

ESTRÉS LABORAL

Y LAS TIPOLOGÍAS TEXTUALES EN LA EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA, TERCER GRADO

WORK STRESS IN WORKERS OF COMPANIES AT RISK OF CLOSURE DUE TO EXTORTION AND KIDNAP- PING

Aura Andrade Hernández^{1*}

E-mail: a20142940@uhipocrates.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5525-1064>

Fabrizzio Andrade Zamora^{2*}

E-mail: fabrizzio.andrade@istici.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2081-4186>

Emily Peláez Valenzuela³

E-mail: Emily.pelaezv@ug.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0852-2639>

¹Universidad Hipócrates. Acapulco de Juárez, México.

²Instituto Superior Tecnológico de Investigación Científica e Innovación: Quito, Pichincha, Ecuador.

³Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Andrade Hernández, A., Andrade Zamora, F. & Peláez Valenzuela, E. (2025). Estrés Laboral en Trabajadores de Empresas en Riesgo de Cierre por Extorsión y Secuestros. *Universidad y Sociedad*, 17(2), e5083.

RESUMEN

El estrés laboral en trabajadores de empresas amenazadas por la extorsión y el secuestro es un fenómeno complejo que se ha analizado desde diversas disciplinas. Este estudio tuvo como objetivo investigar el impacto de este tipo de estrés en trabajadores de empresas en riesgo de cierre por inseguridad, desde la perspectiva de la psicología organizacional en Ecuador. Se buscó brindar comprensión sobre el fenómeno, proporcionando evidencia empírica y teórica para desarrollar estrategias de intervención efectivas. Utilizando un enfoque cuantitativo, la investigación aplicó encuestas estructuradas y métodos estadísticos para evaluar la prevalencia del burnout en distintos sectores económicos. Los hallazgos indican que la inseguridad y la criminalidad infligen altos niveles de estrés y burnout en trabajadores en la provincia de Guayas. Se observa una fuerte interrelación entre las dimensiones del burnout en contextos de alta inseguridad. La distinción entre agotamiento y problemas emocionales muestra que la fatiga relacionada con el miedo y la incertidumbre aumenta la ansiedad e irritabilidad de los empleados. Además, la conexión entre problemas cognitivos y el distanciamiento psicológico indica que la pérdida de concentración y la dificultad para tomar decisiones contribuyen a una desconexión progresiva del entorno laboral. Se resalta la necesidad de abordar el estrés laboral en empresas que enfrentan riesgos de cierre debido a la criminalidad, buscando mejorar el bienestar de los trabajadores.

Palabras clave: Estrés laboral, Inseguridad, Burnout, Empresas, Fatiga, Incertidumbre

ABSTRACT

Job stress in workers of companies threatened by extortion and kidnapping is a complex phenomenon that has been analyzed from various disciplines. The objective of this study was to investigate the impact of this type of stress on workers in companies at risk of closure due to insecurity, from the perspective of organizational psychology in Ecuador. It sought to provide understanding of the phenomenon, providing empirical and theoretical evidence to develop effective intervention strategies. Using a quantitative approach, the research applied structured surveys and statistical methods to assess the prevalence of burnout in different economic sectors. The findings indicate that insecurity and criminality



inflict high levels of stress and burnout on workers in the province of Guayas. A strong interrelation is observed between the dimensions of burnout in contexts of high insecurity. The distinction between burnout and emotional problems shows that fatigue related to fear and uncertainty increases employees' anxiety and irritability. Furthermore, the connection between cognitive problems and psychological distancing indicates that loss of concentration and difficulty in making decisions contribute to a progressive disconnection from the work environment. The need to address work stress in companies facing risks of closure due to criminality is highlighted, seeking to improve the well-being of workers.

Keywords: Work stress, Insecurity, Burnout, Companies, Fatigue, Uncertainty.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un fenómeno ampliamente estudiado en la psicología organizacional y ha demostrado tener un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores y en la productividad de las empresas (Calitz, 2022). En contextos de crisis y de alta inseguridad, este fenómeno se agudiza, pues los empleados enfrentan no solo las exigencias propias de su entorno laboral, sino también amenazas externas que ponen en riesgo su integridad y la estabilidad de sus fuentes de trabajo (Davies & Malik, 2024). Ecuador, en los últimos años, ha sido testigo de un aumento alarmante de la criminalidad, particularmente en el ámbito de la extorsión y el secuestro de empresarios y trabajadores, lo que ha llevado a muchas empresas a enfrentar un riesgo inminente de cierre (Cabezas et al., 2024). En este contexto, la presente investigación se centra en el análisis del estrés laboral en trabajadores de empresas en riesgo de cierre debido a la extorsión y el secuestro, desde la perspectiva de los profesionales de la psicología organizacional en Ecuador.

El fenómeno del crimen organizado en América Latina ha demostrado tener efectos devastadores en la economía y en la estabilidad del mercado laboral (Siahaan et al., 2024). Investigaciones previas han identificado que la presencia del crimen en sectores económicos clave provoca una disminución en la inversión empresarial, un incremento en la tasa de desempleo y un deterioro en las condiciones laborales de los trabajadores (Britto et al., 2022; Cabezas et al., 2024; Khanna, et al., 2023). En Ecuador, la extorsión y el secuestro han sido empleados como mecanismos de presión por parte de grupos delictivos para obtener ganancias ilícitas, lo que ha generado un clima de incertidumbre y miedo en el sector empresarial (Cabezas et al., 2024). Este panorama ha tenido consecuencias directas sobre la estabilidad de las empresas y el bienestar psicológico de los empleados que, además de lidiar con sus responsabilidades laborales,

deben enfrentar el temor constante de ser víctimas de actos violentos (Gabriel & Aguinis, 2022).

El estrés laboral es una de las principales consecuencias de este contexto hostil. Estudios recientes (Khanna et al., 2023a, 2023b; Siahaan et al., 2024) han señalado que la exposición prolongada a ambientes de trabajo inseguros y altamente demandantes puede derivar en el desarrollo del Síndrome de Burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en la eficacia laboral. En este sentido, el estrés crónico no solo afecta la salud mental de los trabajadores, sino que también incide en la productividad de las organizaciones, lo que representa un desafío significativo para la gestión de recursos humanos en empresas que operan en zonas de alto riesgo delictivo.

