

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

Grado en Psicología

Teletrabajo y burnout: una revisión sistemática



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Curso académico 2024-2025

Revisión sistemática

Código OIR: TFG.GPS.AGS.NPE.250524

Alumno:

Nacor Pomata Esteve

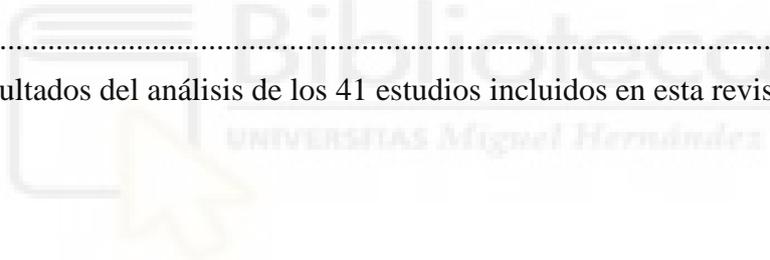
Tutor:

Adrián García Selva

Alicante, 06 de junio de 2025

Contenido

Resumen.....	2
Abstract.....	2
1. Introducción.....	3
2. Métodos.....	6
2.1. Estrategia De Búsqueda De La Literatura.....	6
2.2. Criterios De Elegibilidad (Criterios De Inclusión Y Exclusión).....	7
2.3. Extracción De Datos.....	7
3. Resultados.....	9
3.1. Selección De Los Estudios.....	9
3.2. Características Descriptivas De Los Estudios Incluidos.....	10
3.3. Resultados Del Burnout.....	12
4. Discusión Y Conclusiones.....	17
4.1. Limitaciones Del Estudio.....	21
4.2. Aplicaciones Prácticas Y Futuras Líneas De Investigación.....	21
5. Referencias.....	23
Anexos.....	32
Tabla A1. Resultados del análisis de los 41 estudios incluidos en esta revisión.....	32



Resumen

Esta revisión sistemática analiza la relación entre teletrabajo y síndrome de burnout a través de estudios empíricos publicados entre 2020 y 2025. La pandemia por la COVID-19 impulsó una implementación masiva y abrupta del teletrabajo, generando nuevos riesgos psicosociales para la salud laboral de los trabajadores. Esta revisión sigue la guía PRISMA 2020 y se basa en 41 estudios seleccionados obtenidos de bases de datos como Web of Science y Scopus. Los resultados muestran una elevada prevalencia de burnout, especialmente en modelos de teletrabajo total y en sectores con alta carga emocional como el educativo. Factores como la sobrecarga laboral, el conflicto trabajo-familia, la falta de apoyo institucional y el género influyen significativamente en su aparición. Asimismo, se identifican factores protectores como el compromiso laboral, el equilibrio vida-trabajo y el soporte organizacional. Como conclusiones se puede observar que el teletrabajo no es un factor generados directamente de síndrome de burnout, sino que su impacto depende de cómo se implemente. Finalmente, se proponen algunas aplicaciones prácticas para las organizaciones y líneas futuras de investigación que incluyan metodologías longitudinales y cualitativas.

Palabras clave: teletrabajo, burnout, conciliación, COVID-19, bienestar laboral

Abstract

This systematic review examines the relationship between telework and burnout syndrome through empirical studies published between 2020 and 2025. The COVID-19 pandemic led to a massive and abrupt implementation of telework, introducing new psychosocial risks to workers' occupational health. The review follows the PRISMA 2020 guidelines and is based on 41 selected studies retrieved from databases such as Web of Science and Scopus. Findings reveal a high prevalence of burnout, particularly in fully remote work models and in emotionally demanding sectors such as education. Key contributing factors include excessive workload, work-family conflict, lack of institutional support, and gender. Protective factors such as job engagement, work-life balance, and organizational support are also identified. The review concludes that telework is not a direct cause of burnout syndrome; rather, its impact depends on how it is implemented. Finally, practical applications for organizations are proposed, along with future lines of research that incorporate longitudinal and qualitative methodologies.

Keywords: telework, burnout, work-life balance, COVID-19, well-being at work

1. Introducción

Desde hace algunos años, el teletrabajo ha llegado a consolidarse como una modalidad laboral importante a nivel internacional, llegando a transformar la realidad a la que se enfrentan las empresas de todo el mundo.

Este término hace referencia a una modalidad de trabajo que se lleva a cabo fuera del entorno habitual de la empresa y de sus propias instalaciones. Para ello se debe hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación manteniendo la conexión con los recursos de la empresa, los compañeros y los objetivos de la organización (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La pandemia provocada por la COVID-19 marcó un punto de inflexión en la concepción y presencia del teletrabajo en las organizaciones, provocando que muchas de ellas se tuvieran que adaptar de manera abrupta a esta modalidad, aun sin disponer de los recursos suficientes para llevarlo a cabo de manera adecuada (Hayes et al., 2021; MacDonald, 2022; Gostic et al., 2022).

En los últimos años se ha observado que el teletrabajo ha variado considerablemente, en gran parte debido a la pandemia. En 2019, la población ocupada que trabajaba de manera remota era un 8.3%, porcentaje que aumentó hasta el 19.9% en el primer trimestre de 2020. Sin embargo, en los años posteriores ha mostrado una mayor estabilización, situándose en un 14.4% en el primer trimestre de 2024 (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2024).

Del mismo modo, en ese mismo trimestre de 2024, la Comunidad de Madrid se sitúa como la comunidad con mayor población ocupada que teletrabaja (25.4%) seguida de Cataluña (15.2%) y la Comunidad Valenciana (13.8%). Respecto a la Unión Europea, Países Bajos es el país con mayor implantación de teletrabajo, en el que un 52% de la población ocupada trabaja de manera remota habitual u ocasionalmente (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2024).

Aunque inicialmente el teletrabajo se adoptó como una respuesta de emergencia para hacer frente a la pandemia, una vez superada esta época, el teletrabajo ha continuado desarrollándose en las empresas, presentándose en distintas formas y modalidades, como el trabajo remoto total, los modelos híbridos o el teletrabajo ocasional, adaptándose a las dinámicas y políticas de cada organización (Fan y Moen, 2023; Grau et al., 2025).

En este sentido, se puede distinguir el teletrabajo total, que se realiza de manera 100% remota; el modelo híbrido que combina la presencialidad con el trabajo remoto; y dentro de este, el modelo ocasional, que se encuentra limitado a ciertos días o circunstancias específicas (Eurofound, 2020; Sardeshmukh et al., 2012).

En función del tipo de teletrabajo adoptado por la persona trabajadora, pueden aparecer diferentes riesgos psicosociales y organizacionales. En el caso del modelo 100% remoto, diversos estudios han encontrado una mayor incidencia de factores estresores, destacando el agotamiento emocional, el aislamiento social, la ambigüedad de rol y la sobrecarga laboral (MacDonald, 2022; Azizan et al., 2024; Anwar et al., 2024; Hayes et al., 2021; Nikolic y Mirkovic, 2023).

Por su parte, los modelos híbridos han demostrado tener resultados con mayor variabilidad en los efectos provocados. Por un lado, proporcionan mayor flexibilidad y autonomía a los trabajadores, pero también pueden presentar una sensación mayor de inseguridad respecto a los objetivos de la organización o la posibilidad de ocasionar desigualdades entre aquellos que acuden con más frecuencia a la oficina y quienes no (Heiden et al., 2023; Santiago-Torner et al., 2023).

En general, se ha demostrado que cualquier modalidad de teletrabajo puede suponer un riesgo psicosocial para los trabajadores, implicando la aparición de aislamiento, conflicto familia-trabajo, aumento de carga laboral y falta de desconexión digital (Barriga et al., 2021; Stasila-Sieradzka et al., 2023; Anwar et al., 2024).

Debido a las consecuencias mencionadas del teletrabajo, ha resultado necesario analizar su posible influencia en el bienestar laboral de los trabajadores y, por consiguiente su relación con el síndrome de burnout (Zhou y Zhou, 2024; Morales et al., 2023; Anwar et al., 2024; De Carlo et al., 2022; MacDonald, 2022; Gostic et al., 2022; Myra Kim et al., 2023).

Según Maslach y Jackson (1981), el burnout se define como un síndrome psicológico que surge como reacción de la persona a una exposición prolongada a estrés crónico interpersonal en el ámbito del trabajo, fundamentalmente en profesiones relacionadas con la ayuda o que requieren una elevada carga emocional.

Según la conceptualización de Maslach y Jackson (1981) de este síndrome, el burnout se manifiesta en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional. El agotamiento emocional hace referencia a la sensación de la persona de estar sobrepasada a nivel emocional y físico, impidiendo que se mantengan los niveles de implicación con la compañía. Por su parte, la despersonalización se define como las actitudes negativas, cínicas o distantes hacia las personas con las que trata en el trabajo. Finalmente, la baja realización personal implica una tendencia a evaluarse a sí mismo de manera negativa con pensamientos de incompetencia o ineficacia en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).

En España, según datos del Ministerio de Sanidad (García et al., 2024), casi cuatro de cada 10 personas trabajadoras manifiestan en las encuestas que han sufrido burnout durante el último año. De las personas consultadas, solo el 14% considera que su empresa le proporciona las herramientas suficientes para prevenirlo en el futuro.

Es por todo ello que, debido a la implementación del teletrabajo de manera tan inmediata en el contexto de la pandemia y en los años posteriores, se ha observado un aumento de los síntomas del síndrome de burnout en trabajadores remotos (Hayes et al., 2021; Andrade et al., 2024; Zhou y Zhou, 2024; Gostic et al., 2023). Debido a esto, esta revisión tiene como objetivo analizar la literatura empírica reciente sobre la relación entre teletrabajo y síndrome

de burnout, poniendo especial atención a los factores de riesgo y protección, la prevalencia de ambos fenómenos y las consecuencias individuales y organizacionales asociadas a la interacción entre ambos a partir del año 2020.

2. Métodos

Este estudio es una revisión sistemática diseñada para sintetizar la evidencia científica disponible acerca del estado de la investigación sobre el síndrome de burnout en personas teletrabajadoras a partir de la pandemia mundial COVID-19. La metodología aplicada sigue las directrices de PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), asegurando transparencia y reproducibilidad en cada etapa del proceso (Page et al., 2021).

2.1. Estrategia De Búsqueda De La Literatura

Se realizó una búsqueda exhaustiva de la literatura relacionada en diferentes bases de datos multidisciplinares (Web of Science y Scopus). La estrategia de búsqueda se diseñó para identificar los estudios relevantes y combinó términos específicos relacionados con el síndrome de burnout y el trabajo en remoto. Los descriptores utilizados fueron: telework, teleworkers, remote work, remote workers, working from home, working at home, home-based work, virtual office, virtual work, telecommuting, telehomework, home-working, homeworking home working, burnout y bun-out. Estos términos se introdujeron en el campo de "topic" y se combinaron mediante "and" entre ambos. De tal forma, las ecuaciones de búsqueda quedaron de la siguiente forma: (burnout OR burn-out) AND ("telework" OR "teleworkers" OR "remote work" OR "remote workers" OR "working from home" OR "working at home" OR "Home-Based Work*" OR "virtual office" OR "virtual work" OR telecommuting OR telework* OR

telehomework* OR "home-working" OR homeworking OR "home working"). Las búsquedas se realizaron el 6 marzo de 2025 en los campos de título, resumen y palabras clave.

2.2. Criterios De Elegibilidad (Criterios De Inclusión Y Exclusión)

Para realizar esta revisión sistemática se han establecido una serie de criterios de elegibilidad considerados necesarios para llevar a cabo un análisis objetivo de la interacción entre las variables de estudio.

Como criterios de inclusión, se han tomado en cuenta aquellos estudios posteriores a 2019, año en el que comienza la pandemia por COVID-19. Además, todos los estudios de esta revisión deben haber sido artículos empíricos publicados en revistas científicas, debiendo tratar concretamente la relación entre teletrabajo y burnout. Del mismo modo, únicamente se han seleccionado los artículos que estaban escritos en español o inglés.

Por otro lado, respecto a los criterios de exclusión, se han eliminado todos los registros que no se correspondían con artículos científicos, entre los que se incluían libros, capítulos de libros, artículos de revisión o ponencias, entre otros. Asimismo, se ha decidido descartar todos los artículos que no trataban explícitamente la relación entre el burnout y el teletrabajo, así como los que analizaban el burnout en contextos no laborales, como en el de rol de madre o relaciones dueño-mascota.

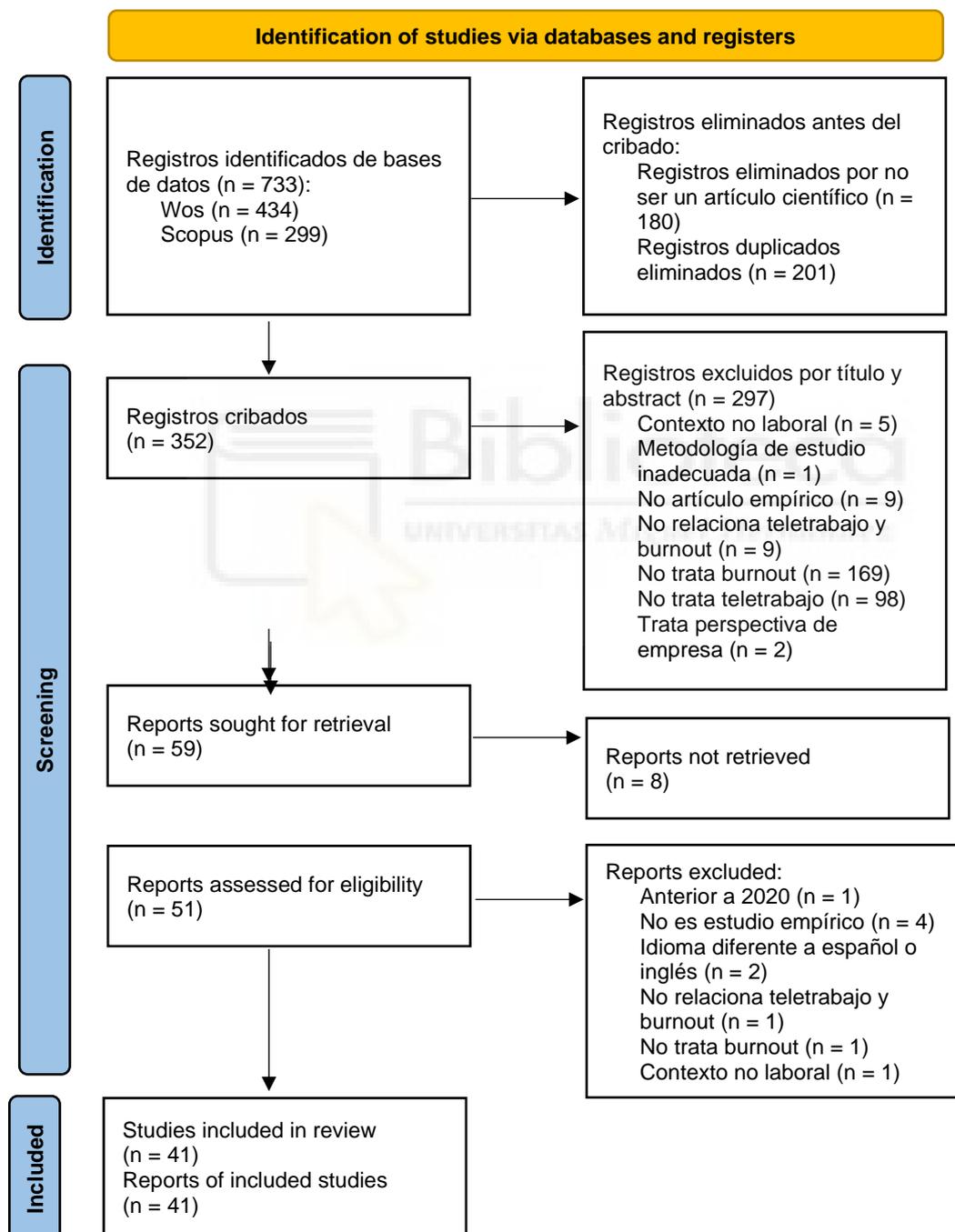
2.3. Extracción De Datos

Tras obtener todas las publicaciones en las bases de datos, se procedió a eliminar aquellas que estaban duplicadas en ambas bases antes de iniciar el proceso de cribado. Una vez obtenidas las publicaciones originales, se analizaron los títulos y resúmenes de cada una de ellas aplicando los criterios de inclusión y exclusión, resultando en un total de 41 publicaciones que finalmente han sido incorporadas en esta revisión.

