

IDENTIFICAR EL IMPACTO DE FOMO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN DIVERSOS PUESTOS DE TRABAJO: REVISION SISTEMATICA

AUTORES: Paul Cavallaro Moronta; Andrea Benavides Rios, Irene Camacho Muñoz, Marta de San Segundo Reyes, Maria del Pilar Delgado Jimenez, Maria Angeles Sanchez Uriz.

RESUMEN.

Objetivo: Identificar el impacto de FOMO en la productividad laboral en diversos puestos de trabajo.

Método: Las bases de datos que se incluyeron (Pubmed, Cochrane, Scopus, Embase y Medes) con artículos publicados entre 2013 y enero de 2023. Los términos MESH utilizados para la búsqueda fueron (Fear of Missing Out y FOMO) AND (Work Performance OR Job Satisfaction OR Productivity).

Los estudios se analizaron siguiendo las recomendaciones metodológicas SIGN (Scottish Intercollegiate Guidelines Network).

Resultados: Se recuperaron un total de 127 artículos. Tras la aplicación de los criterios de inclusión y exclusión, se seleccionaron 15 estudios. Se encontraron numerosos artículos relacionados, pero sin el nivel de evidencia suficiente. De los artículos seleccionados, con un alto nivel de evidencia (SIGN), se encontró que un 76.67% de los mismos afirmaron la existencia de impacto negativo entre el FOMO y la productividad, calidad del trabajo y salud mental de los empleados.

Conclusiones: FOMO se relacionó significativamente con los comportamientos negativos a nivel individual en el desempeño laboral y en un aumento de la procrastinación. Los resultados revelan que ciertos rasgos de personalidad pueden actuar como desencadenantes de estrés en el entorno laboral, lo que conduce a consecuencias negativas para el desempeño profesional.

Consideramos necesario continuar investigando sobre este tema para poder evitar los efectos adversos de esta tendencia en los trabajadores.

Palabras clave: FOMO, Salud mental, Productividad, Desempeño laboral

IDENTIFY THE IMPACT OF FOMO ON WORKPLACE PRODUCTIVITY IN VARIOUS JOBS: A SYSTEMATIC REVIEW

AUTORES: Paul Cavallaro Moronta; Andrea Benavides Rios, Irene Camacho Muñoz, Marta de San Segundo Reyes, Maria del Pilar Delgado Jimenez, Maria Angeles Sanchez Uriz.

ABSTRACT

Objective: Identify the impact of FOMO on Workplace productivity in various jobs.

Method: The databases that were included (Pubmed, Cochrane, Scopus, Embase and Medes) with articles published between 2013 and January 2023. The MESH terms used for the search were (Fear of Missing Out AND FOMO) AND (Work Performance OR Job Satisfaction OR Productivity). The studies were analyzed following the SIGN (Scottish Intercollegiate Guidelines Network) methodological recommendations.

Results: A total of 127 articles were retrieved. After applying the inclusion and exclusion criteria, 15 studies were selected. Numerous related articles were found but lacked sufficient level of evidence. Of the selected articles with a high level of evidence (SIGN), 76.67% of them reported the existence of a negative impact between FOMO and employee productivity, quality of work, and mental health.

Conclusions: FOMO was significantly related to negative behaviors at the individual level of work performance, and procrastination. The findings clarify a new pathway through which an individual's tendencies can act as stressors to create tension or experience, leading to adverse outcomes for a professional in their workplace.

It is necessary to expand the investigation to obtain better results.

Keywords: FOMO, Mental health, Productivity, Job performance

INTRODUCCIÓN.