La inseguridad empresarial, manifestada a través de la extorsión y el secuestro, representa una de las principales causas del aumento del estrés laboral en Ecuador. La incertidumbre sobre la continuidad del negocio y el miedo a sufrir agresiones físicas o económicas impactan directamente en la salud mental de los empleados y en la dinámica organizacional (Khanna et al., 2023a). Esta situación ha llevado a muchas empresas a implementar sistemas de seguridad extremas, modificando sus políticas internas y limitando la autonomía de sus trabajadores, lo que genera un ambiente de trabajo restrictivo y tenso (Davies & Malik, 2024). Desde un punto de vista organizacional, la falta de estabilidad laboral y la posible pérdida de empleo representan factores de estrés que pueden desencadenar problemas de salud física y mental en los empleados (Calitz, 2022).

Bagley & Pedersen (2024) han demostrado que la incertidumbre laboral está estrechamente vinculada con el aumento en los niveles de ansiedad y depresión, afectando negativamente la motivación y el compromiso de los trabajadores. Además, la percepción de inseguridad en el entorno de trabajo puede generar una disminución en la cohesión de los equipos, un aumento en la rotación laboral y una reducción en la productividad organizacional.

A nivel individual, los empleados que trabajan en empresas bajo amenaza constante de extorsión y secuestro experimentan altos niveles de desgaste emocional, lo que puede derivar en el desarrollo del Síndrome de Burnout (Hadžibajramović et al., 2024). Este síndrome, ampliamente documentado en la literatura científica (Kim et al., 2024; Pavuluri et al., 2024; Siahaan et al., 2024), se caracteriza por una sensación de agotamiento extremo, disminución del rendimiento y un incremento en los niveles de estrés percibido. Asimismo, la sobrecarga emocional experimentada por estos trabajadores puede propiciar conductas de evasión, tales como el consumo de sustancias psicoactivas o la búsqueda de actividades de

escape que pueden poner en riesgo su salud y bienestar (Pavuluri et al., 2024).

En términos empresariales, la inseguridad y el estrés laboral derivado de la violencia organizada pueden comprometer seriamente la viabilidad de las organizaciones. La incertidumbre sobre el futuro de la empresa y el temor a represalias por parte de grupos delictivos pueden desincentivar la inversión y la permanencia en el mercado de trabajo, lo que a su vez genera un impacto negativo en la economía local (Khanna et al., 2023b). Además, la presencia de altos niveles de estrés en el ambiente laboral puede dificultar la retención de talento, aumentando la rotación de personal y generando costos adicionales asociados con la capacitación y reemplazo de empleados (Airagnes et al., 2024).

La literatura científica ha documentado extensamente la relación entre el estrés laboral y el Burnout, destacando sus implicaciones en la salud mental y en la dinámica organizacional (Benedikt, 2023). Sin embargo, existe un vacío en la investigación sobre cómo estos factores se manifiestan en entornos empresariales afectados por el crimen organizado, especialmente en el contexto ecuatoriano.

Desde una perspectiva metodológica, este estudio se justifica en la necesidad de explorar, a través de la perspectiva de los profesionales de la psicología organizacional, las estrategias de afrontamiento y los mecanismos de intervención implementados en empresas que enfrentan altos niveles de riesgo (Bryce et al., 2024). A través del uso de metodologías cualitativas, se espera obtener un panorama detallado sobre las experiencias y percepciones de los expertos en la materia, lo que permitirá desarrollar estrategias más efectivas para la gestión del estrés en estos entornos (Bryce et al., 2024).

Desde una perspectiva práctica, esta investigación es fundamental para el desarrollo de políticas empresariales y gubernamentales que permitan mitigar los efectos del crimen en el ámbito laboral (Dong et al., 2024). La información obtenida a partir de este estudio servirá como base para la implementación de programas de apoyo psicológico y medidas de seguridad que contribuyen a la protección de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas en riesgo de cierre.

El estudio del estrés laboral en trabajadores expuestos a contextos de alta inseguridad ha sido ampliamente analizado desde diversas perspectivas, incluyendo la psicología organizacional, la criminología y la gestión empresarial. En este estado del arte, se revisan los hallazgos más relevantes de la literatura reciente sobre el tema, contrastando las posturas de los distintos autores en relación con los factores que inciden en el estrés laboral, sus efectos en los trabajadores y en la organización, así como las estrategias de mitigación utilizadas en diferentes contextos.

El estrés laboral es una respuesta natural a las condiciones de trabajo demandantes, pero en entornos de alta inseguridad, como aquellos afectados por la extorsión y el secuestro, las tensiones se agravan. Britto et al. (2022) sostienen que la inestabilidad laboral generada por la criminalidad organizada incrementa el estrés en los empleados, ya que la incertidumbre sobre la continuidad del empleo y la exposición a situaciones de violencia elevan los niveles de ansiedad y angustia. Esta idea está respaldada por Khanna et al. (2023a), quienes argumentan que la criminalidad tiene un impacto directo en el mercado laboral, limitando las oportunidades de empleo formal y contribuyendo a la precarización de las condiciones de trabajo.

Desde la perspectiva de la psicología organizacional, Bagley & Pedersen (2024) destacan el papel de los directivos y asesores legales en la mitigación del burnout en organizaciones afectadas por el crimen. Según los autores, la falta de protocolos de seguridad adecuados y la ausencia de estrategias de prevención aumentan la percepción de vulnerabilidad en los trabajadores, lo que a su vez eleva el estrés laboral y el agotamiento emocional. Por otro lado, Davies & Malik (2024) subrayan que la delincuencia organizada no solo impacta en la seguridad física de los empleados, sino que también deteriora la cultura organizacional, generando un ambiente laboral basado en la desconfianza y el miedo.

Las consecuencias del estrés laboral en trabajadores expuestos a la delincuencia han sido ampliamente documentadas en la literatura. Hadžibajramović et al. (2024) afirman que los niveles elevados de estrés pueden llevar al desarrollo del síndrome de burnout, caracterizado por el agotamiento extremo, la despersonalización y la disminución de la eficacia profesional. Este fenómeno es especialmente preocupante en contextos de criminalidad, donde el miedo constante a sufrir violencia física o económica agrava el deterioro del bienestar psicológico de los empleados.

En la misma línea, Airagnes et al. (2024) identifican que el burnout puede inducir a los trabajadores a desarrollar conductas de evasión, incluyendo el abuso de sustancias como una forma de lidiar con la ansiedad y la sobrecarga emocional. Asimismo, France, et al. (2024) han encontrado una evaluación significativa entre los rasgos de personalidad y el nivel de desgaste profesional en industrias expuestas a altas exigencias y situaciones de estrés crónico, sugiriendo que algunos trabajadores son más propensos que otros a sufrir consecuencias graves ante escenarios de inseguridad y presión laboral.