Para realizar el posterior análisis se ha extraído de cada una de las publicaciones: país, marco teórico, objetivos, tipo de estudio, muestra, variables e instrumentos, análisis/medidas estadísticas, resultados primarios, resultados secundarios y conclusión.

Figura 1

Diagrama de flujo PRISMA que resume el proceso de búsqueda y el resultado



3. Resultados

3.1. Selección De Los Estudios

Para poder realizar esta revisión, se obtuvieron inicialmente un total de 733 registros mediante dos bases de datos científicas. La primera base de datos en la que se realizó la búsqueda fue en Web of Science (WoS), que proporcionó un total de 432 publicaciones. Por otro lado, la segunda base científica empleada fue Scopus, con un total de 299 registros.

Tras unificar ambos resultados se identificaron los registros duplicados que aparecieron en ambas bases, eliminando un total de 201 duplicados y dando como resultado 532 estudios únicos que se procedieron a cribar mediante la lectura de su título y abstract.

Antes de realizar el primer cribado, se descartaron también 180 registros que no se correspondían con artículos científicos empíricos originales, sino que se correspondían con otro tipo de publicaciones, como revisiones, capítulos de libro, informes o ponencias. Esto dejó como resultado 352 estudios que fueron sometidos a la primera evaluación.

Para realizar la selección de los artículos finales, se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión en dos fases. En primer lugar, se revisaron los títulos y los abstracts, excluyendo 297 registros que no trataban teletrabajo o burnout, o no hacían un análisis de la relación directa entre ambas variables. De los artículos eliminados, cinco de ellos fue porque estudiaban el burnout en un contexto no laboral, uno tenía una metodología de estudio no científica, nueve no eran artículos empíricos y otros nueve no relacionaban teletrabajo y burnout. Además, 169 de los registros fueron eliminados por no tratar burnout y 98 por no tratar teletrabajo, así como dos fueron eliminados por abordar esta cuestión desde la perspectiva de la empresa. De esta forma, 59 artículos fueron los que se seleccionaron para su recuperación y lectura completa. Así, en la fase final del proceso no pudieron ser recuperados ocho artículos de los 59 elegidos, por lo que estos fueron descartados de la lectura completa. De los 51 estudios que finalmente fueron evaluados mediante su lectura completa, se decidió excluir a 10 de ellos por no cumplir

con los criterios de inclusión y exclusión. Uno de los estudios estaba publicado antes de 2020, cuatro de ellos no eran estudios empíricos, dos estaban escritos en idioma diferente al español o inglés, uno de ellos no establecía una relación directa entre teletrabajo y burnout, otro de los artículos descartados no abordaba específicamente el burnout y un último artículo no analizaba el contexto laboral.

Tras aplicar estos criterios, se obtuvieron 41 estudios que cumplían completamente con los criterios de inclusión y exclusión marcados para esta revisión.

3.2. Características Descriptivas De Los Estudios Incluidos

Los estudios finalmente incluidos en la revisión se han analizado en base al año de publicación, país, marco teórico, objetivos, tipo de estudio, muestra, variables e instrumentos, análisis/medidas estadísticas, resultados primarios, resultados secundarios y conclusiones.

Respecto al año de publicación de los estudios, se puede observar el interés científico que surge en el estudio de la relación entre el burnout y el teletrabajo en los años posteriores a la pandemia por COVID-19 de 2020. En 2021 comienzan a realizarse los primeros estudios que intentan analizar la relación entre ambas variables, con un total de cinco estudios (12.19%) en este periodo. En 2022 aumenta significativamente esta cifra hasta llegar a 10 estudios (24.39%). Sin embargo, el año de 2023 fue el más fructífero para el estudio del burnout y el teletrabajo, ya que en este periodo se publicaron un total de 17 estudios que abordaron este tema (41.46%). Desde entonces, pese a que ha continuado siendo objeto de estudio en la literatura científica, las publicaciones han disminuido en cierta medida, encontrándose en 2024 un total de nueve estudios (21.95%), mientras que en 2025 únicamente tres estudios (7.32%) han analizado la relación entre ambas variables.

Respecto al país en el que se han desarrollado las investigaciones analizadas, destaca el artículo de Weber et al. (2023), que fue llevado a cabo con la colaboración de varios países

como Suiza, Reino Unido y Alemania. Sin embargo, Estados Unidos sigue siendo el país con más artículos publicados en este sentido, con un total de seis estudios (14.63%). Seguidamente se encuentran Brasil, Perú y Colombia con un total de tres estudios cada uno de ellos, representando un 7.31% de los estudios cada país. También se han encontrado países con dos estudios publicados, como Ecuador, Suiza, Italia, Alemania, España, Suecia e India, los cuales representan un 4.87% cada uno. El resto de países en los que se han encontrado publicaciones han sido Portugal, Reino Unido, China, Serbia, Polonia, Canadá, Filipinas, Emiratos Árabes Unidos, Tailandia, República Checa, Austria, Países Bajos, México, Malasia y Chile con un único estudio cada uno de ellos.

En cuanto al diseño metodológico de los estudios analizados, se puede comprobar que predomina el enfoque cuantitativo transversal, con un total de 31 estudios (75.6%) del total de investigaciones analizadas. El segundo tipo de estudio más utilizado ha sido el cuantitativo longitudinal, con una representación de ocho estudios (19.5%). Asimismo, en el grupo de publicaciones analizadas también figura un estudio cualitativo transversal (2.4%) y un estudio mixto (2.4%) que combina técnicas cualitativas y cuantitativas.

En los estudios analizados han participado un total de 25.175 personas. Las publicaciones que emplean una metodología cuantitativa transversal son las que agrupan un mayor número de participantes, teniendo desde 50 sujetos hasta 17.599 en el caso del estudio de Myra Kim et al. (2023). Por el contrario, los estudios de metodología cuantitativa longitudinal tienen una menor participación a rasgos generales, ya que se encuentran entre una muestra inicial de 295 y 1617. Estos estudios longitudinales tienen una tasa de abandono media de 34.06% ($DT=22.56$), encontrando investigaciones que poseen una tasa de abandono del 0% y otras en las que llega hasta el 76.38%.

En cuanto a la población estudiada, predomina la presencia de personas adultas con una edad media que se encuentra entre los 30 y 45 años. Algunos estudios (Arenas et al., 2023;

Azizan et al., 2024; Cavallari et al., 2023; Gostic et al., 2023; Garu et al., 2025; Koçak et al., 2024; Mondonça et al., 2022; Martínez-López et al., 2021; Serrao et al., 2022) muestran una representación mayoritaria de mujeres (+70%), centrándose varios de ellos en madres trabajadoras y permitiendo analizar la interacción entre la carga laboral y doméstica.

Sin embargo, un número significativo de estudios (Anwar et al., 2024; Benítez, 2024; de Jesús et al., 2021; Horváthová et al., 2024; Morales et al., 2023; Uppal et al., 2025; Zuasnabar et al., 2022) no hace referencia al sexo de las personas participantes o aparece de manera incompleta. En gran parte de estos estudios tampoco se hace referencia al nivel educativo o a la experiencia profesional de los participantes (Anwar et al., 2024; Barriga et al., 2021; Benítez, 2024; Bergefurt et al., 2022; Cavallari et al., 2023; de Jesús et al., 2021; Fan y Moen, 2023; Gostic et al., 2023; Grau et al., 2025; Hayes et al., 2021; Heiden et al., 2023; Horváthová et al., 2024; Jamal et al., 2023; MacDonald, 2022; Maneechaeye, 2021; Mondonça et al., 2022; Martínez-López et al., 2021; Morales et al., 2023; Myra Kim et al., 2023; Omoredede y Berglund, 2024; Serrao et al., 2022; Somasundram et al., 2022; StasilaSierdzka et al., 2023; Stempel y Siestrup, 2022; Uppañ et al., 2025; Weber et al., 2023; Zhou y Zhou, 2024).

Respecto al perfil profesional de las personas participantes en las investigaciones, la mayoría de estudios incluyen trabajadores de ámbitos universitarios (41.5%), administrativos, personal técnico y de oficina, tanto de sector público como privado (36.6%). De los nombrados anteriormente, el sector educativo tiene una gran representación en los estudios de esta revisión.

3.3. Resultados Del Burnout

Los estudios analizados en esta revisión permiten identificar claramente la prevalencia del burnout en contextos de teletrabajo durante la pandemia y en los años posteriores. Del mismo modo, se pueden identificar algunos factores desencadenantes, las consecuencias de este y los elementos que pueden actuar como protectores o moduladores del síndrome y sus

características. La síntesis de los resultados de los 41 estudios se presenta en la Tabla A1 incluida en Anexos.

Para analizar la prevalencia del burnout en contextos de trabajo remoto, es necesario observar cómo se puede manifestar en función de diferentes características individuales, profesionales y organizacionales. Algunos factores como la profesión, el sexo o la edad pueden tener un impacto significativo en el riesgo de desarrollar burnout (Andrade et al., 2024).

En cuanto a la profesión como factor relacionado con el burnout en el teletrabajo, numerosos estudios (Cavallari et al., 2023; Mosleh et al., 2022; Benítez, 2024; Alonso et al., 2025; Serrao et al., 2022; Grau et al., 2025) han puesto de manifiesto que aquellas profesiones que presentan un contacto continuo con personas con una elevada carga emocional, presentan mayores niveles de burnout en contextos de teletrabajo. Los docentes y profesionales sanitarios son quienes presentan una mayor prevalencia, con especial impacto en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Por el contrario, aquellos oficios que están orientados a la parte técnica (como analistas o administrativos) tienen niveles de burnout más moderados (Cavallari et al., 2023; Mosleh et al., 2022; Benítez, 2024; Alonso et al., 2025; Serrao et al., 2022; Anwar et al., 2024; Horváthorvá et al., 2024).

Otro aspecto relevante que mencionar en cuanto a la prevalencia del burnout en contextos de trabajo remoto es el sexo, ya que varios estudios indican una mayor afectación del burnout en mujeres, con mayor incidencia en el caso de demandas familiares altas, presentando dificultades para la conciliación laboral y familiar (Arenas et al., 2022; Arenas et al., 2023, Gostic et al., 2023; Alonso et al., 2025).

Por otro lado, la edad también puede influir en la experiencia del síndrome de burnout, encontrándose cómo los trabajadores de edad media (entre 30 y 50 años) tienen una mayor prevalencia de este síndrome (Alonso et al., 2025; Zhou y Zhou, 2024; Santiago-Torner et al., 2023).

Del mismo modo, cabe hacer una diferenciación en base al tipo de estudio empleado en el artículo. Los estudios transversales muestran, en general, unas altas tasas de burnout en teletrabajo (Alonso et al., 2025; Azizan et al., 2024; Barriga et al., 2021; Benítez, 2024; Bergefurt, 2022; Cavallari, 2023; Consiglio et al., 2023; de Jesús et al., 2021; Gerich, 2023; Gostic, 2023; Grau et al., 2025; Hayes et al., 2021; Horváthová et al., 2024; Koçak et al., 2024; Mac Donald, 2022; Maneechaeye, 2021; Mendonça et al., 2022; Martínez-López et al., 2021; Morales et al., 2023; Mosleh et al., 2022; Myra Kim et al., 2023; Nikolic y Mirkovic, 2023; Omorede y Berglund, 2024; Santiago Torner et al., 2023; Santiago-Torner et al., 2023; Serrao et al., 2022; Stasila-Sierdzka et al., 2023; Uppal et al., 2025; Weber et al., 2023; Zhou y Zhou, 2024; Zuasnar, 2022). Por su parte, los estudios longitudinales muestran diferentes resultados. En estos últimos se muestra que los niveles de burnout pueden aumentar o disminuir en función de la forma en la que se implementa el teletrabajo, por lo que estas publicaciones hacen especial hincapié en que no es el teletrabajo en sí el factor que puede hacer desarrollar síndrome de burnout, sino la forma en la que este se implementa (Anwar et al., 2024; Fan y Moen, 2023; Heiden et al., 2023; Somasundram et al., 2022).

Por otro lado, el estudio de MacDonald (2022), que se corresponde con el único estudio mixto incluido en esta revisión, muestra experiencias elevadas de burnout emocional en profesiones vocacionales.

Esta prevalencia encontrada en los estudios analizados, no puede analizarse de manera aislada, sino que está directamente relacionada con factores antecedentes organizacionales y personales.

Respecto a los factores organizacionales, uno de los factores más presentes en los estudios es la carga de trabajo excesiva, especialmente en el ámbito educativo. En investigaciones realizadas con docentes universitarios (Alonso et al., 2025; Benítez, 2024), se observó que este colectivo experimentaba un aumento de las obligaciones en el periodo de

confinamiento, provocando un aumento del agotamiento emocional y la percepción de baja realización personal.

