

Síndrome de Burnout en el Personal Gerencial, de las Pequeñas Empresas en la Región de Delicias, del Estado de Chihuahua, México

Elia Angélica Molina Lara¹

amlara@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9323-7597>

Universidad Autónoma de Chihuahua
México

Marisol Priscila Palafox Bolivar

mpalafox@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0003-1922-3792>

Universidad Autónoma de Chihuahua
México

Isela Adriana Valles Alarcón

ivalles@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9138-748X>

Universidad Autónoma de Chihuahua
México

Hermila Mata Carrasco

hmata@uach.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8101-0897>

Universidad Autónoma de Chihuahua
México

RESUMEN

La presencia del síndrome de burnout, afecta a trabajadores del sector salud y educativo principalmente, pero también puede afectar a los empresarios y gerentes de las empresas, quienes son los que dirigen y toman las decisiones de negocios. Por ello se evaluó la presencia del síndrome de burnout en el personal gerencial de las PYMES de la región Delicias del estado de Chihuahua. El enfoque fue cuantitativo. De tipo aplicada. El diseño fue no experimental, transeccional correlacional. El modo fue de campo con apoyo bibliográfico. El trabajo de investigación se realizó en la región de Delicias, entre los meses de noviembre 2021 y febrero 2022, la población de interés estuvo compuesta por empresas de 1 hasta 50 trabajadores, lo que representaban 12,596 empresas, la muestra fue con sujetos voluntarios. Los resultados obtenidos fueron que 158 personas resultaron con nivel bajo de burnout, 57 con nivel medio y 19 con nivel alto.

Palabras clave: estrés; empresarios.; salud laboral

¹ Autor principal

Correspondencia: amlara@uach.mx

Burnout Syndrome in Management Personnel in Small Businesses in the Delicias Region, Chihuahua State, Mexico

ABSTRACT

The presence of burnout syndrome mainly affects workers in the health and educational sectors, but it can also affect entrepreneurs and company managers, who are the ones who direct and make business decisions. For this reason, the presence of burnout syndrome was evaluated in the management staff of SMEs in the Delicias region of the state of Chihuahua. The approach was quantitative. Applied type. The design was non-experimental, correlational transectional. The mode was field with bibliographic support. The research work was carry out in the Delicias region, between the months of November 2021 and February 2022, the population of interest was made up of companies with 1 to 50 workers, which represented 12,596 companies, the sample was with volunteer subjects. The results obtained were that 158 people had a low level of burnout, 57 with a medium level and 19 with a high level.

Keywords: stress.; entrepreneurs; occupational health

*Artículo recibido 18 noviembre 2023
Aceptado para publicación: 30 diciembre 2023*

INTRODUCCIÓN

Desde hace dos décadas las organizaciones internacionales y nacionales han insistido en dar a conocer los efectos del estrés en la población trabajadora, en los últimos años se han incrementado los recursos del sector salud utilizados para tratar las enfermedades que surgen a consecuencia de los efectos de este. A raíz de las investigaciones de los Doctores Maslach y Johnson, realizadas desde 1977 a la fecha, acerca de los efectos del síndrome de burnout o síndrome del quemado en trabajadores de los sectores de salud y asistenciales, los organismos que agrupan a los empresarios comenzaron a analizar las consecuencias de la presencia de este síndrome en los trabajadores de las empresas de otros giros o actividades.

En el caso de esta investigación el objetivo fue identificar el nivel de Síndrome de burnout del personal gerencial, de las pequeñas empresas (PYMES) en la región de Delicias, del estado de Chihuahua, México. Estas, constituyen el 97% del total de las empresas en el país y se estima que generan el 79% de los empleos y que sus ingresos representan el 23% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional, aunado a ello se eligió esta región por ser una zona metropolitana cuyo PIB regional ha alcanzado la cifra de 40 mil 446 millones de pesos, ocupando el cuarto lugar a nivel estatal. Los municipios seleccionados fueron Delicias, Camargo, Saucillo, Rosales, Julimes y Meoqui por el número de PYMES (INEGI, 2022). Esta investigación se llevó a cabo durante los meses de noviembre de 2021 a febrero de 2022 en propietarios, gerentes y mandos medios de las empresas del sector privado, en los municipios antes mencionados, que tenían menos de 50 empleados. La población de interés con la que se trabajó estuvo compuesta por empresas micro, pequeñas y medianas, ubicadas en la Región Delicias, estimándose en 12,596 PYMES, de las cuales se tomó una muestra con sujetos voluntarios de 252 empresarios. La investigación fue con enfoque cuantitativo, de tipo aplicada. El diseño de la investigación fue no experimental. El diseño fue no experimental transeccional correlacional. El modo fue de campo con apoyo bibliográfico. El tipo de muestreo fue no probabilístico, con sujetos voluntarios. El resultado al identificar el nivel de síndrome de burnout que manifestó el personal gerencial de las empresas PYMES de Delicias, Camargo, Meoqui, Saucillo y Rosales, fue que, del total de los sujetos, 158 personas resultaron con nivel bajo del síndrome representando el 68% del total, 57 con nivel medio y 19 con nivel alto.

El trabajo como actividad racional y sistemática es una característica enteramente de los seres humanos, quienes tienen la capacidad de transformar y recibir una remuneración por este hecho; es el único ser que tiene la posibilidad de lograr su libertad a través de su trabajo y a la vez desear emanciparse de este. Sin embargo, las características del capitalismo, desde la globalización de las operaciones, la especialización de las labores y la división del trabajo, que buscan, ante todo, el aumento de la productividad y por lo tanto el aumento en las ganancias, han alcanzado, al mismo tiempo, características de deshumanización del trabajador, convirtiéndolo en una máquina productiva (Rieznik, 2001). Estas exigencias laborales pueden provocar deterioro en el cuerpo y la mente de los trabajadores. Este hecho no es ajeno a la Organización Mundial de la Salud (OMS) quien reconoce que, la mayoría de las personas pasan un cuarto de su vida adulta en el trabajo, por lo que el impacto de la mala salud mental en la fuerza laboral es significativo y tangible. En su preocupación constante por la salud de los trabajadores de todas partes del mundo ha publicado, en diferentes ocasiones, las conclusiones de sus estudios: el trabajo es beneficioso para la salud mental, pero un ambiente laboral negativo puede afectar física y psíquicamente al trabajador. Dos de estas afectaciones son la depresión y la ansiedad que repercuten en la calidad de vida del trabajador y de los que lo rodean y a la vez, se ha estimado que cuestan anualmente a la economía mundial 1 billón de dólares americanos en pérdida de productividad. Por lo cual la OMS recomienda a las organizaciones aplicar algunas medidas eficaces para promover la salud mental en el lugar de trabajo y aumentar con ello la productividad. Esto a raíz de que estima que por cada dólar invertido en la extensión del tratamiento de los trastornos mentales frecuentes se obtiene un rendimiento de cuatro dólares en mejora de la salud y la productividad (OMS, 2019).