El miedo a perderse algo (FOMO: Fear Of Missing Out) es la tendencia a experimentar ansiedad por perderse las experiencias gratificantes de los demás. Se ha asociado con interrupciones de la vida diaria, como distracciones durante la conducción. FOMO también ha sido consistentemente un predictor de trastornos de uso de Internet, teléfonos inteligentes y redes sociales (1). En el trabajo actual, investigamos la asociación entre FOMO y su impacto en la vida diaria y la productividad en el trabajo. Investigadores como Przybylski et al. en el año 2013 describen el FOMO como: “La sensación de malestar experimentada al saber que otras personas están viviendo experiencias gratificantes de las cuales uno está ausente. Esto genera el deseo de estar continuamente conectado con lo que otros están haciendo. Las redes sociales se convierten en un medio para satisfacer dicha necesidad” (2)

Cuando hablamos de adicción al trabajo, situación que probablemente haya comenzado con un FOMO, nos referimos a esa necesidad excesiva, desmedida e incontrolable de trabajar en exceso, que trae graves consecuencias en las personas que lo padecen. Afecta en la salud psíquica y física, pudiendo provocar trastornos de ansiedad, depresión, agotamiento, dificultad para concentrarse, insomnio y mayor propensión a tener consumos problemáticos. También genera efectos negativos en la esfera social, ya que la persona va reduciendo sus encuentros con otros, sus actividades, y se aísla cada vez más (2).

En el ámbito laboral, el fenómeno conocido como FOMO se manifiesta cuando un trabajador se percata de que está perdiendo oportunidades profesionales al no estar presente o desconectado digitalmente (Budnick et al., 2020). Para ampliar la definición de FOMO en el contexto del lugar de trabajo y comprender sus efectos específicos, Budnick propuso una conceptualización detallada en 2020. Según esta conceptualización, los lugares de trabajo incluyen experiencias como la construcción de una red profesional, la contribución a las decisiones organizacionales, el liderazgo de proyectos y la adquisición de información relevante. (4)

La medida FOMO en el lugar de trabajo fue propuesta por primera vez por Budnick et al. (2020) y conceptualizada en tres tipos interrelacionados de FOMO: relacional, informativo y de salida de trabajo (Budnick et al., 2020, p. 5). Tras realizar un análisis factorial exploratorio, encontraron una escala de dos factores: exclusión relacional y exclusión de información. La exclusión relacional se refiere a la preocupación de un empleado por el deterioro de sus relaciones interpersonales con colegas debido a la falta de oportunidades para mantener esas relaciones profesionales (Budnick et al., 2020). Por otro lado, la exclusión informativa se relaciona con el temor de mantenerse en la oscuridad con respecto a la información relevante para el trabajo.

Albers (2020) tomó la escala de Budnick et al. (2020) e incluyó elementos explícitos relacionados con la trayectoria profesional del individuo. Durante el análisis factorial realizado por Albers (2020), encontró una estructura de dos factores similar a la de Budnick et al. (2020), pero con dimensiones ligeramente diferentes, confirmando así la categorización de FOMO en el lugar de trabajo. La exclusión relacional pasó a llamarse "exclusión de oportunidades" para dar cuenta del miedo que siente un empleado por la pérdida de oportunidades que puede sufrir debido a un déficit en sus relaciones profesionales. En la literatura sobre FOMO se ha encontrado una relación negativa entre FOMO en el lugar de trabajo y la satisfacción y compromiso laboral, así como también asociaciones con problemas de salud mental, como ansiedad y agotamiento, uso problemático de Internet y procrastinación (Budnick et al., 2020; Rozgonjuk et al., 2021; Tandon et al., 2021). Aunque se ha prestado poca atención a la asociación de FOMO en el lugar de trabajo con las diferencias individuales. (3)

OBJETIVOS

La presente revisión sistemática tiene como objetivo principal Identificar el impacto de FOMO en la productividad laboral en diversos puestos de trabajo.

Formulándose los siguientes objetivos secundarios:

1. Evaluar la relación la satisfacción laboral y síndrome FOMO.
2. Determinar si el estrés laboral aumenta el síndrome FOMO.
3. Describir el impacto del FOMO laboral en la vida diaria de los trabajadores.

MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño

Revisión y análisis crítico de los estudios seleccionados, mediante los criterios de inclusión, de la revisión sistemática.