Del mismo modo, la falta de apoyo institucional, entendida como recursos técnicos, formación o acompañamiento emocional, fue un factor directamente asociado con mayores niveles de burnout en contextos de teletrabajo implementado sin planificación ni respaldo por parte de la empresa (Cavallari et al., 2023; Mendonça et al., 2022).

También se ha advertido en otros estudios que factores como el aumento en la presión por los resultados, la vigilancia digital, la ambigüedad de rol o las interrupciones, podían provocar una mayor presencia de burnout (Gerich, 2023; Arenas et al., 2023).

Asimismo, en contextos de teletrabajo en los que se producía un aumento de la jornada laboral sin ningún tipo de compensación por parte de la empresa, se asociaban con una mayor presencia de burnout (Santiago-Torner et al., 2023; Zhou y Zhou, 2024).

De la misma forma que los factores organizacionales, existen factores personales o sociodemográficos que pueden afectar a la presencia de burnout y que se presentan como antecedentes de este síndrome.

Según algunos estudios (Alonso et al., 2025; Arenas et al., 2022; Arenas et al., 2023; Gostic et al., 2023; Cavallari et al., 2023), las madres teletrabajadoras con hijos menores de 12 años presentaban mayores niveles de burnout relacionado con el trabajo. Esta interferencia entre el trabajo y la vida personal puede influir significativamente en el burnout, ya que se comparte el mismo espacio físico en ambos contextos (Maneechaeye, 2021).

Por otro lado, Mosleh et al. (2022) y Cavallari et al. (2023) han puesto de manifiesto que aquellos trabajadores remotos con mayor trayectoria y edad intermedia presentan mayores niveles de burnout, pudiéndose relacionar con mayores responsabilidades en el ámbito laboral.

Una vez realizado el análisis de prevalencia y factores antecedentes, resulta necesario profundizar en las consecuencias de este síndrome, tanto a nivel individual como

organizacional. Los factores antecedentes mencionados no solo influyen en la presencia del burnout, sino que también tienen efectos negativos en la salud mental de los trabajadores remotos y en su funcionamiento laboral.

Por lo que respecta a la parte individual de estas consecuencias, se puede observar principalmente que algunas son el agotamiento emocional, la desmotivación, síntomas de ansiedad y depresión. Asimismo, pueden aparecer incluso afectaciones cognitivas, como pérdida de concentración o disminución del rendimiento (Alonso et al., 2025; Mosleh et al., 2022; Zhou y Zhou, 2024). Algunos estudios muestran que el burnout derivado del teletrabajo prolongado también se manifiesta como estados de irritabilidad, trastornos de sueño y menos bienestar general (Alonso et al., 2025; Mosleh et al., 2022; Zhou y Zhou, 2024). Como se ha mencionado, estas consecuencias afectan de manera más elevada a mujeres con sobrecarga doméstica donde no hay una buena limitación del espacio personal y profesional (Alonso et al., 2025; Mosleh et al., 2022; Zhou y Zhou, 2024).

En cuanto a las consecuencias del burnout derivado del teletrabajo a nivel organizacional, se puede observar que estas se corresponden con una disminución del rendimiento, un aumento de la insatisfacción laboral y de la rotación o abandono del trabajo, así como una disminución de la involucración personal en el trabajo. Estas consecuencias se intensifican en contextos en los que el teletrabajo se impone sin soporte organizacional afectando al clima laboral y los objetivos de la organización (Arenas et al., 2023; Cavallari et al., 2023; Fan y Moen, 2023).

Por último, resulta también de gran importancia analizar los factores protectores o moduladores que pueden influir en el burnout en personas que teletrabajan, los cuales ayudan a reducir su aparición o disminuir sus efectos y consecuencias.

Uno de los principales factores protectores encontrados ha sido el sentido de autoeficacia y el compromiso laboral de los trabajadores (Benítez, 2024; Fan y Moen, 2023;

Mosleh et al., 2022). De esta forma, quienes consideran que tienen mayor control sobre sus tareas presentan menores niveles de burnout (Fan y Moen, 2023). Es por ello que fomentar un mayor compromiso de los trabajadores con la organización puede actuar como moderados, disminuyendo la probabilidad de aparición de burnout.

Mosleh et al (2022) muestran en su estudio que una mayor satisfacción docente percibida por el propio profesional en teletrabajo se relaciona con una menor presencia de burnout. De la misma forma, un adecuado equilibrio trabajo-vida en trabajadores remotos puede contribuir a reducir factores del burnout como la despersonalización o la baja realización personal (Zuasnabar et al., 2022).

Por su parte, los factores organizacionales moderadores más característicos encontrados han sido el apoyo institucional, la comunicación efectiva y las políticas de conciliación laboral y familiar. Cavallari et al. (2023) y Arenas et al. (2023) destacan que la percepción de soporte por parte de la empresa puede reducir de manera significativa los niveles de burnout. Del mismo modo también se ha evidenciado que la formación para el trabajo en remoto o los canales de feedback, así como la delimitación adecuada de tareas y tiempos de trabajo, contribuyen a generar entornos de trabajo remoto sin presencia de burnout (Somasudram et al., 2022).

4. Discusión Y Conclusiones

Los resultados encontrados en esta revisión ponen de manifiesto que existe una elevada presencia del síndrome de burnout en contextos de teletrabajo, especialmente cuando se adopta esta modalidad de trabajo de manera abrupta, sin ninguna planificación o cuando no se cuenta con el apoyo institucional necesario para llevarse a cabo. Este patrón se identifica con algunos de los estudios analizados que apuntan a que estos factores pueden generar desajustes psicosociales en la población trabajadora (Jamal et al., 2023; De Jesús et al., 2021).

En línea con la literatura previa, las investigaciones analizadas en esta revisión confirman que el teletrabajo puede llegar a ser un factor facilitador de algunos elementos estresantes y del síndrome de burnout. Si estos elementos no se regulan de manera adecuada, pueden favorecer la aparición o intensificación del burnout. En esta revisión, igual que en estudios anteriores en modalidades presenciales (Salas-Vallina et al., 2017), se señala la sobrecarga laboral, la presión por los resultados y la dificultad para desconectar como factores clave en la aparición de burnout, afectando principalmente a la dimensión de agotamiento emocional (Maslach y Leiter, 2016).

Asimismo, la interferencia entre el trabajo y la vida personal aparece en los estudios analizados como un importante antecedente al burnout. Esta interferencia provoca un aumento del conflicto trabajo-familia y afecta directamente al bienestar y a la percepción de eficacia profesional del trabajador (Alonso et al., 2025). Como se ha mencionado anteriormente, el teletrabajo obligado durante la época de pandemia intensificó los efectos de estos factores, especialmente en personas con responsabilidades familiares. Esta interferencia se ha acentuado particularmente en el contexto de la pandemia, cuando el teletrabajo se convirtió en una obligación generalizada, sin considerar la preparación ni las condiciones particulares de cada persona (Zhou y Zhou, 2024).

Sin embargo, se ha comprobado que los efectos del burnout también pueden manifestarse a nivel cognitivo, provocando baja realización personal o despersonalización. En este sentido, el burnout también tiene efectos directos a nivel organizacional provocando una disminución del rendimiento y la motivación.

Cabe destacar la prevalencia de síntomas relacionados con la dimensión de agotamiento emocional en los estudios analizados, observando un patrón común en contextos de teletrabajo cuando no se presentan los recursos suficientes para llevarlo a cabo.

No obstante, como se ha mencionado, el teletrabajo no tiene únicamente consecuencias negativas, sino que los efectos que puede tener en los trabajadores dependen en gran medida de las condiciones que le rodean. De este modo, cuando se presenta el teletrabajo de manera voluntaria y acompañado de medidas de conciliación puede llegar incluso a tener efecto protector sobre el síndrome de burnout (Mosleh et al., 2023).

Además existen moduladores que pueden mitigar los efectos del burnout como el apoyo social, la satisfacción docente en el caso de profesorado, la experiencia previa en trabajo remoto, la actitud positiva hacia el teletrabajo o el mantenimiento de hábitos saludables (Alonso et al., 2025). Sin embargo, se debe prestar especial atención a las desigualdades que pueden surgir respecto al género ya que algunas de las investigaciones analizadas sugieren que las mujeres presentan unos mayores niveles de burnout y estrés. Esto hace necesaria la implementación de medidas específicas de apoyo para estos colectivos para que puedan participar con equidad en las modalidades de trabajo remoto (de Jesús et al., 2021).

Con todo ello, esta revisión bibliográfica ha dado la oportunidad de analizar en profundidad la literatura previa relacionada con la interacción entre burnout y teletrabajo, permitiendo así extraer las implicaciones relevantes para futuros estudios o el desarrollo de estrategias preventivas frente al burnout vinculado al teletrabajo. Así, se han podido destacar los factores que actúan como antecedentes del síndrome y sus consecuencias, tanto a nivel emocional, cognitivo y organizativo. Los datos han puesto en evidencia que el teletrabajo impuesto sin planificación ni soporte puede aumentar el riesgo de agotamiento emocional, especialmente si este va acompañado de una mayor carga laboral, conflicto trabajo-familia o ausencia de apoyo institucional. En cambio, también se ha demostrado que si las condiciones son favorables, el teletrabajo actúa en sentido contrario y puede reducir el malestar, concretamente si es elegido libremente, se encuentra bien estructurado y va acompañado de medidas facilitadoras.

Además, se puede observar que el burnout en contextos de teletrabajo supone una preocupación a nivel global, habiéndose realizado estudios en países de todo el mundo. En cambio, gran parte de la producción científica se encuentra concentrada en sectores donde existe una mayor facilidad de acceso al trabajo remoto, como el educativo o administrativo.

De esta forma, existe una baja representación de otros sectores como el sanitario, industrial o sector servicios. Esto puede deberse a la facilidad de acceso a las muestras en el momento del estudio ya que durante la pandemia el más accesible era el educativo, habiendo tenido una virtualización prácticamente inmediata.

Por otra parte, resulta relevante señalar que la mayoría de los estudios revisados son de tipo cuantitativo y transversal. Esta falta de diversidad puede estar relacionada con la urgencia en la investigación de estos fenómenos que llegó con la aparición de la pandemia. Sin embargo, pese a que ofrecía resultados inmediatos, este tipo de investigación limita la posibilidad de establecer relaciones de causa sólidas y que perduren en el tiempo. Trabajos posteriores en este sentido, pueden beneficiarse de estudios longitudinales o cualitativos que permitan una mayor exploración de los procesos de adaptación de los trabajadores al teletrabajo y sus efectos en el bienestar laboral y, por consiguiente en el síndrome de burnout.

Otro aspecto interesante que discutir es si los antecedentes, moderadores y consecuencias del burnout en contextos de teletrabajo coinciden con los encontrados en estudios realizados a personas que trabajan de manera 100% presencial. Pese a que la mayoría de los factores como la sobrecarga laboral o la falta de apoyo institucional parecen solaparse, otros como la interferencia entre el trabajo y la vida personal o la dificultad para desconectar tienen una relevancia mucho mayor en entornos de trabajo remotos (Wang et al., 2021; Molino et al., 2020).

Así, los datos obtenidos sugieren que no es el teletrabajo por sí mismo lo que genera el burnout, sino la forma en la que este se implementa. De esta forma, las organizaciones deben

diseñar políticas de teletrabajo que sean flexibles, equitativas y sostenibles considerando las necesidades individuales que puede tener cada trabajador. Además, estas medidas deben promover al conciliación y asegurar el acceso a los recursos de apoyo necesarios. Las empresas deben fomentar entornos virtuales saludables, garantizar la desconexión digital y ofrecer la formación necesaria para una correcta gestión del tiempo y de la carga laboral.

4.1. Limitaciones Del Estudio

Los estudios analizados garantizan la actualidad de los datos, pero, sin embargo, puede resultar de interés analizar investigaciones previas a 2020 en las que esta modalidad de trabajo no era tan común y aparecía más como una medida de conciliación.

Además, pese a que la heterogeneidad de los estudios permite obtener una visión general de la relación entre las variables estudiadas, al centrarse en diferentes muestras, contextos e instrumentos no permite realizar un análisis comparativo entre estudios del mismo contexto laboral.

Del mismo modo, la mayoría de los estudios analizados cuentan con una metodología transversal, lo cual no permite analizar la evolución de la relación entre teletrabajo y burnout en una misma muestra a lo largo del tiempo.

Asimismo, esta revisión no ha analizado el riesgo de sesgo de los 41 estudios incluidos, por lo que sería recomendable que estas investigaciones analizadas también fueran evaluadas en relación con sus posibilidades de contener sesgos importantes, lo que podría llevarse a cabo mediante el Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT; Hong et al., 2018).

4.2. Aplicaciones Prácticas Y Futuras Líneas De Investigación

Los hallazgos encontrados en esta revisión permiten ser fundamento para la gestión de recursos humanos y el diseño de políticas organizativas. En primer lugar se sugiere que las

organizaciones deben implementar estrategias preventivas frente al burnout con claros protocolos de desconexión digital y flexibilidad en los horarios. Del mismo modo, se recomienda que las empresas promuevan la formación en habilidades de autorregulación y gestión del tiempo, de manera más especial en trabajadores que no tienen experiencia previa en teletrabajo.

Ofrecer teletrabajo voluntario, flexible y organizado puede reducir de manera significativa los niveles de burnout mejorando el bienestar general de la plantilla. Además se sugiere que el diseño de estas políticas laborales tenga un enfoque inclusivo y adaptado a la diversidad de perfiles.

Teniendo en cuenta la importancia y complejidad de ambas variables, se propone para futuras investigaciones fomentar los estudios longitudinales que permitan analizar de manera más férrea las causas y las dimensiones del burnout pudiendo investigar la evolución del mismo a corto, medio y largo plazo.

Además puede ser relevante realizar investigaciones en sectores que actualmente no cuentan con suficiente representación como el sanitario, industrial, educativo no universitario o servicios pudiendo analizar contextos en los que el teletrabajo puede ser parcial o limitado.

Asimismo, se propone explorar cómo las variables personales pueden ejercer un papel moderador como el locus de control, el nivel de resiliencia o las estrategias de afrontamiento de los trabajadores. En este sentido también cabe analizar la relación con variables organizativas como el tipo de liderazgo, el clima laboral o el apoyo institucional.

Finalmente, también puede ser relevante realizar estudios que tengan un enfoque cualitativo o mixto que tengan la oportunidad de analizar de manera más profunda las experiencias de los trabajadores.