Dentro de la jornada laboral es inevitable la convivencia con los demás, de modo que algunas actitudes en el trato diario con compañeros de trabajo o con los superiores llegan a provocar roces entre ellos. Cuando los trabajadores, interactúan constantemente con clientes, proveedores, y compañeros de trabajo, están expuestos constantemente al cansancio, mal genio, actitudes desconsideradas, mal trato, escasez de recursos, cambios en los deseos de los clientes y demás situaciones, que se vuelven parte de la cotidianidad y que poco a poco van afectando la salud del trabajador. Esto puede ser imperceptible por el contacto diario y puede pasar desapercibido, aun para el trabajador afectado. Esta situación de estrés continuo puede desembocar en un grado de estrés conocido como grave, que, a su vez puede

terminar convirtiéndose en síndrome de burnout (Maslach, Jackson, y Leiter, 1997). Los administradores, gerentes o propietarios de las empresas (personal gerencial), no están exentos de esta situación, la diferencia con los otros empleados, puede ser, que, en algunas entidades, ellos son irremplazables o difíciles de sustituir, por lo que la dirección de la empresa puede estar en riesgo, a causa de la salud deteriorada de la cabeza de la organización (Cámara de Diputados LFT, 2021).

En México existen varias legislaciones que regulan el trabajo y otorgan seguridad al trabajador, todas ellas se fundamentan en el Art 123 Este artículo es el fundamento de la LFT que amplía lo establecido en la Constitución y, al igual que esta, es de aplicación obligatoria en todo el país constitucional, (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

En el año 2017, la revista FORBES México publicó en uno de sus artículos, que el país tuvo el primer lugar en estrés laboral durante ese año, uno de los efectos del estrés recurrente y no enfrentado de la forma correcta es el desgaste emocional, también conocido por su nombre en inglés como burnout. Sus manifestaciones son cansancio, dolores musculares, estomacales, irritación, cambios en presión arterial de los trabajadores provocando, en algunas ocasiones, ausentismo laboral. El tratamiento médico de estas enfermedades ocasiona costos en las familias, las empresas y en el sector salud, además de ausentismo laboral o presentismo laboral. Las estadísticas mostradas en este artículo permiten conocer que el burnout tiene un impacto en la economía de las naciones investigadas (FORBES, 2017).

La tendencia en administración de recursos humanos ha ido más allá de administrar al recurso humano, adoptando una actitud que debe ser holística y que contemple todos los aspectos del medio ambiente en que funcionan las organizaciones. Algunas circunstancias consideradas adversas, como accidentes, violencia, maltrato, deficiencias en las instalaciones o en el equipo, dentro del trabajo, pero no se deben excluir situaciones personales como el divorcio, abandono, escasez, deudas, pleitos y demás que al afectar el entorno familiar y social pueden provocar malestar y finalmente daño en las emociones de los trabajadores, afectando su desempeño laboral y su calidad de vida familiar y social. Diversas investigaciones han documentado que este síndrome afecta con mayor frecuencia a los trabajadores que día a día están en contacto directo con las personas a las que se les otorga un trato más humano, es decir las que necesitan una actitud de servicio con mayor entrega e implicación como trabajadores del sector salud, educación y protección a la ciudadanía. La manifestación de este síndrome afecta a la persona

que lo padece y a los que lo rodean. El síndrome de burnout es un trastorno adaptativo, crónico, asociado con el inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo que altera la calidad de vida de la persona que lo padece y produce un efecto negativo en la calidad de la prestación de los servicios médicos asistenciales (Gutiérrez, 2006). La OMS reconoció el burnout, como una enfermedad, y la incluyó en su lista de enfermedades crónicas, luego de décadas de estudio, pero su diagnóstico entrará en vigor a partir del año 2022 (FORBES México, 2019).

Por todo lo anterior el reconocimiento y detección de los indicadores de burnout o desgaste emocional o síndrome de desgaste profesional en los trabajadores, debería impulsar a buscar o procurar, dentro de los recursos de cada empresa, el restablecimiento o la rehabilitación de aquellos trabajadores que serán detectados por el procedimiento de análisis que iniciara en septiembre del 2019. Logrando un ambiente laboral más adecuado y que favorezca el aumento de la productividad.

La presencia de este síndrome puede provocar afectaciones económicas en la vida del trabajador que lo padece y también en la organización en la que se desempeña. Algunos estudios estiman las consecuencias económicas generadas por este síndrome. Investigaciones realizadas en la presente década demostraron que las pérdidas de productividad, causadas por trabajadores que padecen estrés crónico y síndrome de burnout, representaron un costo de \$16,000 millones de pesos anuales y la OIT ha afirmado que el estrés laboral significa una reducción de entre 0.5 y 3.5% del PIB de cada país. Al mismo tiempo una estadística proporcionada por Wellness Council México, acerca de las causas más comunes por las que un trabajador puede llegar a ausentarse de su trabajo se muestran en la **Tabla 1**, la depresión, los ataques de pánico, el estrés postraumático y los ataques de ansiedad, están relacionados, en este caso, a las actividades desarrolladas por el trabajador (Hernández, 2019).

Tabla 1. Estimación de días perdidos y sus principales causas

Causa	Estimación de días perdidos
Depresión	25 días al año
Ataques de pánico	20 días al año
Estrés postraumático	14 días al año
Ataques de ansiedad	20 días al año

Nota. Tabla de elaboración propia, con información de la OIT.

Para la OIT, las consecuencias de algunas enfermedades laborales relacionadas con la actividad laboral, en los países estudiados, se muestran en la **Tabla 2** (OIT, 2000).