Por otro lado, la afectación del estrés laboral en las organizaciones también ha sido ampliamente documentada. Gabriel & Aguinis (2022) argumentan que las empresas que no implementan estrategias efectivas para mitigar el

estrés laboral experimentan una reducción en la productividad, un aumento en la rotación de personal y un deterioro en el compromiso de los empleados. De manera similar, Benedikt (2023) señala que, en sectores financieros, donde el estrés es una constante, las altas tasas de burnout han llevado a una disminución en la calidad del trabajo y a un incremento en el ausentismo laboral.

Diferentes estudios han propuesto estrategias para reducir el impacto del estrés laboral en empleados expuestos a ambientes de inseguridad. Bryce et al. (2024) realizaron una revisión sistemática sobre intervenciones para reducir el burnout en trabajadores del sector social, identificando que las estrategias más efectivas incluyen el fortalecimiento del apoyo organizacional, el establecimiento de redes de contención emocional y la implementación de programas de bienestar. Estas intervenciones son particularmente relevantes en entornos de alto riesgo, donde la presencia de mecanismos de apoyo puede marcar la diferencia en la salud mental de los empleados.

Desde un enfoque organizacional, Kim et al. (2024) argumentan que la responsabilidad social corporativa (RSC) desempeña un papel fundamental en la reducción del estrés laboral. Según los autores, las empresas que invierten en iniciativas de bienestar y seguridad laboral logran minimizar los efectos del estrés en sus empleados y mejorar la percepción de estabilidad en el entorno de trabajo. Esto contrasta con las observaciones de Delladio & Caputo (2024), quienes sostienen que, en el caso de los emprendedores, el agotamiento profesional es un problema difícil de mitigar debido a la carga de responsabilidades individuales y la falta de apoyo organizacional.

En cuanto a la aplicación de tecnologías para la reducción del estrés, Pavuluri et al. (2024) sugieren que la inteligencia artificial puede desempeñar un rol clave en la gestión de la carga laboral y en la prevención del burnout, permitiendo una redistribución más equitativa de las tareas y reduciendo la sobrecarga en los empleados. Sin embargo, este enfoque no ha sido ampliamente explorado en contextos de inseguridad extrema, donde la gestión del estrés requiere intervenciones adicionales enfocadas en la seguridad y el bienestar emocional.

Existen diferencias importantes en la forma en que los distintos autores abordan el problema del estrés laboral en contextos de criminalidad. Mientras que algunos estudios, como el de Britto et al. (2022), se centran en los efectos económicos del crimen en el empleo y la estabilidad laboral, otros, como Hadžibajramović et al. (2024), ponen énfasis en el impacto psicológico del estrés y el burnout en los trabajadores. Esta diversidad de enfoques refleja la complejidad del fenómeno y la necesidad de un abordaje interdisciplinario para comprenderlo en su totalidad.

Otro punto de divergencia se encuentra en las estrategias propuestas para mitigar el estrés. Mientras que Bryce et al. (2024) y Kim et al. (2024) destacan el papel del apoyo organizacional y la RSC en la prevención del burnout, Delladio & Caputo (2024) sugieren que, en ciertos sectores, estas estrategias pueden ser insuficientes sin un respaldo gubernamental o normativo que garantice la seguridad de los trabajadores. Asimismo, Pavuluri et al. (2024) presentan la inteligencia artificial como una herramienta prometedora para gestionar el estrés laboral, aunque su efectividad en entornos de alta inseguridad aún no ha sido completamente validada.

El estrés laboral en trabajadores de empresas expuestas a la extorsión y el secuestro es un fenómeno complejo que ha sido abordado desde diferentes disciplinas. Si bien existe consenso en que la inseguridad incrementa los niveles de estrés y burnout en los empleados, aún persisten discrepancias en cuanto a las estrategias más efectivas para mitigar estos efectos. Este contraste de perspectivas subraya la importancia de desarrollar investigaciones más específicas que aborden el problema desde un enfoque integral, combinando intervenciones organizacionales, apoyo gubernamental y herramientas tecnológicas para mejorar el bienestar de los trabajadores en entornos de alto riesgo.

El objetivo general de esta investigación fue el analizar el impacto del estrés laboral en trabajadores de empresas en riesgo de cierre debido a la extorsión y el secuestro, desde la perspectiva de los profesionales de la psicología organizacional en Ecuador. Para lograr este propósito, se plantean los siguientes objetivos específicos: (I). Identificar los principales factores de estrés laboral en empleados de empresas amenazadas por extorsión y secuestro en Ecuador, explorando sus manifestaciones y efectos en la salud mental y el rendimiento laboral. (II). Examinar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores y las medidas implementadas por las organizaciones para mitigar los efectos del estrés en contextos de alta inseguridad. (III). Analizar la percepción de los profesionales de la psicología organizacional sobre el impacto del crimen organizado en la dinámica laboral y en el bienestar de los empleados, con el fin de desarrollar recomendaciones para la gestión del estrés en estos entornos.

Este estudio busca contribuir a la comprensión del fenómeno del estrés laboral en empresas en riesgo de cierre debido a la inseguridad, proporcionando evidencia empírica y teórica que permita desarrollar estrategias de intervención más efectivas. La relevancia de esta investigación radica en su capacidad para informar la toma de decisiones en el ámbito organizacional y en la formulación de políticas públicas dirigidas a la protección de los trabajadores en contextos de alto riesgo.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, empleando la encuesta estructurada como principal herramienta de recolección de datos. La decisión de utilizar este método se basó en su capacidad para obtener información objetiva y medible sobre el impacto del estrés laboral en trabajadores de empresas en riesgo de cierre debido a la extorsión y el secuestro en Ecuador. Investigaciones previas han demostrado la eficacia de las encuestas en la evaluación del burnout y los niveles de estrés en distintos sectores laborales, lo que garantiza la validez de este enfoque en el presente estudio (Airagnes et al., 2024; Hadžibajramović et al. 2024).

La población del estudio estuvo conformada por propietarios o representantes de empresas PYMES que operan en zonas con altos índices de criminalidad en Ecuador (Se descartó a las MIPYMES porque estas empresas más pequeñas no tienen registros en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador). Se seleccionó una muestra aleatoria de la provincia de 384 personas trabajadoras del segmento, pertenecientes a distintos sectores económicos, incluyendo comercio, transporte (mercaderías) y manufactura, dado que estos sectores han sido identificados como los más vulnerables a la extorsión y el secuestro (Khanna et al., 2023a). El muestreo se realizó de manera estratificada con asignación proporcional, lo que permitió garantizar una distribución equitativa de los participantes según el sector de actividad y el tamaño de la empresa. Esta estrategia metodológica ha sido utilizada en estudios previos sobre estrés organizacional y ha demostrado ser eficaz en la obtención de datos representativos para el análisis de variables psicosociales en entornos laborales (Britto et al., 2022).

