

ISSN: 2007-5278

Universidad Autónoma
del Estado de México

<https://recai.uaemex.mx>

Publicación: cuatrimestral

Mayo / agosto 2025

Año: 14 No: 40

Autores:

*Denia Benítez Salinas**
Universidad Autónoma del Estado de México
UAP Tejupilco
ORCID: 0000-0001-5128-2827

Leticia Carreño Saucedo
Universidad Autónoma del Estado de México
UAP Tejupilco
ORCID: 0000-0002-9221-6620

Fecha recepción:

9 de agosto de 2024.

Fecha aceptación:

13 de marzo de 2025.

Fecha publicación:

1 de mayo de 2025.

Páginas: 24 – 45

* Autor de correspondencia:
denia_bs@outlook.com

Relación entre clima organizacional y síndrome de Burnout en PyMES

Relationship between organizational climate and Burnout syndrome in SMEs

Resumen

Las PyMES son el instrumento ideal para alcanzar el objetivo de trabajo decente de la Agenda 2030, por tal razón esta investigación tuvo como objetivo medir la relación entre clima organizacional y las subescalas del síndrome de Burnout en trabajadores de PyMES, así como las diferencias entre grupos que conforman la muestra. La investigación tuvo un alcance descriptivo y correlacional, con diseño no experimental, de tipo transversal. Se aplicó el cuestionario de MBI-General Survey (MBI-GS) y el cuestionario Evaluación del Clima Organizacional en Salud-Segredo (ECOS-S) a 263 trabajadores de PyMES. La prueba de correlación de Pearson, evidencia que, entre clima organizacional y las subescalas del síndrome de Burnout, no existe relación estadísticamente significativa. Por tanto, el clima organizacional no es un factor de riesgo para que los empleados desarrollen el síndrome de Burnout; sin embargo, sí puede ser un factor protector. Otros hallazgos revelan que el tipo de contratación es un factor de riesgo, debido a que aumenta la probabilidad de que los empleados con contratos temporales desarrollen dicho síndrome, de igual manera, el tipo de contrato influye en la percepción que tiene un trabajador del clima laboral.

Palabras clave: Ambiente laboral; desgaste profesional; entorno de trabajo; estrés laboral; pequeñas empresas; síndrome del quemado.

Abstract

SMEs are the ideal instrument to achieve the decent work objective of the 2030 Agenda, for this reason this research aimed to measure the relationship between organizational climate and the subscales of Burnout syndrome in SME workers, as well as the differences between groups that make up the sample. The research had a descriptive and correlational scope, with a non-experimental, cross-sectional design. The MBI-General Survey (MBI-GS) questionnaire and the Evaluation of the Organizational Climate in Health-Segredo (ECOS-S) questionnaire were applied to 263 SME workers. The Pearson correlation test shows that, between organizational climate and the Burnout syndrome subscales, there is no statistically significant relationship. Therefore, the organizational climate is not a risk factor for employees to develop Burnout syndrome; However, it can be a protective factor. Other findings reveal that the type of contract is a risk factor, because it increases the probability that employees with temporary contracts develop said syndrome. Likewise, the type of contract influences a worker's perception of the work environment.

Keywords: Work environment; professional burnout; work environment; work stress; small businesses; burnout syndrome.

1. Introducción

Las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) representan el 99% de las empresas latinoamericanas y generan el 61% de los empleos formales (CEPAL, 2020). Lo que las convierte en un instrumento clave para combatir el desempleo en América latina, al ofrecer oportunidades de empleo tanto a hombres como a mujeres, en entornos de trabajo que promuevan la salud y bienestar de los trabajadores. No obstante, las PyMES están experimentando cambios significativos a raíz de las nuevas demandas globales, lo que ha provocado que los trabajos se reorganicen, se redefinan los cargos, se exijan más habilidades y conocimientos al personal (Peralta-Gómez, 2012), generando en ellos mayores niveles de estrés y en consecuencia se vea afectada su calidad de vida laboral y personal (Campos, 2006, Chomali y Marjlurf, 2007).

Algo que está perjudicando la vida laboral de los trabajadores es el síndrome de Burnout, anteriormente se creía que solo lo padecía el personal de salud, sin embargo, diversos estudios han demostrado que puede padecerlo cualquier tipo de profesiones u ocupaciones (Aronsson, et al., 2017; Llorens, García & Salanova, 2005; Salanova, et al., 2000), desde cargos operativos o gerenciales.

La OMS reveló que para el año 2022, mil millones de personas vivían con un trastorno mental, entre ellos el síndrome de Burnout (OMS, 2022). Tan solo para el año 2021, México era uno de los países con más fatiga por estrés, presentando esta condición el 75% del personal, superando a países como China con el 73% y Estados Unidos con un 59% (Juárez, 2022).

Por esta razón, en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS), publicada en 2022, el síndrome de Burnout fue oficialmente incluido como una enfermedad (OMC, 2023). Es preciso señalar que se le incluyó como un fenómeno ocupacional, es decir un padecimiento laboral.

El síndrome de Burnout o de agotamiento profesional se deriva del estrés laboral crónico y persistente, desarrollando en el individuo la idea de fracaso profesional y la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral (Almeida, et al., 2018; Gil-Monte y Peiró, 1999; Soto-Moreno, et al., 2024).

El Burnout puede ser causado por una excesiva carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo y un desajuste entre las habilidades del empleado y las demandas del puesto (Rodríguez, et al., 2017).

Los principales síntomas del síndrome de Burnout son fatiga, falta de energía, apatía, irritabilidad, agresividad, dolores de cabeza, problemas músculo-esqueléticos, enfermedades cardiovasculares, frustración, ansiedad, depresión, pensamientos negativos, dificultad para retener información, trastornos del sueño, relaciones conflictivas entre amigos, familiares y compañeros de trabajo, cambios de apetito y mayor dependencia al alcohol y tabaco. (Cerón, 2020; Grippo & Johnson, 2009; Llanes-Castillo, et al., 2022; Myers & Myers, 2004). No obstante, el síndrome de Burnout no únicamente afecta al trabajador, sino también a la

misma organización (Aldoğan, Diker & Atay, 2019; Pujol-de Castro, et al., 2024), llegando a tener un impacto negativo en los resultados de la empresa (Treviño, et al., 2019), debido a que probablemente ofrezca un servicio deficiente a los clientes, sea ineficiente en sus funciones o tenga mayor ausentismo (Rodríguez, 2010).

Diversos estudios han destacado la relación entre el síndrome de Burnout y clima organizacional, tal es el caso de Gil-Monte (2003), quien señala que el síndrome de Burnout es causado directa y exclusivamente por el medio ambiente de trabajo. De igual manera, Della Valle, et al., (2006) afirman que el síndrome de Burnout tiene estrecha relación con el clima organizacional, debido a que un mal clima de trabajo puede provocar estrés en los trabajadores y a su vez desencadenar en Burnout. En concordancia con estos hallazgos, Bosqued (2008), menciona que un clima laboral desfavorable incrementa la probabilidad de desarrollar el síndrome de Burnout. Por su parte, Yslado, et al. (2021) indica que el clima laboral predice los niveles de síndrome de Burnout. En este sentido, una investigación realizada en PyMES identificó que uno de los factores causantes del síndrome de Burnout en los trabajadores es el clima laboral (Román & Muñoz, 2020). Ante tales circunstancias, es probable que los trabajadores de las PyMES sean propensos a sufrir Burnout, por tal razón es necesario que las PyMES gestionen un buen clima laboral. Según Chiang, Sanhueza & Rivera (2022), un clima organizacional adecuado beneficia la salud psicológica de los trabajadores. De esta forma, se estará cuidando la calidad de vida laboral de los empleados, a fin de que tengan un mayor rendimiento laboral y un mejor bienestar emocional, físico y mental.