5. Referencias

- Alonso, A. C., Máximo de Carvalho, A. O., Lira, J. S., Paixão, V. C., Modenes, R. D., de Cássia Ernandes, R., Carneiro da Silva, V., Júnior, G. S., Passos, K. G., Henrique Dos Santos Lino, M., Silva, S., Brito-Costa, S., Furtado, G. E., & Brech, G. C. (2025). Lessons for the COVID era and beyond: The impact of inactive lifestyle and mental health events on burnout syndrome in university professors working from home during the pandemic. *Heliyon*, *11*(3), e42256. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e42256>
- Andrade, M. A., Andrews, D. M., & de Oliveira Sato, T. (2024). Psychosocial work aspects, work ability, mental health and SARS-CoV-2 infection rates of on-site and remote Brazilian workers during the COVID-19 pandemic - a longitudinal study. *BMC Public Health*, *24*(1), 2767. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20233-1>
- Anwar, I., Yasin, N., Jamal, M. T., Rashid, M. H., & Saleem, I. (2024). Does psychological capital alleviate work overload-induced work exhaustion and burnout among teleworkers? A moderated-mediation approach. *Global Knowledge Memory And Communication*. <https://doi.org/10.1108/gkmc-04-2024-0248>
- Arenas, D. L., Viduani, A., Bassols, A. M. S., & Hauck, S. (2022). Work From Home or Bring Home the Work? Burnout and Procrastination in Brazilian Workers During the COVID-19 Pandemic. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, *64*(5), e333-e339. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002526>
- Arenas, D. L., Viduani, A., Bastos, T. M., Laskoski, P. B., Bassols, A. M. S., & Hauck, S. (2023). Burnout in Brazilian Women Working from Home During the COVID-19 Pandemic: The Role of Motherhood. *Journal Of Child And Family Studies*, *33*(2), 416-425. <https://doi.org/10.1007/s10826-023-02739-1>

- Azizan, M., Shafie, H., Jaafar, N. M., Komarudin, N. E., & Samud, N. N. (2024). Burnout in the hybrid workplace: examining the struggle of language lecturers in Malaysia. *Journal Of Nusantara Studies (JONUS)*, 9(2), 577-602. <https://doi.org/10.24200/jonus.vol9iss2pp577-602>
- Barriga, H. R. M., Aguirre, R. C., Coello-Montecel, D., Pacheco, P. O., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The Influence of Work–Family Conflict on Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(19), 10302. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Bergefurt, L., Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., Arentze, T., & De Kort, Y. (2022). Satisfaction with activity-support and physical home-workspace characteristics in relation to mental health during the COVID-19 pandemic. *Journal Of Environmental Psychology*, 81, 101826. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101826>
- Cavallari, J. M., Garza, J. L., Charamut, N. R., Szarka, C., Perry, S. D., Laguerre, R. A., Sanetti, L. M. H., & Dugan, A. G. (2023). Impact of work schedule characteristics on teacher mental health and burnout symptoms while remote working. *American Journal of Industrial Medicine*, 66(10), 884–896. <https://doi.org/10.1002/ajim.23522>
- Consiglio, C., Massa, N., Sommovigo, V., & Fusco, L. (2023). Techno-Stress Creators, Burnout and Psychological Health among Remote Workers during the Pandemic: The Moderating Role of E-Work Self-Efficacy. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 20(22), 7051. <https://doi.org/10.3390/ijerph20227051>
- De Carlo, A., Girardi, D., Corso, L. D., Arcucci, E., & Falco, A. (2022). Out of Sight, Out of Mind? A Longitudinal Investigation of Smart Working and Burnout in the Context of the

- Job Demands–Resources Model during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 14(12), 7121. <https://doi.org/10.3390/su14127121>
- De Jesús Infante Rivera, L., Pacheco, J. M. A., Crispín, F. V. S., & Espinoza, J. O. (2021). Síndrome de burnout: Una realidad percibida por los docentes universitarios en el trabajo virtual en tiempos de covid-19. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 61(2), 345-351. <https://doi.org/10.52808/bmsa.7e5.612.025>
- Fan, W., & Moen, P. (2023). Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-Being? *Journal Of Health And Social Behavior*, 64(1), 152-171. <https://doi.org/10.1177/00221465221150283>
- García Gómez, M., Escalona López, S., Culqui Lévano, D. R., Aparicio Azcárraga, P., Pérez Arango, N., Zurita Zarco, C., Gherasim, A. M., Oliva Domínguez, J., Cózar Vera, A., & Álvarez González, M. C. (2024). *Salud mental y trabajo: evolución 1981-2023 y propuestas preventivas en el entorno laboral*. Ministerio de Sanidad.
- Gerich, J. (2023). Prepared for Home-Based Telework? The Relation between Telework Experience and Successful Workplace Arrangements for Home-Based Telework During the COVID-19 Pandemic. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 65(11), 967-975. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002948>
- Gostic, N., Groepper, D., Trinkle-Tucker, M., Johnson, M., & Niendorf, K. B. (2023). An examination of psychosocial and professional effects of the COVID-19 pandemic on genetic counselors. *Journal Of Genetic Counseling*, 33(2), 269-280. <https://doi.org/10.1002/jgc4.1721>

- Grau, L. M., Del Carmen de Mingo Alemany, M., Portillo, T. F., & Martinez, C. R. (2024). Percepción del teletrabajo como instrumento de mejora del burnout en médicos de familia. *Atención Primaria*, 57(4), 103175. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2024.103175>
- Hayes, S. W., Priestley, J. L., Moore, B. A., & Ray, H. E. (2021). Perceived Stress, Work-Related Burnout, and Working From Home Before and During COVID-19: An Examination of Workers in the United States. *SAGE Open*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/21582440211058193>
- Heiden, M., Hallman, D. M., Svensson, M., Mathiassen, S. E., Svensson, S., & Bergström, G. (2023). Mismatch between actual and preferred extent of telework: cross-sectional and prospective associations with well-being and burnout. *BMC Public Health*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-16683-8>
- Hong, Q. N., Pluye, P., Fàbregues, S., Bartlett, G., Boardman, F., Cargo, M., Dagenais, P., Gagnon, M.-P., Griffiths, F., Nicolau, B., O’Cathain, A., Rousseau, M.-C., & Vedel, I. (2018). *Mixed methods appraisal tool (MMAT), version 2018 user guide*. McGill University Department of Family Medicine
- Horváthová, P., Mokra, K., Stanovska, K., Polakova, G. (2024). The impact of remote and hybrid work on the perception of burnout syndrome: a case study. (2024). *Journal Of Entrepreneurship And Sustainability Issues*, 11(4). <https://doi.org/10.9770/jesi.2024.11.4>
- Jamal, M. T., Anwar, I., Khan, N. A., & Ahmad, G. (2023). How do teleworkers escape burnout? A moderated-mediation model of the job demands and turnover intention. *International Journal Of Manpower*, 45(1), 169-199. <https://doi.org/10.1108/ijm-12-2022-0628>

- Koçak, O., Yavuz, K., & Yıldırım, M. (2024). Mediating roles of burnout and work–life balance in the relationships between COVID-19 anxiety and life satisfaction among Filipino teachers working remotely. *European Journal Of Education*, 59(4). <https://doi.org/10.1111/ejed.12708>
- MacDonald, L. M. (2022). Impact of Working From Home on Addressing Practitioner Burnout and Work–Life Balance in Mental Health. *The Permanente Journal*, 26(2), 77-82. <https://doi.org/10.7812/tpp/21.186>
- Maneechaeye, P. (2021). Structural equation model evaluating the impact of isolation and workfamily conflict on burnout among teleworking professionals. *Kasetsart Journal Of Social Sciences*, 42(3). <https://doi.org/10.34044/j.kjss.2021.42.3.26>
- Martínez-López, J. Á., Lázaro-Pérez, C., & Gómez-Galán, J. (2021). Predictors of Burnout in Social Workers: The COVID-19 Pandemic as a Scenario for Analysis. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(10), 5416. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105416>
- 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>
- Mendonça, I., Coelho, F., Ferrajão, P., & Abreu, A. M. (2022). Telework and Mental Health during COVID-19. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(5), 2602. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052602>
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: An

- investigation using the Italian translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Morales, V. C., Hidalgo, J. A., Malca, R. E., Fernández, A. T., Chávez, E. M. (2023). Teletrabajo y su influencia en el síndrome burnout en colaboradores de call center en Perú. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 42.
- Mosleh, S. M., Kasasbeha, M. A., Aljawarneh, Y. M., Alrimawi, I., & Saifan, A. R. (2022). The impact of online teaching on stress and burnout of academics during the transition to remote teaching from home. *BMC Medical Education*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03496-3>
- Myra Kim, H., Grau, P. P., Sripada, R. K., Van, T., Takamine, L., Burgess, J., & Zivin, K. (2023). Autonomy in work location decision and burnout in behavioral health providers: Lessons learned from COVID-19. *Journal Of Affective Disorders Reports*, 14, 100652. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2023.100652>
- Nikolić, J. L., & Mirkovic, V. (2023). Occupational Burnout among Employees in Serbian Banking Sector: Evidence during Covid-19 Pandemic. *Engineering Economics*, 34(5), 500-513. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.34.5.31558>
- Omoredde, A., & Berglund, R. T. (2024). The level of burnout and cognitive stress in managers when teleworking: the impact of psychosocial safety climate and the mediating role of demand-control-support. *International Journal Of Workplace Health Management*, 17(3), 220-240. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-12-2022-0197>
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S.,

- McGuinness, L. A., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *British Medical Journal*, 372, n160. <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., & Alegre, J. (2017). The human side of leadership: A look at the link between human resource practices, employee well-being and organizational performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(20), 2892–2919. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1255165>
- Salinas, D. B. (2024). Impacto del teletrabajo en el estrés laboral de docentes universitarios por el covid-19. *RIDE Revista Iberoamericana Para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1781>
- Santiago-Torner, C., Tarrats-Pons, E., & Corral-Marfil, J. (2023). Effects of Intensity of Teleworking and Creative Demands on the Cynicism Dimension of Job Burnout. *Employee Responsibilities And Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09464-3>
- Serrão, C., Rodrigues, A. R., Teixeira, A., Castro, L., & Duarte, I. (2022). The impact of teleworking in psychologists during COVID-19: Burnout, depression, anxiety, and stress. *Frontiers In Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.984691>
- Somasundram, K. G., Hackney, A., Yung, M., Du, B., Oakman, J., Nowrouzi-Kia, B., & Yazdani, A. (2022). Mental and physical health and well-being of Canadian employees who were working from home during the COVID-19 pandemic. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14349-5>
- Stasiła-Sieradzka, M., Sanecka, E., & Turska, E. (2023). Not so good hybrid work model? Resource losses and gains since the outbreak of the COVID-19 pandemic and job burnout

- among non-remote, hybrid, and remote employees. *International Journal Of Occupational Medicine And Environmental Health*, 36(2), 229-249. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02026>
- Stempel, C. R., & Siestrup, K. (2022). Suddenly Telework: Job Crafting as a Way to Promote Employee Well-Being? *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.790862>
- Uppal, A., Pullen, N., Baysson, H., Schrepft, S., Bouhet, A. R., Zaballa, M., Lamour, J., Nehme, M., Guessous, I., Stringhini, S., Lorthe, E., Arm-Vernez, I., Azman, A. S., Bachmann, D., Bal, A., Balavoine, J., Barbe, R. P., Berthelot, J., Bryand-Rumley, G., . . . Yerly, S. (2025). Covid-19 pandemic-related changes in teleworking, emotional exhaustion, and occupational burnout: a cross-sectional analysis of a cohort study. *BMC Public Health*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-21142-z>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Weber, C., Golding, S. E., Yarker, J., Teoh, K., Lewis, R., Ratcliffe, E., Munir, F., Wheele, T., & Windlinger, L. (2023). Work fatigue during COVID-19 lockdown teleworking: the role of psychosocial, environmental, and social working conditions. *Frontiers In Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1155118>
- Zhou, Y., & Zhou, G. (2022). Does Telecommuting Incur Burnout in Teachers During the COVID-19 Quarantine Lockdown? A Moderated Mediation Model of Harmonious Passion and Housing Size. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 33(1), 47-58. <https://doi.org/10.1007/s40299-022-00706-w>

Zuasnabar, J. L. S., Carrión, E. C. Q., Fasil, P. R. V., Ramos, W. V., & Jáuregui, L. C. S. (2023). Impacto del teletrabajo por la pandemia de la COVID-19 en el cansancio laboral de los docentes universitarios. *Revista Perspectiva Empresarial*, 9(2), 87-103. <https://doi.org/10.16967/23898186.796>



Anexos

Tabla A1. Resultados del análisis de los 41 estudios incluidos en esta revisión

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	VARIABLES e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Alonso et al. (2025)	Brasil	Modelo tridimensional del síndrome de Burnout de Maslach y Jackson (1978)	1. Evaluar los niveles del síndrome de burnout (BS) en profesores universitarios tras el cambio forzado al trabajo remoto (RHw) debido a la pandemia 2. Identificar factores de riesgo y protección para cada una de las dimensiones del burnout.	Cuantitativo, descriptivo y transversal	345 profesores universitarios brasileños. Criterios de inclusión: mínimo posgrado, 6 meses de experiencia docente universitaria, haber realizado trabajo remoto durante la pandemia. Edad promedio: 44,44 años. 69% mujeres	Instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI). Variables adicionales: sociodemográficas (edad, sexo, ingresos, tipo de vivienda), laborales (experiencia, número de instituciones, área) y estilo de vida (actividad física, consumo de alcohol, tabaquismo, variación de peso)	Modelo Kolmogorov-Smirnov para analizar la normalidad. Regresión lineal múltiple con selección por pasos para identificar predictores significativos de burnout. Variables incluidas si $P \leq 0,20$	Alta fatiga emocional, baja despersonalización, nivel medio de bajo logro personal. Factores de riesgo: carga laboral alta, fatiga por trabajo remoto, insatisfacción, inactividad física, cambios en el peso, consumo frecuente de alcohol. Factores protectores: edad avanzada, actitud positiva hacia el teletrabajo, mantenimiento de actividad física, trabajo en instituciones privadas	Área académica Biológica y de la salud fue protectora frente a bajo logro personal. Consumo de alcohol frecuente asociado a despersonalización	El trabajo remoto exacerbó el estrés crónico en docentes universitarios, expresado principalmente como agotamiento emocional. Se identificaron factores modificables que pueden prevenir el burnout: ejercicio físico, manejo de carga laboral, y soporte emocional. Se proponen intervenciones institucionales como programas de bienestar, formación digital, modelos híbridos y monitoreo constante de salud mental docente.
Andrade, M. A., Andrews, D. M. y Oliveira Sato, T. (2024)	Brasil	No hay, se basa en estudios previos sobre el impacto psicossocial de la pandemia en trabajadores	Comparar aspectos psicossociales del trabajo, la capacidad laboral, las condiciones de salud mental y las tasas de infección por SARS-CoV-2 entre trabajadores brasileños en	Longitudinal (5 mediciones a lo largo de un año)	1211 trabajadores (897 remoto, 314 presencial). Excluidos becarios, pasantes y jubilados	Cuestionario sociodemográfico y laboral, COPSQ II-Br, Índice de Capacidad Laboral (WAI) y Puntaje de Capacidad Laboral (WAS). Condiciones de salud mental (autoinformadas).	Estadística descriptiva (medias, SD, frecuencias). Comparaciones entre grupos mediante chi-cuadrado (variables categóricas), t-	En la 1ª ola, trabajadores remotos reportaron más demandas cuantitativas y conflictos trabajo-familia. Los presenciales reportaron más demandas emocionales, menor desarrollo de habilidades, menor reconocimiento, menor compromiso y	Factores sociales y económicos influyeron en la posibilidad de trabajar remotamente	Existen diferencias importantes en los riesgos psicossociales entre trabajo remoto y presencial, pero la capacidad laboral y la salud mental