Para la medición del estrés laboral y el burnout se utilizó una encuesta basada en el Burnout Assessment Tool (BAT-4), (Tabla 1) el cual ha sido validado en diferentes contextos laborales y recientemente adaptado en investigaciones sobre estrés organizacional (Hadžibajramović et al., 2024). El cuestionario estuvo compuesto por tres secciones principales. En la primera sección se recopilaban datos sociodemográficos, incluyendo edad, género, nivel educativo, carga y tiempo de permanencia en la empresa. La segunda sección se centró en la medición del estrés laboral a través de preguntas tipo Likert con una escala de 1 a 5, donde 1 representaba "nunca" y 5 "siempre", evaluando la percepción de los trabajadores sobre su nivel de carga laboral, sensación de inseguridad y afectación emocional derivada de la criminalidad en su entorno de trabajo. Finalmente, la tercera sección abordó el síndrome de burnout mediante ítems que evaluaban el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción del desempeño laboral.

Tabla 1. Cuestionario para agotamiento y problema cognitivo.

Dimensión	Ítem Adaptado a la Inseguridad y Criminalidad
1. Agotamiento por inseguridad	P1. Me siento emocionalmente agotado debido al temor constante por la inseguridad en mi trabajo. P2. Me cuesta recuperarme después de una jornada laboral porque siento que estoy en peligro. P3. Siento que no tengo suficiente energía para afrontar mi trabajo debido a la angustia que genera el crimen. P4. Después del trabajo, me siento completamente agotado por la tensión de estar en riesgo.
2. Problemas Cognitivos por el Miedo al Crimen	P5. Me cuesta concentrarme en mis tareas porque estoy preocupado por posibles amenazas o extorsiones. P6. Olvido con frecuencia información importante en el trabajo debido al estrés que me genera la inseguridad. P7. Tengo dificultades para tomar decisiones en el ámbito laboral porque me siento constantemente en alerta. P8. Me resulta difícil pensar con claridad mientras trabajo debido al miedo a que algo suceda.
3. Problemas Emocionales Relacionados con la Delincuencia	P9. Me siento irritable con mis colegas o clientes porque estoy estresado por la situación de inseguridad. P10. Con frecuencia me siento frustrado porque el crimen ha afectado mi estabilidad laboral. P11. Tengo cambios de humor repentinos debido a la incertidumbre sobre el futuro de la empresa por las amenazas criminales. P12. Me siento emocionalmente distante en el trabajo porque tengo miedo de lo que pueda suceder.

4. Distanciamiento Psicológico del Trabajo por Miedo	P13. Me siento menos involucrado en mi trabajo porque estoy preocupado por la inseguridad.
	P14. Hago mi trabajo de manera mecánica, sin interés, porque la delincuencia me ha quitado la motivación.
	P15. Me cuesta sentir satisfacción en mis tareas laborales porque tengo miedo de lo que pueda pasar.
	P16. Siento que ya no me identifican con mi trabajo porque el crimen lo ha convertido en una fuente constante de ansiedad.

Fuente: Adaptado de Burnout Assessment Tool (BAT-4).

El BAT-4 ha sido ampliamente validado en estudios sobre estrés y burnout en el ámbito laboral (Hadžibajramović, 2024). Sin embargo, para este estudio, fue necesario modificar los ítems para capturar con mayor precisión el impacto de la criminalidad en la salud mental de los trabajadores. Investigaciones previas han demostrado que la inseguridad, la violencia y la extorsión afectan profundamente el bienestar emocional y cognitivo de los empleados, contribuyendo al desarrollo del burnout, la ansiedad y el deterioro de la motivación laboral (Britto et al., 2022; Khanna et al., 2023b).

El presente estudio emplea este BAT-4 adaptador para evaluar específicamente cómo el miedo a la delincuencia, la extorsión y el secuestro afectan el nivel de estrés, el agotamiento emocional y la productividad de los empleados en empresas amenazadas en la provincia del Guayas, Ecuador. Mediante este instrumento, se busca proporcionar datos concretos sobre el impacto del crimen en el bienestar de los trabajadores, permitiendo diseñar estrategias para reducir sus efectos y mejorar la gestión del estrés en contextos de alta inseguridad.

El procesamiento de los datos se realizó mediante análisis estadístico descriptivo y correlacional utilizando el software SPSS versión 26. Se calcularon de tendencia central medidas como la media y la desviación estándar para describir la distribución de las respuestas en cada dimensión evaluada. Asimismo, se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad interna del instrumento y su resultado fue de 0,94 y ello asegura su consistencia en la medición de las dimensiones de interés (France et al., 2024). Además, se empleó análisis de correlaciones de Pearson para examinar la relación entre el estrés laboral y el riesgo percibido de inseguridad en el entorno de trabajo, permitiendo identificar patrones de asociación entre los factores estudiados.

El diseño metodológico del presente estudio se fundamentó en enfoques previos que han analizado el estrés laboral en contextos de alta exigencia, aplicando encuestas estructuradas y métodos estadísticos para evaluar la prevalencia del burnout en diferentes sectores económicos (Bryce et al., 2024; Gabriel & Aguinis, 2022). La combinación de técnicas cuantitativas y análisis estadísticos permitió garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos, asegurando la replicabilidad del estudio en otros contextos similares. La rigurosidad metodológica aplicada en la presente investigación facilita la obtención de datos representativos y comparables con estudios previos sobre el impacto del crimen en el bienestar laboral, contribuyendo al desarrollo de estrategias de intervención más efectivas en la gestión del estrés organizacional en entornos de alto riesgo. Cada ítem es evaluado en una escala tipo Likert de 5 puntos, donde: 1 = Nunca; 2 = Rara vez; 3 = A veces; 4 = Frecuentemente; 5 = Siempre

RESULTADOS-DISCUSIÓN

Resultados empíricos

Los resultados obtenidos a partir de la aplicación del *Burnout Assessment Tool (BAT-4)* adaptada al contexto de inseguridad y criminalidad en empresas en riesgo de cierre en la provincia del Guayas revelan un alto nivel de estrés laboral y agotamiento emocional entre los trabajadores (ver tabla 1). El análisis de las respuestas sugiere que un porcentaje significativo de los encuestados experimenta frecuentemente síntomas asociados con el burnout y la sobrecarga emocional debido a la inseguridad laboral generada por la extorsión y el secuestro.

En términos generales, más del 50% de los participantes aceptan experimentar agotamiento emocional relacionado con la incertidumbre y el miedo a la violencia en su entorno laboral. Por ejemplo, en la primera pregunta, el 51,8% de los trabajadores manifiesta sentir frecuentemente o siempre agotamiento emocional derivado de la inseguridad en sus empresas, mientras que solo el 41,4% niega experimentar este síntoma. Asimismo, la pregunta 3 refleja un resultado aún más alarmante, ya que el 70,8% de los trabajadores indica sentirse sin energía para afrontar su jornada laboral debido a la tensión constante ocasionada por las amenazas criminales.