En este sentido, es fundamental que las organizaciones, incluidas las PyMES evalúen el clima laboral y el Burnout en su personal, a fin de promover entornos de trabajo saludables y productivos. Tal es el caso de las PyMES de la Zona sur del Estado de México, que en su mayoría tienen empleados de ventas, despachadores o dependientes en comercios, estos empleos se caracterizan por salarios bajos, pocas prestaciones o ninguna, escasa protección social e incertidumbre laboral, debido a que son empleos informales, haciendo a los trabajadores más vulnerables.

Por otro lado, la revisión de literatura pone en evidencia que existen diversas investigaciones que han estudiado el síndrome de Burnout, pero la mayoría en el sector salud, siendo escasas las investigaciones en PyMES. Entre las investigaciones más relevantes sobre Burnout en PyMES se encuentra la de Treviño, et al. (2019) y Molina, et al. (2024), estos estudios se enfocaron en empleados del nivel gerencial de PyMES, concluyendo que el Burnout también afecta al personal gerencial de las PyMES y que quienes los manifiestan es porque tienen excesivas cargas de trabajo. Por otro lado, el estudio de Quintana, Díaz-Ortega & Ochoa (2022), estuvo dirigido a los contadores públicos de PyMES y los resultados señalan que por el exceso de trabajo y muchas responsabilidades están expuestos a los efectos del Burnout. De igual manera, Bohórquez & Caicedo (2020) en su estudio señalo que la mayoría de los trabajadores de las PyMES del sector servicios tomaron medicación para combatir el estrés.

Estos hallazgos dejan de manifiesto la importancia de estudiar el Burnout en todo tipo de empleados y organizaciones, En este sentido, la presente investigación es relevante porque busca conocer la prevalencia del síndrome de Burnout en empleados de PyMES, así como también su relación con el clima organizacional

de estas empresas y las diferencias entre grupos que conforman la muestra. El documento está organizado en primer lugar con la revisión de literatura, posteriormente la metodología empleada y los principales resultados obtenidos, incluyendo también la discusión de resultados con otros estudios y finalmente se presentan las conclusiones.

2. Revisión de Literatura

Síndrome de Burnout

El estrés laboral crónico es el detonante del síndrome de Burnout (Valdivieso, et al., 2021), derivado de la falta de capacidad del trabajador para hacer frente a múltiples demandas laborales (Caputo, 1991), manifestando actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se interactúa y hacia el propio rol profesional (Thomaé, et al., 2006).

Actualmente la definición más utilizada es la de Maslach y Jackson (1986) quienes describen el síndrome de Burnout como un síndrome tridimensional en el que el trabajador presenta desgaste emocional, despersonalización y baja realización personal, pero de manera frecuente y por largos periodos de tiempo. Louffat, et al. (2018) conceptualizan cada una de las dimensiones del síndrome de Burnout de la siguiente forma:

- *Desgaste emocional*: el empleado se siente fatigado y sin energía, ya sea por razones físicas o emocionales.
- *Despersonalización o cinismo*: es la actitud indiferente, distante y negativa que adopta el empleado hacia su trabajo.
- *Eficacia profesional*: el empleado duda de su propia capacidad para realizar el trabajo con eficiencia, eficacia y efectividad.

Este síndrome es de gran importancia dado que puede llegar a tener un impacto negativo en la salud física de las personas (Arrogante & Aparicio-Zaldivar, 2017), puede estar acompañado de síntomas físicos y psicológicos como cansancio, problemas de sueño y apetito, malestares físicos, pesimismo, indiferencia e irritabilidad (Cardoso & Freire, 2017), cuadros de ansiedad, episodios depresivos, pérdida de la estima propia, predisposición al consumo de nocivo de tabaco, alcohol y drogas (Cobos, Palafox & Leal (2023), cefaleas, cuadros diarreicos, lumbalgias y palpitaciones frecuencias (Santaella, 2022).

De acuerdo con Saborío y Hidalgo (2015), el síndrome de Burnout puede manifestarse y clasificarse en diferentes niveles:

- *Leve*: cansancio, dificultad para levantarse y quejas vagas.
- *Moderado*: suspicacia, aislamiento y negativismo.
- *Grave*: Ausentismo, aversión y abuso de estupefacientes
- *Extremo*: Suicidio, colapso, aparición de cuadros psiquiátricos y aislamiento completo.

Algunos factores de riesgo del Burnout son sobrecarga laboral, los horarios de trabajo excesivos, los altos niveles de exigencia, las altas expectativas, falta de autonomía para tomar decisiones, los cambios tecnológicos, las condiciones del lugar de trabajo, contenido y características de las tareas, desarrollo de la carrera, entre otros (Álvarez, 2011; López, García & Pando, 2014).

Los trabajadores que sufren el síndrome de Burnout pueden experimentar agotamiento, actitudes negativas respecto a su empleo y una menor autoeficacia profesional (García, Aguilar & García, 2021), inclusive estar inconforme en el trabajo o sentir el deseo de cambiar de empleo o profesión.

Por otro lado, muchos estudios han señalado que el Burnout afecta principalmente a las mujeres (Benítez, 2024, Roman, 2003, Ferrel, Sierra & Rodríguez, 2010), esto se debe principalmente a que ellas tienen que equilibrar el trabajo con las responsabilidades del hogar y la crianza de los hijos, lo que las convierte en un grupo vulnerable del Burnout.

Clima organizacional

El clima organizacional hace alusión a la atmósfera que se respira en un trabajo, dicho de otra manera, la percepción que tienen los empleados sobre su trabajo que realizan, el ambiente físico o entorno en el que se desempeñan, las interacciones entre compañeros y jefes (Delgado, et al., 2006; Hellrieger & Slocum, 2009; Montoya, et al., 2017).

El clima laboral no es tangible más bien es visible en la forma en que se interrelacionan los empleados de una empresa y que puede verse afectado por los sucesos que ocurran dentro de la organización (Ortiz & Cruz, 2008). Según Álvarez (1992), el clima organizacional involucra las actitudes, valores, normas y sentimientos, que los empleados observan en la empresa en la que laboran.

El clima laboral está constituido por el ambiente físico y psicosocial en el cual se desarrolla el trabajo, y este influye en la productividad y satisfacción de los empleados (Gómez & Salas, 2018). La percepción que tengan los trabajadores del ambiente donde ellos laboran, tendrá un efecto en la productividad de la empresa. Cuando existe un clima laboral adecuado o favorable, los trabajadores se comprometen más con los objetivos de la organización, lo que traerá consigo un incremento en la rentabilidad de la empresa (Rodríguez, et al., 2020).