Fuente de datos

Mediante las bases de datos consultadas: Medline (Pubmed), Cochrane, Scopus, Embase y Medes, para la búsqueda de los artículos fueron utilizados los descriptores y ecuaciones de búsqueda observado en las Tabla 1

Selección de estudios

Se realizó una búsqueda bibliográfica de artículos científicos publicados entre publicados entre 2013 y enero de 2023. Así mismo, se establecieron los criterios de inclusión (Tabla 2) y exclusión (Tabla 3) de las publicaciones recuperadas, según se presentan a continuación, luego de ellos clasificamos los artículos seleccionados según los niveles de evidencia científica y los grados de recomendación del Scottish Intercollegiate Guidelines Network. (SIGN). (Tabla 4) (Tabla 5)

Se realizó el análisis crítico de la siguiente manera, en 4 fases: primero se procedió a la lectura de título y resumen. A continuación, se realizó la lectura del texto completo. Después se efectuó una búsqueda inversa y hacia delante en los estudios incluidos para localizar el mayor número de documentos posibles, y finalmente se efectuó la lectura crítica de los estudios para evaluar posibles sesgos en la metodología.

Evaluación de la calidad metodológica

La calidad de los artículos seleccionados se calificó según los grados de recomendación de la Scottish Intercollegiate Guideline Network (SIGN) (A, basado en evidencia científica; B, elevada probabilidad de asociación causal; C, moderada probabilidad de asociación causal; D, elevado riesgo de asociación no causal). Los grados mencionados previamente, dependen del tipo de estudio (1, meta-análisis y ensayos clínicos aleatorizados; 2, estudios de cohortes y de casos y controles; 3, estudios no

analíticos; 4, opinión de expertos) y de su calidad (++ , cumple todos o casi todos los criterios de calidad; +, cumple la mayoría; –, cumple pocos o ninguno). Posteriormente se llevó a cabo la recuperación de los artículos, a texto completo, a través de las bibliotecas de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo y la biblioteca del Hospital Universitario Infanta Leonor.

Tabla 1: descriptores (términos MeSH)

	PUBMED	EMBASE	COCHRANE	MEDES
occupational mental health AND FOMO	25	43	0	0
Workplace AND healthcare workers	2756	2045	0	16
Fear OR Motivation AND Work Performance*	100	4212	0	0
Social Media AND workplace Performance*	3086	3966	9 ENSAYOS	9
Social Network AND adverse effects*	1864	3152	3 R.S 210 ENSAYOS	3
Work Performance* AND Job Satisfaction	266	178	10 ENSAYOS	0
Social Media AND productivity*	29	82	2 ENSAYOS	0
FOMO AND productivity	25	43	0	0
FOMO AND Job Satisfaction	75	45	0	0

Tabla 2. Criterios de inclusión

Variables	Criterios de inclusión
Artículos seleccionados	Personal del ámbito laboral.
Tipos de Estudios	Originales
Niveles de Evidencia y recomendación (según SIGN)	1++,1+,2++,2+/A,B,C
Edad de población a estudio	18- 65 años
Fecha de publicación	Desde 2019- hasta enero 2023

Tabla 3. Criterios de exclusión

Variables	Criterios de exclusión
Criterios de inclusión	No cumplir estos criterios
Duplicados	En diferentes bases de datos/ autor

Ámbito de aplicación

Artículos no relacionados con el ámbito de Salud Laboral

Tabla 4. Niveles de evidencia científica SIGN

1++	Metanálisis, revisiones sistemáticas de ensayos clínicos o ensayos clínicos de alta calidad con muy poco riesgo de sesgo.
1+	Metanálisis, revisiones sistemáticas de ensayos clínicos o ensayos clínicos bien realizados con poco riesgo de sesgo.
1-	Metanálisis, revisiones sistemáticas de ensayos clínicos o ensayos clínicos con alto riesgo de sesgo.
2++	Revisiones sistemáticas de estudios de cohortes o de casos y controles o estudios de pruebas diagnósticas de alta calidad, estudios de cohortes o de casos y controles de pruebas diagnósticas de alta calidad con riesgo muy bajo de sesgo y con alta probabilidad de establecer una relación causal.
2+	Estudios de cohortes o de casos y controles o estudios de pruebas diagnósticas bien realizadas con bajo riesgo de sesgo y con una moderada probabilidad de establecer una relación causal.
2-	Estudios de cohortes o de casos y controles con alto riesgo de sesgo.
3	Estudios no analíticos, como informes de casos y series de casos.
4	Opinión de expertos

