



Casa abierta al tiempo

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO**

División de Ciencias Sociales y Humanidades

Burnout en la sociedad actual: Un Análisis de su ausencia en las Agendas de gobierno y las razones subyacentes.

**T R A B A J O T E R M I N A L
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN POLÍTICA Y GESTIÓN SOCIAL**

P R E S E N T A:

Jacqueline Huertas Alonzo

Asesor:

Dra. María Elena Vega Torres

Ciudad de México

Octubre, 2023

Dedicatoria

Dedicado a mi padre y hermana quienes siempre creyeron en mí y me apoyaron durante todo este proceso. Gracias a ellos pude llegar hasta aquí, y concluir una de las más grandes y bellas etapas de toda mi vida, que junto con su amor, paciencia y cariño logré terminar mi carrera universitaria.

Agradecimiento

Agradezco profundamente con mucho respeto y admiración a la Doctora Elena Vega, con sus asesorías, conocimientos, y el tiempo que impartió hacia mi proyecto final pude culminarlo de manera exitosa.

Jacqueline Huertas Alonzo

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO 1. CAPÍTULO 1. BURNOUT: DEFINICIÓN, DESARROLLO HISTÓRICO Y EFECTOS EN LA SALUD Y EL RENDIMIENTO LABORAL	5
1.1 Herramientas de medición del Burnout: Métodos e instrumentos para evaluar el desgaste profesional.....	10
1.2 El ciclo del Burnout y sectores profesionales más afectados	12
1.3 El Burnout en México: Impacto de la pandemia COVID-19, estadísticas y desafíos.....	13
1.4 Jesús Felipe Uribe Prado y el Burnout: Una compilación de sus principales aportes y enfoques.....	18
CAPÍTULO 2. INSTITUCIONES EN MÉXICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL BURNOUT: UN ENFOQUE INTEGRAL	54
2.1 Confederación General del Trabajo: Retos y oportunidades para la protección laboral.....	57
2.2 Evolución de la respuesta gubernamental al Burnout en México	58
2.3 El Burnout como problema público.....	59
2.4 Políticas Públicas: Un estudio de los modelos de Luis Aguilar y Meny y Thoening	59
2.5 La construcción de la Agenda Pública.....	63
2.6 Definición y gestión de la Agenda Institucional	64
CAPÍTULO 3. COMPARATIVA INTERNACIONAL DEL BURNOUT: ARGENTINA, CHILE Y ALEMANIA	65
3.1 Síndrome del Burnout en enfermería: Un estudio en un hospital de la Ciudad de México	68
3.2 Impacto del Burnout: Perspectiva de Jesús Felipe Uribe Prado.....	69
3.3 Desafíos en la incorporación del Burnout en la Agenda Pública	70
CONCLUSIONES	71
BIBLIOGRAFÍA	75

INTRODUCCIÓN

El síndrome del Burnout es una problemática que ha ganado relevancia a nivel mundial en las últimas décadas. Su influencia se extiende por diversos sectores de la sociedad, principalmente en el ámbito laboral. En este trabajo, se investiga sobre las múltiples dimensiones de este fenómeno.

El propósito principal de este estudio es analizar las causas y consecuencias del burnout, con un enfoque y sus alcances en México proporcionando una comprensión más completa de por qué el burnout ha sido subestimado en México. El burnout no discrimina, su incidencia es más frecuente en ciertas profesiones y áreas laborales y la falta de atención a esta problemática puede tener consecuencias graves tanto a nivel personal como social.

En México, a pesar de la creciente conciencia pública sobre el Burnout, no se ha integrado de manera efectiva en las agendas gubernamentales, la falta de reconocimiento y acción puede ser atribuida a diversos factores como la falta de datos, estadísticas, escasa comprensión de sus consecuencias y la falta de políticas de prevención y apoyo adecuadas.

¿Por qué el síndrome del Burnout no ha sido adecuadamente reconocido ni abordado en la agenda pública e institucional, a pesar de su creciente prevalencia y sus efectos significativos en la salud y el bienestar de los individuos y la sociedad en general? Esta pregunta la planteo al inicio de mi investigación, porque si esta problemática es relativamente grave para el ser humano no está siendo manifestada por ellos mismos, que es lo que les impide alzar la voz y reconocer que padecen de esta enfermedad. Esta investigación no solo busca informar sobre la magnitud y las características del Burnout en el contexto mexicano, sino también destacar la urgente necesidad de incorporar este tema en la toma de decisiones gubernamentales y en la formulación de políticas públicas. El objetivo es promover una mayor conciencia, desarrollar estrategias de prevención efectivas y mejorar el bienestar general de la población, a través de un enfoque integral que aborde tanto las causas como las consecuencias del Burnout.

Para esta investigación utilice el método cualitativo donde se recolectará información que pueda ser utilizada en la investigación, esto con el fin de poder enriquecer el tema, ya que no muchos gobiernos lo han manejado desde la perspectiva de un problema público que sea de interés general. La investigación cualitativa nos ayudará a encontrar distintas perspectivas que se tiene sobre el tema, además de poder aportar comparaciones con otros trabajos esto con el fin de poder entender más sobre el Burnout. El método cualitativo implica la recopilación de información descriptiva, donde puede incluir entrevistas, observaciones, análisis de contenidos, etc. Este método se centra en la calidad de datos y en entender el contexto en el que se generan, busca comprender las perspectivas, significados y experiencias de las personas involucradas en el estudio que se está investigando, Además se adapta a las particularidades de cada investigación y puede irse modificando. La investigación cualitativa, a diferencia de la cuantitativa, se centra en el por qué en lugar del que y básicamente se enfoca en recopilar datos que no son numéricos. (Narvaez, 2023)

CAPÍTULO 1. BURNOUT: DEFINICIÓN, DESARROLLO HISTÓRICO Y EFECTOS EN LA SALUD Y EL RENDIMIENTO LABORAL

El Burnout es una forma de abuso que surge en los espacios laborales entre patrón y trabajador, en términos más generales el Burnout es un proceso en el que la persona poco a poco pierde su energía, el optimismo en su trabajo. Este término también se le conoce como síndrome de desgaste profesional o síndrome de estar quemado, que es la respuesta que brinda el trabajador cuando percibe la diferencia con sus propios ideales y la realidad de la vida laboral, donde presenta conductas negativas hacia las personas que le rodea. Tiene distintos síntomas, pero los principales que se destacan son el agotamiento emocional, estrés, ansiedad, entre otras. (Marin, 2019)

A este término también se le conoce como síndrome del trabajador quemado, síndrome de desgaste profesional, síndrome de quemarse en el trabajo, síndrome de profesional exhausto o sobrecargado, entre otros.