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medida s estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
			modalidad remota y presencial, a través de un estudio longitudinal de 12 meses con evaluaciones trimestrales.			Tasa de infección por SARS-CoV-2 (autoinformada)	test (variables cuantitativas), ANOVA de dos vías para el WAS.	mayor exposición a violencia. En la segunda ola los remotos matuvieron altos niveles de conflicto trabajo-familia; los presenciales mostraron también baja influencia laboral, bajo liderazgo y mayor burnout. Tasas similares de ansiedad, depresión y burnout excepto insomnio que fue más común en el grupo remoto en el mes 12. Tasa de infección por COVID-19 menor en el grupo remoto (11,3%) que en presencial (16,9%)		fueron similares. El conflicto trabajo-familia fue más frecuente en el grupo remoto. El estudio sugiere que el teletrabajo podría haber reducido la propagación del virus si hubiera sido más extendido
Anwar, I. et al. (2024)	India	Modelo de demandas y Recursos Laborales (JD-R) (Bakker, 2013) y Event System Theory (Morgenson, 2015)	1. Analizar como la sobrecarga laboral derivada del teletrabajo obligatorio afecta al agotamiento laboral, y al burnout entre profesionales de contabilidad. 2. Evaluar el papel mediador del agotamiento laboral en la relación entre sobrecarga y burnout. 3. Examinar el papel moderador del capital psicológico en esa relación	Longitudinal (2 olas de datos con intervalo de 3 meses)	322 participantes (analistas, asociados y asociados senior)	Variables: sobrecarga laboral, agotamiento laboral, burnout, capital psicológico. Escalas: Se han utilizado items de varios cuestionarios	Análisis factorial confirmatorio y modelado de ecuaciones estructurales	La sobrecarga laboral incrementa significativamente el agotamiento laboral. El agotamiento laboral aumenta significativamente el burnout. El agotamiento laboral media positivamente la relación entre sobrecarga y burnout. El capital psicológico media negativamente la relación entre agotamiento y burnout. El efecto indirecto de la sobrecarga sobre el burnout vía agotamiento es insignificante para empleados con alto capital psicológico	Las variables demográficas no tuvieron efecto significativo como variables de control	El agotamiento laboral es una vía clave por la que la sobrecarga laboral en teletrabajo obligatorio produce burnout. El capital psicológico funciona como amortiguador, reduciendo significativamente el impacto del agotamiento sobre el burnout. Se recomienda que las organizaciones reduzcan las demandas laborales y fomenten el capital psicológico mediante

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variabes e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Arenas, D. L. et al. (2023)	Brasil	No tiene marco teórico, se apoya en: Burnout según Maslach y Leiter (2016), Copenhagen Burnout Inventory (CBI)	1. Analizar si las madres brasileñas que trabajaban desde casa durante la pandemia experimentaron mayores niveles de burnout que las mujeres sin hijos. 2. Evaluar si el aumento en la carga de cuidado infantil y/o el aumento en la carga laboral predicen mayores niveles de burnout.	Trasversal. Datos recogidos en encuesta en línea	169 mujeres brasileñas con empleo y trabajando desde casa. Mayores de 18 años y residentes en Brasil. Edad media 39,3 años. Mayoría blancas con estudios de posgrado.	Variabes: burnout (CBI), carga de trabajo y carga de cuidado infantil (autoinformadas), sociodemográficas (edad, ingresos, estado civil, nivel educativo)	Normalidad (Shapiro-Wilk), comparaciones (T de Student, U de Mann-Whitney, ANOVA, Kruskal- Wallis y pruebas post-hoc de Tukey), correlaciones de Spearman, regresión lineal múltiple	Las madres con hijos menores de 12 años presentaron mayores niveles de burnout personal y relacionado con el trabajo. Aumento en la carga de cuidado infantil fue un predictor de burnout en el trabajo, personal y relacionado con cliente. Aumento de la carga laboral predijo únicamente burnout laboral	La edad se correlaciona negativamente con las tres dimensiones de burnout. Ingresos bajos y estado civil soltera se asociaron con puntuaciones más altas pero no significativas. No hay diferencias significativas por raza, nivel educativo o liderazgo laboral	formaciones y programas de bienestar para prevenir el burnout en escenarios de teletrabajo. El aumento de la carga de cuidado infantil es un factor más relevante que el aumento de la carga laboral en la predicción del burnout en madres trabajadoras desde casa. El teletrabajo en madres con niños pequeños, en un contexto sin redes de apoyo (como el cierre de escuelas), incrementa el riesgo de burnout. Se recomienda el desarrollo de políticas públicas que consideren la salud mental de las madres trabajadoras, así como medidas preventivas como guarderías accesibles y corresponsabilidad familiar.

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Arenas, D. L. et al. (2022)	Brasil	No tiene marco teórico, se apoya en: Teoría de Burnout de Maslach (1981) y conceptualización de la procrastinación como falla en la autorregulación (Steel, 2007)	1. Investigar la relación entre modo de trabajo (presencial vs. teletrabajo) y niveles de burnout y procrastinación en trabajadores brasileños. 2. Explorar si factores individuales y familiares (género, carga de cuidado infantil, etc.) están asociados con niveles más altos de burnout y procrastinación.	Trasversal	435 trabajadores brasileños. Edad media: 38,5 años. 71% mujeres. 43% con hijos (19,3% menores de 12 años). 62,3% trabajan desde casa durante la pandemia	Burnout (CBI), Procrastinación (Irrational Procrastination Scale IPS), datos sociodemográficos (género, edad, ingresos, hijos, tipo de trabajo, cambios en carga laboral)	Shapiro-Wilk, T de Student, Mann-Whitney U, ANOVA, Kruskal-Wallis, Chi-cuadrado, correlaciones de Spearman. Regresión de Piosson	No hubo diferencias significativas en burnout entre quienes trabajaban desde casa y quienes trabajaban presencialmente. El grupo en teletrabajo mostró mayores niveles de procrastinación. Factores más asociados a burnout clínicamente significativo: ser mujer, incremento de la carga de cuidado infantil, vivir con hijos. Ingresos bajos también aumentaron riesgo de burnout relacionado con clientes. Hacer ejercicio regularmente y tener mayor edad fueron factores protectores	Madres presentaron mayores niveles de burnout en las tres subescalas del CBI que padres y mujeres sin hijos. El teletrabajo por sí solo no fue un factor de riesgo pero su interacción con género y condiciones familiares sí	El teletrabajo no es en sí mismo perjudicial, pero puede serlo en presencia de cargas familiares elevadas, especialmente para mujeres con hijos pequeños. La procrastinación aumentó en personas que trabajaban desde casa. Se necesitan políticas organizacionales sensibles al género y la situación familiar para mitigar el impacto del teletrabajo en la salud mental. Se recomienda realizar más estudios longitudinales en países de ingresos medios como Brasil.
Azizan, M. et al. (2024)	Malasia	Modelo de demandas y Recursos Laborales (Jd-R). Modelo transaccional del estrés (Cox, 1978). Copenhagen Burnout Inventory (CBI).	Evaluar los niveles de burnout personal, laboral y relacionado con colegas en profesores de idiomas que trabajan en modalidad híbrida en Malasia	Cuantitativo transversal.	130 docentes de idiomas en universidades públicas de Selangor. 79,2% son mujeres. 70,8% Título de máster	Burnout (CBI)	Análisis descriptivos: medias y desviaciones estándar	Nivel medio-bajo de burnout personal con puntuaciones más altas de agotamiento emocional. Burnout laboral nivel medio-bajo, mayor en aspectos de falta de energía para familia o amigos.	Se sugiere que la cultura colectiva malaya puede mitigar el burnout relacionado con colegas, por evitar conflictos interpersonales. El bajo nivel de burnout puede estar influido por: Buen acceso a internet, Apoyo institucional y	El burnout entre docentes de idiomas en entornos híbridos en Malasia es bajo. El modelo híbrido parece ser una alternativa sostenible que favorece el bienestar docente. Se recomienda mantener este enfoque e

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variabes e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Barriga, H. R. et al. (2021)	Ecuador	Teoría del conflicto de roles. Modelo de demandas y recursos laborales (JD-R)	Analizar el impacto del conflicto de trabajo-familia (CTF) sobre el burnout, considerando el efecto de la sobrecarga por teletrabajo durante la pandemia de COVID-19.	Transversal	1044 trabajadores de Guayaquil. 55% mujeres, 45% hombres. 72.8% empleados del sector privado.	Conflicto trabajo-familia: Escala de Gutek et al. (1991). Burnout: Escala de Shirom (1989). Sobrecarga por teletrabajo: Medida por número de horas de teletrabajo diario	Análisis factorial confirmatorio. Modelado de ecuaciones estructurales.	Relación significativa entre la interferencia del trabajo en la familia y el burnout y la interferencia de la familia en el trabajo y el burnout. El grupo que hace más de 8h diarias de teletrabajo ha presentado mas interferencia del trabajo en la familia. El grupo que trabajaba menos de 8 horas ha presentado más interferencias de la familia en el trabajo.	recursos tecnológicos, Naturaleza del trabajo docente en idiomas, adaptable al entorno híbrido. No se encontró efecto moderador significativo de la sobrecarga por teletrabajo sobre la relación conflicto trabajo familia–burnout.	implementar programas de apoyo para reducir aún más el agotamiento profesional. Existe una relación clara entre conflicto de trabajo-familia y burnout, especialmente durante el teletrabajo impuesto por la pandemia. El número de horas de teletrabajo no altera significativamente esa relación
Benítez, D. (2024)	México	No hay marco teórico pero se basa en: Teorías de estrés laboral, síndrome de burnot, relación entre teletrabajo y salud mental	1. Analizar el impacto del teletrabajo en el estrés laboral de docentes universitarios durante la pandemia. 2. Determinar el nivel de estrés y de agotamiento laboral por el trabajo remoto. 3. Identificar los síntomas más frecuentes de estrés laboral. 4. Establecer la relación entre estrés y agotamiento laboral.	Cuantitativo, descriptivo, correlacional . Transversal	46 docentes universitarios. Inclusión: docentes que impartieran clases a distancia durante el confinamiento	Agotamiento laboral: Maslach burnout inventory (MBI). Estrés laboral: test de estrés laboral del IMSS	Estadística descriptiva, correlación de Pearson	Agotamiento laboral: medio (42,5%), bajo (37,5%), alto (20%). Estrés laboral: leve (37,5%), medio (25%), alto (10%), grave (5%)	Síntomas más comunes: indigestión (20,8%), dolores de cabeza (16,6%), cansancio extremo (16,6%). Mujeres mayores niveles de estrés por teletrabajo. Correlación alta, positiva y significativa entre estrés laboral y agotamiento	El teletrabajo aumentó el estrés y el agotamiento laboral en los docentes universitarios, especialmente en mujeres. Se evidenció una alta correlación entre estrés laboral y teletrabajo

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variabes e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Bergefurt, L. (2022)	Países Bajos	Teoría del ajuste persona-entorno. Teoría de la autodeterminación	1. Explorar la relación entre la satisfacción con las características físicas del espacio de trabajo en casa y la salud mental durante el teletrabajo obligatorio por COVID-19. 2. Estudiar las relaciones entre la satisfacción con el soporte de actividades laborales en casa (concentración, interacciones formales/informales) y salud mental. 3. Analizar la interrelación entre diez variables de salud mental laboral.	Cuantitativo, transversal	1219 empleado de oficina con trabajo 100% remoto. 52,3% hombres, 47,7% mujeres. 75% tenían espacio de trabajo privado en casa	Satisfacción con el espacio físico en casa. Satisfacción con soporte a actividades. Salud mental (estrés, fatiga, burnout, sueño, bienestar, productividad, concentración, tono hedónico, tensión). PHQ-4, OLBI, WHO. Variables sociodemográficas	Pruebas de multicolinealidad	Satisfacción con iluminación natural y artificial, privacidad, vistas y vegetación asociadas directa o indirectamente a menor estrés, menor agotamiento y mayor concentración y bienestar. Satisfacción con soporte a interacciones online y trabajo concentrado → relacionada con menor desvinculación laboral y mayor concentración. Neuroticismo mayor estrés y fatiga.	Variabes como ruido, temperatura, ventilación y calidad del aire no se relacionaron significativamente con la salud mental, a diferencia de lo que ocurre en la oficina. No se encontraron relaciones significativas entre características personales y satisfacción con el entorno físico o soporte de actividades.	Las características del entorno de trabajo en casa influyen significativamente en la salud mental. La privacidad, iluminación y vistas son elementos clave para el bienestar al teletrabajar.
Cavallari, J. M. (2023)	Estados Unidos	Modelo de demandas y recursos laborales (JD-R). Perspectiva sobre el teletrabajo como recurso so demanda laboral (Beckel y Fisher, 2022)	1. Evaluar cómo características no estándar del horario laboral (trabajo inesperado, nocturno, largo, fines de semana, etc.) se relacionan con síntomas depresivos y burnout en docentes que trabajaban en remoto. 2. Explorar cómo los recursos laborales y los impactos del COVID-19	Cuantitativo, transversal	254 docentes empleados públicos trabajando desde casa. 85% mujeres, 78% con más de 6 años de experiencia.	Síntomas depresivos: escala abreviada CES-D. Burnout: Maslach Burnout Inventory educator version. Características de horario laboral (control horario, trabajo nocturno, jornadas de más de 12 horas, trabajo inesperado y en fines de semana). Impactos del COVID-19. Recursos laborales	Modelos de Poisson multinivel	Trabajo inesperado asociado a más síntomas depresivos, mayor agotamiento emocional, mayor despersonalización y menor logro personal. Recursos para el teletrabajo asociados con menor prevalencia de depresión y agotamiento emocional. Relaciones con compañeros reducen el riesgo de bajo logro personal	Ninguna otra característica del horario (como fines de semana o largas horas) mostró efectos significativos. Impactos de COVID-19 no fueron predictores significativos de depresión	El trabajo inesperado y no planificado fue el principal factor de riesgo para síntomas de depresión y burnout en docentes que trabajaban desde casa. Los recursos organizacionales (formación, preparación, soporte) y las relaciones laborales positivas tienen un papel protector