Efectivamente, un buen clima contribuye al logro de los objetivos de la organización, mientras que un mal clima provoca situaciones de conflicto y de baja productividad, además de falta de motivación laboral y alta rotación de personal. González, et al. (2021), afirman que cuando no existe un clima laboral positivo, los trabajadores pueden llegar a sentirse frustrados y dar lugar a problemas como la apatía, la depresión, el desinterés, la agresividad y conflictos laborales. De la Cruz y Ramírez (2021), consideran que un clima laboral inadecuado produce insatisfacción laboral en todos los empleados, lo que provoca graves efectos para la organización. Por tal razón, es sumamente importante evaluar el clima laboral en las organizaciones e implementar programas que permitan crear un ambiente de trabajo saludable y óptimo.

El clima organizacional abarca un gran número de factores, incluyendo el ambiente de trabajo, la flexibilidad percibida, el estilo de liderazgo, la motivación y como se desarrollan las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la organización (Doria-Velarde, et al., 2015).

3. Metodología

las subescalas del síndrome de Burnout en trabajadores de PyMES, así como las diferencias entre grupos que conforman la muestra.

Las hipótesis de esta investigación son las siguientes:

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones del Síndrome de Burnout en los trabajadores de las PyMES del sur del Estado de México.

H0: No hay relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones del Síndrome de Burnout en los trabajadores de las PyMES del sur del Estado de México.

La investigación es de alcance descriptivo-correlacional, no experimental y transversal, la cual se llevó a cabo en el sur del Estado de México. La población de interés y la unidad de análisis fueron los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, ubicadas en los municipios de Tejupilco, Luvianos, Amatepec y Tlatlaya, pertenecientes a la Zona sur, Región 19 Tejupilco del Estado de México.

El tipo de muestreo empleado fue el no probabilístico por conveniencia, trabajando solo con quienes estuvieron dispuestos a participar de manera voluntaria en la investigación y otorgaron su consentimiento informado, teniendo una muestra de 263 sujetos, de los cuales 139 fueron hombres (53%) y 124 mujeres (47%). Se considero como criterio de inclusión únicamente a personas empleadas en empresas con más de diez trabajadores, sin importar el giro empresarial del negocio, ni el puesto o nivel jerárquico ocupado por el trabajador. El procedimiento utilizado para la recolección de datos fue proporcionar a los sujetos participantes los instrumentos de investigación a través de un formulario en línea, asegurando la confiabilidad de la información. En la Tabla 1 se muestran las características de la unidad de muestreo.

Para determinar el Síndrome de Burnout, se utilizó el MBI-General Survey (MBI-GS) de Maslach, Jackson & Leiter (1996), en la versión en castellano de Moreno, Rodríguez & Escobar (2001). El cuestionario está conformado por 16 ítems que evalúan las tres subescalas que caracterizan al Burnout: desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional. Todos los ítems de cada una de estas tres subescalas se puntúan en una escala de frecuencia de siete puntos, que va desde 0 (nunca) a 6 (cada día). Es preciso señalar que las puntuaciones altas en desgaste emocional y en cinismo, pero una puntuación baja en eficacia profesional, definen el Síndrome de Burnout. Los valores de fiabilidad de las escalas según alfa de Cronbach en este estudio fueron 0.93 para desgaste emocional, 0.90 para cinismo y 0.92 para eficacia profesional.

Por otro lado, para medir el Clima organizacional se utilizó el cuestionario Evaluación del Clima Organizacional en Salud-Segredo (ECOS-S), el cual es un instrumento que garantiza una aplicación objetiva, válida y confiable en diferentes tipos de organizaciones. Este instrumento está conformado por 50 ítems,

que evalúan las dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección. Los ítems de cada una de estas tres dimensiones se puntúan en una escala de frecuencia de dos puntos, que va desde 0 (nunca), 1 (a veces) y 2 (siempre). La puntuación general para Clima organizacional es: 60 o más adecuado, 40 a 59 en riesgo y menos de 40 inadecuado. Los valores de fiabilidad del cuestionario según alfa de Cronbach en este estudio fueron de 0,98.

Tabla 1. Características de la unidad de muestreo

Variable	Observación
Sexo	Hombre 53% Mujer 47%
Edad	18 a 20 años 28.9% 21 a 30 años 59.5% 31 a 40 años 9.8% 41 o más años 1.8%
Estado civil	Soltero 72.4% Casado 14.7% Divorciado 4.3% Viudo 0.6% Unión libre 8.0%
Escolaridad	Básica 10.4% Bachillerato 33.7% Técnica 12.3% Licenciatura 40.5% Posgrado 3.1%
Nivel jerárquico	Operativo 73% Mandos medios 21.5% Altos mandos 5.5%
Tipo de contrato	Determinado 78.3% Indeterminado 21.7%
Antigüedad en la empresa	Recién ingreso 63.2% 2 a 5 años 23.3% 6 a 10 años 7.4% Más de 10 años 6.1%

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva y gráficos. Así mismo, se compararon las diferencias de clima organizacional y síndrome de Burnout entre grupos, utilizando la prueba t y el análisis de varianza ANOVA. En cuanto a la relación entre clima organizacional y las subescalas del Síndrome de Burnout se evaluaron mediante la correlación de Pearson. Los datos fueron procesados y analizados en el programa estadístico SPSS, versión 23.0.

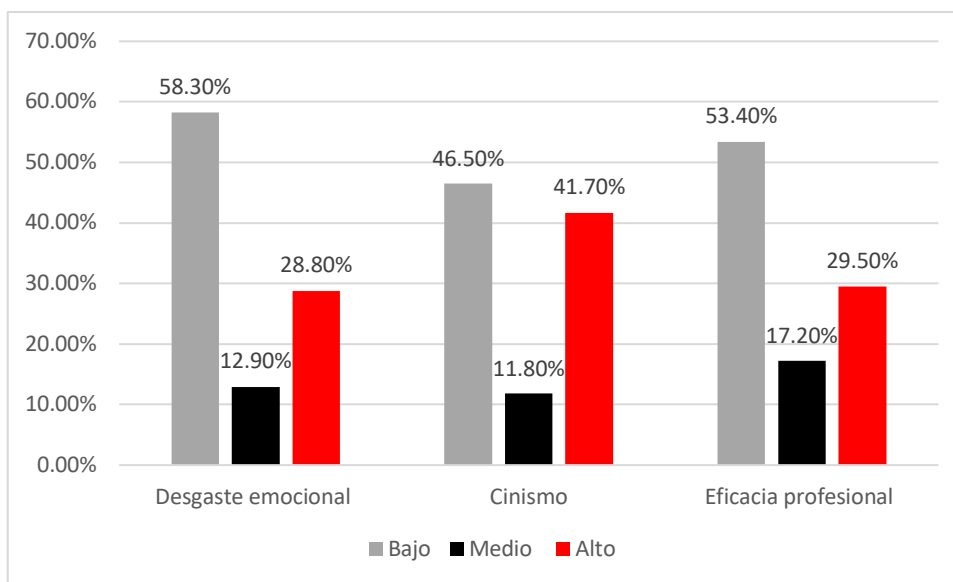
4. Resultados

El síndrome de Burnout hace referencia al estrés laboral o fatiga en el trabajo, el cual repercute de manera negativa en el trabajador y hacia su trabajo. El síndrome de Burnout se conforma por tres subescalas: desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional.