Tabla 2.

Pronósticos de las consecuencias de trastornos relacionados con la salud mental de los trabajadores

País	Enfermedad	Pronóstico de las consecuencias
Estados Unidos	Tratamiento de la depresión	Costos estimados entre 30.000 y 44.000 millones de dólares al año
Estados Unidos	Prevalencia de depresión clínica	Pérdida de aproximadamente 200 millones de días de trabajo anuales
Finlandia	Estrés	Más del 50% de los trabajadores sufre algún tipo de síntomas relacionados con el estrés, tales como ansiedad, 7% de los trabajadores padece un cansancio severo
Alemania	Trastornos depresivos	Los trastornos depresivos son responsables de casi el 7% de las jubilaciones prematuras y la producción perdida por el absentismo atribuible a trastornos de la salud mental se estima en más de 5.000 millones de marcos anuales
Reino Unido	Problemas de salud mental	Casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental. uno de cada 20 británicos en edad de trabajar está padeciendo una depresión importante;
Polonia	Trastornos depresivos	Un número creciente de personas que están recibiendo asistencia sanitaria mental, especialmente individuos aquejados por trastornos depresivos

Nota. Tabla de elaboración propia con información de la OIT (2020).

Se reconoce que individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso. Las normas y legislaciones mexicanas reconocen la violencia y el acoso en el ámbito laboral; los lugares en los que se debe remunerar a un trabajador, los periodos en que se realicen recesos en el trabajo para descansar o comer, o para hacer uso de las instalaciones sanitarias, de lavado o de cambio de indumentaria; también hacen referencia sobre los viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades sociales

de índole profesional; comunicaciones relacionadas con el trabajo, lugares de alojamiento proporcionados por el empleador; y los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo. Todo esto con el fin de proteger su vida y su salud, así como su permanencia dentro de la empresa. Los directivos y empleados de cualquier nivel suelen comprometer su vida con la entidad en la que laboran, esta se convierte en el contexto de sus satisfacciones, realizaciones y necesidades sociales, y también en una fuente importante por su contribución al estrés y enfermedades físicas y mentales. Esto se dio a conocer por la revista FORBES México en el año 2017, quien publicó que México tuvo el primer lugar en estrés laboral, superando a China que tiene el 73% y a Estados Unidos con el 59%, de acuerdo con cifras de la OMS. Este estudio descubrió que el estrés forma parte del trabajo diario de los trabajadores mexicanos ya que el 75% declaró padecer síndrome de burnout o fatiga por estrés laboral (FORBES, 2017).

En la **Tabla 3**, se muestra la clasificación de las empresas por el número de trabajadores, con la finalidad de conocer el número de microempresas, pequeñas, medianas y grandes establecidas en cada municipio. Se considera como microempresas a las que cuentan con 0 a 5 trabajadores y como pequeñas y medianas aquellas que cuentan con 6 a 50 trabajadores, las empresas micro incluyen desde puestos fijos, a los que les han quitado las ruedas hasta locales comerciales establecidos permanentemente (INEGI, 2021).

Tabla 3.
Cantidad de empresas dependiendo del número de trabajadores por municipio de la Región Delicias

Número empleados	Delicias	Camargo	Meoqui	Saucillo	Rosales	Total
0-5	6,129	2,082	1,380	768	316	10,675
6 a 10	575	140	129	64	26	934
11 a 30	458	118	77	42	14	709
31-50	97	17	13	7	3	137
51-100	49	13	8	5	2	77
101-250	21	9	6	1		37
251 y más	18	4	3	2		27
Totales	7,347	2,383	1,616	889	361	12,596

Nota. Tabla de elaboración propia con información del INEGI.

Algunas de las actividades empresariales más representativas de esta zona comercial son la agricultura, la ganadería estabulada y la industria maquiladora; el extenso territorio agrícola y ganadero de la región, depende del sistema de riego y de las precipitaciones pluviales, sabiendo que Chihuahua es un territorio

desértico, con lluvias limitadas, la falta de estas provoca escasez de agua para riego y para alimentar al ganado, estos eventos agregan un factor estresante a la vida empresarial de esta región, por su efecto en la producción y demanda de productos agrícolas, encareciéndolos y afectando la economía de todos los habitantes. Esta situación además de todos los factores mencionados anteriormente, puede provocar estrés en las personas, e ir aumentando de nivel hasta desencadenar en síndrome de burnout, todo esto sin tener plena conciencia del fenómeno. Lo que sí es posible observar, son los efectos en el comportamiento de los trabajadores, generado por el estrés laboral, con sus compañeros de trabajo y con los clientes, proveedores y demás personas con las que conviven.

Es importante señalar la definición de estrés como una reacción psicológica y física normal a situaciones positivas o negativas en la vida, como un nuevo trabajo o la muerte de un ser querido. El estrés en sí no es anormal ni malo, pero es importante conocer la forma de manejarlo correctamente. Cuando existen problemas para adaptarse a un cambio estresante y resulta difícil llevar a cabo la rutina diaria durante más que solo período breve, es posible que se haya desarrollado un trastorno de la adaptación (Mayo, 2020).

Perspectivas clínica y psicosocial del síndrome

El síndrome de burnout puede estudiarse desde dos perspectivas, la clínica y la psicosocial. La primera asume al burnout como entidad patológica que ocurre como consecuencia del estrés laboral y la psicosocial la define como un proceso con una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales, pero enfatiza la importancia que tiene el contexto de trabajo en el desarrollo del síndrome de burnout. Desde la perspectiva psicosocial, Maslach y Jackson, definen el burnout como un síndrome tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo y operativizan el constructo haciendo posible su medición mediante el MBI, que al inicio constaba de 47 reactivos y posteriormente fue acortado a 22, que es el instrumento de medición que se utiliza hasta este momento (Carlin & Garcés, 2010).

Fases del síndrome

Edelwich y Brodsky (1980), descubrieron tres frases por las que pasa todo individuo que padece burnout. Todo esto como resultado de las condiciones de trabajo, estas se muestran en la **Tabla 4** (Edelwich, 1980).