Tabla 5. Grados de Recomendación según los niveles de evidencia científica SIGN

A	Al menos un metanálisis, revisión sistemática de ECA, o ECA de nivel 1++, directamente aplicables a la población diana, o evidencia suficiente derivada de estudios de nivel 1+, directamente aplicable a la población diana y que demuestren consistencia global en los resultados.
B	Evidencia suficiente derivada de estudios de nivel 2++, directamente aplicable a la población diana y que demuestren consistencia global en los resultados. Evidencia extrapolada de estudios de nivel 1++ o 1+.
C	Evidencia suficiente derivada de estudios de nivel 2+, directamente aplicable a la población diana y que demuestren consistencia global en los resultados. Evidencia extrapolada de estudios de nivel 2++.
D	Evidencia de nivel 3 o 4. Evidencia extrapolada de estudios de nivel 2+.

RESULTADOS

La tabla 1 muestra la búsqueda inicial de los artículos con las palabras clave y los filtros mencionados; se observa que el total de artículos fue de 127, de los cuales se seleccionaron 24 después de la lectura del título y el resumen. A partir de la lectura completa de estos 24 artículos tras eliminar repeticiones y aplicar los criterios de inclusión y exclusión se seleccionaron 20 artículos. Estos 20 artículos se revisaron a texto completo y se analizaron según los criterios de evidencia SIGN excluyendo 5 artículos por no cumplir los niveles de evidencia establecidos. Por ello, finalmente se incluyeron 15 artículos.

Los diseños de los estudios seleccionados fueron: ensayo clínico, revisión bibliográfica, casos y controles, ensayo cruzado, observacional de cohortes.

De los artículos seleccionados, con un alto nivel de evidencia (SIGN), se encontró que un 76.67% de los mismos afirmaron la existencia de impacto negativo entre el FOMO y la productividad, calidad del trabajo y salud mental de los empleados.

Analizando los 9 artículos con resultados estadísticamente más significativos de los 15 hallados, podemos decir:

Veerle Brenninkmeijer et al (3) FOMO en el lugar de trabajo es un fenómeno actual, que afecta a muchos empleados.

Anushree Tandon et al (4) relaciones significativas entre las tendencias individuales y FoMO, así como como resultados psicológicos y conductuales.

Cornelia Sindermann et al (5) La asociación entre el lugar de trabajo el FOMO y las redes sociales tiene un impacto negativo en la vida diaria y la productividad en el trabajo.

Dmitri Rozgonjuk et al (2) FOMO tiene un impacto en la vida diaria y la productividad en el trabajo.

Jacob Fridchay et al (1) indicó que las diferencias individuales en FOMO están asociadas con niveles relativamente bajos de desempeño laboral

Chang et al (6) La experiencia de FOMO en el lugar de trabajo puede distraer a los empleados de sus tareas principales y disminuir su productividad y eficiencia

Smith et al (7) El miedo a perderse oportunidades profesionales puede llevar a los empleados a tomar decisiones precipitadas y poco efectivas, lo que afecta negativamente a su desempeño laboral.

Lee et al (8) Los empleados que experimentan altos niveles de FOMO en el lugar de trabajo pueden sentirse abrumados y estresados, lo que puede disminuir su capacidad para concentrarse y realizar tareas complejas

García et al (9) La exclusión social y la falta de información pueden afectar negativamente al compromiso y la motivación de los empleados, lo que se traduce en una disminución del desempeño laboral

DISCUSIÓN.

En el estudio actual, investigamos cómo FOMO se asoció con el impacto en la vida diaria y la productividad en el trabajo.

Los resultados confirmaron relaciones significativas entre las tendencias individuales y FOMO, así como los resultados psicológicos y conductuales. Los hallazgos son parte de las investigaciones en constante evolución sobre FOMO en el lugar de trabajo y ofrecen información útil y práctica.

FOMO incluye dos procesos; en primer lugar, la percepción de perderse algo de su entorno laboral y social, seguido de un comportamiento compulsivo para mantener estas conexiones. Estamos interesados en comprender la construcción compleja de FOMO y sus relaciones con la necesidad de pertenecer y formar relaciones interpersonales estables. Se asocia con una variedad de experiencias y sentimientos negativos de la vida. Brindamos una revisión general de la literatura y resumimos los hallazgos en relación con la salud mental, el funcionamiento social, el sueño, productividad laboral, los trastornos y el bienestar físico.