Los resultados encontrados en la subescala de desgaste emocional indican que, el 58.3% de los trabajadores de las PyMES tienen un nivel bajo, sin embargo, un 28.8% presenta un nivel alto. En cuanto a la subescala de cinismo el 46.5% de los empleados tienen un nivel bajo, pero un 41.7% manifestó tener un alto nivel. Por

último, la subescala de eficacia profesional revela que el 53.4% tiene un nivel bajo, más sin embargo el 29.5% de los trabajadores de las PyMES presentan un alto nivel (Figura 1).

Figura 1. Nivel de síndrome de Burnout por dimensiones

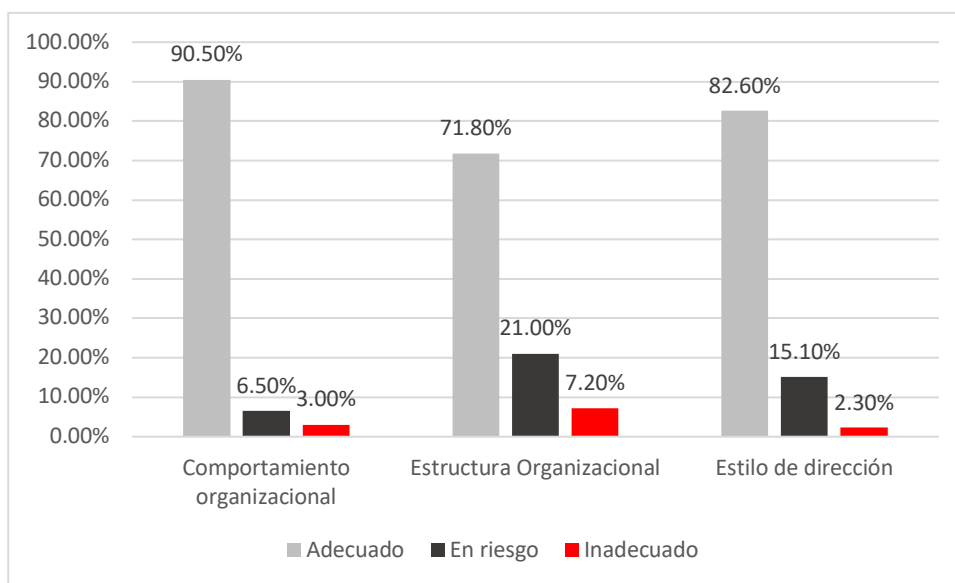


Fuente: Elaboración propia.

El Clima organizacional hace referencia al entorno laboral percibido por los trabajadores y repercute en su rendimiento y motivación. El clima organizacional se conformó por tres subescalas: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección.

Los resultados revelan, que el 90.5% de los trabajadores de las PyMES, consideran que existe un adecuado comportamiento organizacional, es decir la manera de motivar, comunicar e informar a los empleados, así como también las relaciones interpersonales y de trabajo son las adecuadas. Mientras que, en la subescala de estructura organizacional, el 71.8% de los empleados creen que existe un adecuado funcionamiento del negocio, pero el 21% dice estar en riesgo porque no existen óptimas condiciones de trabajo, ni se ofrecen estímulos al desarrollo organizacional. En la subescala de estilo de dirección, el 82.6% apuntó tener en su lugar de trabajo un adecuado liderazgo y trabajo en equipo, enfatizando que existe participación en la toma de decisiones (Figura 2).

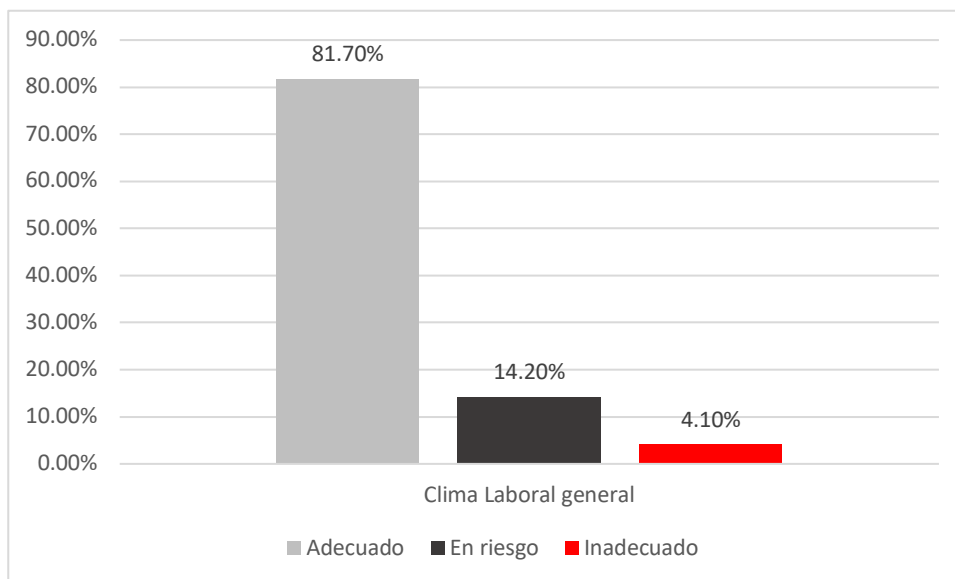
Figura 2. Nivel de Clima organizacional por dimensiones



Fuente: Elaboración propia.

En términos generales, el 81.7% de los empleados se desempeñan en un adecuado clima organizacional, es decir existe un adecuado ambiente de trabajo dentro de las PyMES del sur del Estado de México. Sin embargo, el 14.2% de los trabajadores tienen un clima organizacional en riesgo y el 4.1% indicio tener un inadecuado clima organizacional dentro de su lugar de trabajo.

Figura 3. Nivel general de Clima organizacional



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, con el objetivo de analizar si existen diferencias significativas para las distintas subescalas de los instrumentos en función del sexo y tipo de contratación, se llevó a cabo el análisis de la prueba T de Student para muestras no relacionadas o independientes. Los resultados de la prueba se muestran en la Tabla 2 donde se puede observar que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto al síndrome de Burnout, para ninguna de las subescalas del instrumento utilizado. Respecto al clima organizacional los resultados señalan un nivel de significancia mayor a 0.05 en las tres subescalas de clima organizacional; por tanto, en este caso no hay diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres.

Tabla 2. Contrastes de medias entre hombres y mujeres.

Subescala	Grupo	$\bar{x}$	σ	t	gl	p
Síndrome de Burnout						
Desgaste emocional	Hombres	1.67	.896	0.164	155	.870
	Mujeres	1.64	.839			
Cinismo	Hombres	2.04	.956	1.575	157	.117
	Mujeres	1.80	.910			
Eficacia profesional	Hombres	1.70	.880	-0.465	157	.642
	Mujeres	1.76	.862			
Clima organizacional						
Comportamiento organizacional	Hombres	2.95	.212	0.511	161	.610
	Mujeres	2.94	.248			
Estructura organizacional	Hombres	2.97	.185	1.175	132.264	.242
	Mujeres	2.92	.270			
Estilo de dirección	Hombres	2.95	.212	1.623	128.634	.107
	Mujeres	2.88	.323			

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3, respecto al síndrome burnout se puede observar que únicamente existen diferencias significativas entre los trabajadores con contrato determinado y contrato indeterminado en la subescala de desgaste emocional, mientras que en el resto de las subescalas de síndrome de Burnout no hay diferencias significativas entre los grupos por ser mayor a 0.05. Los resultados para clima organizacional señalan un nivel de significancia menor a 0.05 solo en la subescala de comportamiento organizacional; por tanto, en este caso existen diferencias estadísticamente significativas entre los trabajadores con contrato determinado y contrato indeterminado. En tanto, en la subescala de estructura organizacional y estilo de dirección el nivel de significancia es mayor a 0.05 entonces, no existen diferencias significativas entre los grupos.