Los principales síntomas del síndrome del trabajador quemado son:

- **Agotamiento emocional:** Donde este resurge como consecuencia de la alta disminución de emociones, existe irritabilidad, malhumor, descontento, hay una creciente fatiga, además de presentar cierto descontento ante sus actividades laborales. Las personas que lo padecen presentan un constante cansancio, emocionalmente se sienten agotadas e incluso sus actividades se vuelven abrumadoras y desgastantes.
- **Despersonalización:** Su desempeño laboral no es el mismo que con el que se inicia debido a esta falta de emociones, desarrollan actitudes negativas y distantes con los que interactúan.
- **Reducción del rendimiento laboral:** Quienes lo padecen sufren una disminución en sus tareas laborales, las tareas que antes se realizaban sin dificultad alguna ahora demandan más tiempo y esfuerzo.
- **Problemas de concentración:** Impacta de manera negativa en la capacidad de concentración y atención. Se encuentra más difícil el poder concentrarse en el trabajo ya que sus pensamientos tienden a distraerse fácilmente debido a esto existe un riesgo mayor de cometer errores.
- **Cambios en el estado de ánimo:** Este síndrome provoca alteraciones en el estado de ánimo, las personas pueden llegar a sentir irritabilidad, ansiedad, depresión o cambios emocionales sin causa alguna.

Estos síntomas se presentan de manera diferente dependiendo de cada persona, incluso en algunas ocasiones la intensidad de cada síntoma puede ser o muy baja o alta. (INTERIM GROUP, 2023)

Algunos problemas que se confunden con el Burnout son el de estar estresado, tener una crisis laboral, sentirse cansado, explotación laboral, entre otros.

El primer caso reportado del síndrome del desgaste profesional en el ámbito de la literatura fue hecho por Graham Greens en el año de 1961 en su artículo “A Burnout case” donde se narra la historia de un arquitecto que decide abandonar su profesión y retirarse en la selva africana. (Quiceno & Stefano, n.d.)

Fue detallado por primera vez en el año de 1974 por el psicoanalista Herbert Freudenberger. Nació el 26 de septiembre de 1927 y falleció el 29 de noviembre de 1999 es conocido principalmente por los tratamientos para el estrés, agotamiento y abuso de sustancias, sus obras más sobresalientes son Burn out: The High Cost of High Achievement y Situational Anxiety. (Montoya, 2020).

El trabajo de Freudenberger se centró en el impacto emocional y físico de las demandas laborales extremas en el personal de una clínica para toxicómanos en Nueva York, se percató que tanto él como sus colegas experimentaban una profunda pérdida de energía y agotamiento a pesar de su total dedicación y esfuerzo. Definió el síndrome del trabajador quemado como una “sensación de fracaso y una experiencia agotadora” básicamente quiere decir que el síndrome ocurre cuando las demandas del trabajo superan la capacidad de una persona para manejarlas, llevando a un estado de agotamiento y deterioro emocional. En cuanto al impacto en la salud mental el agotamiento puede provocar problemas de salud mental como la depresión y ansiedad, la constante presión y estrés pueden hacer que los trabajadores se sientan incapaces de cumplir con sus responsabilidades, afectando su bienestar emocional y psicológico. Como consecuencias en el desempeño laboral, los síntomas del síndrome del trabajador quemado como la desmotivación y la agresividad no solo afectan al trabajador que padece el síndrome, sino que también puede tener cierto impacto negativo en el desempeño laboral y en las dinámicas del equipo. (Lachiner & Fernando, n.d.)

Durante las décadas de 1970 y 1980, el concepto del Burnout ha abarcado más allá del área de salud esto con el fin de poder incluir a otros campos laborales, donde

se han ido realizando investigaciones para comprender todo acerca de las causas y los efectos que esto produce.

Christina Maslach es psicóloga, se especializa en las áreas de agotamiento, estrés laboral y la individualización de la influencia social. Cuenta con distintos artículos y libros acerca del Burnout, se le nombró profesora del año por la fundación Carnegie, posee el premio a la distinción en la enseñanza por la Universidad de California Berkeley, entre otros. Es una de las primeras investigadoras acerca del síndrome de Burnout, además de que, en el año de 1982, la psicóloga junto con el psicólogo Michael P. Leiter crearon el Maslach Burnout Inventory (MBI) que desde el año 1986 es uno de los instrumentos más importantes en el diagnóstico de este mismo. Christina Maslach describe al Burnout como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. (Lachiner, s. f.)

Christina Maslach junto con Susan E. Jackson, elaboraron un artículo que lleva por nombre "The Measurement of Experienced Burnout" fue publicado en el año 1981, en este artículo presentan una de las más importantes contribuciones al estudio del Burnout que es el Maslach Burnout Inventory (MBI), que es una herramienta de medición desarrollada para evaluar el burnout en profesionales de diversos campos. En este artículo definen al Burnout como un síndrome caracterizado por tres principales dimensiones que son el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Este artículo detalla el proceso de desarrollo del Maslach Burnout Inventory, que incluye la identificación de ítems relevantes y la validación de su fiabilidad y validez. El MBI se divide en tres subescalas que corresponden a las dimensiones del burnout, cada una previamente evaluada. Christina y Susan en el artículo buscan recalcar la importancia de medir el burnout de manera sistemática y científica para comprender mejor sus causas y efectos. (Maslach & Jackson, 1981)

Para obtener una idea más precisa acerca de lo que conlleva el síndrome tenemos que algunos de los síntomas más destacados son la falta de energía tanto en la vida privada como en lo laboral, disminución del trabajo, exceso de estrés, agotamiento físico, agotamiento emocional, agotamiento mental, el distanciamiento con los

compañeros de trabajo, sensación de sentirse frustrado y al poder fracasar, dolor de cabeza, dolor muscular, dificultad para poder dormir, pérdida o aumento de peso, mareos, taquicardia, entre otros síntomas. Las causas del Burnout pueden variar dependiendo de quien lo padezca, pero algunas de ellas son la carga de trabajo excesiva, al tener una gran carga de trabajo o estar constantemente ocupado hace que aumente el riesgo de padecer este síndrome, el no poder llevar un control sobre las tareas laborales puede llegar a ser estresante y abrumador para el trabajador, la falta de apoyo tanto de compañeros de trabajo como de los jefes aumenta la sensación de soledad o aislamiento, los conflictos en el trabajo, las tensiones con otros compañeros de trabajo y una falta de comunicación pueden contribuir al síndrome, que no exista un reconocimiento o recompensas por hacer bien tu trabajo puede que el trabajador se sienta desvalorizado, si se tienen expectativas poco realistas de lo que se pueda lograr en el trabajo puede llegar a sentirse insatisfecho, el desequilibrio entre trabajo y vida personal provoca un aumento del estrés y el agotamiento tanto físico como emocional, el tener una inseguridad laboral puede contribuir a padecer estrés, además de estas causas el llegar a ser víctima de acoso laboral, perjudica mucho ante esta problemática. Algunas de las consecuencias del Burnout perjudican tanto a quien lo padece como para la organización en la que se encuentra, las principales consecuencias son el impacto de la salud tanto física como mental, perjudicando en problemas de salud física, trastorno del sueño, problemas gastrointestinales, enfermedades cardiovasculares, trastorno de ansiedad y depresión. El desempeño laboral deficiente se va presentando a lo largo del tiempo y con ello resultan errores, existe menor productividad, falta de atención, entre otros. El absentismo laboral se da cuando hay demasiado agotamiento y el trabajador debe descansar algunos días por problemas de salud, la rotación del personal sucede cuando los trabajadores se encuentran muy cansados y necesitan seguir buscando nuevas oportunidades laborales. (Parra, 2023)

1.1 HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DEL BURNOUT: MÉTODOS E INSTRUMENTOS PARA EVALUAR EL DESGASTE PROFESIONAL

Medir el burnout permite identificar anticipadamente a los trabajadores que están en riesgo de desarrollar este síndrome, el poder detectarlo antes puede llegar a facilitar la implementación de intervenciones preventivas que puedan evitar que el síndrome evolucione a un estado más severo. La medición del burnout proporciona una comprensión más clara de las condiciones que afectan el bienestar de los empleados, con cierta información acerca de los niveles, las organizaciones pueden lograr diseñar programas de apoyo y bienestar que aborden directamente las necesidades y preocupaciones de su personal.