El impacto del crimen en la capacidad cognitiva de los trabajadores también es notable. En la pregunta 5, el 57% de los encuestados indica dificultades de concentración como resultado del estrés generado por el ambiente de inseguridad, mientras que en la pregunta 7, el 62,5% afirma tener problemas para tomar decisiones en el trabajo debido a la preocupación constante por su seguridad. Este hallazgo es consistente con estudios previos que indican que la

exposición prolongada a contextos de inseguridad laboral deteriora la capacidad de procesamiento cognitivo y aumenta el riesgo de fatiga mental (Hadžibajramović et al., 2024).

En lo que respecta a los problemas emocionales, los resultados evidencian altos niveles de frustración y alteraciones del estado de ánimo. En la pregunta 10, el 60,4% de los trabajadores declara sentirse frecuentemente o siempre frustrado debido a la situación de inseguridad en sus empresas. Además, la pregunta 11 muestra que el 69,8% de los encuestados experimenta cambios de humor repentinos como resultado de la tensión derivada de la amenaza criminal. Esto refuerza la relación entre la criminalidad y la afectación emocional en el ámbito laboral, un fenómeno ampliamente documentado en investigaciones sobre estrés organizacional en contextos de alto riesgo (Gabriel & Aguinis, 2022; Khanna et al., 2023b).

El distanciamiento psicológico del trabajo también se evidencia en los resultados, ya que en la pregunta 15, el 56,8% de los encuestados manifestó haber perdido el interés por su trabajo, realizándolo de manera mecánica debido a la constante presión emocional. De manera similar, en la pregunta 16, el 50,8% de los trabajadores indica que ya no se identifica con su trabajo debido a la sensación de amenaza permanente. Estos datos confirman que la inseguridad laboral provocada por la delincuencia no solo genera agotamiento físico y emocional, sino que también impacta negativamente en la motivación y el compromiso organizacional.

Los resultados del estudio confirman la hipótesis de que la inseguridad y la criminalidad generan altos niveles de estrés laboral y burnout en los trabajadores de empresas en riesgo de cierre en la provincia del Guayas. Se observa que la exposición prolongada a amenazas de extorsión y secuestro impacta negativamente en la salud mental de los empleados, afectando su capacidad de concentración, toma de decisiones y bienestar emocional. Este hallazgo es consistente con estudios previos que han identificado una relación directa entre la incertidumbre laboral y el desarrollo del burnout (Bryce et al., 2024; France et al., 2024).

El elevado porcentaje de trabajadores que aceptan experimentar agotamiento emocional y distanciamiento psicológico refuerza la idea de que el crimen organizado no solo afecta la seguridad de las empresas, sino que también deteriora significativamente la calidad de vida de los empleados. Investigaciones previas han demostrado que el miedo a la violencia en el trabajo genera un estado de hipervigilancia constante, lo que incrementa la fatiga mental y reduce la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera eficiente (Airagnes et al., 2024). La falta de estabilidad y el riesgo de perder el empleo también actúan como factores agravantes del

estrés laboral, aumentando la ansiedad y la percepción de vulnerabilidad en los empleados (Britto et al., 2022).

Los resultados también revelan que la inseguridad impacta de manera diferencial en los distintos aspectos del burnout. Mientras que el agotamiento emocional y la fatiga mental presentan las mayores tasas de aceptación, la pérdida de interés y el distanciamiento psicológico del trabajo son fenómenos igualmente relevantes que reflejan un deterioro progresivo en la conexión de los trabajadores con su entorno laboral. Este hallazgo coincide con estudios previos que sugieren que el burnout en contextos de alta criminalidad tiende a manifestarse primero como un agotamiento emocional severo, seguido de una pérdida progresiva de compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización (Delladio & Caputo, 2024).

En términos prácticos, estos resultados subrayan la necesidad de desarrollar estrategias organizacionales para mitigar el impacto de la inseguridad en el bienestar laboral. Estudios recientes han demostrado que la implementación de programas de apoyo psicológico y la promoción de un entorno laboral seguro pueden reducir significativamente los niveles de estrés y burnout en empresas expuestas a la criminalidad (Gabriel & Aguinis, 2022). Sin embargo, para que estas medidas sean efectivas, es fundamental que las empresas y las autoridades gubernamentales trabajen en conjunto para fortalecer la seguridad y garantizar la estabilidad del empleo en sectores vulnerables a la extorsión y el secuestro (Kim et al., 2024).

Los resultados de esta investigación proporcionan evidencia empírica sobre el impacto negativo de la criminalidad en la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores en la provincia del Guayas. La elevada prevalencia de síntomas de burnout y estrés laboral entre los encuestados confirma que la inseguridad representa un factor de riesgo significativo para el bienestar organizacional, lo que requiere la implementación urgente de estrategias de prevención y mitigación tanto a nivel empresarial como gubernamental.

Resultados Descriptivos del BAT-4

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo de las dimensiones del *Burnout Assessment Tool (BAT-4)* (ver tabla 2) en trabajadores de empresas en riesgo de cierre debido a la extorsión y el secuestro en la provincia del Guayas reflejan una tendencia preocupante en relación con el estrés laboral y el agotamiento emocional causado por la criminalidad. Se analizaron cuatro dimensiones principales: agotamiento, problemas cognitivos, problemas emocionales y distanciamiento psicológico, obteniendo valores de media y desviación estándar que indican niveles significativos de burnout en los participantes.