Tabla 4. Fases del síndrome de burnout

Fases del BO	Características
La primera llamada entusiasmo	Fase que se caracteriza por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción del peligro.
La segunda conocida como fase de estancamiento	Que surge tras no alcanzarse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.
La tercera denominada como fase de apatía	Que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración.

Nota. Tabla de elaboración propia con información de Edelwich y Brodsky (1980).

Maslach encontró en sus investigaciones sobre el síndrome de burnout que es una enfermedad laboral que va en aumento, considerándola una enfermedad emergente, al principio, se había pensado que afectaba solamente a aquellos profesionales de la salud que dedicaban su vida a atender a los demás, también al personal de protección a la población como son policías, inspectores, personal de seguridad, así como a los educadores. (Olivares, 2017). Otro de los hallazgos importantes de las investigaciones de los doctores Maslach y Jackson fue, que las consecuencias del burnout son potencialmente serias para los trabajadores y para las empresas, así como para los clientes proveedores y la gente que rodea a una institución. Fue en 1981 cuando los doctores publicaron los criterios de evaluación que contiene el inventario de burnout de Maslach y, a partir de este momento se adoptó como un instrumento estándar para la evaluación primaria del mismo. Como se había mencionado antes, los primeros en ser evaluados fueron los profesionales de la salud, los maestros y el sector de seguridad pública, sin embargo, con el transcurso de los años y al ver los resultados obtenidos por sus investigaciones, se inició la detección de trabajadores que pertenecían a otros sectores, obteniéndose los mismos resultados que con los con las investigaciones primarias.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) traducido al español y ampliamente validado, en su versión española fue publicado en la Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones y fue validado por ellos mismos, Este se muestra en la **Tabla 5**.

Tabla 5. Cuestionario MBI versión en español

Pregunta	Dimensión
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	CE
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	CE
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	CE
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas	RP
5. Siento que estoy tratando a algunas pacientes personas como si fueran objetos impersonales	D
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	CE
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas que me rodean	RP
8. Siento que mi trabajo me está desgastando	CE
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	RP
10. Siento que me he hecho más duro con la gente	D
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	D
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo	RP
13. Me siento frustrado en mi trabajo	CE
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	CE
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que me rodean	D
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	CE
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas que me rodean	RP
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con las personas que me rodean	RP
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	RP
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	CE
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	RP
22. Me parece que las personas que me rodean me culpan de alguno de sus problemas	D

Nota. Fuente: Bresó (Bresó, 2000).

Este se construyó inicialmente para medir el burnout en educadores y en personal de salud (para utilizarlo en educadores, solamente se cambiaba la palabra pacientes, por la palabra educadores), éste

consta de tres dimensiones, cansancio emocional, despersonalización y contrariamente a las dos anteriores se encuentra la realización personal y de 22 preguntas o aseveraciones lo que permite ser contestado de una manera ágil.

Criterios Metodológicos

La presente investigación fue con enfoque cuantitativo porque tanto la variable independiente como las variables dependientes fueron medidas utilizando un instrumento de medición con opciones numéricas, utilizando diferentes escalas Likert y opciones de si, no, no aplica.

De tipo aplicada, porque generó un conocimiento que permitirá a los gerentes de las PYMES.

El diseño de la investigación fue no experimental transeccional correlacional, ya que solo se observaron y midieron hechos que ya sucedieron. No hubo manipulación de la información ni de las variables por parte del investigador.

El modo fue de campo fue apoyo bibliográfico. Se aplicó el instrumento de valuación de manera personal, en sujetos que eran propietarios o gerentes de empresas PYMES de los municipios antes mencionados. Para la investigación documental se utilizaron las bases de datos del INEGI, de la Secretaría de Economía del estado de Chihuahua, así como documentos extraídos de las páginas oficiales de la ONU, la OIT, el IMSS, el INFONAVIT, la STPS y otras instituciones. Del mismo modo se realizó una investigación documental en artículos relacionados con el tema, revisiones de tesis referentes a los efectos del síndrome de burnout y del estrés en diferentes instituciones, profesiones y países.

El trabajo de investigación se realizó en los municipios de Delicias, Camargo, Meoqui, Saucillo y Rosales pertenecientes a la Región Delicias, entre los meses de noviembre 2021 y febrero de 2022.

La población de interés con la que se trabajó estuvo compuesta por personal gerencial de empresas micro, pequeñas y medianas, ubicadas en la Región Delicias, del estado de Chihuahua, establecidas en los municipios de Delicias, Camargo, Meoqui, Saucillo y Rosales, cuyo número de trabajadores fue de 0 hasta 50 consideradas como PYMES.

La unidad de análisis estuvo conformada por propietarios de dichos negocios, gerentes y mandos medios de empresas con una cantidad de trabajadores menor a 50.

El tipo de muestreo fue no probabilístico, la selección de la muestra se hizo considerando ciertos aspectos y situaciones que se fueron presentando sobre la marcha de la aplicación del instrumento de valuación y que derivaron en la decisión de seleccionar a los sujetos entre los que desearan participar voluntariamente. Entre estos aspectos se encontraron los siguientes, la falta de tiempo de los sujetos para atender la solicitud, el que algunos de ellos no comprendían las preguntas del instrumento de medición, pocas personas expresaron que no sabían leer y escribir, así como temor, desconfianza en el investigador y desconfianza en las autoridades fiscales pertenecientes a las recaudaciones de rentas.

La selección de la muestra se llevó a cabo con sujetos voluntarios

Descripción de las variables, estas fueron categóricas, ya que mostraban cualidades y manejaban categorías para el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, su estimación y descripción se llevó a cabo utilizando la escala Likert, en otras se utilizaron varias opciones, en el caso del cuestionario MBI cuenta con siete niveles, que van de 0 a 6.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se procede a mostrar los resultados obtenidos del análisis estadístico de las encuestas.

En relación al objetivo, identificar el nivel de síndrome de burnout que manifiesta el personal gerencial de las PYMES de Delicias, Camargo, Meoqui, Saucillo y Rosales, la presentación de los resultados obtenidos inicia con el análisis de la presencia del síndrome de burnout en los sujetos participantes. Los resultados obtenidos se muestran a continuación.