Tabla 3. Contrastes de medias entre tipo de contrato.

Subescala	Tipo de contrato	$\bar{x}$	σ	t	gl	p
Síndrome de Burnout						
Desgaste emocional	Determinado	1.79	.920	2.366	140.918	.019
	Indeterminado	1.47	.769			
Cinismo	Determinado	2.03	.960	1.696	139.830	.092
	Indeterminado	1.78	.888			
Eficacia profesional	Determinado	1.68	.864	-0.849	152	.397
	Indeterminado	1.81	.884			
Clima organizacional						
Comportamiento organizacional	Determinado	2.92	.279	-2.087	140.509	.039
	Indeterminado	2.98	.126			
Estructura organizacional	Determinado	2.93	.263	-1.200	155.955	.232
	Indeterminado	2.97	.177			
Estilo de dirección	Determinado	2.91	.294	-0.696	156	.487
	Indeterminado	2.94	.246			

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, para conocer si existe una diferencia significativa de la edad de los trabajadores ante las distintas subescalas de los instrumentos utilizados, se llevó a cabo el análisis de la prueba ANOVA. La Tabla 4 revela un nivel de significancia mayor a 0.05 en las distintas subescalas de síndrome de Burnout; por ende, no existen diferencias estadísticamente significativas entre la edad de los trabajadores de las PyMES y el Burnout. Los resultados también indican que no existen diferencias estadísticamente significativas entre la edad de los trabajadores de las PyMES y clima organizacional, esto se debe a que el nivel de significancia es mayor a 0.05 en cada una de las subescalas del instrumento de clima organizacional.

Tabla 4. Contraste de medias entre edad de los trabajadores y las subescalas de síndrome de Burnout y clima organizacional

Subescala	Edad	$\bar{x}$	σ	F	gl ₁	gl ₂	p
Síndrome de Burnout							
Desgaste emocional	18 a 20 años	1.72	.861	0.665	3	153	.575
	21 a 30 años	1.66	.878				
	31 a 40 años	1.60	.910				
	41 o más años	1.00	.000				
Cinismo	18 a 20 años	2.05	.939	1.251	3	155	.293
	21 a 30 años	1.90	.946				
	31 a 40 años	1.94	.929				
	41 o más años	1.00	.000				
Eficacia profesional	18 a 20 años	1.66	.891	0.351	3	155	.788
	21 a 30 años	1.79	.866				
	31 a 40 años	1.60	.828				
	41 o más años	1.67	1.155				
Clima organizacional							
Comportamiento organizacional	18 a 20 años	2.91	.282	0.446	3	159	.721
	21 a 30 años	2.96	.200				

Estructura organizacional	31 a 40 años	2.94	.250	1.276	3	159	.284
	41 o más años	3.00	.000				
	18 a 20 años	2.89	.312				
	21 a 30 años	2.96	.200				
	31 a 40 años	3.00	.000				
Estilo de dirección	41 o más años	3.00	.000	1.169	3	159	.324
	18 a 20 años	2.91	.282				
	21 a 30 años	2.94	.242				
	31 a 40 años	2.88	.342				
	41 o más años	2.67	.577				

Fuente: Elaboración propia.

Adicionalmente, se quiere analizar si existen diferencias significativas para las distintas subescalas de los instrumentos en función a los niveles jerárquicos, siendo necesario realizar un análisis de la prueba ANOVA. La Tabla 5 muestra que no existen diferencias significativas entre los niveles jerárquicos ocupados por los trabajadores de las PyMES y las distintas subescalas de síndrome de Burnout, debido a que los niveles de significancia son mayores a 0.05; por tanto, los datos no están relacionados. Además los resultados de la reflejan que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los diferentes niveles jerárquicos ocupados y la variable clima organizacional, dado que el nivel de significancia es mayor a 0.05 en cada una de las subescalas de clima organizacional.

Tabla 5. Contraste de medias entre niveles jerárquicos por subescala de síndrome de Burnout y clima organizacional

Subescala	Nivel jerárquico	$\bar{x}$	σ	F	gl ₁	gl ₂	p
Síndrome de Burnout							
Desgaste emocional	Operativo	1.74	.889	2.447	2	154	.090
	Mandos medios	1.36	.699				
	Altos mandos	1.67	1.000				
Cinismo	Operativo	1.94	.944	0.142	2	154	.868
	Mandos medios	1.85	.925				
	Altos mandos	2.00	1.000				
Eficacia profesional	Operativo	1.72	.854	0.160	2	156	.853
	Mandos medios	1.71	.893				
	Altos mandos	1.89	1.054				
Clima organizacional							
Comportamiento organizacional	Operativo	2.94	.236	0.275	2	160	.760
	Mandos medios	2.94	.236				
	Altos mandos	3.00	.000				
Estructura organizacional	Operativo	2.94	.236	0.275	2	160	.760
	Mandos medios	2.94	.236				
	Altos mandos	3.00	.000				
Estilo de dirección	Operativo	2.92	.266	0.681	2	160	.507
	Mandos medios	2.89	.323				
	Altos mandos	3.00	.000				

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, se midió la relación entre el clima organizacional y las subescalas del síndrome de Burnout en los trabajadores de las PyMES, mediante el coeficiente de correlación de Pearson, el cual indica que tan asociadas se encuentran las variables de estudio. La Tabla 6 presenta los resultados de la correlación de Pearson, los cuales indican que existe una correlación negativa muy débil entre clima organizacional y la

subescala de desgaste emocional con un valor de -0.218 , de igual forma, entre clima organizacional y la subescala de cinismo hay una correlación negativa muy débil con un valor de -0.204 y entre la subescala de eficacia profesional y clima organizacional no existe correlación alguna entre las variables. Por tal razón, se rechaza la hipótesis de trabajo y se concluye que no hay relación significativa entre el clima organizacional y las subescalas de Síndrome de Burnout.