Existen distintos tipos de mediciones, cuestionarios y herramientas que se utilizan para medir el Burnout:

- El Maslach Burnout Inventory (MBI), fue desarrollado por Christina Maslach y Michael P. Leiter son una serie de preguntas donde evalúan las tres dimensiones que son el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Está constituido por 22 elementos en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. El MBI evalúa el Burnout a partir de tres dimensiones, la primera es la del Agotamiento Emocional donde se mide el grado en que las personas se sienten exhaustos emocionalmente y con una sobrecarga excesiva de trabajo, el agotamiento emocional se caracteriza principalmente por tener una sensación de falta de energía y cansancio. La siguiente dimensión es la de Despersonalización en donde existen actitudes negativas o distantes hacia los clientes, amigos, pacientes e incluso familiares, aquí se refleja una actitud que conlleva a tratar mal a los demás de una manera impersonal esto es como una forma de defenderse del desgaste emocional. La falta de Realización Personal evalúa los sentimientos de competencia y de logro en el trabajo, se presenta en la percepción de no estar alcanzando un rendimiento adecuado o de sentir que no están logrando sus objetivos,

además se aborda como las personas se sienten respecto a sus logros y su eficacia en su desempeño como trabajador. El Maslach Burnout Inventory es una forma de medición importante debido a que ayuda a captar una mayor comprensión del síndrome, al poder evaluar las tres dimensiones se observa un panorama completo para así poder facilitar algunas implementaciones que ayuden al mejoramiento de la salud y que obtengan un mayor rendimiento en su espacio laboral. (Faúndez, 2017)

- El Cuestionario de Burnout de Copenhague (CBI) fue desarrollado por un grupo de investigación en Salud Ocupacional del Instituto Nacional de Salud Pública en Dinamarca, el principal propósito es el de medir el Burnout en el ámbito laboral donde se evalúan tres diferentes dimensiones las cuales son el Agotamiento Emocional donde evalúan el cansancio y la sensación de sentirse estresado por la demanda emocional por parte del trabajo, la Despersonalización mide la actitud distante que tienen con sus compañeros de trabajo o con los clientes y por último es la Realización Personal donde valoran la sensación de obtener sus logros en el aspecto laboral. Este cuestionario es compuesto por un cierto número determinado de ítems que son como evaluaciones donde cada una se califica en una escala de frecuencia, normalmente desde “nunca” hasta “siempre”, estos están diseñados para poder entender la frecuencia y la intensidad que se tiene con el Burnout. Este cuestionario puede realizarse por escrito o de manera digital donde las personas que lo realizan respondan a base de experiencias propias, pero solo durante un periodo de corto plazo como por ejemplo en el último mes o las últimas dos semanas, el cuestionario se utiliza en investigaciones académicas, prácticas clínicas y organizacionales para ayudar a identificar a las personas que padezcan o estén en riesgo de padecer este síndrome. (Kristensen et al., 2005)
- Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) de Felipe Uribe, se creó para evaluar el Burnout de manera que fuese más precisa enfocándose en tres áreas

principales que son el Agotamiento Emocional que evalúa la sensación de cansancio y presión emocional asociada con el trabajo. Refleja cómo las exigencias laborales pueden disminuir la energía y afectar el bienestar emocional del individuo, la Despersonalización mide el desarrollo de actitudes negativas y distantes hacia las personas con las que se interactúa en el trabajo, como clientes o compañeros, así como hacia el trabajo mismo. Esta actitud cínica puede ser una estrategia para manejar el estrés acumulado y la Realización Personal analiza la percepción del individuo sobre su propio éxito y habilidades en el ámbito laboral. Un bajo puntaje en esta área indica una reducción en la percepción de logros y en la satisfacción general con el trabajo. En el libro de Felipe Uribe “EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout) incluye ejemplos de estudios de caso que ilustran cómo la Escala puede identificar niveles de burnout y guiar en la implementación de estrategias para mejorar el bienestar laboral. (Prado, 2009)

1.2 EL CICLO DEL BURNOUT Y SECTORES PROFESIONALES MÁS AFECTADOS

Freudenberger y North describen el burnout como un proceso que evoluciona a lo largo de varias etapas, cada una de las cuales refleja un aumento en la intensidad del desgaste emocional y psicológico. Estas etapas ayudan a identificar cómo el estrés crónico y las demandas laborales pueden llevar a un estado de agotamiento profundo, afectando tanto el rendimiento profesional como el bienestar personal.

1.La compulsión de probarse a sí mismo, en esta primera etapa, la persona siente una fuerte necesidad de demostrar su capacidad y sobresalir en su trabajo. Se centra en demostrar que es el mejor, lo que impulsa un alto nivel de esfuerzo y dedicación para obtener reconocimiento y aprobación.

2.Trabajar más, en esta fase, el sujeto empieza a trabajar más horas de las habituales, mostrando signos de adicción al trabajo. Se involucra en un exceso de

tareas y responsabilidades, lo que lleva a un esfuerzo constante y a menudo insostenible.

3.Omisión de las propias necesidades, aquí comienza a ignorar sus propias necesidades, como el descanso y el cuidado personal, al priorizar el trabajo por encima de todo y todos. Este descuido personal se convierte en una forma común de enfrentar las exigencias laborales.

4.Desplazamiento de conflictos, en esta etapa, se tiende a culpar a otros por los problemas y estrés que enfrenta en el trabajo. La tendencia es evitar la autocrítica y descargar la responsabilidad en compañeros de trabajo, superiores u otros factores externos.

5.Cambios en la escala de valores, la persona experimenta un cambio en lo que valora. Las cosas que antes eran importantes dejan de ser relevantes, y el enfoque se centra únicamente en el trabajo y en el éxito profesional, descuidando otros aspectos significativos de la vida.

6.Negación, en esta etapa se niega el exceso de estrés y el agotamiento, mostrando una actitud intolerante hacia cualquier momento de debilidad o problema. La negación impide que se reconozca la seriedad de su situación.

7.El aislamiento se convierte en una característica muy notable, con la persona ya que evita cualquier tipo de interacción con compañeros del trabajo, pareja, amigos y familiares. Este distanciamiento social aumenta la sensación de soledad y desconexión.

8.Cambios de comportamiento, el comportamiento del trabajador cambia, mostrando cierta irritabilidad, agresividad o apatía, además pierde interés en actividades que solían ser importantes y sus relaciones interpersonales se deterioran.

