocionales y psicológicas para enfrentar el desgaste laboral de manera más efectiva. En conjunto, estas prácticas organizacionales representan una vía efectiva para prevenir el burnout, ya que abordan tanto los factores estructurales del entorno como las necesidades emocionales de los trabajadores. El éxito de estas estrategias radica en su enfoque integral, que reconoce que la salud ocupacional depende tanto del contexto organizacional como de los recursos personales del empleado.

Conclusiones

Esta revisión de literatura pone de manifiesto la urgencia de implementar prácticas organizacionales efectivas para la prevención del síndrome de burnout, especialmente después de la crisis sanitaria por el COVI-19. El análisis evidenció que las estrategias preventivas más exitosas no se limitan a intervenciones individuales, sino que

requieren un enfoque integral que combine acciones estructurales, sociales y psicoeducativas.

En general, las recomendaciones más puntuales que deben tomar en cuenta las organizaciones son las siguientes:

- Diseñar entornos laborales saludables que incluyan políticas claras de equidad, distribución justa de la carga laboral, horarios flexibles y promoción del equilibrio vida-trabajo.
- Fomentar el trabajo en equipo y la cultura del apoyo mutuo, mediante la creación de grupos colaborativos, redes de apoyo social y programas de bienestar emocional.
- Implementar programas de formación continua, incluyendo talleres sobre manejo del estrés, resiliencia, comunicación efectiva, y desarrollo de habilidades para el afrontamiento.
- Incluir componentes psicoeducativos en sus intervenciones, como la terapia cognitivo-conductual, la atención plena (mindfulness) o la terapia de aceptación y compromiso, que han mostrado evidencia de eficacia.
- Promover la resiliencia como competencia organizacional, brindando herramientas para que los trabajadores enfrenten las demandas laborales sin comprometer su bienestar emocional.
- Vincular a la familia en el proceso preventivo, considerando la funcionalidad familiar como un factor protector ante el burnout.

Finalmente se recomienda realizar estudios empíricos que permitan validar la eficacia de las prácticas organizacionales identificadas en diversos contextos organizacionales. También sería valioso explorar la relación entre las prácticas preventivas y otros indicadores organizacionales como la rotación del personal, el compromiso laboral y la productividad. Asimismo, futuras

investigaciones podrían enfocarse en el diseño de modelos de intervención adaptados a la cultura organizacional latinoamericana, integrando variables sociodemográficas como la edad, el sexo y el nivel jerárquico dentro de las organizaciones. El prevenir el burnout requiere una estrategia integral que parta de un compromiso organizacional real y de la articulación entre las necesidades individuales y las condiciones estructurales del trabajo. La promoción de entornos laborales saludables no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también fortalece la eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones.

Referencias

- Acuña-Hormazábal, A., Ganga-Contreras, F., Castillo, J., & Luengo, C. (2022). Investigaciones sobre *engagement* y *burnout*: Una aproximación teórica en tiempos de COVID-19. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(2), 370–383.
- Ágreda, G. C. Á., Coronel, A. A. R., Cano, I. C. M., & Paredes, K. D. L. S. (2021). Síndrome de *burnout* en los profesionales de salud: Revisión sistemática. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 5(40), 254–271.
- Andrade, A. N. M., Vélez, L. B. M., Macías, K. L. G., Palma, G. L. A., & Blacio, P. J. P. (2024). Diseño de un programa de prevención del síndrome de Burnout en el personal de salud/vigilancia epidemiológica del Municipio de Guayaquil, Ecuador. *Latam: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5).
- Bährer-Kohler, S. (2013). *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9>
- Buitrago Arria, D. S., & Jiménez Guzmán, C. (2017). *El juego de rol como herramienta pedagógica en la enseñanza de las humanidades*. Editorial Uniagustiniana. <https://doi.org/10.28970/ua.nc.2017.n4>
- Chacón Fandiño, L. K., Correa Arteaga, M. F., García Pérez, Y. L., & López Gómez, S. (2020). Estrategias organizacionales de prevención del *burnout* en profesionales de la salud: Revisión de literatura. *Ciencias Sociales*, 24(2), 370–383.
- Durán, S., García, J., Parra, A., García, M., & Hernández-Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura, Educación y Sociedad*, 9(1), 27–44. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedu-soc.9.1.2018.02>
- Durán, S. E., García, J., & Prieto, R. (2017). *Influencia de la calidad de vida en el rendimiento del estudiante universitario*. Fondo Editorial UNERMB.
- Galé-Ansodi, C. (2017). “Asalto al castillo”, un juego de rol y estrategia. *Revista Española de Educación Física y Deportes*, 418. <https://doi.org/10.55166/reefd.vi418.583>

- Gil-Monte, P. R. (2012). The influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Psychologist*, 17(3), 231–236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000096>
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35–43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Gutiérrez, O., Aguirre, J. C., Arias, D. C., Amaya, S. P., & Díaz, Y. L. (2018). Prevalencia del síndrome de *burnout* en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. *Univ. Salud*, 20(1), 37–43. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.107>
- Herriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial Thompson.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- López, J. J. (1996). El desgaste ocupacional en el personal sanitario que trabaja con enfermos afectados por el virus de la inmunodeficiencia humana. *Folia Neuropsiquiatría*, 31, 39–55.
- Lozada, M., & Manrique, A. (2017). *Diseño de un programa de prevención del síndrome de burnout para trabajadores de la salud* [Tesis de maestría, Universidad de los Andes].
- Marín-Tejeda, M. (2017). Prevención de *burnout* y fatiga por compasión: Evaluación de una intervención grupal. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 9(2), 117–123. <https://doi.org/10.22201/ri.2007am.2017.009.57606>
- 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>
- Montaño, M., Sánchez, J. S., & Aguilar, M. E. (2022). Intervención de prácticas organizacionales para mejorar el clima y la eficiencia organizacional en un grupo de microempresas comerciales. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 15(37), 39. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi37.434>
- Quiroz González, E. Y., Muñoz Jaramillo, J. T., Salazar Montes, A. P., Ocampo Rivera, F., & Vanegas Berrio, N. Y. (2020). *Engagement y burnout* en profesionales de la salud colombianos. *Salud(i)Ciencia*, 24(4), 194–199. <https://doi.org/10.21840/siic/160641>