Los resultados del alfa de Cronbach de cada una de las dimensiones del síndrome fueron, de la dimensión denominada cansancio emocional, fue .829, de la dimensión despersonalización, el resultado obtenido por los 5 elementos que componen esta dimensión fue 0.679 y de la dimensión realización personal, el resultado obtenido para sus 8 elementos, fue 0.867, Los resultados se muestran en la Tabla 6

Tabla 6. Alfa de Cronbach de las dimensiones del instrumento MBI.

	Alfa de Cronbach	Núm de elementos
Cansancio Emocional	0.829	9
Despersonalización	0.679	5
Realización personal	0.867	8

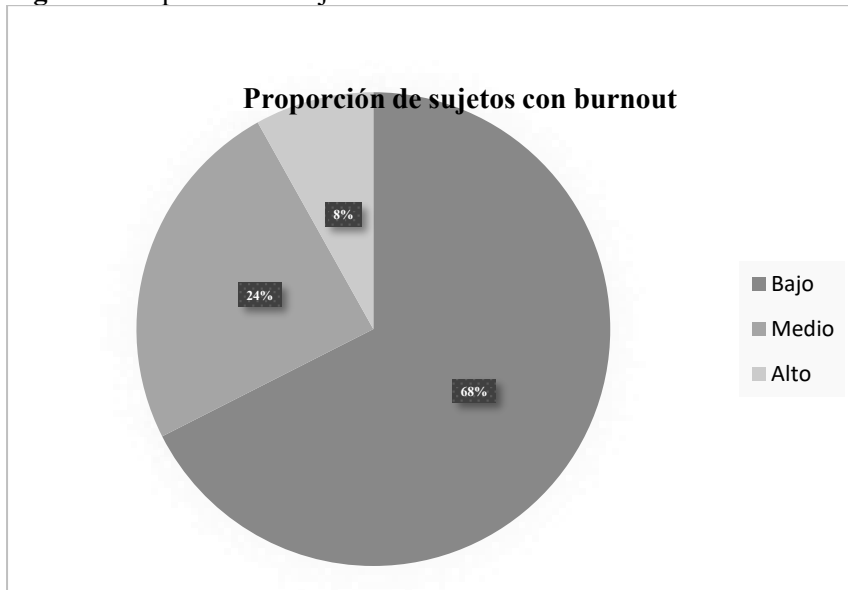
Nota. Tabla de elaboración propia con información resultante de las encuestas.

Determinación del número de sujetos en cada nivel de burnout.

Al procesar las encuestas recibidas se desecharon aquellas en las cuales no estaba contestado el cuestionario de detección del síndrome y aquellas en que se contestó de manera incompleta.

La **Figura 1** muestra que 158 personas resultaron con nivel bajo del síndrome representando el 68% del total, 57 medio y 19 alto.

Figura 1 Proporción de sujetos con burnout



Nota. Figura de elaboración propia con información obtenida de las encuestas.

Los niveles de presencia del síndrome se detectaron a partir de los resultados obtenidos en cada uno de los indicadores del síndrome, se muestran en la **Tabla 7**. Los niveles de cansancio emocional manifestados en los sujetos participantes fueron, en nivel bajo 185 personas, en nivel medio 23 personas y en nivel alto 27 personas. Los resultados del nivel de despersonalización del sujeto entrevistado fueron, 148 personas manifestaron un nivel bajo de despersonalización, 49 un nivel medio y 37 un nivel alto.

Finalmente, los resultados del nivel de realización personal del sujeto entrevistado fueron, 97 con nivel bajo, 46 con nivel medio y 92 con nivel alto. En las tres dimensiones el porcentaje de nivel bajo, fue significativamente mayor a los otros tres niveles.

La detección del nivel de burnout de cada sujeto se llevó a cabo en base a la suma de las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones.

Tabla 7. Número de sujetos a los que se les detectó la manifestación del síndrome.

	Bajo		Medio		Alto		Total
Nivel de cansancio emocional del sujeto	185	78.7%	23	9.8%	27	11.5%	235
Nivel de despersonalización del sujeto	148	63.0%	49	20.9%	37	15.7%	234
Nivel de realización personal del sujeto	97	41.3%	46	19.6%	92	39.1%	235

Nota. Tabla de elaboración propia.

Relación de los niveles de síndrome de burnout con la información sociodemográfica de los sujetos encuestados.

Al analizar la relación de la presencia del síndrome de burnout detectada por la aplicación del instrumento MBI, a los sujetos encuestados, con cada una de las variables sociodemográficas se obtuvieron los resultados que se muestran a continuación en la **Tabla 8**.

Tabla 8. Comparativo de los resultados obtenidos de las variables sociodemográficas con la detección del síndrome parte 1.

Variable	Descripción	Totales	Porcentaje	Nivel de burnout		
				Bajo	Medio	Alto
Total		235	100%			
Sexo	Masculino	98	41.70%	60	29	8
	Femenino	137	58.30%	98	28	11
Municipio	Delicias	132	56.20%	85	35	11
	Camargo	37	15.70%	28	8	1
	Rosales	2	0.90%	1	1	0
	Saucillo	27	11.50%	20	3	4
	Meoqui	36	15.30%	23	10	3
Edad	20 a 30 años	45	19.10%	27	13	5
	31 a 40 años	56	23.80%	35	16	5
	41 a 60 años	111	47.20%	79	24	7
	61 o más	23	9.80%	17	4	2
Estado civil	Soltero	70	29.80%	45	18	7
	Casado	143	60.90%	97	36	10
	Divorciado	21	8.90%	15	3	2
	Primaria y/o secundaria	68	28.90%	49	13	6

Nivel de estudios	Bachillerato	43	18.30%	32	9	2
	Técnico/ carrera trunca	21	8.90%	16	5	0
	Licenciatura	77	32.80%	49	20	7
	Maestría	23	9.80%	11	10	2
	Doctorado	2	0.90%	0	0	2
Número hijos	Sin hijos	51	21.70%	33	14	4
	1 a 2	93	39.60%	61	21	10
	3 a 4	79	33.60%	57	18	4

Nota. Tabla de elaboración propia basándose en los resultados obtenidos de las encuestas.