9.Despersonalización, en esta fase hay una actitud indiferente y desconectado hacia el trabajo y las personas con las que interactúa. Se desarrolla una actitud de desprecio y deshumanización en las relaciones laborales.

10. Vacío, se visualiza el sentimiento de vacío sintiendo una falta de propósito y realización en su trabajo. La frustración y la insatisfacción se vuelven intensas, reflejando una pérdida de sentido y propósito.

11. Depresión, la etapa final incluye síntomas de depresión, como tristeza, desesperanza y sentimientos de incompetencia. Este estado refleja un deterioro profundo en la salud mental del individuo.

12. Síndrome de burnout, finalmente, el Burnout se manifiesta en su forma más severa, con agotamiento extremo, indiferencia, desapego y una sensación general de baja realización personal. Esta etapa representa el nivel más alto de desgaste, afectando gravemente el bienestar y la capacidad de desempeño en el trabajo. (Travel Booking LP, s. f.)

Los trabajadores del sector Salud, la Educación o Asuntos Sociales son quienes más lo sufren. Pero nadie está libre de padecerlo en un determinado momento. De hecho, la primera vez que empezó a hablarse de este síndrome fue a raíz de los síntomas que presentaban un grupo de policías, que mostraban exceso de agotamiento, cansancio y un severo estrés emocional acumulado. Puede afectar a cualquier grupo ocupacional, hay profesiones más predispuestas a experimentarlo. Son las llamadas profesiones de ayuda, que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás, puede ser el personal sanitario o el personal docente o de seguridad, como también los trabajadores sociales. (Parra, 2023)

Los sectores profesionales más afectados en el sector público por el síndrome de burnout son los de sanidad y de enseñanza, y todos aquellos con los que se tiene contacto con el público.

Otras profesiones que también podrían padecer de este síndrome son:

- Trabajadores sociales, enfrentan altos niveles de estrés debido a la carga emocional de tratar con personas en situaciones vulnerables, la gestión de casos complejos y la falta de recursos. La exposición constante a problemas

graves y la necesidad de tomar decisiones difíciles pueden contribuir al agotamiento emocional y al estrés crónico.

- Policías, están expuestos a situaciones de alta tensión, violencia y conflicto, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional y psicológico. El contacto constante con la violencia, el estrés de responder a emergencias y los turnos prolongados son factores que pueden llevar al burnout.
- Trabajadores y voluntarios de ONG, tanto los trabajadores como los voluntarios en organizaciones no gubernamentales a menudo enfrentan desafíos significativos al tratar con poblaciones desfavorecidas y gestionar recursos limitados, la presión por lograr un impacto positivo, el estrés de trabajar en condiciones adversas y la falta de reconocimiento pueden contribuir al agotamiento.
- Sacerdotes, a menudo se enfrentan a demandas emocionales y espirituales significativas, además de la responsabilidad de guiar a sus comunidades incluso la carga emocional de atender a personas con problemas personales, así como la presión de cumplir con las expectativas de la comunidad, puede resultar en un desgaste emocional.
- Bomberos, trabajan en situaciones de alto riesgo, enfrentando emergencias y desastres que pueden ser física y emocionalmente agotadores, de manera que la exposición a situaciones traumáticas, el trabajo en turnos largos y las altas demandas físicas y emocionales son factores que contribuyen a este síndrome.
- Personal en atención al cliente, enfrentan interacciones frecuentes con clientes insatisfechos o difíciles. El estrés de manejar quejas constantes, la presión para resolver problemas rápidamente y las demandas emocionales de mantener una actitud positiva pueden llegar a ser una de las causas del Burnout.

- Vendedores, especialmente se encuentran en entornos de ventas de alta presión, deben cumplir con objetivos de ventas estrictos y enfrentar rechazo frecuente, además se les exige que cumplan con cuotas de ventas, el rechazo y las largas horas de trabajo pueden contribuir al agotamiento.
- Abogados, a menudo enfrentan una carga de trabajo intensa, la presión para ganar casos y la necesidad de manejar situaciones emocionalmente difíciles, incluso las largas horas y el estrés de casos complejos son factores clave.
- Informáticos, estos profesionales de la tecnología enfrentan un ritmo rápido de cambio tecnológico y demandas continuas de actualización y resolución de problemas igualmente la necesidad de mantenerse al día con los rápidos avances tecnológicos y el estrés relacionado con la resolución de problemas urgentes pueden causar agotamiento.
- Funcionarios y trabajadores de la Administración Pública, estos trabajadores la mayor parte del tiempo trabajan en un entorno burocrático con procesos estrictos, la alta carga administrativa llega a generar frustración y estrés.
- Profesionales del deporte, los entrenadores, atletas y otros profesionales del deporte enfrentan presiones para alcanzar el éxito y mantener un alto rendimiento. La presión por ganar, las exigencias físicas y emocionales del entrenamiento y las expectativas del público generar el síndrome del Burnout.
- También puede ser afectada al desgaste profesional la madre o cuidadora de un familiar enfermo o discapacitado debido a la responsabilidad constante que conlleva tener que cuidarlo y estar pendiente la mayor parte del día. (Grisolia, s. f.)

1.3 EL BURNOUT EN MÉXICO: IMPACTO DE LA PANDEMIA COVID-19, ESTADÍSTICAS Y DESAFIOS

El Burnout se fortaleció después de la Pandemia Covid-19, ya que en el 2022 la Organización Mundial de la Salud incluyó el síndrome en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, debido a esto algunos sindicatos exigieron que el Burnout sea visto como una enfermedad laboral ya que no puede ser diagnosticada por médicos familiares.

Datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) indican que, previo a la pandemia, México ya figuraba como uno de los países con mayor fatiga por estrés laboral. Al menos el 75% de sus trabajadores padecía esta condición, superando los niveles de China (73%) y Estados Unidos (59%). “Las investigaciones confirman que el personal de salud es uno de los sectores más afectados”. México es uno de los países con mayor prevalencia del síndrome de burnout, superando a China y Estados Unidos. (IMSS, s.f.)