Tabla 6. Correlación entre la variable clima organizacional y las subescalas de síndrome de Burnout

		Desgaste emocional	Cinismo	Eficacia profesional
Clima organizacional	Correlación de Pearson	$-.218^{**}$	$-.204^{**}$	.075
	Sig. (bilateral)	.006	.010	.347
	N	157	159	159

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

5. Discusión

Los resultados de la aplicación de MBI-General Survey (MBI-GS), indican que el 28.8% de los trabajadores de las PyMES del sur del Estado de México tiene un alto nivel de desgaste emocional y el 41.7% presenta un alto nivel de cinismo, eso significa que algunos trabajadores están irritables, malhumorados, con poca energía para realizar sus tareas, apáticos e indiferentes con los demás. En cuanto a la eficacia profesional, el 53.4% de los trabajadores resultó con un bajo nivel, en otras palabras, algunos trabajadores se sienten inútiles e incompetentes, insatisfechos laboralmente. Por tanto, al obtener puntuaciones altas en desgaste emocional y en cinismo, pero una puntuación baja en eficacia profesional, significa que algunos trabajadores de las PyMES están padeciendo Burnout y otros más están por desarrollar dicho síndrome. Estos resultados dejan de manifiesto que el síndrome de Burnout es un concepto que se escucha con más frecuencia en las empresas y que afecta no únicamente a los empleados sino también a la empresa (Aldoğan, Diker & Atay, 2019).

En relación a las comparaciones de grupos realizadas en el estudio con el objetivo de buscar diferencias significativas, se encontró que el sexo, la edad, el tipo de contratación y nivel jerárquico no afecta a las subescalas de cinismo y eficacia profesional del síndrome de Burnout. Estos hallazgos no guardan relación con otros estudios consultados que reportaron asociaciones significativas entre la edad, el sexo y el síndrome de Burnout (Granados, et al., 2017; Aranda & Pando, 2010; Ramírez & Lee, 2011). No obstante, en este estudio el tipo de contratación de los trabajadores si reportó diferencias significativas en la subescala de desgaste emocional, siendo los trabajadores con un contrato de duración determinada (temporal o eventual) quienes presentan una media de desgaste emocional mayor al de los trabajadores con contrato de indeterminado (indefinido). Algo similar fue reportado por Estrada y Gallegos (2020) quienes afirman que los trabajadores con estabilidad laboral presentan menores niveles de Burnout, mientras que los contratos temporales producen intranquilidad en los empleados, porque están preocupados por mantener sus puestos de trabajo. Asimismo, esta investigación fortalece lo encontrado por Rivas & Barraza-Macias (2018), quienes

mencionan que los trabajadores que no tienen base laboral, son quienes presentan con mayor frecuencia desgaste emocional.

De manera que, la inestabilidad laboral genera incertidumbre económica en los empleados, debido a que existe el miedo a ser despedido, generándose en ellos un estado de agotamiento emocional como resultado de un estrés prolongado por la falta de seguridad laboral.

Asimismo, los resultados obtenidos de estudiar el clima organizacional en las PyMES del sur del Estado de México dejan de manifiesto que el 81.7% de los trabajadores considera que existe un adecuado ambiente de trabajo. Sin embargo, a pesar de existir ambientes laborales aceptables, se corre el riesgo a predisponer al síndrome de Burnout (Solís, et al., 2016). Por otra parte, es importante señalar que la subescala de estructura organizacional de clima organizacional, fue la que presentó los mayores puntajes de un ambiente inadecuado, lo cual significa que un mayor número de empleados percibe que las condiciones de trabajo no son buenas, es decir no están satisfechos con las condiciones físicas de la empresa. Distintos estudios señalan que las pequeñas empresas no cuentan con instalaciones apropiadas para operar y que desafortunadamente ofrecen condiciones de trabajo alejadas de las normas y protocolos de seguridad laboral (Guerrero & Cruz, 2010; Moreno & Salazar, 2018).

Respecto al clima organizacional no se encontraron diferencias significativas en función al sexo, la edad, y nivel jerárquico; por tanto, las subescalas de estructura organizacional y estilo de dirección no se ven afectadas por ninguna de las variables analizadas. Sin embargo, una vez más el tipo de contratación de los trabajadores reportó diferencias significativas en la subescala de comportamiento organizacional, siendo los trabajadores de contrato determinado quienes presentan una media de comportamiento organizacional menor al de los trabajadores de contrato indeterminado. Estos resultados coinciden con lo reportado en la investigación de Chucho y Nontol (2024), quienes revelaron que no existen diferencias significativas en el nivel de clima organizacional según el sexo, condición y jerarquía laboral; aun así, identificaron una diferencia significativa entre el grado de clima laboral y los empleados con contrato determinado e indeterminado. De igual modo, Niño (2019), encontró diferencias en el clima organizacional respecto al tipo de contrato y afirma que el tipo de contrato sí influye en el clima organizacional percibido por los empleados.

Efectivamente, el clima laboral puede verse afectado cuando los empleados perciben inestabilidad laboral, desencadenando un ambiente de trabajo perjudicial. Por esta razón, las PyMES deben ofrecer estabilidad laboral a sus empleados a fin de crear un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

Adicionalmente, en esta investigación se examinó la relación entre el clima organizacional y las dimensiones del síndrome de Burnout en los trabajadores de las PyMES del sur del Estado de México. Los resultados de la prueba de correlación de Pearson, dejan de manifiesto la existencia de una relación negativa muy débil entre clima organizacional y cansancio emocional ($r = -0.218$), de manera semejante, entre clima organizacional y despersonalización hay una relación negativa muy débil ($r = -0.204$) y entre la realización personal y clima organizacional no existe ninguna relación. Otras investigaciones reportaron que existe una relación negativa débil o baja relación entre clima organizacional y síndrome de Burnout (Orna-Tiburcio &

Carlos-Trinidad, 2021; Fuster, et al., 2024; Flores, Alcívar & Palma, 2023). Estos hallazgos son similares a los de otros investigadores, quienes confirman que entre las variables de clima organizacional y síndrome de Burnout no existe relación significativa (Lazo, Calvanapón-Alva & Cárdenas-Rodríguez, 2019; Solís, et al., 2016).

Por tanto, estos hallazgos nos permiten confirmar que, entre clima organizacional y síndrome de Burnout, no existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables en las PyMES estudiadas. Esto quiere decir que el clima laboral no es un factor de riesgo para que los empleados de las PyMES desarrollen el síndrome de Burnout; sin embargo, si puede llegar afectar la satisfacción de los empleados y su rendimiento (Bravo, et al., 2023). No obstante, diversos estudios señalan que un adecuado clima organizacional podría llegar a ser un factor protector del Burnout (Della Valle, et al., 2006; Hemingway & Smith, 1999; Moreno & Hidalgo, 2010; Tupayachi, 2022), es decir, un adecuado ambiente laboral impide o reduce la probabilidad de que aparezca dicho síndrome, eso significa que cuando existen circunstancias, características o condiciones de trabajo adecuadas, disminuye el riesgo de que los trabajadores de las PyMES desarrollen dicha enfermedad.

6. Conclusiones

Una vez analizados los resultados obtenidos de esta investigación, se concluye que el clima organizacional que predomina en las PyMES del sur del Estado de México es el adecuado; sin embargo, es recomendable que estas empresas se esfuercen por mejorar las condiciones de trabajo que ofrecen, pues un gran número de empleados percibe que no son las adecuadas. Lo anterior puede llegar a tener un impacto en el trabajador y en los resultados de la empresa. Por tal razón, se sugiere investigar a profundidad las condiciones de seguridad e higiene en las que se desenvuelven los trabajadores de las PyMES.