Análisis de burnout y sexo del encuestado. Como se puede observar de los 235 participantes en la investigación, 98 fueron varones y 137 mujeres. Los resultados obtenidos al relacionar estas dos variables son los siguientes, fueron 60 hombres y 98 mujeres con nivel bajo del síndrome, con nivel medio fueron 29 hombres y 28 mujeres y con nivel alto fueron 8 hombres y 11 mujeres. Con respecto al nivel de burnout la media fue 1.41 y la desviación estándar 0.637. El resultado de -0.077 en la Correlación de Pearson indica que la correlación no es significativa, entre la presencia del síndrome de burnout y el sexo del sujeto encuestado, son variables excluyentes.

Análisis de burnout, por municipio. en el municipio de Delicias, en 85 personas se detectó un nivel bajo de burnout, en 35 un nivel medio y en 11 un nivel alto. En el municipio de Camargo, en 28 personas se detectó un nivel bajo de burnout, en 8 un nivel medio y en 1 un nivel alto. En el municipio de Rosales, en 1 persona se detectó un nivel bajo de burnout, y 1 persona con un nivel medio. en el municipio de Saucillo, en 20 personas se detectó un nivel bajo de burnout, en 3 un nivel medio y en 4 un nivel alto. Y en el municipio de Meoqui, en 23 personas se detectó un nivel bajo de burnout, en 10 un nivel medio y en 3 un nivel alto. El valor de Chi cuadrada de Pearson fue 6.881, $df=8$ y significancia asintótica 0.550, indicando que no existe dependencia entre ambas variables, el valor de la razón de verosimilitud 7.596, $df=8$ y significancia asintótica 0.474.

Análisis de burnout y edad. En relación a la edad de las personas y el nivel bajo del síndrome se encontraron 27 personas entre los 20 y 30 años de edad, 35 entre los 31 y 40 años de edad, 79 entre los 41 y 60 años de edad y 17 personas mayores de 61 años. En el nivel medio del síndrome se encontraron 13 personas entre los 20 y 30 años de edad, 16 entre los 31 y 40 años de edad, 24 entre los 41 y 60 años de edad y 4 personas mayores de 61 años. En el nivel alto del síndrome se encontraron 5 personas entre

los 2 y 30 años de edad, 5 entre los 31 y 40 años de edad, 9 entre los 41 y 60 años de edad y 2 personas mayores de 61 años.

El valor de Chi cuadrada de Pearson fue 3.531, $df=6$, significancia asintótica 0.74, la razón de verosimilitud 3.54, con $df=6$ y V 0.739, demostrando que no existe una dependencia ente ambas variables.

Análisis de burnout estado civil. Con respecto al estado civil, 70 de ellos manifestaron ser solteros, 143 casados y 21 divorciados. Se encontró en el nivel bajo, 45 solteros, 97 casados y 15 divorciados. En el nivel medio, se encontraron, 18 solteros, 36 casados y 3 divorciados. se encontró en el nivel alto, 7 solteros, 10 casados y 2 divorciados. El valor de Chi cuadrada de Pearson fue 1.695, $df=4$ y significancia asintótica.792, el valor de la razón de verisimilitud 1.795, $df=4$ y significancia asintótica 0.773, no existe una dependencia entre ambas variables

Análisis del burnout con el nivel de estudios. El nivel de estudios de los participantes fue, 68 de ellos con primaria, 43 con bachillerato, 21 con carrera trunca, 77 con licenciatura, 23 con maestría y 2 con doctorado. Los resultados de la correlación entre el nivel de burnout y nivel de estudios, se encontró que, en el nivel bajo de síndrome de burnout, 49 con estudios de primaria y secundaria, 32 con bachillerato, 16 con carrera técnica, 49 con licenciatura, 11 con maestría. Nivel medio de síndrome de burnout, 13 con estudios de primaria y secundaria, 9 con bachillerato, 5 con carrera técnica, 20 con licenciatura, 10 con maestría. Nivel alto de síndrome de burnout, 6 con estudios de primaria y secundaria, 2 con bachillerato, 7 con licenciatura, 2 con maestría y 2 con doctorado. El valor de Chi cuadrada de Pearson 31.738, $df=10$ y Significancia asintótica (bilateral) 0.000. Razón de verosimilitud 20.619, $df=10$ y Significancia asintótica (bilateral) 0.024, si existe una dependencia significativa entre ambas variables. La Correlación de Pearson 0.148 y la significancia bilateral .024, apoyando la hipótesis de que si existe dependencia entre ambas variables.

Análisis de burnout y número de hijos. Con relación al nivel del síndrome y el número de hijos, 51 de los entrevistados declararon no tener hijos, 93 de ellos declararon tener 1 o 2 hijos, 79 declararon tener 3 o 4 hijos, 11 declararon tener más de 5 hijos. En el nivel bajo del síndrome, los resultados obtenidos se muestran en la Figura 21, 33 no tenían hijos, de 1 a 2 hijos, 61 personas, de 3 a 4 hijos, 57 personas y con más de 5 hijos, 7 personas. en el nivel medio del síndrome, 14 no tenían hijos, de 1 a 2

hijos, 21 personas, de 3 a 4 hijos, 18 personas y con más de 5 hijos, 3 personas. en el nivel alto del síndrome, 4 no tenían hijos, de 1 a 2 hijos, 10 personas, de 3 a 4 hijos, 4 personas y con más de 5 hijos, 1 persona. El valor de Chi cuadrada de Pearson 2.529, $df=6$ y Significancia asintótica (bilateral) 0.865, Razón de verosimilitud 2.582, $df=6$ y Significancia asintótica (bilateral) 0.859, demostrando que no existe dependencia entre ambas variables. La Correlación de Pearson $-.050$ y la significancia bilateral $.449$. Sin embargo, la investigación de Hernández (2007) estableció la dependencia entre el síndrome y el número de hijos.

Análisis de burnout y su relación a la actividad principal de la empresa propiedad del encuestado o la empresa donde trabaja, el puesto desempeñado, horario de trabajo y número de trabajadores los hallazgos se muestran a continuación en la Tabla 10 y los resultados condensados de Chi cuadrada de Pearson se muestran en la **Tabla 9**.

Tabla 9. Análisis de Chi cuadrada de Pearson del objetivo 1

Dependencia entre las variables sociodemográficas y el síndrome				
Indicador		Valor	gl	P
Sociodemográfico		X^2		-0.05
El nivel de estudios	Nivel de burnout	31.738	10	0.000
El horario de trabajo	Nivel de burnout	18.416	8	0.018

Nota. Tabla de elaboración propia.