¿Qué ha pasado en México? En agosto del presente año (2023) el Centro de Investigación sobre la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del IPADE Business School planteó que las madres trabajadoras en México son más propensas a padecer Burnout que los hombres que son padres de familia. Un estudio que se realizó durante la Pandemia de COVID-19, encontró que las madres con puestos de liderazgo padecieron niveles más altos de agotamiento y despersonalización que son parte del Burnout, en una escala que se colocó del 0 al 6, las trabajadoras con hijos presentaron un nivel de 3.071 de agotamiento, esto rebasando la cifra de los hombres que son padres con un 2.3. Algunos sugieren que las empresas deben hacer más para apoyar a las madres, el trabajo en casa y el trabajo en la oficina es una alternativa al manejo del agotamiento laboral en las madres trabajadoras. (Efe, 2023)

Patricia Lozano Luviano es consultora en desarrollo humano ella nos habla de que la mayoría de los investigadores se han enfocado en estudiar al personal de salud, pero el estrés laboral no sólo se da en ese sector. Algunas recomendaciones para

poder prevenirlo es hacer ejercicio, llevar una buena alimentación, tener horarios, descansar, relajarse, realizar alguna actividad artística o de meditación, asistir a terapia psicológica, entre otras. Las Instituciones consideran la salud mental de sus trabajadores como un gasto y no una inversión. (Ganardev, 2024)

Online Career Center México mejor conocido como OCC Mundial es una plataforma que ayuda a crear un perfil para poder encontrar empleo. En julio del 2023, de acuerdo con la encuesta del Termómetro Laboral de OCC Mundial nos dice que el 92% de los mexicanos han sufrido síntomas del síndrome del trabajador quemado. Ocho de cada diez empleados en México lo padecen y representa el 75% de la población económicamente activa siendo así México el país con más personas que sufren de Burnout de acuerdo con las cifras de la Organización Mundial de la Salud. La encuesta que realizó la OCC presenta que el 57% de las personas a las que se les realizó la encuesta han sufrido estrés y ansiedad, el 34% tienen cansancio e irritabilidad, el 1% habló sobre los niveles de tensión altos y que la salud física es derivada a este síndrome y el 8% no padece de nada. El vivir en un ambiente demasiado competitivo y exigente hace que las empresas les exijan lo mismo a sus empleados con esto hay una excesiva productividad de trabajo. (Molina, 2023)

1.4 JESÚS FELIPE URIBE PRADO Y EL BURNOUT: UNA COMPILACIÓN DE SUS PRINCIPALES APORTES Y ENFOQUES

En esta investigación se señala que el Burnout es una problemática grave, que afecta no solo la salud mental si no también la salud física a tal grado de poder morir. Sin embargo, nos preguntamos ¿Qué es lo que se necesita hacer para ser tomado en cuenta? ¿Por qué la población afectada no se ha manifestado ante esta situación? Para resolver un poco estas cuestiones, se realizó un breve análisis de algunas lecturas de Felipe Uribe donde podremos conocer y explorar un poco más a cerca de otros panoramas que nos ayuden a completar y entender esta investigación del Burnout.

Pero antes para conocer un poco más Jesús Felipe Uribe Prado es Doctor en Psicología por parte de la Facultad de Psicología, es maestro en Administración de organizaciones por la Facultad de Contaduría y Administración en la UNAM. Algunas de sus líneas de investigación son los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, la psicometría, psicología social organizacional, psicología de la salud ocupacional. Es originario de la ciudad de México, es autor de más de 40 artículos publicados en revistas de difusión y arbitradas en psicología. Creador de instrumentos psicométricos como la Escala de Desgaste Ocupacional (EMEDO) y la Escala de Violencia en el Trabajo (EVT) editados por Editorial Manual Moderno. (Jesús Felipe Uribe Prado | Posgrado de Psicología | UNAM, 2013)

Felipe Uribe en su libro “Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales.” En el capítulo 1, nos habla a cerca de que la justicia social en el entorno laboral no se limita solamente a una simple distribución equitativa de recursos, sino que también involucra la percepción de justicia en la toma de decisiones y en los procesos organizacionales. El autor menciona que la justicia distributiva se relaciona con la percepción de que los resultados y recompensas están distribuidos de manera justa entre todos los empleados. En contraste, la justicia procedimental se refiere a la percepción de que los procesos mediante los cuales se toman las decisiones son transparentes y equitativos. Felipe Uribe menciona que la percepción de injusticia puede ser un factor crucial en la aparición del burnout. Cuando los empleados sienten que no reciben un trato justo, esto puede generar sentimientos de desconfianza, insatisfacción y estrés. La percepción de injusticia puede llevar a un mayor agotamiento emocional, ya que los individuos pueden experimentar una disminución en su motivación y un aumento en su estrés laboral. Por lo tanto, para mitigar estos efectos negativos, es crucial que las organizaciones se esfuercen por garantizar prácticas justas y transparentes en todos los aspectos de la gestión laboral.

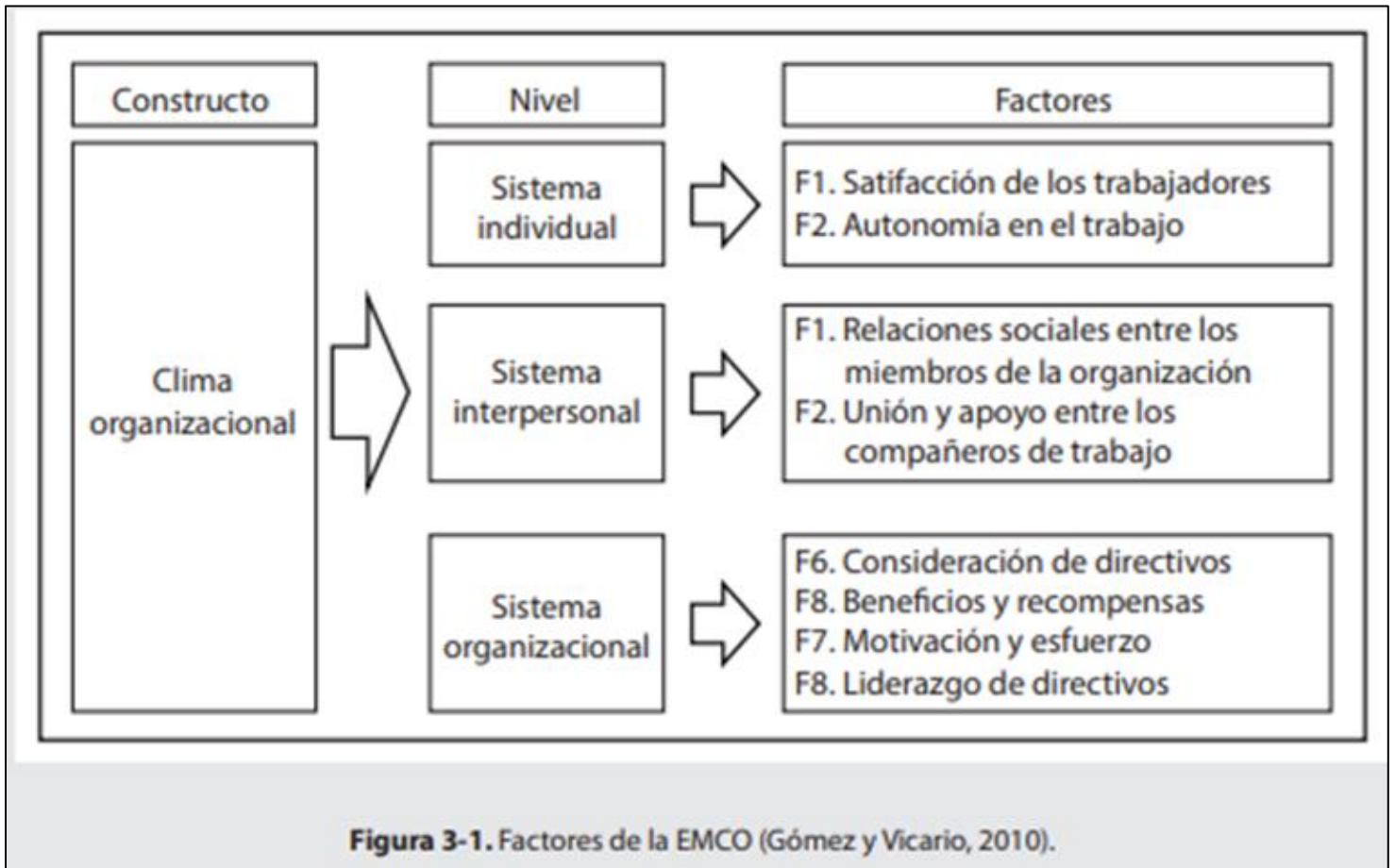
Uribe también aborda los factores psicosociales, subrayando su importancia en la determinación de la salud mental de los empleados. Entre estos factores, el autor destaca la carga laboral, el apoyo social y el reconocimiento del trabajo como