Posteriormente, se encontró que algunos trabajadores están padeciendo Burnout y otros más están por desarrollar dicho síndrome. Esto se debe a que las PyMES desean ser cada vez más competitivas, por lo que exigen demasiado a sus trabajadores, agotándolos física y mentalmente al tener que alcanzar las metas establecidas por la empresa, generando en ellos un estrés laboral crónico. Lo anterior demuestra que este padecimiento laboral está afectando a todo tipo de profesiones u oficios.

Aunado a lo anterior, esta investigación reveló que el tipo de contratación es un factor de riesgo, debido a que aumenta la probabilidad de que los empleados con contratos temporales desarrollen el síndrome de Burnout. En efecto, el síndrome de Burnout también puede desarrollarse por la inestabilidad laboral, cabe señalar que las PyMES se caracterizan por ofrecer principalmente contratos temporales a sus trabajadores.

De igual manera, los resultados revelan que el tipo de contrato influye en el clima laboral, pues la percepción de un trabajador con contrato de duración determinada es distinta al de un contrato de duración indeterminada, aunque sea de la misma empresa. Así que, los empleados con contrato temporal pueden percibir un inadecuado clima de trabajo al sentir inestabilidad laboral, manifestando su malestar e inconformidad en la empresa y como resultado se contamine el clima de trabajo.

Por último, se encontró que el clima organizacional no es un factor de riesgo para que los empleados desarrollen el síndrome de Burnout; sin embargo, sí puede ser un factor protector de dicho síndrome. Por tal razón, los directivos de las PyMES deben promover entornos de trabajo saludables, mejorando las condiciones de trabajo a fin de reducir los factores desencadenantes del síndrome de Burnout.

Los resultados de esta investigación son una importante contribución en el área de recursos humanos en las PyMES, dejando de manifiesto la necesidad que existe en estas empresas de ofrecer trabajos dignos y decentes, es decir empleos con condiciones laborales adecuadas y con estabilidad laboral, porque de lo contrario, los empleados estarán expuestos a condiciones laborales estresantes, con el riesgo a desarrollar el síndrome de Burnout.

RECAI

7. Bibliografía.

- Aldoğan Şenol, F., Diker, O. & Atay, L. (2019). The Influence of Management Style Perceptions on Burnout Levels of Employees at 4 and 5 Stars Hotels In Çanakkale. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(33), 187-209. <https://doi.org/10.35408/comuybd.458865>
- Aldoğan, F., Diker, O. & Atay, L. (2019). The Influence of Management Style Perceptions on Burnout Levels of Employees at 4 and 5 Stars Hotels In Çanakkale. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 17(33), 187-209. <https://doi.org/10.35408/comuybd.458865>
- Almeida, D. de A., Mattos, C. A. C., Abud, G. M. B., Silva, G. A., & Costa, N. L. (2018). Ocorrência da Síndrome de Burnout entre Aeroportuários: Uma Investigação Multivariada no Aeroporto Internacional de Val-De- Cans, Belém do Pará, Brasil. *Revista Expectativa*, 17(1), 1-27. <https://bit.ly/38egpJv>
- Álvarez, R. F. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1-4. Recuperado de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Aranda, C. & Pando, M. (2010). Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39(3), 510-522. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80619187005>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L. & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health* 17, 264. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Arrogante, O. & Aparicio-Zaldívar, E. G. (2017). Herramientas para hacer frente al burnout en el personal de enfermería. Apoyo social, resiliencia y estrategias de afrontamiento. *Revista Rol de Enfermería*, 40(3), 170-177. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-161042>
- Benítez, D. (2024). Impacto del teletrabajo en el estrés laboral de docentes universitarios por el covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28).
- Bohórquez, J. & Caicedo, E.K. (2020). Efecto de Burnout en los trabajadores de las pymes del sector servicios de la ciudad de Guayaquil. *Revista Mapa*, 12(19), 193-209. <http://revistamapa.org/index.php/es>
- Bosqued, M. (2008). Quemados. El síndrome del burnout. Qué es y cómo superarlo. Barcelona: Paidós.
- Bravo, L., Egusquiza, M., Ruiz, M., & Manrique, M. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171-184. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>
- Campos, M. A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Caputo, J. (1991). Stress and Burnout. Library Service. EE. UU.: Oryx Press.
- Cardoso, B. R., & Freire, I. C. J. (2017). Stress, burnout and coping in health professionals: a literature review. *Psychological Brain Studies*, 1(4), 1–8.
- Cerón, E. M. (2020). Síndrome de burnout en enfermeros de hospitales públicos y privados en Guayaquil, Ecuador. *Revista Medicina e Investigación Clínica Guayaquil*. 1(1), 33-40. <https://doi.org/10.51597/rmicg.v1i1.55>

- Chiang, M. M., Sanhueza, C., & Rivera, M. J. (2022). Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 43-54
- Chiang, M., Sanhueza, C., y Rivera, M.J. (2022). Clima Organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 43-54.
- Chomali, F. & Majluf, N. (2007). *Ética y Responsabilidad Social en la Empresa*. Aguilar Chilena de Ediciones S.A., Santiago. Chile.
- Chucho, I. & Nontol, H. J. (2024). Variaciones en el clima organizacional según sexo, condición y jerarquía laboral en el personal administrativo de un instituto superior, 2024. [Trabajo profesional, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/157220>
- Cobos, N., Palafox, M. S., & Leal, C. (2023). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz, Ver. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 5081-5095. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6535
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020). *Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (LC/TS.2018/75/ Rev.1). <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/cbe085f5-48c5-4458-a158-b5c07f3c9c91>
- De la Cruz, L. R., y Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora, Revista de Investigación Científica*, 8(2), 47-52. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- Delgado, A., Bellón, J. A., Martínez-Cañavete, M.T., Luna, J. D., López, L. A. & Lardelli, P. (2006). Las dimensiones del clima organizacional percibidas por los médicos de familia. *Atención primaria*. 37 (9): 489-497. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-las-dimensiones-del-clima-organizacional-13089089>
- Della Valle, E., De Pascale, G., Cuccaro, A., Di Mare, M., Padovano, L., Carbone, U. & Farinaro, E. (2006). Burnout: fenómeno de creciente interés en el lugar de trabajo estresante. *Ig Ann.*, 18 (2), 171-7.
- Doria-Velarde, A. J., Vivas-Escalante, A. D., Neira-Valdivia, F. Y., & Durand-Saavedra, D. P. (2023). Clima laboral y su influencia en las habilidades de los directivos, Maule, Chile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 211–225. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2781>
- Estrada, E. G., & Gallegos, N. A. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *AVFT – Archivos Venezolanos De Farmacología Y Terapéutica*, 39(6). Retrieved from http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_avft/article/view/21074
- Ferrel, R., Sierra, E., & Rodríguez, M. (2010). Síndrome de desgaste profesional (Burnout) en médicos especialistas de un hospital universitario de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud Universidad del Magdalena* 7(1), 29-40.
- Flores, M., Alcívar, L. E., y Palma, G. M. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista De Ciencias Sociales*, XXIX(3), 315-331.