Los resultados de la correlación de la actividad de la empresa, el puesto, el horario de trabajo y el número de trabajadores con el burnout aparecen en la **Tabla 10**.

Tabla 10 Comparativo de los resultados obtenidos de las variables sociodemográficas con la detección del síndrome parte 2.

Variable	Descripción	Totales	Porcentaje	Nivel de burnout		
				Bajo	Medio	Alto
Total		235	100%			
Actividad principal	Comercial	113	48.10%	79	24	10
	Industrial	27	11.50%	18	7	1
	Servicios financieros	3	1.30%	2	1	0
	Servicios de salud	18	7.70%	11	7	0
	Servicios de asesoría	41	17.40%	21	13	7
	Educación	9	3.80%	7	2	0
	Agricultura/ganadería	8	3.40%	8	0	0
Puesto	Propietario	152	64.70%	106	35	11
	Gerente	30	12.80%	17	10	2
	Gerente de departamento	14	6.00%	7	3	4

	Supervisor	14	6.00%	9	3	2
Horario trabajo	Mañana y tarde/ intermedio comer	130	55.30%	89	29	11
	Horario corrido diurno	57	24.30%	32	20	5
	Horario corrido vespertino	23	9.80%	21	2	0
	Horario corrido nocturno	1	0.40%	0	1	0
	24/7/365 (Always on)	12	5.10%	5	4	3
Número trabajadores	de 0 a 5	164	69.80%	112	39	12
	de 6 a 10	29	12.30%	17	9	3
	de 11 a 30	13	5.50%	9	3	1
	de 31 a 50	8	3.40%	5	2	1
	51 o más	11	4.70%	7	2	2

Nota. Tabla de elaboración propia basándose en los resultados obtenidos de las encuestas.

Análisis de burnout y actividad principal de la empresa. En relación a la actividad realizada en las empresas, 113 se dedicaban al comercio, 27 a la industria, 3 a servicios financieros, 18 a servicios de salud, 41 a servicios de asesoría, 9 a servicios de educación y 8 a la agricultura, 16 no contestaron esta pregunta. Al comparar los resultados obtenidos de los diferentes niveles del síndrome con la actividad de las empresas, se encontró que, en el nivel bajo fueron 79 empresas comerciales, 18 industriales, 2 dedicadas a los servicios financieros, 11 a los servicios de salud, 21 a los servicios de asesoría, 7 a la educación y 8 a la agricultura. en el nivel medio se encontraron 24 empresas comerciales, 7 industriales, 1 dedicadas a los servicios financieros, 7 a los servicios de salud, 13 a los servicios de asesoría y 2 a la educación. En el nivel alto fueron 10 empresas comerciales, 1 industrial y 7 a los servicios de asesoría. El valor de Chi cuadrada de Pearson 15.851, $df=12$ y Significancia asintótica (bilateral) 0.198, por lo que se concluye que en este caso no existe dependencia. Razón de verosimilitud 19.897, $df=12$ y Significancia asintótica (bilateral) 0.069. La chi cuadrada de Pearson .031 y la significancia bilateral .650.

Análisis del burnout con el puesto del entrevistado. Con relación al puesto desempeñado en la empresa, 152 eran los propietarios, 30 se desempeñaban como gerentes, 14 como gerente de área y 14 como supervisores. Según se muestra en el nivel bajo del síndrome se encontraron 106 propietarios, 17 gerentes, 7 gerentes de departamentales y 9 supervisores. En el nivel medio del síndrome se encontraron 35 propietarios, 10 gerentes, 3 gerentes de departamentales y 3 supervisores. En el nivel alto del

síndrome se encontraron 11 propietarios, 2 gerentes, 4 gerentes de departamentales y 2 supervisores. La prueba de Chi cuadrada de Pearson resultó con un valor de 9.509, con $df=6$ y una significancia asintótica bilateral de .147, la razón de verosimilitud resultó con un valor de 7.297, $df=6$ y significancia asintótica bilateral de .294, demostrando que no existe dependencia entre ambas variables y que los resultados de la prueba son correctos. El resultado de Pearson fue 0.123 indicando que no hay dependencia, entre ellos, el resultado de Pearson de 0.116 entre los indicadores despersonalización, 0.124 en cansancio emocional y -0.121 en realización personal, muestra.

Análisis del burnout con el horario de trabajo del entrevistado. Con respecto al horario de trabajo, mañana y tarde/ intermedio comer, 130. Horario corrido diurno, 57. Horario corrido vespertino, 23. Horario corrido nocturno 1, y 24/7/365 (Always on), 12. El 55.3% de los encuestados laboraban mañana y tarde con intermedio para comer de ellos 89 personas manifestaban un nivel bajo del síndrome, 29 nivel medio y 11 nivel alto. El 24.3% trabajaban horario diurno, de ellos 21 manifestaban nivel bajo, y 2 nivel medio. El 9.8% trabajaba horario vespertino de los cuales 21 tenían nivel bajo del síndrome, y 2 nivel medio. Solamente 1 persona trabajaba horario nocturno y manifestó nivel medio del síndrome. Las 12 personas restantes trabajaban todo el día, todos los días del año, 5 de ellas con nivel bajo, 4 nivel medio y 3 nivel alto. La prueba Chi cuadrada resultó con valor 18.416, $df=8$ y significancia asintótica 0.018, la razón de verosimilitud 19.447, con significancia 0.013. Si existe una dependencia positiva entre ambas variables.

Análisis del burnout con el número de trabajadores. Por último, con respecto al número trabajadores de 0 a 5 fueron 164, de 6 a 10 fueron 29, de 11 a 30 fueron 13, de 31 a 50 fueron 8 y con 51 o más fueron 11. El 69.8% tenía menos de 5 trabajadores, 112 sujetos con nivel bajo del síndrome, 39 con nivel medio y 12 con nivel alto. De las personas que respondieron tener de 6 a 10 trabajadores, 17 empresarios con nivel bajo del síndrome, 9 nivel medio y 3 nivel alto. De 11 a 30 trabajadores, 9 con nivel bajo, 3 nivel medio y 1 con nivel alto. De 31 a 50 trabajadores, 5 con nivel bajo, 2 nivel medio y 1 nivel alto. Más de 51 trabajadores, 7 con nivel bajo, 2 nivel medio y 2 nivel alto del síndrome. La prueba Chi cuadrada resultó con valor 2.866, $df=8$ y significancia asintótica 0.941, la razón de verosimilitud 2.559, con significancia 0.959. No existe dependencia entre ambas variables.