elementos clave. La carga laboral excesiva, combinada con una falta de apoyo por parte de compañeros y autoridades, puede llevar a una alta presión y estrés, factores que también contribuyen significativamente al burnout. El autor enfatiza que el apoyo social es un factor protector crucial contra el agotamiento, el reconocimiento y la valorización del esfuerzo realizado son fundamentales para mantener la motivación y el compromiso. Uribe señala que la falta de reconocimiento puede hacer que los empleados se sientan subestimados y desmotivados, lo que aumenta el riesgo de desarrollar burnout.

En el análisis que desarrolla a cerca del clima organizacional, sostiene que este concepto abarca la percepción general del ambiente laboral, incluyendo la calidad de la comunicación, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional. Un clima positivo, caracterizado por una comunicación abierta y relaciones laborales saludables, contribuye significativamente a la satisfacción y al bienestar de los empleados. El autor argumenta que un clima organizacional negativo puede intensificar los niveles de estrés y descontento entre los empleados. La falta de comunicación efectiva y los conflictos interpersonales pueden generar un ambiente hostil, que, a su vez, contribuye al agotamiento y al burnout. Por lo tanto, destaca la importancia de fomentar un clima organizacional positivo que promueva el bienestar y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

La Validez Factorial Exploratoria y confiabilidad de la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO) construida para población mexicana, es una escala que fue construida por Gómez y Vicario en 2010 en cinco etapas, primero es la revisión a la literatura para la determinación y definición de los factores de la escala, la segunda es la determinación del significado psicológico de cada factor mediante el uso de redes semánticas naturales, la tercera es el análisis de los resultados obtenidos en las redes y contrastación con los elementos teóricos identificados en la literatura, la cuarta es la elaboración del banco de reactivos (50% derivados de la revisión a la literatura y 50% de los resultados de la aplicación de las redes semánticas naturales), y la última es la construcción de la escala (cuadernillo y hoja de respuestas).

A continuación, se muestra un esquema acerca del enfoque de medición del clima organizacional, sus tipos de niveles y los factores que cada uno de ellos conllevan.



La definición de cada factor de la EMCO se presenta en el siguiente cuadro, cabe recalcar que la definición de estos factores se basó en los resultados obtenidos en la revisión a la literatura y los significados psicológicos representativos del constructo clima organizacional identificados mediante la aplicación de redes semánticas naturales, de acuerdo con lo reportado por Gómez y Vicario.

Cuadro 3-2. Definición conceptual de los factores de la EMCO (Gómez y Vicario, 2010)

Clima organizacional	Factores de Clima organizacional	Definición
Sistema individual	F1. Satisfacción de los trabajadores	Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si éstos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo
	F2. Autonomía en el trabajo	Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo
Sistema interpersonal	F3. Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo
	F4. Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, lo que favorece el sentimiento de trabajo en equipo
Sistema Organizacional	F5. Consideración de los directivos	Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible
	F6. Beneficios y recompensas	Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacen hacer sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado

F7. Motivación y esfuerzo

Grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen de manera intensa. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se siente responsable de realizar su trabajo, comprometido con su labor y se preocupe por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su ámbito laboral

F8. Liderazgo de directivos

Grado en el que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, la forma en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores

Nota: Integrado con base en Gómez y Vicario (2010).

La EMCO se basa en las percepciones de los trabajadores respecto a factores del clima organizacional que toman en cuenta tres niveles de análisis (individual, interpersonal y organizacional); esto permite considerar no sólo factores individuales, sino también aspectos de la esfera interpersonal y del ámbito organizacional.

También existe un tipo de medición que es la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) de Felipe Uribe, que fue construida para población mexicana y se integra de tres factores los cuales son:

Factor 1 Agotamiento emocional. Es la pérdida progresiva de energía o el agotamiento de recursos emocionales propios, existe la presencia de cansancio, fatiga. El trabajador se siente agotado a nivel emocional debido al contacto cotidiano y sostenido con personas que atiende como objeto de su trabajo.

Factor 2 Despersonalización. Desarrollo de sentimientos negativos, actitudes, sentimientos de cinismo hacia personas del trabajo, presencia de irritabilidad, actitudes negativas, respuestas frías (clientes, pacientes, entre otros).

Factor 3 Insatisfacción de logro. Tendencia de los trabajadores a evaluarse en forma negativa y a presentar respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo.

Felipe Uribe define al desgaste ocupacional (burnout) como: “El agotamiento emocional y los sentimientos de minusvalía, así como algunos malestares hacia el ambiente, son en realidad una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes hacia el trabajo, hacia las personas y hacia el propio rol profesional, muy probablemente como respuesta al estrés laboral. Acompañando estos malestares, se presentan una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que impactan de manera nociva a las personas y por lo tanto a las organizaciones.” También nos menciona que lo más adecuado para México es adecuado el nombre de desgaste ocupacional en vez de burnout o quemado.

La comprensión de cómo la justicia social, los factores psicosociales y el clima organizacional influyen en el burnout es esencial para desarrollar estrategias efectivas para su prevención y manejo. Jesús Felipe Uribe Prado ofrece un marco valioso para entender estos conceptos y su impacto en la salud mental de los empleados. Al abordar la justicia distributiva y procedimental, gestionar adecuadamente los factores psicosociales y promover un clima organizacional positivo, las organizaciones pueden mejorar significativamente el bienestar de sus empleados y reducir el riesgo de burnout. Implementar estas estrategias no solo contribuye a la salud mental de los trabajadores, sino que también mejora la eficacia y el éxito a largo plazo de la organización.

Este autor en el Capítulo 2 “Psicología de la salud Ocupacional”. Jesús Felipe Uribe Prado define la psicología de la salud ocupacional como el estudio de cómo los aspectos psicológicos relacionados con el trabajo afectan la salud de los empleados. El autor señala que “la psicología de la salud ocupacional examina las interacciones entre las demandas del trabajo, los recursos disponibles y los mecanismos psicológicos que mediatizan estos efectos en la salud”. Esta definición resalta la complejidad de las interacciones entre las demandas laborales y los recursos, así como su influencia en el bienestar de los trabajadores. En este contexto, la psicología de la salud ocupacional se enfoca en comprender cómo el entorno laboral puede impactar en la salud mental y física de los empleados, considerando tanto las demandas del trabajo como los recursos disponibles para manejar dichas demandas.