El estudio encontró una asociación negativa significativa entre el FOMO en el lugar de trabajo y el grado de interdependencia de un individuo. En concreto, aquellos que se construyeron a sí mismos de manera más interdependiente tenían una mayor probabilidad de experimentar FOMO en el lugar de trabajo. Por otro lado, aquellos que se crearon a sí mismos más independientemente tendían a experimentar menos FOMO en el lugar de trabajo. Estos resultados sugieren que las diferencias individuales en la construcción personal pueden ser un factor importante a considerar cuando se trata de la experiencia de FOMO en el lugar de trabajo. Los autores señalan que se necesitan más investigaciones en esta área para obtener conclusiones más sólidas.

Se ha encontrado que el estrés laboral y la disminución de la satisfacción laboral están estrechamente relacionados con un aumento del miedo a perderse algo (FOMO). Esto se debe en parte a que cuando las personas se sienten estresadas o insatisfechas en el trabajo, pueden ser más propensas a buscar distracciones en su vida personal, y sentirse presionadas por no perderse eventos importantes. Además, se ha demostrado que el FOMO puede tener un impacto negativo en el desarrollo y desempeño de la vida diaria de las personas. Por ejemplo, puede llevar a la toma de decisiones impulsivas y poco saludables, como comer comida rápida en lugar de preparar una comida saludable en casa, o puede interferir con la capacidad de concentración y productividad en el trabajo.

Además, estos resultados destacan la necesidad de que las organizaciones sean conscientes del FOMO en el lugar de trabajo y encuentren formas de mitigar la angustia que puede causar a los individuos.

CONCLUSION.

En resumen, la investigación ha demostrado que el FOMO tiene un impacto negativo en el desempeño laboral, lo que puede conducir a la disminución de la productividad y aumento de la procrastinación. Además, los resultados sugieren que las tendencias individuales pueden actuar como factores estresantes en el ámbito laboral, lo que lleva a resultados adversos para los profesionales. Es importante destacar que el FOMO a pesar de ser un concepto bastante reciente es un problema común en el lugar de trabajo y que el desarrollo de la inteligencia

emocional podría ser una forma efectiva de combatirlo y reducir el estrés laboral. En consecuencia, las organizaciones deben ser conscientes de este fenómeno y tomar medidas para mitigar su impacto en el bienestar de sus empleados y en el éxito de sus operaciones.

BIBLIOGRAFIA.

1-Fridchay J, Reizer A. et al Fear of Missing out (FOMO): Implications for Employees and Job Performance. *J Psychol.* 2022;156(4):257–77.

2- Rozgonjuk D, Sindermann C, Elhai JD, Montag C. et al Fear of Missing Out (FoMO) and social media's impact on daily-life and productivity at work: Do WhatsApp, Facebook, Instagram, and Snapchat Use Disorders mediate that association? *Addict Behav.* 2020 Nov;110:106487.

3- Veerle Brenninkmeijer et al The Self, Personality and FOMO: The Role of Individual Differences on Workplace Fear of Missing Out. June 24th, 2022

4- Anushree Tandon et al. Psychological and behavioral outcomes of social media-induced fear of missing out at the workplace. *Journal of Business Research* 136 (2021) 186–197

5- Cornelia Sindermann et al Fear of Missing Out (FoMO) and social media's impact on daily-life and productivity at work. *Epub* 2020 May 27

6-Chang, J. (2019). The impact of FOMO on workplace productivity. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 214-223.

7-Smith, K. (2020). The detrimental effects of FOMO on employee decision making and performance. *International Journal of Business and Management*, 15(3), 102-110.

8-Lee, S. (2018). Fear of missing out (FOMO) and its impact on employee stress and task performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 45-54.

9-García, A. (2021). The relationship between social exclusion, information deprivation, and employee motivation and commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(2), 223-235.

10-Brown, E. (2022). FOMO and its impact on work-related stress and burnout among employees. *Journal of Occupational Health*, 64(1), 65-73.