- Fuster, J. K., Hermoza, A. F., Romero, L. M., & Fuster, N. L. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en el personal administrativo en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. *Investigación & Desarrollo*, 32(2), 157–184. <https://doi.org/10.14482/indes.32.02.005.224>
- García, M., Aguilar, A. J., & García, M. (2021). Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. *Escritos de Psicología Psychological Writings*, 14(2), 96-106. <https://doi.org/10.24310/espiescpsi.v14i2.13618>
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2, 261-268.
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>
- Gómez, M., & Salas, M. (2018). Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 3(5), 10-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576867983001>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Granados, L., Sanmartín, R., Lagos, N. G., Urrea-Solano, M. E., & Hernández-Amorós, M. J. (2017). Diferencias en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 2(1), 329–336. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v2.945>
- Grippe, A.J. and Johnson, A.K. (2009) Stress, Depression and Cardiovascular Dysregulation: A Review of Neurobiological Mechanisms and the Integration of Research from Preclinical Disease Models. *Stress*, 12, 1-21. <http://dx.doi.org/10.1080/10253890802046281>
- Guerrero, C. & Cruz, A. C. (2010). Un acercamiento a las condiciones de trabajo y seguridad de una pequeña empresa mexicana. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 35-45. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382010000100004&lng=es&tlng=es.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 12a Edición. Cengage Learning Editores.
- Hemingway, A. & Smith, S. (1999). Organizational climate and occupational estresores as predictors of withdrawal behaviors and injuries in Nurse. *Jorunal of occupational and organizational psychology*, 72, Pro quest European business, pg.285. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1781>
- Juárez, B. (2022). El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. *El economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una->
- Lazo, V. R., Calvanapón-Alva, F. A., & Cárdenas-Rodríguez, K. J. (2019). Clima laboral y síndrome de burnout en el área de emergencias de una Compañía de Bomberos voluntarios en Perú. *Centros: Revista Científica Universitaria*, 8(2), 105–119. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/centros/article/view/740>
- Llanes-Castillo, A., Pérez-Rodríguez, P., Reyes-Valdéz, M. L. & Cervantes- López, M. J. (2022). Burnout: Efectos del confinamiento en estudiantes universitarios en México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII (3), 69-81. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38451>

- Llorens, S., García, M., & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 55-70. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039004>
- López, M. D. R., García, S. A. y Pando, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 164-169. doi: [dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007](https://doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007)
- Louffat, E., Alves, R., Calderón, L. F., Córdoba, C., Fernández, L., Guillén, J., Reinoso, D., Roux, A. M., Torres, J. L., & Abad, N. (2018). Indicadores y mediciones aplicados a la gestión de personas. Un análisis desde diversas perspectivas. Pearson Educación.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory: Manual* (3rd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press
- Molina, E. A., Palafox, M. P., Valles, I. A., & Mata, H. (2024). Síndrome de Burnout en el Personal Gerencial, de las Pequeñas Empresas en la Región de Delicias, del Estado de Chihuahua, México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 5367-5390. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9087
- Montoya, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. & Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Moreno, A. M. & Hidalgo, M. C. (2010). Relación entre clima organizacional y el síndrome de burnout en empleados de una firma de vigilancia en una empresa carbonera de Guajira (Colombia). *Psicogente*, 13(24), 292-305. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497552357006>
- Moreno, B., Rodríguez, R., & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar [The assessment of burnout in work settings: MBI-GS factor preliminary analysis]. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69-77.
- Moreno, G., & Salazar, D. (2018). Actitud de los trabajadores ante los riesgos laborales en las pequeñas empresas y medianas empresas (Pymes). *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 2(8), 221-241. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968097001>
- Myers, H. & Myers, L. (2004). It's difficult being a dentist': stress and health in the general dental practitioner. *Br Dent J* 197, 89-93. <https://doi.org/10.1038/sj.bdj.4811476>
- Niño, L. I., (2019). Percepción del clima organizacional según las modalidades de contratación actual. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 9(1), 1-7. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=733777874002>
- OMC. (2023). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de estar quemado". Retrieved 2023, from Organización médica colegial de España: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- OMS. (2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Retrieved 2023, from Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

- Orna-Tiburcio, L. A., & Carlos-Trinidad, V. G. (2021). Clima laboral y síndrome de burnout en trabajadores de instituciones de educación superior. *Gaceta Científica*, 7(4), 143–149. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1125>
- Ortiz, P. & Cruz, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, (13) http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017&lng=pt&tlng=es.
- Peralta-Gómez, M. C. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 165-182. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973011>
- Pujol-de Castro, A., Valerio-Rao, G., Vaquero-Cepeda, P. & Catalá-López, F. (2024). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos que trabajan en España: revisión sistemática y metaanálisis. *Gaceta Sanitaria* <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2024.102384>
- Quintana, L. M., Díaz-Ortega, N. I. & Ochoa, A. (2022). Síndrome de Burnout en contadores públicos de Pymes durante el Covid-19. *Criterio Libre*, 18(33), 2323-0886.
- Ramírez, M. & Lee, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis (Santiago)*, 10(30), 431-446. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682011000300020>
- Rivas, E., & Barraza-Macías, A. (2018). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales. *Enfermería universitaria*, 15(2), 136-146. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>
- Rodríguez, J. (2010). Propuesta: Programa Integral de Autocuidado. *Enfermería en Costa Rica*, 31, 2-7.
- Rodríguez, J. E., Martínez, E., Duana, D. & Hernández, T. J. (2020). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 205-217. <https://doi.org/10.22579/23463910.154>
- Rodríguez, J., Guevara, A. & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 8(14), 45-67. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
- Román, I. M. & Muñoz, K. (2020). Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista Científica Ciencia y Tecnología*, 20(28).
- Román, J. (2003). Estrés y burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Revista Cubana Salud Pública*. 29(2):103-110. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000200002&lng=es12.
- Saborío, L. & Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.

- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Santaella, L. E. (2022). Incidencia del síndrome de Burnout y su relación con sobrepeso, sedentarismo y presión arterial elevada. *Revista científica uisrael*, 91-110. <https://doi.org/doi.org/10.35290/rcui.v9n3.2022.601>.
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J. & Gutiérrez, H. (2016). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte Médico (Lima)*, 16(4), 32-38. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2016000400006&lng=es&tlng=es.
- Soto-Moreno, A., Martínez-López, A., Ureña-Paniego, C., Martínez-García, E., Buendía-Eisman, A. & Arias-Santiago, S. (2024). Síndrome de burnout, ansiedad y depresión en residentes de dermatología: un estudio transversal, *ACTAS Dermo-Sifiliográficas*. <https://doi.org/10.1016/j.ad.2024.02.016>
- Thomaé, M. N. V., Ayala, E. A., Sphan, M. S. y Stortti, M.A. (2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina*, 153, 18-21.
- Treviño, E., Treviño, R., Segovia, S., Reyna, F. & Vallejo, B. (2019). Burnout en las Pymes: Una aproximación desde el nivel gerencial. *AD-minister*, (35), 137-163. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.35.6>
- Tupayachi Llaque, M.J. (2022). Relación entre el clima organizacional y el síndrome de burnout [Tesis profesional, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/16018>
- Valdivieso, J. A., Noroña, D. R. & Vega, V. (2021). Síndrome de burnout en personal de atención a urgencias médicas durante la pandemia de covid-19. *Revista de Investigación Talentos*, 8(1), 93-100. <https://doi.org/10.33789/talentos.8.1.146>
- Yslado, R. M., Ramirez, E. H., García, M. E., & Arquero, J. L. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>