Para la construcción de las dimensiones de agotamiento, problema cognitivo, problema emocional y distanciamiento psicológico, se utiliza la metodología de suma de los

ítems correspondientes dentro del cuestionario BAT-4 adaptado al contexto de criminalidad. La fórmula general para calcular cada dimensión se basa en la agregación de los valores de respuesta de los ítems asociados, permitiendo obtener un puntaje compuesto que represente el nivel de burnout en cada trabajador. La suma de los ítems permitió identificar el grado de afectación en cada dimensión y realizar análisis estadísticos más precisos sobre el impacto del crimen en el estrés laboral, por ejemplo: $\text{Agotamiento} = (P1+P2+P3+P4)/4$

Tabla 2. Resultados empíricos del BAT-4

Preguntas adaptadas de BAT-4	Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre	NIEGAN (Nunca y rara vez)	ACEPTAN (frecuente y siempre)
P1	3,1%	38,3%	6,8%	39,6%	12,2%	41,4%	51,8%
P2	7,0%	31,3%	2,3%	40,9%	18,5%	38,3%	59,4%
P3	8,6%	20,6%	0,0%	41,9%	28,9%	29,2%	70,8%
P4	1,6%	45,1%	3,1%	35,7%	14,6%	46,6%	50,3%
P5	3,9%	36,7%	2,3%	50,3%	6,8%	40,6%	57,0%
P6	1,6%	40,4%	3,9%	35,4%	18,8%	41,9%	54,2%
P7	3,1%	32,6%	1,8%	53,6%	8,9%	35,7%	62,5%
P8	10,2%	29,2%	7,8%	45,1%	7,8%	39,3%	52,9%
P9	3,1%	56,0%	4,7%	27,9%	8,3%	59,1%	36,2%
P10	7,0%	30,2%	2,3%	41,7%	18,8%	37,2%	60,4%
P11	8,6%	21,6%	0,0%	42,2%	27,6%	30,2%	69,8%
P12	1,6%	47,1%	3,1%	33,9%	14,3%	48,7%	48,2%
P13	3,6%	37,0%	2,3%	50,3%	6,8%	40,6%	57,0%
P14	1,6%	42,7%	3,9%	33,3%	18,5%	44,3%	51,8%
P15	3,1%	38,5%	1,6%	48,2%	8,6%	41,7%	56,8%
P16	7,8%	34,6%	6,8%	43,2%	7,6%	42,4%	50,8%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos en SPSS27.

1. Análisis de los Medios y la Desviación Estándar

Los resultados de la tabla 3, muestran que la dimensión con la mayor puntuación promedio es agotamiento, con una media de 3,3268 y una desviación estándar de 0,96747, lo que indica que una gran parte de los trabajadores encuestados experimenta con frecuencia síntomas de fatiga emocional y desgaste físico como consecuencia del entorno de inseguridad. Esto sugiere que la incertidumbre sobre la continuidad del empleo y el temor constante a la violencia impactan significativamente en los niveles de energía y motivación de los empleados, lo que coincide con estudios previos que han relacionado la inseguridad laboral con el agotamiento psicológico (Hadžibajramovi et al., 2024).

La segunda dimensión con mayor puntaje es problema cognitivo, con una media de 3,2311 y una desviación estándar de 0,92901. Esto indica que los empleados reportan dificultades en la concentración, memoria y toma de decisiones debido a la presión psicológica que genera la amenaza criminal. La criminalidad y la incertidumbre pueden generar un estado de alerta permanente en los trabajadores, lo que interfiere con su capacidad de enfocarse en sus tareas y resolver problemas de manera efectiva (Britto et al., 2022). La exposición prolongada al estrés por temor a ser víctima de extorsión o secuestro puede afectar la función cognitiva y aumentar el riesgo de errores laborales.

En cuanto a problema emocional, la media obtenida fue de 3,2201 con una desviación estándar de 0,94690, lo que sugiere que muchos trabajadores experimentan inestabilidad emocional, irritabilidad y cambios en su estado de ánimo a consecuencia de la presión constante en su entorno laboral. Este hallazgo es consistente con estudios previos que han demostrado que el miedo y la ansiedad asociados con la criminalidad pueden provocar síntomas depresivos y alterar la regulación emocional de los empleados (Khanna et al., 2023). La combinación de estrés, agotamiento y miedo puede desencadenar conflictos interpersonales en el trabajo y contribuir a una disminución en la satisfacción laboral.

La dimensión con la menor media es distanciamiento psicológico, con un promedio de 3,1816 y una desviación estándar de 0,95187. Aunque esta es la dimensión con el menor puntaje, sigue reflejando niveles elevados de burnout, lo que indica que una parte significativa de los trabajadores ha comenzado a desconectarse emocionalmente de su trabajo como una estrategia de afrontamiento ante la constante presión de la inseguridad (tabla 3). La pérdida de identificación con la organización y la disminución del sentido de pertenencias pueden llevar a un bajo rendimiento laboral ya una mayor rotación de empleados en empresas afectadas por la criminalidad (Gabriel & Aguinis, 2022).

Tabla 3: Estadísticos descriptivos.

	N		Media		Desviación estándar		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error estándar
Agotamiento	384	3,3268	0,04937	0,96747	-0,751	0,248		
Problema_cognitivo	384	3,2311	0,04741	0,92901	-1,143	0,248		
Problema_emocional	384	3,2201	0,04832	0,94690	-0,780	0,248		
Distanciamiento_psicológico	384	3,1816	0,04857	0,95187	-1,268	0,248		
N válido (por lista)	384							

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados obtenidos en SPSS27

Análisis de Curtosis y su Interpretación

El análisis de curtosis muestra valores negativos en todas las dimensiones, lo que indica que la distribución de los datos presenta colas más ligeras que la distribución normal. En particular, el distanciamiento psicológico presenta la mayor curtosis negativa (-1,268), seguida por un problema cognitivo (-1,143). Esto sugiere que los datos están distribuidos de manera relativamente uniforme en estos dominios, sin una extrema concentración de respuestas en los valores centrales. El agotamiento y los problemas emocionales tienen una curtosis más cercana a cero (-0,751 y -0,780, respectivamente), lo que indica una distribución más equilibrada de las respuestas en torno a la media.

El hecho de que las dimensiones del BAT-4 muestren una distribución con curtosis negativa sugiere que los niveles de estrés y burnout están ampliamente extendidos entre los empleados, en lugar de concentrarse únicamente en una pequeña parte de la muestra. Esto refuerza la idea de que la inseguridad laboral provocada por la criminalidad es un problema sistémico que afecta a un alto porcentaje de los trabajadores en las empresas en riesgo de cierre en la provincia del Guayas.

Los hallazgos de este estudio confirman que la inseguridad laboral causada por la extorsión y el secuestro impacta negativamente en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores. La alta puntuación en agotamiento y problemas cognitivos respalda la teoría de que el miedo y la incertidumbre generan un desgaste mental significativo en los empleados, reduciendo su capacidad de concentración y aumentando su sensación de fatiga (Bryce et al., 2024). El hecho de que el distanciamiento psicológico tenga la menor puntuación indica que, aunque los trabajadores aún mantienen cierto grado de conexión con sus responsabilidades laborales, una parte significativa de ellos ha comenzado a experimentar desapego emocional y desmotivación debido a la criminalidad.

Estos resultados tienen importantes implicaciones para la gestión del talento humano en empresas expuestas a altos niveles de criminalidad. Es fundamental que las organizaciones implementen estrategias para mitigar el impacto del estrés laboral, como la creación de programas de bienestar psicológico y la adopción de medidas de seguridad efectivas en el entorno de trabajo. Investigaciones recientes han demostrado que el fortalecimiento de la cultura organizacional y el acceso a recursos de apoyo pueden reducir significativamente los efectos del burnout en entornos de alta presión (Kim et al., 2024).