De igual modo que la investigación de González Pérez (2015) que concluyó que la edad y el sexo de los participantes no eran un factor determinante del síndrome de burnout. Al contrario de Valverth (2013) que como resultado de su trabajo de investigación planteó que las edades entre 35 y 45 años eran factor para un nivel alto de burnout. Y las menores a estas eran factor para nivel medio y bajo. La investigación de Hernández (2077) también concluyó que el estado civil era un factor determinante de burnout, contrario a los resultados obtenidos en este estudio.

En base a los resultados antes mencionados, no se encontró una relación entre la presencia del burnout y las variables sexo, municipio, edad, estado civil y número de hijos lo que indica que en el caso de esta investigación no son factores determinantes de la manifestación del síndrome. Si se encontró dependencia entre el síndrome y el nivel de estudios del encuestado. Al contrario de los resultados obtenidos por Gutiérrez (2006), donde las personas jóvenes, mujeres, así como el exceso de horas de trabajo o sobrecarga laboral, estado civil y el número de hijos eran factores que influían en el desarrollo del burnout. Calloapaza (2017) no encontró una relación significativa entre las variables edad y estado civil y la manifestación del síndrome, sin embargo, encontró que los trabajadores mayores de 50 años y los divorciados tenían conductas negativas hacia sus compañeros (Calloapaza, 2017).

En el nivel medio del síndrome se encontraron 35 propietarios, 10 gerentes, 3 gerentes de departamentales y 3 supervisores. En el nivel alto del síndrome se encontraron 11 propietarios, 2 gerentes, 4 gerentes de departamentales y 2 supervisores. Por el contrario, Valverth (2013) concluyó que una antigüedad en el puesto mayor a 16 años era un factor de nivel alto del síndrome. Basándose en los resultados anteriores, no se encontró correlación significativa entre la presencia del burnout y la antigüedad en la empresa, en el puesto y ente el número de trabajadores. Por el contrario, se encontró una dependencia entre el horario de trabajo y la presencia del burnout.

Se concluyó que el efecto del burnout en el personal gerencias de las PYMES en la región, fue el siguiente, 158 personas resultaron con nivel bajo del síndrome representando el 68% del total, 57 medio y 19 alto. La mayoría de los encuestados padecía de nivel bajo del síndrome, en todos los municipios. En base a los resultados antes mencionados, no se encontró una relación entre la presencia del burnout y las variables sexo, municipio, edad, estado civil y número de hijos lo que indica que en el caso de esta

investigación no son factores determinantes de la manifestación del síndrome. Si se encontró dependencia entre el síndrome y el nivel de estudios del encuestado.

CONCLUSIONES

En las tres dimensiones el porcentaje de nivel bajo, fue significativamente mayor a los otros tres niveles. La detección del nivel de burnout de cada sujeto se llevó a cabo en base a la suma de las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones.

En la relación del sexo del encuestado y el nivel de burnout, el 61.22% de los hombres y el 71% de las mujeres, resultaron con nivel bajo.

En todos los sujetos encuestados se detectó la presencia del síndrome, desde nivel bajo hasta nivel alto, es notable que ninguno de los sujetos resultara sin padecer síndrome de burnout.

No se encontró una correlación significativa entre la presencia del síndrome y las variables sexo, municipio, edad, estado civil, puesto y número de hijos.

Se encontró una correlación positiva entre la presencia del síndrome y la variable nivel de estudios, dado que, en los estudios de licenciatura y maestría, los niveles medio y alto son mayores que en los niveles de estudio primaria y secundaria, bachillerato y carrera trunca.

Con respecto a la variable actividad de la empresa, los sujetos que laboraban en servicios financieros, de salud, educación y agricultura y ganadería solo se detectó la presencia del síndrome en el nivel bajo.

En las actividades comercial y asesoría se detectaron los niveles medio y alto del síndrome.

Se detectó una relación entre el síndrome y el puesto de trabajo, el horario y el número de trabajadores, pero los resultados no parecen ser concluyentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bresó, E. (2000). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales España. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_732.pdf/bf45e644-2986-42b0-b9a5-ce5bef2917bd
- Carlin, M., & Garcés, E. (Enero de 2010). El síndrome de burnout: en el contexto del ámbito deportivo. *Anales de Psicología, Universidad de Murcia*, 169-180.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (5 de febrero de 1917). México. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- Diputados, C. d. (1973). Ley Federal del Trabajo. DOF.
- Edelwich J., B. A. (1980). (Edelwich, 1980) Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Sciences Press. Obtenido de <http://www.sciepub.com/reference/29433>
- FORBES. (21 de Diciembre de 2017). FORBES México. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/mexicanos-los-mas-estresados-del-mundo-por-su-trabajo/>
- FORBES México. (28 de Mayo de 2019). Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgasteyestreslaboralcomounaenfermedad/#:~:text=%2D%20La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,vigor%20a%20partir%20de%202022.>
- G. Gutiérrez A, M. C. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién México*, 11, 305-309.
- Hernández, G. (12 de Junio de 2019). Factor Capital Humano. Obtenido de <https://factorcapitalhumano.com/salud-laboral/ansiedad-y-estres-laboral-le-cuestan-16000-millones-a-mexico/2019/06/>
- INEGI. (02 de Agosto de 2021). INEGI.gob.mx. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/>
- Maslach, C., Jackson, & Leiter. (01 de 1997). researchgate.net. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Mannual
- Mayo, C. (2020). Obtenido de

<https://www.mayoclinic.org/es-es/healthy-lifestyle/stress-management/expert-answers/adjustment-disorder/faq-20058248>

OIT. (2000). 4-5. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080699.pdf

Olivares, V. (Abril de 2017). 19(58). Santiago de Chile. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059

OMS. (Mayo de 2019). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. Dossier: Trabajo, alineación y crisis en el mundo contemporáneo, Razón y Revolución, 7. Obtenido de <https://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>