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	VARIABLES e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
			influyen en esa relación.							
Consiglio, C. et al. (2023)	Italia	Conservation of Resources Theory. Definición del burnout según el Burnout Assessment Tool.	1. Examinar la relación entre techno-stressors (tecnología como fuente de estrés) y burnout. 2. Analizar si el burnout media la relación entre los techno-stressors y los síntomas de salud psicológica (ansiedad y depresión). 3. Evaluar si la autoeficacia en el teletrabajo modera ese proceso, reduciendo los efectos negativos de los techno-stressors.	Cuantitativo, transversal	225 trabajadores remotos italianos. 60% mujeres. Edad entre 26-35 años. Mayoría con contrato indefinido y educación universitaria	Burnout: bat, depresión y ansiedad: DASS-21. autoeficacia en el trabajo, resiliencia	Análisis confirmatorio	Los tecnoestresores predicen el burnout, el burnout puede predecir depresión y ansiedad.	Las mujeres reportaron más síntomas de depresión y ansiedad que los hombres. La edad se relacionó negativamente con burnout y depresión.	Los tecnoestresores afectan negativamente la salud mental de los trabajadores remotos a través del burnout. a autoeficacia en el teletrabajo actúa como factor protector clave, reduciendo los efectos negativos del uso intensivo de tecnologías laborales.
De Carlo, A. et al. (2022)	Italia	Modelo de demandas y recursos laborales (JD-R). Teoría de conservación de recursos	1. Analizar si el smart working (modelo de trabajo remoto) afecta la relación longitudinal entre: carga de trabajo y agotamiento y apoyo social y agotamiento. 2. Evaluar si estas asociaciones varían entre trabajadores presenciales y trabajadores en modalidad smart working	Longitudinal	185 participantes. 54.6% mujeres, edad media: 37.6 años. 54.1% trabajaban presencialmente, 45.9% en smart working	Agotamiento: subescala del Maslach Burnout Inventory. Carga de trabajo: escala del Qu-Bo Test. Apoyo social: SAPH@W Questionnaire. Tipo de trabajo: smart working o presencial.	Análisis factorial confirmatorio. Regresión múltiple moderada. Edad, género y tipo de contrato	Apoyo social predijo negativamente el agotamiento. Carga de trabajo no predijo agotamiento. Solo en smart workers la carga de trabajo se asocia positivamente con agotamiento. Solo en trabajadores presenciales el apoyo social reduce el agotamiento. En smart workers no se encontró efecto protector del apoyo social	La edad se asoció levemente con más agotamiento. No se hallaron diferencias significativas por género o tipo de contrato.	El smart working modifica la forma en que las demandas y recursos laborales afectan al agotamiento.

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variabes e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
de Jesús, L. et al. (2021)	Perú	Síndrome de Burnout (Maslach y Jackson, 1981).	1. Analizar los niveles de síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos que trabajaban en modalidad virtual. 2. Determinar si ese burnout se debe a la percepción del docente o si es un efecto real derivado del COVID-19.	Cuantitativo, descriptivo, transversal	93 docentes universitarios de latinoamérica. 71% hombres, 29% mujeres	Burnout: Maslach y Burnout Inventory. Percepción docente	Modelo de ecuaciones estructurales	62% nivel alto de agotamiento emocional, 20% nivel medio. 80% nivel bajo de despersonalización, 9% medio, 11% alto. 96% nivel bajo de realización personal. Agotamiento emocional es el principal predictor del síndrome de burnout. Despersonalización y realización personal no fueron significativos por sí solas	Percepción de mayor estabilidad laboral en trabajo remoto y reducción del riesgo de contagio. Solo el 61% sentían tener las competencias digitales suficientes.	El síndrome de Burnout derivado del trabajo virtual en docentes universitarios es un efecto real del contexto COVID-19, y no solo una percepción subjetiva. El agotamiento emocional es el factor clave. Se sugiere reforzar el apoyo institucional, mejorar competencias digitales y cuidar la salud mental docente.
Fan, W. y Moen, P. (2023)	Estados Unidos	Teoría del proceso de estrés (Pearlin, 1989). Enfoque interseccional.	1. Examinar cómo las transiciones en el lugar de trabajo (remoto, híbrido, regreso a oficina) afectan el bienestar subjetivo. 2. Analizar cómo estas relaciones se diferencian según género, raza-etnia, nivel educativo y obligaciones de cuidado.	Longitudinal : dos mediciones	1817 trabajadores	Bienestar subjetivo, lugar de trabajo datos sociodemográficos	Análisis k-means	14% tenía bajo estrés y alta satisfacción. 33% conflicto trabajo-vida moderado. 32% alto estrés y alta satisfacción. 21% alto estrés y baja satisfacción. Volver a la oficina reduce la probabilidad de bajo estrés y alta satisfacción. Trabajo remoto continuo se asocia con mayor bienestar. Trabajo híbrido mejor el bienestar de hombres de minorías raciales y con baja educación y perjudica el bienestar de las mujeres blancas.	Mujeres con responsabilidades de cuidado mostraron estrés elevado pero también alta satisfacción al regresar a la oficina. El efecto protector del trabajo remoto persiste aunque no fuera una elección voluntaria.	El trabajo remoto continuo durante la pandemia se asocia con mayor bienestar subjetivo, incluso en ausencia de autonomía. Volver a la oficina aumenta el estrés, especialmente en personas sin cargas familiares.

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Gerich, J. (2023)	Austria	Teoría del ajuste organizacional. Modelo de factores contextuales.	1. Evaluar cómo el nivel de experiencia individual y organizacional en teletrabajo previo a la pandemia afecta el bienestar laboral durante el teletrabajo. 2. Analizar la relación entre características del entorno de trabajo (soporte organizacional, políticas, confianza, equipamiento) y cinco resultados clave del teletrabajo	Cuantitativo, transversal	808 trabajadores de sectores como tecnología, finanzas o seguros	Experiencia previa individual y organizacional en teletrabajo. Soporte organizacional al teletrabajo. Políticas organizacionales de teletrabajo. Sensación de estar bajo vigilancia. Equipamiento técnico en el hogar. Satisfacción laboral, burnout, conflicto trabajo-familia, tecnoestrés, integración social baja	Análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Modelo de ecuaciones estructurales	Mayor sensación de vigilancia se asocia con menos satisfacción, más burnout, más conflicto, más tecnopresión y menos integración. Mejor equipamiento en casa se asocia con menos burnout, menos conflicto trabajo-familia, menos tecnopresión, mejor integración social. Mayor soporte organizacional se asocia con mayor satisfacción laboral. Políticas organizacionales claras reducen el conflicto trabajo-familia y mejoran la integración	La experiencia previa en teletrabajo se asocia a mayor soporte y mejor equipamiento y menor sensación de vigilancia.	El éxito del teletrabajo durante la pandemia depende de la confianza organizacional, soporte organizacional claro y técnico y un espacio de trabajo bien equipado en casa. Se necesitan cambios organizacionales en liderazgo, políticas y cultura así como inversión pública y privada para crear entornos de teletrabajo eficaces.
Gostic, N. (2023)	Estados unidos	No se menciona	1. Examinar los efectos psicosociales y profesionales de la pandemia en consejeros genéticos. 2. Evaluar el impacto en la salud mental y la calidad de vida en contextos personales, sociales y laborales. 3. Analizar la utilización de estrategias de autocuidado. 4. Explorar percepciones sobre el impacto a largo plazo en la profesión.	Transversal	283 participantes. 97% mujeres. 79% menores de 40 años	Depresión: PHQ-9. Ansiedad: GAD-7. Calidad de vida profesional: ProQOL-5. estrés financiero: IFDFW. Cambios laborales, cambios personales, prácticas de autocuidado	Estadística descriptiva, chi-cuadrado, fisher	62% reportaron aectación negativa. 17% síntomas moderados de depresión. 19% con ansiedad moderada severa. 26,3% burnout alto. 77% aumentó el tiempo que trabajaba desde casa. 52% aumentó su carga laboral. 45% reportó dificultad en equilibrio vida-trabajo. 93% aumentó meditación. 54% aumentó ejercicio. 40% empezó nuevo hobby. 20% mantuvo terapia psicológica	Comparado con otros sanitarios menos ansiedad y depresión pero más burnout que antes de la pandemia. Percepción de aislamiento fuerte pero más tiempo con la familia y más flexibilidad	La pandemia tuvo un impacto significativo en el bienestar de los consejeros genéticos. El trabajo remoto trajo beneficios (flexibilidad, menos desplazamientos) pero también problemas (aislamiento, dificultad de desconexión).

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Grau et al. (2025)	España	No se menciona	Objetivo principal: conocer el nivel de interés de los médicos de familia en el teletrabajo. Objetivos secundarios: Explorar la percepción del teletrabajo sobre el bienestar emocional. Identificar barreras y ventajas percibidas del teletrabajo en atención primaria.	Cuantitativo, descriptivo, transversal	50 médicos de familia de centros de salud de la Comunidad Valenciana. 70% mujeres. 40% entre 45 y 54 años. 26% mayores de 55 años.	Encuesta ad hoc. Variables: Preferencia por teletrabajar. Percepción del impacto del teletrabajo en el burnout. Opiniones sobre mejora de demora, bienestar emocional, viabilidad en su centro. Barreras percibidas.	Estadística descriptiva.	72% de los encuestados tenían interés en teletrabajar. 70% creen que el teletrabajo mejoraría su bienestar emocional. 66% creen que reduciría la demora en recibir asistencia. 96.88% de quienes piensan que reduciría la demora prefieren teletrabajar. 94.12% de quienes piensan que reduciría el burnout también prefieren teletrabajar.	No hubo relación significativa entre preferencia por teletrabajo y Edad, género, número de médicos en el centro, ni % de consultas telefónicas. La principal barrera encontrada fue la necesidad de derivar la consulta a un compañero si se necesitaba valoración presencial.	El teletrabajo en atención primaria es bien percibido por los médicos como herramienta para: reducir el burnout, mejorar el bienestar emocional, disminuir la demora asistencial. Se destaca su posible utilidad organizativa para mejorar la eficiencia en centros de salud, aunque se deben considerar barreras como la coordinación con compañeros para consultas presenciales. El teletrabajo durante COVID aumentó el estrés incluso en personas con experiencia previa. Edad y género fueron más determinantes del estrés y burnout que la experiencia previa o la antigüedad. El teletrabajo involuntario con condiciones adversas (poca preparación, aislamiento, carga familiar) puede
Hayes et al. (2021)	Estados Unidos	Teoría del estrés por sobrecarga de roles. No se especifica modelo	1. Evaluar el impacto del teletrabajo involuntario en estrés percibido y burnout laboral. 2. Analizar si factores como edad, género, experiencia previa en teletrabajo, horas trabajadas y antigüedad en el puesto explican diferencias en estos efectos	Cuantitativo, transversal, con medición retrospectiva	256 participantes. 50% mujeres. 40% con posgrado. 60% con alguna experiencia previa en teletrabajo.	Estrés percibido: Perceived Stress Scale – PSS-10. Burnout laboral: Copenhagen Burnout Inventory. Variables sociodemográficas	t-tests. Modelos lineales generalizados	Estrés percibido aumentó significativamente. Grupos más afectados por el estrés: Quienes no teletrabajaban antes, Mujeres, Mayores de 55 años, Personas con <1 año en el puesto. Burnout más alto en: Quienes ya teletrabajaban antes de la pandemia, Hombres de 35–55 años. Personas trabajando >50 horas/semana		

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Heiden et al. (2023)	Suecia	Teoría del ajuste persona-entorno. Modelo persona-entorno-ocupación.	1. Evaluar si el desajuste entre el teletrabajo real y el preferido está asociado con el bienestar y el burnout. 2. Determinar si el desajuste predice cambios en bienestar y burnout a los 10 meses. 3. Analizar si cambios en el desajuste se asocian con cambios en bienestar y burnout.	Cuantitativo, y longitudinal	928 empleados respondieron al cuestionario inicial. 556 respondieron el seguimiento. 67% hombres, edad media: 45 años.	Bienestar: índice WHO-5. Burnout: subescala del Copenhagen Psychosocial Questionnaire III. Telework mismatch: Se mide como la diferencia entre los días reales y deseados de teletrabajo por semana. Variables sociodemográficas.	Análisis multivariado y univariado de varianza	Análisis transversal: Los empleados que teletrabajaban más de lo que querían presentaron menor bienestar que los que teletrabajaban menos de lo que deseaban. No hubo diferencias significativas en burnout. Análisis longitudinal: El mismatch no predijo cambios en bienestar ni burnout. El único predictor significativo de reducción de burnout fue una mayor cantidad de teletrabajo realizada.		aumentar el malestar, cuestionando su implantación permanente sin planificación. El desajuste en teletrabajo afecta negativamente el bienestar cuando los empleados trabajan más de lo que preferirían. No se halló relación entre el mismatch y el burnout. Cambios en el mismatch a lo largo del tiempo no impactaron el bienestar ni el burnout. Se recomienda una implementación cuidadosa del teletrabajo, considerando las preferencias individuales para evitar impactos negativos en la salud mental. El modelo híbrido fue el más preferido tras la pandemia y el menos asociado al burnout. El teletrabajo total, si no está bien gestionado, puede ser más perjudicial emocionalmente.
Horváthová et al. (2024)	República Checa		1. Comprobar si la modalidad de trabajo durante la pandemia influye en la preferencia laboral postpandemia. 2. Analizar si el tipo de modalidad (presencial, remota o híbrida) está relacionado con	Cuantitativo, transversal	492 empleados del sector público.	Cuestionario propio basado en: Maslach Burnout Inventory y Estudios previos. Variables: Modo de trabajo durante la pandemia, Preferencia post-pandemia, Frecuencia de síntomas de burnout	Frecuencias y porcentajes. Chi-cuadrado de Pearson	Preferencias post-pandemia: 60.2% preferirían modelo híbrido. Percepción de burnout: La mayoría reporta síntomas de burnout ocasionalmente o nunca. Solo entre 8.1% y 15.8% experimentaron síntomas de burnout frecuente o constante.	El teletrabajo total fue la modalidad asociada con mayor presencia de síntomas. El modelo híbrido fue la modalidad con menos síntomas frecuentes. El trabajo presencial	