Además, estos resultados refuerzan la necesidad de que las políticas gubernamentales incluyan estrategias específicas para proteger a los trabajadores de sectores altamente vulnerables. Las empresas afectadas por la delincuencia organizada requieren protocolos de seguridad reforzados y programas de apoyo psicosocial para prevenir el deterioro del bienestar de sus empleados y garantizar la continuidad de sus operaciones. Los resultados obtenidos en este estudio reflejan una realidad preocupante en la provincia del Guayas, donde el estrés laboral y el burnout han alcanzado niveles críticos debido a la inseguridad y el crimen organizado. La evidencia empírica sugiere que las amenazas de extorsión y secuestro no solo afectan la estabilidad empresarial, sino que también tienen un impacto significativo en la salud mental y el desempeño de los trabajadores. Ante este panorama, es crucial que tanto las empresas como el gobierno tomen medidas urgentes para mitigar los efectos del crimen en el entorno laboral y mejorar la calidad de vida de los empleados en riesgo.

Resultado de las correlaciones

El análisis de evaluación mediante el coeficiente Rho de Spearman permitió evaluar la relación entre las dimensiones del Burnout Assessment Tool (BAT-4) en trabajadores de empresas en riesgo de cierre debido a la inseguridad y criminalidad en la provincia del Guayas. Todas las correlaciones fueron significativas al nivel 0,01 (bilateral), lo que indica un alto nivel de confianza en los resultados obtenidos. Ver tabla 4.

En primer lugar, la relación entre el agotamiento (AGT) y las demás dimensiones reveladas resulta importante. Se encontró una evaluación moderada-alta entre el agotamiento y los problemas cognitivos ($\alpha=0,632$, $p=0.000$), lo que sugiere que los trabajadores que presentan altos niveles de fatiga emocional y física también experimentan dificultades en la concentración, la memoria y la toma de decisiones. Además, la evaluación entre el agotamiento y los problemas emocionales fue muy alta ($\alpha=0,942$, $p=0.000$), lo que indica que el desgaste extremo que sufren los empleados debido a la inseguridad laboral también genera ansiedad, irritabilidad y cambios en el estado de ánimo. Por otro lado, la evaluación entre el agotamiento y el distanciamiento psicológico fue de moderada-alta ($\alpha=0,642$, $p=0.000$), lo que implica que los trabajadores con altos niveles de agotamiento tienden a desconectarse emocionalmente de sus tareas como un mecanismo de afrontamiento ante la constante presión y el miedo generado por la criminalidad.

Tabla 4. Correlaciones de las variables de estudio.

Rho de Spearman		Agotamiento (AGT)	Problema Cognitivo (PCG)	Problema Emocional (PEM)	Distanciamiento Psicológico (DPS)
Agotamiento (AGT)	Coefficiente de correlación	1,000	,632**	,942**	,642**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000
Problema Cognitivo (PCG)	Coefficiente de correlación	,632**	1,000	,748**	,980**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000
Problema Emocional (PEM)	Coefficiente de correlación	,942**	,748**	1,000	,759**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000
Distanciamiento Psicológico (DPS)	Coefficiente de correlación	,642**	,980**	,759**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la relación entre el problema cognitivo (PCG) y las demás dimensiones, se encontró una elevación alta con los problemas emocionales ($\alpha=0,748$, $p=0.000$), lo que sugiere que los trabajadores que experimentan dificultades cognitivas derivadas del estrés también presentan una mayor inestabilidad emocional. Esto es consistente con estudios previos que han demostrado que el miedo y la incertidumbre pueden interferir con la función ejecutiva del cerebro, afectando la concentración y el procesamiento de información. La evaluación más fuerte dentro de este análisis se observará entre el problema cognitivo y el distanciamiento psicológico ($\alpha=0,980$, $p=0.000$), lo que indica que a medida que los empleados pierden su capacidad de concentración y procesamiento mental debido al estrés y la inseguridad, también comienzan a desconectarse emocionalmente de su trabajo. Este hallazgo es clave, ya que confirma que el crimen organizado no solo afecta la productividad laboral, sino que también influye en la pérdida progresiva de compromiso por parte de los empleados.

El análisis de la relación entre el problema emocional (PEM) y el distanciamiento psicológico (DPS) también arrojó resultados relevantes. Se encontró una evaluación alta entre estas dos dimensiones ($\alpha=0,759$, $p=0.000$), lo que sugiere que los trabajadores que experimentan altos niveles de ansiedad, frustración e irritabilidad también tienden a distanciarse psicológicamente de su trabajo. Esto se debe a que la inseguridad laboral prolongada genera un deterioro en la salud mental de los empleados, llevándolos a un estado de desconexión emocional como una estrategia de autoprotección frente a la constante amenaza de la criminalidad.

En síntesis, los resultados obtenidos reflejan una interrelación significativa entre las dimensiones del burnout en el contexto de empresas amenazadas por la inseguridad y el crimen organizado. Las correlaciones más altas se encuentran entre el agotamiento y el problema emocional ($\alpha=0,942$) y entre el problema cognitivo y el distanciamiento psicológico ($\alpha=0,980$), lo que evidencia que el impacto de la criminalidad en la empresa no solo genera desgaste extremo, sino que también afecta la estabilidad emocional y el nivel de compromiso laboral de los empleados. Todas las correlaciones obtenidas fueron altamente significativas ($p<0,01$), lo que confirma que estas relaciones pueden ser utilizadas como base para el diseño de estrategias de intervención enfocadas en la reducción del estrés laboral en entornos de alta inseguridad.

Estos hallazgos refuerzan la importancia de implementar programas de apoyo psicológico y protocolos de seguridad en las empresas afectadas. Es fundamental que las organizaciones adopten medidas que reduzcan los niveles de agotamiento, mejoren la capacidad de afrontamiento de los trabajadores y minimicen el impacto del crimen en la salud

mental de sus empleados. Además, es necesario que las autoridades gubernamentales colaboren con las empresas en la implementación de políticas de protección para garantizar la estabilidad y el bienestar de los trabajadores en zonas de alta incidencia delictiva.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman que la inseguridad y la criminalidad generan altos niveles de estrés laboral y burnout en los trabajadores de empresas en riesgo de cierre en la provincia del Guayas. La exposición constante a amenazas de extorsión y secuestro afecta significativamente la salud mental de los empleados, manifestándose en agotamiento emocional, dificultades cognitivas, inestabilidad emocional y un distanciamiento psicológico progresivo del trabajo. La evidencia empírica demuestra que estos efectos no solo perjudican el bienestar individual de los trabajadores, sino que también comprometen el funcionamiento y la sostenibilidad de las empresas afectadas.