- Rodríguez, R. G., Chiriboga, M. E. V., Macías, V. G., & Zambrano, R. R. (2023). Resiliencia y prevención del síndrome de Burnout en docentes. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(5), 726–735.
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (*burnout*): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 72–88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez-Socarrás, M., Kingo, P. S., Uvin, P., Ostergren, P., Patruno, G., Edison, E., & Rivas, J. G. (2020). Estilo de vida y *burnout* en residentes y urólogos jóvenes. *Actas Urológicas Españolas*, 44(1), 19–26. <https://doi.org/10.1016/j.acuro.2019.03.010>
- Salvarani, V., Rampoldi, G., Ardenghi, S., Bani, M., Blasi, P., Ausili, D., Di Mauro, S., & Strepparava, M. G. (2019). Protecting emergency room nurses from burnout: The role of dispositional mindfulness, emotion regulation and empathy. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 765–774. <https://doi.org/10.1111/jonm.12771>
- Solares, J., Peñalver, J., Meneghel, I., & Salanova, M. (2016). Desarrollando equipos empáticos: La influencia de las prácticas organizacionales saludables en la empatía colectiva. *Revista de Psicología (Arequipa)*, 6(1), 51–63.
- Zambrano, W. M. B. (2024). Síndrome del Burnout: Una revisión de la literatura. *Revista Imaginario Social*, 7(4), 1–18. <https://doi.org/10.22370/ris.2024.7.4.4321>

Organizational Practices to Prevent Burnout: A Literature Review

Práticas Organizacionais para Prevenir o Burnout: Uma Revisão da Literatura

Belem Gabriela Hernández Jaimes

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0002-3866-3593>

belem.hernandez@uaem.mx

gabyhj24@gmail.com

Doctora en Dirección de Organizaciones, con maestría en Administración de Negocios y licenciatura en Contaduría por la UAEM. Consultora y capacitadora en desarrollo y comportamiento organizacional. Actualmente, es Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la UAEM.

Jorge Ariel Ramírez Pérez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0002-5586-1006>

ariel.ramirez@uaem.mx

joarp75@gmail.com

Doctor en Ciencia Social con especialidad en Sociología por El Colegio de México. Profesor Investigador de Tiempo Completo en la UAEM y miembro del SNI nivel I. Su investigación aborda socialización juvenil, migración internacional y sociología de la ciencia, con diversas publicaciones y coordinación de libros.

Nadia Lara Ruiz

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0001-6167-9000>

nadia.lara@uaem.mx

clasesene20@gmail.com

Dra. en Ingeniería y Ciencias Aplicadas por la UAEM, especializada en Tecnología de los Materiales. Ha desarrollado innovaciones en sostenibilidad agrícola y solicitado patentes en el área. Es Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la UAEM

Roberto Flores Velázquez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0001-6908-9822>

roberto.flores@uaem.mx

rfv.uaem@gmail.com

Doctor en Ciencias en Ingeniería Química por la Universidad de Texas A&M, becado por Fulbright – García Robles. Es Profesor Investigador de Tiempo Completo en la UAEM.

Abstract

The increase in burnout syndrome following the COVID-19 pandemic has led organizations to implement organizational practices to prevent it. Through a literature review, practices focused on preventing this problem in recent years are identified, compiled, and analyzed. Notable practices include creating a learning climate, incorporating teamwork, and strengthening positive organizational cultures. Similarly, the proposals and results of prevention programs that have proven effective are presented, which integrate sessions on psychoeducation, work stress, emotion management, coping techniques, and relaxation strategies. The chapter provides key information for organizations to incorporate effective preventive practices, highlighting the importance of these practices in an environment where burnout is a growing threat to employee well-being.

Keywords: Burnout; Prevention; Organizational Practices.

Resumo

O aumento da síndrome de burnout após a pandemia da COVID-19 levou as organizações a implementar práticas organizacionais para preveni-lo. Por meio de uma revisão da literatura, identifica-se, reúne-se e analisam-se as práticas focadas na prevenção desse problema nos últimos anos. Entre as práticas destacadas estão a criação de um clima de aprendizagem, a inclusão de equipes de trabalho e o fortalecimento de culturas organizacionais positivas. Da mesma forma, mostram-se as propostas e resultados de programas de prevenção que se mostraram eficazes, os quais integram sessões de psicoeducação, estresse laboral, manejo de emoções, técnicas de enfrentamento e estratégias de relaxamento. O capítulo fornece informações fundamentais para que as organizações incorporem práticas preventivas eficazes, destacando a importância dessas práticas em um ambiente onde o burnout é uma ameaça crescente ao bem-estar dos funcionários.

Palavras-chave: Burnout; Prevenção; Práticas Organizacionais.