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variabes e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Jamal et al. (2023)	India	Event System Theory (EST). Modelo de demandas y recursos laborales (JD-R). Optimal Matching Theory (OMT). Situational Strength Theory (SST)	diferentes niveles de burnout percibido. 3. Recomendar qué modalidad de trabajo debería priorizarse en el futuro para reducir el burnout en el sector público. 1. Analizar el impacto de la presión de carga laboral y la interdependencia de tareas. 2. Evaluar cómo estas influyen en burnout y la intención de abandono del empleo. 3. Estudiar los efectos moderadores del soporte organizacional percibido en tareas y la resiliencia del empleado. 4. Constuir un modelo de mediación moderada	Longitudinal en dos tiempos	403 empleados del sector cuaternario. 64% hombres, mayoría de entre 25–39 años. Todos en teletrabajo obligatorio a tiempo completo	Presión de carga laboral. Interdependencia de tareas. Burnout: subescala de agotamiento emocional de Maslach Burnout Inventory. Intención de abandono. Percepción de soporte organizacional en tareas. Resiliencia del empleado.	Modelos de ecuaciones estructurales.	La presión de trabajo y la interdependencia de tareas aumentan el burnout. El burnout aumenta la intención de abandono. La presión de trabajo afecta directamente la intención de abandono mediada parcialmente por el burnout. La interdependencia de tareas no tuvo efecto directo pero sí efecto indirecto a través del burnout.	tuvo valores intermedios. Soporte orgnaizacional percibido reduce el efecto de la presión laboral sobre el burnout y el efecto de la interdependencia sobre el burnout. La resiliencia del empleado reduce el efecto del burnout sobre la intención de abandono	Se recomienda al sector público priorizar el modelo híbrido flexible para mantener productividad y bienestar psicológico. El teletrabajo obligatorio durante COVID-19 intensificó las demandas laborales, generando burnout y aumentando la intención de abandonar el empleo. El apoyo organizacional y la resiliencia individual son claves protectoras. Para evitar efectos negativos, se recomienda: mejorar el soporte organizacional, fomentar programas de resiliencia laboral, limitar la presión y sobrecarga asociada al trabajo remoto.
Koçak et al. (2024)	Filipinas	Se fundamenta en: Ansiedad por COVID-19, Burnout (Maslach et al., 2003), Equilibrio trabajo-vida	1. Analizar la relación entre la ansiedad por COVID-19 y la satisfacción con la vida. 2. Estudiar si el burnout y el	Cuantitativo, transversal, no experimental	532 docentes filipinos. 73.3% mujeres. edad media: 27.93 años. Todos realizaban teletrabajo.	Ansiedad por COVID-19: Coronavirus Anxiety Scale. Burnout: Burnout Assessment Tool – versión corta. Equilibrio trabajo-	Análisis factorial confirmatorio. Correlaciones de Pearson. Regresiones múltiples.	La ansiedad por COVID-19 tiene un efecto positivo significativo sobre el burnout. La ansiedad por COVID-19 tiene un efecto negativo sobre el equilibrio	A mayor edad e ingresos había un mejor equilibrio trabajo-vida y mayor satisfacción. Mayor burnout en	La ansiedad por COVID-19 reduce la satisfacción vital indirectamente, al afectar negativamente el

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	VARIABLES e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
		(Gröpel & Kuhl, 2009), Satisfacción con la vida (Diener et al., 1985)	equilibrio trabajo-vida (WLB) actúan como mediadores en esa relación. 3. Explorar los efectos directos e indirectos en docentes filipinos que trabajaban remotamente.			vida: Escala de Gröpel & Kuhl. Satisfacción con la vida: Satisfaction with Life Scale		trabajo-vida. Burnout no media significativamente entre ansiedad y satisfacción vital	personas jóvenes, con menor ingreso y sin satisfacción con el teletrabajo. Docentes solteros manifestaban mayores satisfacción que los casados.	equilibrio trabajo-vida. El burnout no fue un mediador significativo, aunque sí se asoció con ansiedad. Se sugiere a responsables institucionales y políticos: crear políticas que protejan la salud mental de los docentes, promover herramientas para un equilibrio saludable en entornos de teletrabajo. El trabajo remoto es una herramienta viable y positiva para reducir el burnout y mejorar el bienestar en salud mental. Puede ser una estrategia útil de reclutamiento y retención en contextos con escasez de profesionales. Se recomienda adaptar las políticas de flexibilidad laboral, incluso en entornos clínicos, para aumentar la capacidad del sistema sanitario.
MacDonald, L. M. (2022)	Estados Unidos		1. Explorar cómo el trabajo desde casa afecta el burnout y el equilibrio vida-trabajo de los profesionales de salud mental. 2. Recoger percepciones sobre la iniciativa de trabajo remoto para informar estrategias de retención y reclutamiento en salud.	Cualitativo, transversal	39 profesionales de salud mental. Todos trabajaban en modalidad remota en el momento del estudio.	Entrevista semiestructurada. Variables: causas del burnout, experiencia con telemedicina, percepción del trabajo remoto sobre: burnout, equilibrio vida-trabajo, satisfacción y retención	Análisis cualitativo	Causas comunes del burnout: alta carga de trabajo y emocional, horarios extendidos, tareas administrativas, fatiga por compasión. Efectos del trabajo remoto: mayor satisfacción, mejor equilibrio vida-trabajo, reducción del estrés, mejores relaciones con familia y pacientes. Desventajas del trabajo remoto: difusa separación entre vida personal y laboral, mayor tiempo frente a la pantalla, menor contacto humano con colegas.		

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Maneechaeye, P. (2021)	Tailandia	Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R).	1. Desarrollar y probar un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) que examine cómo: el aislamiento afecta al burnout y el conflicto trabajo-familia media esta relación en profesionales que teletrabajan.	Cuantitativo, transversal	420 profesionales tailandeses en trabajos que implicaban teletrabajo. Edad media: 37.2 años. 56.9% mujeres. 50.5% del sector público.	Aislamiento: escala de 5 ítems (Golden et al., 2008). Conflicto familia-trabajo: escala de 5 ítems (Netemeyer et al., 1996). Burnout: subescala de 5 ítems del Maslach Burnout Inventory	Análisis factorial confirmatorio.	El aislamiento tiene un efecto significativo positivo en el burnout y en el conflicto trabajo familia. El conflicto trabajo-familia tiene un efecto significativo en el burnout		El aislamiento en el teletrabajo contribuye directamente al burnout, y este efecto se intensifica por el conflicto trabajo-familia. La empresa debe: fomentar soporte social virtual y facilitar horarios flexibles para mejorar la conciliación. Se recomienda para futuras investigaciones: diseños cualitativos o longitudinales. El teletrabajo intensifica el uso de TIC y produce efectos negativos en salud mental cuando hay: alta vigilancia imaginada, sobrecarga comunicativa y altas expectativas de disponibilidad. Recomendaciones : establecer límites claros al uso de tecnologías, implementar políticas organizacionales saludables en trabajo remoto. Promover herramientas que
Mendonça et al. (2022)	Portugal		1. Evaluar cómo distintas condiciones laborales afectan la salud mental y calidad de vida. 2. Examinar si variables sociodemográficas median esta relación.	Cuantitativo, transversal	500 participantes, 74% teletrabajando, 11% en presencial, 15% sin trabajar. Edad media: 44.6 años. 81.8% mujeres.	Depresión, ansiedad, estrés: DASS-21. Vigilancia imaginada y sobrecarga de comunicación: ítems diseñados ad hoc. Variables sociodemográficas: género, hijos, nivel educativo, condición laboral.	Correlaciones de Pearson. MANOVA para comparar grupos laborales.	El grupo teletrabajo presentó mayor sensación de atrapamiento que los otros grupos. Mujeres mostraron niveles más altos de depresión, ansiedad y estrés. La educación superior se asoció con mayor sensación de atrapamiento.		

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Martínez-López, J. A., Lázaro-Pérez, C. y Gómez-Galán, J. (2021)	España	Modelo de Maslach Burnout Inventory	1. Analizar el nivel de burnout en trabajadores sociales en España durante la primera ola de la pandemia. 2. Determinar las variables predictoras de cada una de las tres dimensiones del burnout.	Cuantitativo, transversal	273 trabajadores sociales. 88.9% mujeres. Mayor grupo de edad: 41-50 años.	Maslach Burnout Inventory (MBI). Variables sociodemográficas	Análisis descriptivo y análisis bivariado con chi-cuadrado	70.3% de la muestra presentó alto agotamiento emocional. 48.7% mostró alta despersonalización. 36.6% puntuó bajo en realización personal. 20.5% cumplió criterios de burnout completo.		favorezcan el bienestar emocional. El burnout en trabajadores sociales en la primera ola de la pandemia fue elevado, especialmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. La necesidad de apoyo psicológico es una variable clave predictiva en todas las dimensiones. El teletrabajo, aunque necesario, actuó como factor de riesgo para el burnout.
Morales et al. (2023)	Perú	Modelo de Maslach Burnout Inventory	1. Determinar la influencia del teletrabajo en el síndrome de burnout (SB) entre colaboradores de call centers en Chiclayo, Perú, en el contexto de la pandemia por COVID-19.	Cuantitativo, transversal	183 trabajadores.	Teletrabajo: cuestionario ad hoc. Síndrome de burnout: cuestionario adaptado	Estadística descriptiva. Correlación de Rho de Spearman.	El teletrabajo ha mostrado una alta eficiencia (75,4% eficiente). Los niveles de burnout son bajos (68,3% bajo)		El teletrabajo tiene una influencia inversamente significativa en el burnout, a mayor eficiencia del teletrabajo, menor burnout. Recomienda que la empresas adopten estrategias de prevención, los gobiernos deben revisar y actualizar marcos legales sobre el teletrabajo y para

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	VARIABLES e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Mosleh et al. (2022)	Emiratos Árabes Unidos		1. Evaluar el impacto de la transición a la enseñanza online desde casa en los niveles de estrés y burnout del personal docente. 2. Analizar cómo factores como experiencia previa en enseñanza online, carga familiar, y satisfacción con la docencia online influyen en esos niveles.	Cuantitativo, transversal	278 docentes. 60.4% hombres. 47.1% con más de 15 años de experiencia docente	Estrés percibido: autoinformado. Impacto en vida familiar, salud física y mental y afrontamiento del estrés: autoinformado. Burnout: adaptación del Copenhagen Burnout Inventory. Satisfacción con la enseñanza online: Online Faculty Satisfaction Survey	ANOVA y t-test, Correlaciones de Pearson, Regresiones lineales múltiples	60% reportó estrés moderado, 11.5% alto. Burnout personal: 40,44. Burnout laboral: 33,54. Burnout por docencia en casa 28,10. Número de hijos en edad escolar aumentó el burnout personal. Mayor satisfacción docente redujo burnout personal y laboral. Más años de experiencia en enseñanza online redujeron el burnout relacionado con enseñar desde casa.		futuras investigaciones explorar intervenciones específicas para reducir el burnout en modalidad remota La transición urgente a la enseñanza online incrementó significativamente el estrés y el burnout de los docentes. Factores clave: estrés elevado, baja satisfacción con la docencia online, responsabilidades familiares. Se recomienda: apoyo emocional y psicológico, mayor capacitación en enseñanza online, mayor reconocimiento institucional.
Myra Kim, H. et al. (2023)	Estados Unidos		1. Explorar la relación entre la autonomía para decidir el lugar de trabajo y el nivel de burnout entre proveedores de salud conductual. 2. Evaluar si mayor autonomía en esta decisión se asocia con menor burnout, más allá del hecho de teletrabajar o no.	Cuantitativo, transversal	17.599 profesionales de salud mental	Burnout: agotamiento emocional y despersonalización. Autonomía en la decisión de lugar de trabajo: frecuencia de teletrabajo y razón para no teletrabajar. Variables sociodemográficas	Análisis estratificado por ocupación. Modelos lineales mixtos	Prevalencia de burnout: psicólogos 40,1%, psiquiatras: 35,6%, trabajadores sociales: 31,0%. Profesionales con alta autonomía reportaron menos burnout.	La carga laboral percibida fue un fuerte predictor de burnout. La autonomía predijo burnout incluso ajustando por carga laboral.	No es el teletrabajo en sí, sino la autonomía en la decisión del lugar de trabajo, lo que más influye en el burnout. Se recomienda: Potenciar la autonomía organizacional y Promover entornos de trabajo que

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variabes e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Nikolic, J. L. y Mirkovic, V. (2023)	Serbia	Maslach Burnout Inventory (MBI)	1. Estimar los niveles de burnout en empleados bancarios serbios. 2. Analizar los factores asociados a cada dimensión del burnout.	Cuantitativo, transversal, correlacional	165 empleados del sector bancario serbio. 66.7% mujeres. 30.9% teletrabajo. 40% trabajo presencial. 29.1% modalidad híbrida.	Maslach Burnout Inventory (MBI). Variables sociodemográficas	Pruebas no paramétricas	Un 33,3% presenta nivel alto de agotamiento emocional. Un 17,6% presenta un nivel alto de despersonalización. Un 49,7% presenta baja realización personal	Hombres mayor despersonalización que mujeres. Contacto con clientes mayor agotamiento emocional.	permitan a los profesionales elegir dónde trabajar cuando sea viable. El burnout en el sector bancario serbio durante la pandemia se manifiesta principalmente en agotamiento emocional y baja realización personal. Recomendaciones :
Omored, A. y Berglund, R. T. (2024)	Suecia	Dos modelos principales: Demand-Control-Support (DCS) y Psychosocial Safety Climate (PSC)	1. Examinar como el clima de seguridad psicosocial y las características psicosociales del trabajo afectan al burnout y estrés cognitivo de los gerentes cuando teletrabajan. 2. Analizar si las variables del modelo demanda-control-apoyo median la relación entre clima de seguridad psicosocial y los efectos negativos.	Cuantitativo, transversal	161 gerentes. 57% mujeres. Edad media: 43 años	PSC: 4 ítems. Demanda-control-apoyo: COPSOQ III. Burnout: 4 ítems sobre agotamiento emocional y físico	Análisis factorial confirmatorio. Regresiones múltiples y análisis de mediación con el modelo de Hayes.	Burnout y estrés cognitivo bajos en general, pero con variaciones por factores psicosociales. Clima de seguridad psicosocial no predice directamente el burnout ni el estrés cognitivo sino que predice indirectamente a través de altas demandas y bajo control.		El clima de seguridad psicosocial (PSC) no reduce directamente el burnout ni el estrés, pero mejora condiciones laborales clave (demanda y control) que sí influyen en ellos. Los gerentes pueden ser más resilientes que otros empleados frente a la falta de apoyo directo, pero sí se ven afectados por cargas altas y bajo control. Se recomienda que la alta dirección proporcione apoyo real y herramientas para