Uno de los aspectos clave discutidos por Felipe Uribe es la sobrecarga laboral. El autor afirma que “una carga laboral excesiva puede generar niveles elevados de estrés, que a su vez afecta la salud física y mental de los empleados”. La sobrecarga laboral se refiere a la presión y las demandas excesivas que los empleados enfrentan, lo que puede resultar en estrés crónico y otros problemas de salud. Esta carga puede desbordar los recursos personales y profesionales, afectando la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Otro factor importante es el control sobre el trabajo. El autor menciona que “la falta de control sobre las tareas y el entorno laboral puede incrementar el estrés y disminuir el bienestar general”. La percepción de tener poco control sobre el trabajo puede llevar a un sentimiento de impotencia y a un aumento en el estrés, lo que impacta negativamente en la salud mental y física de los empleados. El control sobre el trabajo está relacionado con la capacidad de los empleados para influir en sus tareas y en el ambiente laboral, lo cual es crucial para su bienestar. El apoyo social surge como un factor protector significativo en la psicología de la salud ocupacional. Felipe Uribe enfatiza que “el apoyo social adecuado actúa como un amortiguador contra el estrés laboral, promoviendo una mayor satisfacción y bienestar en el trabajo”. El respaldo de colegas y supervisores no solo proporciona una red de apoyo emocional, sino que también contribuye a una mayor resiliencia frente a las demandas laborales. El apoyo social puede reducir el impacto negativo del estrés y ayudar a los empleados a gestionar mejor sus responsabilidades y desafíos en el trabajo.

El capítulo también aborda estrategias para manejar el estrés y promover la salud ocupacional. Sugiere que “la implementación de programas de intervención que promuevan el bienestar psicológico y el manejo del estrés puede ser fundamental para mantener la salud ocupacional”. Estos programas incluyen técnicas de manejo del estrés, capacitación en habilidades de afrontamiento y la promoción de un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. La prevención y el manejo del estrés son esenciales para reducir los riesgos asociados con una alta carga laboral y un entorno de trabajo adverso. Además, el autor destaca que “las organizaciones deben fomentar un ambiente de trabajo que facilite la comunicación abierta y el reconocimiento del esfuerzo, y que permita la participación de los empleados en la toma de decisiones”. La creación de un entorno en el que los empleados se sientan valorados y escuchados contribuye a una mayor satisfacción y bienestar, lo cual es crucial para mantener una salud ocupacional positiva. El autor explora cómo la sobrecarga laboral, la falta de control sobre el trabajo y el apoyo social influyen en la salud mental y física de los empleados. Además, se destacan estrategias para manejar el estrés y fomentar un entorno laboral saludable. Este

enfoque integral proporciona una base sólida para comprender cómo los factores psicológicos y psicosociales afectan el bienestar en el trabajo y cómo las organizaciones pueden implementar prácticas efectivas para promover la salud ocupacional.

En el capítulo 5. “Jefe, Salud y renuncia psicológica, Felipe Uribe explora en profundidad cómo el rol del jefe es determinante en la configuración del entorno laboral y, por consiguiente, en la salud de los empleados. El autor sostiene que “el jefe tiene un papel crucial en la configuración del clima laboral y en la gestión de las demandas y recursos disponibles para los empleados”. Esta afirmación subraya que el liderazgo no se limita a la supervisión de tareas, sino que desempeña un rol fundamental en la creación de un ambiente laboral propicio para el bienestar psicológico de los empleados. El enfatiza que un liderazgo positivo y el apoyo adecuado proporcionados por los jefes pueden actuar como amortiguadores frente al estrés y al burnout. Según el autor, “un liderazgo efectivo contribuye a la creación de un entorno de trabajo en el que los empleados se sienten valorados y respaldados”. Un jefe que brinda apoyo, reconocimiento y comunicación clara no solo optimiza el rendimiento, sino que también reduce el estrés laboral, ayudando a prevenir la aparición de burnout.

El concepto de renuncia psicológica, abordado en el capítulo, es esencial para comprender cómo la percepción de falta de apoyo y justicia puede impactar la salud mental de los empleados. Felipe Uribe define la renuncia psicológica como “una forma de alejamiento emocional y cognitivo del trabajo, donde el empleado se desentiende de sus responsabilidades y muestra una disminución en su compromiso con la organización”. Este fenómeno surge en respuesta a la falta de reconocimiento, la sobrecarga laboral y las percepciones de injusticia en el entorno laboral. La renuncia psicológica puede ser un precursor del burnout, ya que refleja una desconexión creciente entre el empleado y sus tareas laborales. El autor observa que “cuando los empleados experimentan una falta de apoyo y reconocimiento, pueden desarrollar una actitud de indiferencia y desinterés hacia sus responsabilidades, lo que eventualmente puede conducir a un agotamiento

emocional”. Esta desconexión se manifiesta en una disminución del rendimiento, un aumento en la tasa de ausentismo y una reducción en la satisfacción general con el trabajo también proporciona recomendaciones para prevenir y mitigar la renuncia psicológica. El autor sugiere que “los jefes deben implementar prácticas que fomenten un ambiente de trabajo positivo, tales como el reconocimiento de los logros, la comunicación efectiva y la inclusión de los empleados en la toma de decisiones”, estas estrategias son esenciales para mantener el compromiso y la motivación de los empleados, reduciendo así el riesgo de renuncia psicológica. El autor resalta que “un liderazgo proactivo no solo se centra en la gestión de las tareas laborales, sino también en el bienestar emocional de los empleados”. Crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados y apoyados es crucial para prevenir la aparición de problemas de salud mental como la renuncia psicológica y el burnout. Un liderazgo que promueva el apoyo y el reconocimiento contribuye a un ambiente laboral saludable y puede mitigar la desconexión emocional.

El primer estudio analizado por Felipe Uribe se centra en la industria farmacéutica, un sector caracterizado por su alta presión y demanda constante de innovación. Este estudio revela cómo el liderazgo en este entorno puede influir significativamente en la salud mental de los empleados. Uribe Prado observa que “en la industria farmacéutica, el estrés y la alta carga laboral son comunes, y el papel del jefe se vuelve crucial para mitigar estos efectos”.

El estudio demuestra que la calidad del liderazgo en esta industria impacta directamente en la percepción de apoyo y reconocimiento por parte de los empleados, lo que a su vez afecta su bienestar general. Los hallazgos indican que un liderazgo que proporciona apoyo y reconocimiento puede reducir significativamente los niveles de estrés y prevenir la renuncia psicológica. El estudio muestra que los jefes que fomentan un ambiente de trabajo positivo y manejan adecuadamente las demandas laborales contribuyen a una mayor satisfacción y a la reducción de los síntomas de burnout entre los empleados.