El estudio revela que la interrelación entre las dimensiones del burnout es particularmente fuerte en contextos de alta inseguridad. La clasificación entre agotamiento y problemas emocionales indica que la fatiga extrema derivada del miedo y la incertidumbre incrementa la ansiedad y la irritabilidad en los empleados, mientras que la conexión entre problemas cognitivos y distanciamiento psicológico sugiere que la pérdida de concentración y la dificultad en la toma de decisiones contribuyen a una desconexión progresiva del entorno laboral. Estos hallazgos permiten comprender de manera más profunda la forma en que la inseguridad impacta la estabilidad emocional y profesional de los trabajadores, ofreciendo un marco de referencia para futuras investigaciones en contextos similares.

Los resultados destacan la necesidad de desarrollar estrategias de intervención para mitigar los efectos del estrés laboral en entornos de alto riesgo. Es imperativo que las empresas implementen programas de apoyo psicológico y medidas de seguridad efectivas para reducir la carga emocional de sus empleados y garantizar condiciones de trabajo más estables. La formulación de políticas públicas orientadas a la protección de los trabajadores en sectores vulnerables debe ser una prioridad para los organismos gubernamentales y las instituciones encargadas de la seguridad laboral.

El presente estudio representa un avance en la comprensión del impacto de la criminalidad en el bienestar organizacional, proporcionando un modelo de análisis replicable en otras regiones afectadas por problemáticas similares. Sin embargo, se recomienda ampliar la investigación incluyendo variables adicionales, como la resiliencia organizacional y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores, para obtener una visión más integral del fenómeno. Además, futuras líneas de trabajo

podrían centrarse en la evaluación longitudinal del burnout en entornos de inseguridad, permitiendo identificar cambios en la percepción del riesgo y en las respuestas emocionales a lo largo del tiempo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Airagnes, G., Fisk, D., Haddad, R. E., Le Faou, A.-L., & Limosin, F. (2024). Burnout Mediates the Association Between Workaholism and Substance Use: Findings from a French National Company. *Journal of Prevention*, 45(3), 451-466. <https://doi.org/10.1007/s10935-024-00770-6>
- Bagley, C. E., & Pedersen, P. S. (2024). General Counsel's Role in Mitigating Organisational Burnout. *Available at SSRN 4753018*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4753018
- Benedikt, F. (2023). *Empirical evaluation and corporate assessment of burnout in the financial sector*. https://is.vsfs.cz/th/cewee/231020_Thesis.pdf
- Britto, D. G. C., Pinotti, P., & Sampaio, B. (2022). The Effect of Job Loss and Unemployment Insurance on Crime in Brazil. *Econometrica*, 90(4), 1393-1423. <https://doi.org/10.3982/ECTA18984>
- Bryce, C., Povey, R., Oliver, M., & Cooke, R. (2024). Effective interventions to reduce burnout in social workers: A systematic review. *The British Journal of Social Work*, 54(8), 3794-3819. <https://academic.oup.com/bjsw/article-abstract/54/8/3794/7713443>
- Cabezas, G., Rodríguez, M., Sierra, J., Flórez, M., Cabezas, G., Rodríguez Barrero, M. S., Sierra Durán, J. I., & Flórez Guzmán, M. H. (2024). Incidencia de factores sociales y económicos en la criminalidad en Guayaquil, Ecuador. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 16(2), 10-23. <https://doi.org/10.22335/rlct.v16i2.1959>
- Calitz, K. (2022). Burnout in the workplace. *Obiter*, 43(2), 320-348. https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/ejc-obiter_v43_n2_a7
- Davies, J., & Malik, H. (2024). *The organization of crime and harm in the construction industry*. Taylor & Francis. <https://books.google.es/s?hl=es&lr=&id=BO74EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1995&dq=Work+stres+s+companies+threatened+by+crime&ots=xccv8sNUJIR&sig=eUZ8xhuRQUA4SE4LerhwiEX6Pk>
- Delladio, S & Caputo, A. (25-28 de junio de 2024). *Acto de equilibrio: Investigación del papel del agotamiento en el emprendimiento*. (Discurso principal). Actas de la 24ª Conferencia Anual de EURAM. Bath, Reino Unido. <https://iris.unitn.it/handle/11572/433712>
- Dong, B., Chernov, S., & Akpınar, K. O. (2024). Legal aspects of corporate systems for preventing cybercrime among personnel. *Crime, Law and Social Change*, 81(1), 75-96. <https://doi.org/10.1007/s10611-023-10108-8>

- France, S., Zakrizevska-Belogrudova, M., & Rutka, L. (2024). Personality Traits Correlation with Professional Burnout of Employees from the Advertising Industry. *Economics and Culture*, 21(1), 195-206. <https://doi.org/10.2478/jec-2024-0015>
- Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business horizons*, 65(2), 183-192. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681321000392>
- Hadžibajramović, E., Schaufeli, W., & De Witte, H. (2024). The ultra-short version of the Burnout Assessment Tool (BAT4)—development, validation, and measurement invariance across countries, age and gender. *Plos one*, 19(2), e0297843. <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0297843>
- Khanna, G., Medina, C., Nyshadham, A., Tamayo, J., & Torres, N. (2023a). Formal Employment and Organised Crime: Regression Discontinuity Evidence from Colombia. *The Economic Journal*, 133(654), 2427-2448. <https://academic.oup.com/ej/article-abstract/133/654/2427/7104056>
- Khanna, G., Nyshadham, A., Ramos-Menchelli, D., Tamayo, J. A., & Tiew, A. (2023b). *Spatial mobility, economic opportunity, and crime*. Harvard Business School. https://www.academia.edu/download/85435705/f85d25_b7bdc3bbc6a549afa3b6d5b814bc8237.pdf
- Kim, B., Jeon, N., Sohn, H., Lee, N., & Kim, M. (2024). The impact of corporate social responsibility on employee burnout: The crucial role of work overload. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(5), 4345-4360. <https://doi.org/10.1002/csr.2802>
- Pavuluri, S., Sangal, R., Sather, J., & Taylor, R. A. (2024). Balancing act: The complex role of artificial intelligence in addressing burnout and healthcare workforce dynamics. *BMJ Health & Care Informatics*, 31(1), e101120. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11344516/>
- Siahaan, M., Suharman, H., Fitrianti, T., & Umar, H. (2024). When internal organizational factors improve detecting corruption in state-owned companies. *Journal of Financial Crime*, 31(2), 376-407. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JFC-11-2022-0292/full/html>