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Santiago-Torner, C., Tarrats-Pons, E. y Corral-Marfil, J. A. (2023)	Colombia	Teoría de Conservación de Recursos (COR)	1. Analizar si la intensidad del teletrabajo afecta al cinismo (dimensión del burnout). 2. Evaluar si la creatividad modera la relación entre teletrabajo e incremento del cinismo. 3. Estudiar si un desequilibrio entre demandas creativas y recursos agrava el cinismo organizacional.	Cuantitativo, transversal	448 empleados profesionales. 273 hombres y 175 mujeres. 82% menores de 50 años	Teletrabajo: escala de Illegems et al. (2001). Intensidad del teletrabajo: n° de días teletrabajados/semana. Creatividad: escala de Oldham y Cummings (1996). Cinismo: subescala de Schaufeli et al. (1996)	Estadísticos descriptivos, correlaciones, y análisis de regresión con moderación	Teletrabajo reduce el cinismo. Creatividad también reduce el cinismo directamente. cuando la creatividad es alta, aumenta el efecto del teletrabajo sobre el cinismo. El número de días teletrabajados también reduce el cinismo	Cinismo más alto en hombres que en mujeres . Percepción alta de conciliación trabajo-familia.	proteger la salud psicológica de los mandos intermedios, especialmente en entornos remotos. El teletrabajo disminuye el cinismo organizacional cuando se acompaña de recursos adecuados. La creatividad actúa como moderador: cuando es alta, amplifica los efectos del teletrabajo sobre el cinismo si no se gestiona adecuadamente El teletrabajo mejora el bienestar emocional solo si se practica de manera moderada. A partir de una intensidad alta: se reduce la capacidad de desconexión, los beneficios se transforman en demandas, aumenta el riesgo de agotamiento emocional. Se recomienda que las organizaciones regulen la duración en intensidad del
Santiago-Torner, C., Tarrats-Pons, E. y Corral-Marfil, J. A. (2023)	Colombia	Teoría de la Conservación de Recursos (COR)	1. Analizar si el teletrabajo reduce el agotamiento emocional o si su efecto cambia según la intensidad laboral. 2. Examinar si la intensidad del teletrabajo modera la relación entre teletrabajo y agotamiento emocional. 3. Confirmar si los beneficios asociados al teletrabajo reducen el agotamiento emocional de los empleados.	Cuantitativo, transversal	448 empleados profesionales del sector eléctrico en Colombia. 273 hombres y 175 mujeres. 70% reportó extensión de su jornada con el teletrabajo. Mayoría entre 30 y 49 años	Teletrabajo (percepción): escala de Illegems et al. (2001). Intensidad del teletrabajo: días a la semana. Agotamiento emocional: escala de Schaufeli et al. (1996)	Análisis factorial confirmatorio. Regresión múltiple y moderación .	Entre 1 y 3 días de teletrabajo reportaban menor agotamiento emocional. Más de 4 días de teletrabajo reportaban mayor agotamiento emocional.	Las mujeres valoran más los beneficios del teletrabajo. El 70% percibe extensión de su jornada laboral con el teletrabajo	El teletrabajo mejora el bienestar emocional solo si se practica de manera moderada. A partir de una intensidad alta: se reduce la capacidad de desconexión, los beneficios se transforman en demandas, aumenta el riesgo de agotamiento emocional. Se recomienda que las organizaciones regulen la duración en intensidad del

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variabes e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Serrao, C. et al. (2022)	Portugal	Copenhagen Burnout Inventory	1. Analizar el impacto del tipo de patrón de trabajo sobre burnout, depresión, ansiedad y estrés	Cuantitativo, transversal	83 psicólogos portugueses. 84.3% mujeres. 60.2% teletrabajaban. 49.4% casados; 48.2% con hijos; 22.9% con problemas de salud diagnosticados	Copenhagen Burnout Inventory (CBI). DASS-21	Estadística descriptiva	37.3% presentó alto burnout laboral. 33.7% alto burnout personal. 16.9% alto burnout con clientes. Teletrabajo se asoció con mayores niveles de burnout en personal y con clientes. Teletrabajo asociado a mayor depresión y estrés. Tener hijos menores de 12 años, mayor burnout personal y laboral		teletrabajo y fomenten la autonomía. El teletrabajo intensivo y obligatorio durante el COVID-19 aumentó los niveles de burnout, estrés y depresión en psicólogos. Recomienda fomentar: autocuidado, redes de apoyo entre colegas, prácticas como mindfulness, supervisión y contención emocional desde las organizaciones. A pesar de mejoras en burnout, estrés e inseguridad, la salud mental general empeoró posiblemente por factores externos. El teletrabajo prolongado fue bien recibido, pero requiere mejoras ergonómicas, apoyo estructural y monitoreo continuo.
Somasundram, K. G. et al (2022)	Canadá		1. Evaluar los cambios intraindividuales en la salud mental y física de empleados que trabajaban desde casa entre dos momentos durante la pandemia. 2. Analizar las preferencias, recursos y condiciones asociadas al teletrabajo prolongado.	Longitudinal	382 empleados canadienses. 68% mujeres. 70% prefería teletrabajo más de 3 días/semana.	Burnout: COPSOQ. Salud física: Cuestionario de sedentarismo. Conflicto trabajo-familia: escala de Netemeyer.	Wilcoxon signed-rank tests	Las personas reportaron sentirse menos agotadas emocionalmente. Los niveles de estrés laboral general también bajaron significativamente. Los trabajadores se sintieron más seguros respecto a mantener su empleo. bienestar emocional general se deterioró		

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Stasila-Sieradzka, M., Sanecka, E. y Turska, E. (2023)	Polonia	Teoría de Conservación de Recursos (COR) de Hobfoll	1. Analizar cómo las pérdidas y ganancias de recursos desde el inicio de la pandemia se relacionan con las dimensiones del burnout. 2. Comparar estas experiencias entre trabajadores presenciales, remotos e híbridos	Cuantitativo, transversal	1.000 empleados polacos. 62.6% presenciales, 24.5% híbridos, 12.9% remotos. Edad media: 38.9 años. 65% mujeres	Burnout: Oldenburg Burnout Inventory. Pérdida/ganancia de recursos: COR-Evaluation. Miedo al COVID-19: FCV-19S.	Regresiones múltiples. ANOVA de Kruskal-Wallis y U de Mann-Whitney. Análisis correlacional de Spearman	Mayor pérdida de recursos, mayor agotamiento y desconexión. Mayor ganancia de recursos, menor agotamiento, pero no siempre menor desconexión. Miedo al COVID-19 predice más agotamiento.		El modelo híbrido implica más cambios personales (positivos y negativos), y puede traer tanto beneficios como mayores riesgos de desgaste. Las pérdidas de recursos tienen un mayor impacto en el burnout que las ganancias.
Stempel, C. R. y Siestrup, K. (2022)	Alemania	Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	1. Identificar las principales ventajas y desventajas percibidas del teletrabajo durante la pandemia. 2. Examinar cómo se modificaron las condiciones laborales entre el trabajo presencial previo y el teletrabajo. 3. Evaluar si el job crafting media la relación entre esas condiciones y el bienestar (engagement y agotamiento emocional). 4. Comparar la experiencia entre personas nuevas en el teletrabajo y quienes ya lo practicaban antes.	Mixto, transversal	599 trabajadores alemanes. 54% eran nuevos en el teletrabajo. Edad media: 42 años. 66% mujeres	Ventajas/desventajas percibidas: preguntas abiertas. Condiciones laborales: Cuestionario FGBU. Job crafting: búsqueda de recursos estructurales y sociales (Vogt et al., 2015). Agotamiento emocional: ítems del Maslach Burnout Inventory. Engagement: escala UWES.	Análisis de contenido cualitativo. MANOVA. Regresiones jerárquicas.	ventajas más mencionadas: autonomía, menos interrupciones, menos horas extra. Desventajas más mencionadas: falta de comunicación, entorno inadecuado, déficit de información. La autonomía predijo más engagement y menos agotamiento. El déficit de información y entorno inadecuado predijeron más agotamiento.	Teletrabajadores experimentados reportaron: Más autonomía, Menos déficit informativo, Más actividades de job crafting	El cambio brusco al teletrabajo alteró significativamente las condiciones laborales. Las personas que practican job crafting (búsqueda activa de recursos) logran amortiguar el agotamiento y aumentar el engagement. La autonomía es el recurso más protector. El diseño del teletrabajo debería promover autonomía, minimizar déficits informativos y fomentar estrategias proactivas como el job crafting.

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Uppal, A. et al. (2025)	Suiza	Teoría de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)	Evaluar si los cambios en la frecuencia del teletrabajo están asociados con: agotamiento emocional y diagnóstico profesional de burnout	Análisis transversal de una cohorte longitudinal	2.519 personas empleadas en Suiza. Edad: 25-64 años	Agotamiento emocional: subescala del Maslach Burnout Inventory. Diagnóstico de burnout: pregunta directa sobre si ha sido diagnosticado por un profesional en los últimos 12 meses. Cambio en teletrabajo: comparado con la etapa prepandemia. Variables socioedométricas	Regresiones lineales y logísticas.	Disminuir el teletrabajo aumenta el agotamiento emocional y burnout diagnosticado. No poder teletrabajar aumenta el agotamiento y burnout diagnosticado. Aumentar el teletrabajo o nunca teletrabajar por decisión no se asocian con mayor burnout.	Mujeres reportan mayor agotamiento y burnout que los hombres. Factores como falta de apoyo social, ruido en casa, no tener espacio tranquilo y cambios laborales pandémicos se relacionan con mayor agotamiento	Reducciones en la frecuencia del teletrabajo o su imposibilidad aumentan el riesgo de burnout. Los cambios organizativos en políticas de teletrabajo deben considerar su impacto emocional en el personal. El teletrabajo puede ser un recurso protector, pero su gestión deficiente o forzada lo convierte en una demanda perjudicial. La fatiga laboral no se debe solo a demandas psicosociales, sino también a factores ambientales y sociales del hogar. Se recomienda: Mejorar la configuración física de los espacios de teletrabajo, Considerar políticas que mitiguen el conflicto trabajo-familia y promuevan ambientes privados y ergonómicos
Weber, C. et al. (2023)	Suiza, Reino Unido y Alemania	Modelo socioecológico (Stokols, 1996). Modelos de demandas y recursos laborales y teoría del ajuste persona-entorno	1. Analizar el efecto de las condiciones de trabajo psicosociales, ambientales y sociales sobre la fatiga laboral en teletrabajo. 2. Estudiar cómo el entorno físico afecta al ajuste de privacidad laboral. 3. Evaluar si el ajuste de privacidad laboral media la relación entre el cuidado infantil y la fatiga laboral.	Cuantitativo, transversal	300 teletrabajadores (Reino Unido 34%, Suiza 25%, Alemania 24%). 65% mujeres. 30% con responsabilidads de cuidado infantil. Edad media: entre 31 y 40 años	Fatiga laboral: escala de Frone y Tidwell (2015). Ajuste de privacidad laboral: versión simplificada del Privacy at Work Inventory (Weber, 2019). Ruido, hacinamiento: escala de Marshall (1972). Cuidado infantil: ítem dicotómico	Path analysis	Las demandas laborales preciden significativamente mayor fatiga laboral. El control en el trabajo y el cambio no preciden fatiga laboral. El ajuste de privacidad laboral precide negativamente la fatiga laboral.		

Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	VARIABLES e instrumentos	Análisis/medidas estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
Zhou, Y. y Zhou, G. (2024)	China	Teoría de la autodeterminación (Deci & Ryan, 2000). Modelo de la pasión (Vallerand et al., 2003)	1. Evaluar si el teletrabajo obligatorio en docentes durante el confinamiento incrementa el burnout. 2. Analizar si la pasión armoniosa mediatiza esta relación. 3. Examinar si el tamaño de la vivienda modera este efecto indirecto.	Cuantitativo, transversal	168 docentes de primaria y secundaria en China. 70% mujeres. Mayoría entre 25-50 años. 67.2% con más de 10 años de experiencia docente	Teletrabajo obligatorio: horas semanales. Pasión armoniosa: escala de Vallerand et al. (2003). burnout: escala de Iwanicki & Schwab (1981). Variables sociodemográficas	Análisis factorial confirmatorio. Mediación	El teletrabajo obligatorio tiene efecto directo positivo sobre el burnout y negativo sobre la pasión armoniosa. La pasión armoniosa tiene efecto negativo sobre el burnout. El tamaño de la vivienda a mayor espacio, la pasión armoniosa protege más contra el burnout.		El teletrabajo obligatorio genera más burnout en docentes, y esto se explica en parte porque disminuye su pasión armoniosa por la enseñanza. Esta relación se ve amortiguada por el tamaño del entorno de trabajo: una vivienda más amplia favorece mejor ajuste psicológico. Recomendaciones : evitar teletrabajo prolongado obligatorio, proporcionar mayor autonomía y soporte para preservar la pasión profesional y considerar condiciones físicas del hogar como factores importantes en el diseño de políticas educativas.
Zuasnabar, J. L. et al. (2022)	Chile, Colombia, Perú y Ecuador	Modelo de demandas y recursos laborales (JD-R). Síndrome de burnout (Maslach)	Evaluar el impacto del teletrabajo impuesto por la pandemia sobre el cansancio laboral en docentes universitarios de instituciones latinoamericanas.	Cuantitativo, transversal, correlacional	427 docentes universitarios de Chile, Colombia, Perú y Ecuador	Teletrabajo y cansancio laboral por cuestionario validado ad hoc	Modelo de ecuaciones estructurales	Condiciones técnicas y materiales reducen: Fatiga emocional, Despersonalización, Baja realización personal. Trabajo con estudiantes mejora la realización personal. Equilibrio vida-trabajo reduce: Despersonalización		El teletrabajo implementado por la emergencia sanitaria ha tenido un impacto parcialmente positivo, ayudando a reducir algunas dimensiones del cansancio laboral.



Autor/es (Año)	País	Marco teórico (si no lo hay, déjalo en blanco)	Objetivos	Tipo de estudio	Muestra	Variables e instrumentos	Análisis/medida s estadísticas	Resultados Primarios	Resultados Secundarios (si no los hay, déjalo en blanco)	Conclusión
								n y Baja realización personal		Factores como condiciones técnicas adecuadas y un buen equilibrio vida-trabajo fueron claves. Se recomienda: Establecer entornos ergonómicos adecuados, Claridad en límites entre vida laboral y personal, Fortalecer el apoyo organizacional al docente remoto