El segundo estudio se enfoca en la industria manufacturera, un sector con características diferentes a las de la industria farmacéutica, pero igualmente

relevante para comprender el impacto del liderazgo en la salud laboral. Según el autor, “en la industria manufacturera, la relación entre el jefe y los empleados es fundamental para mantener un ambiente de trabajo eficiente y saludable”. Este estudio examina cómo los estilos de liderazgo influyen en la gestión de la carga laboral y en la capacidad de los empleados para enfrentar el estrés. El análisis revela que, en la industria manufacturera, los líderes que adoptan un estilo de liderazgo participativo y que ofrecen apoyo constante contribuyen a un entorno de trabajo más positivo. La investigación sugiere que un liderazgo que promueve la participación de los empleados en la toma de decisiones y que ofrece un reconocimiento adecuado puede disminuir los niveles de estrés y mejorar la motivación y el compromiso laboral.

El tercer estudio abarca una muestra más amplia y diversa, compuesta por diecisiete organizaciones de distintos sectores. Este estudio proporciona una visión panorámica sobre cómo el liderazgo afecta la salud laboral en diferentes contextos organizacionales. El autor afirma que “la diversidad en las organizaciones estudiadas permite una comprensión más completa de las prácticas de liderazgo y sus efectos sobre la salud de los empleados”. Los resultados muestran que, independientemente del sector, las prácticas de liderazgo que incluyen el reconocimiento de logros, la comunicación efectiva y el apoyo emocional son cruciales para prevenir la renuncia psicológica y el burnout.

El estudio indica que la implementación de estrategias de liderazgo positivo tiene un impacto consistente en la mejora del bienestar laboral y en la reducción del estrés entre los empleados, lo que resalta la importancia de un enfoque integral en la gestión del liderazgo.

Se proporciona una visión exhaustiva de cómo el liderazgo afecta la salud laboral y la renuncia psicológica a través de tres estudios significativos. El estudio en la industria farmacéutica destaca la importancia del apoyo y reconocimiento en un entorno de alta presión. El estudio en la industria manufacturera revela los beneficios del liderazgo participativo y el impacto positivo en la gestión del estrés. Finalmente, el estudio de las diecisiete organizaciones ofrece una visión amplia de

las prácticas de liderazgo efectivas en diversos contextos. Estos estudios subrayan la necesidad de un liderazgo que no solo gestione eficientemente las tareas laborales, sino que también promueva un entorno de apoyo emocional y reconocimiento.

El capítulo enfatiza que la calidad del liderazgo es fundamental para prevenir la renuncia psicológica y el burnout, y proporciona una base sólida para desarrollar recomendaciones prácticas orientadas a mejorar el bienestar laboral en distintos contextos organizacionales. Felipe Uribe destaca cómo una relación positiva entre jefes y empleados puede reducir el estrés y prevenir el burnout. La renuncia psicológica, como manifestación de una desconexión emocional del trabajo, sirve como un indicador significativo de problemas en el entorno laboral, ofrece una base sólida para explorar cómo el liderazgo y la relación con los supervisores influyen en la salud mental de los empleados. Comprender estos factores permitirá desarrollar recomendaciones prácticas para mejorar el bienestar en el entorno laboral, subrayando la importancia de un liderazgo que promueva un ambiente de apoyo, reconocimiento y participación.

En el capítulo titulado: “Síndrome de Burnout y la Percepción de Restauración en Ambientes Laborales”. Uribe Prado emplea un enfoque metodológico riguroso para investigar la relación entre el síndrome de burnout y la percepción de restauración en el entorno laboral. El autor especifica que “el estudio utiliza un diseño correlacional para explorar cómo las percepciones de restauración afectan la severidad del burnout entre los empleados”. Este enfoque permite examinar la relación entre dos variables clave: la percepción de restauración y la intensidad del burnout, proporcionando una visión clara sobre cómo una puede influir en la otra. En el estudio, se selecciona una muestra representativa de empleados provenientes de diversos sectores. Felipe Uribe describe que “los participantes fueron escogidos en función de su exposición a ambientes laborales con diferentes niveles de estrés y oportunidades de restauración”. El escenario de investigación incluye una variedad de contextos laborales, lo que permite obtener una visión más generalizada sobre el impacto de la percepción de restauración en el burnout.

Para recolectar los datos, el utiliza una combinación de instrumentos válidos y confiables. Según el autor, “se emplearon cuestionarios estandarizados para medir el síndrome de burnout y las percepciones de restauración”. Estos cuestionarios incluyen escalas validadas que permiten evaluar la intensidad del burnout y la percepción de las oportunidades de restauración en el entorno laboral. El procedimiento del estudio incluye la administración de estos cuestionarios a los participantes en sus respectivos lugares de trabajo. Explica que “los cuestionarios fueron distribuidos de manera anónima para garantizar la honestidad en las respuestas y se aplicaron en diferentes momentos para captar una visión precisa de las percepciones de los empleados”. El análisis de los datos se realizó utilizando técnicas estadísticas para identificar correlaciones y patrones significativos.

Los resultados del estudio proporcionan una visión detallada sobre la relación entre la percepción de restauración y el síndrome de burnout. Felipe Uribe informa que “los hallazgos revelan una correlación significativa entre una percepción alta de oportunidades de restauración y una menor severidad del burnout”. Esto indica que los empleados que perciben mayores oportunidades para recuperarse del estrés experimentan niveles más bajos de burnout.

El autor también señala que “la percepción de restauración puede incluir factores como el tiempo de descanso adecuado, la posibilidad de desconectar del trabajo y el apoyo social en el entorno laboral”. Estos factores juegan un papel crucial en la mitigación del burnout, ya que contribuyen a la recuperación emocional y física de los empleados.

Otros autores como Maslach y Jackson definen al síndrome del Burnout como el conjunto de respuestas crecientes, formado por sentimientos de agotamiento emocional, actitudes negativas hacia los receptores del servicio y una tendencia a evaluarse a sí mismo de manera negativa, lo cual está relacionado con sentimientos de insatisfacción con el puesto de trabajo. Maslach y Jackson definen las tres dimensiones del burnout de la siguiente manera:

- Cansancio emocional (agotamiento): pérdida progresiva de energía, cansancio, desgaste, fatiga. Situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto cotidiano y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (pacientes, presos, alumnos, clientes, entre otros).
- Despersonalización: se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas. Puede ser considerada como el desarrollo de sentimientos negativos y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, estas personas son vistas por los profesionales de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas.
- Falta de realización personal (insatisfacción de logro): son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden.

En resumen, este capítulo del libro de Jesús Felipe Uribe Prado proporciona una exploración exhaustiva del síndrome de burnout y la percepción de restauración en ambientes laborales. Utilizando un diseño metodológico robusto, el estudio revela cómo una percepción positiva de las oportunidades de restauración puede reducir la severidad del burnout entre los empleados.

Uribe Prado destaca que “una percepción adecuada de restauración puede actuar como un factor protector contra el burnout, permitiendo a los empleados recuperarse de las tensiones laborales y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal”. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias que fomenten oportunidades de restauración en el entorno laboral para mejorar la salud mental y emocional de los empleados.

Uribe Prado concluye que “una percepción adecuada de oportunidades de restauración puede servir como un factor protector contra el burnout, permitiendo a los empleados recuperarse de las tensiones laborales y mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal”. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar prácticas laborales que fomenten la recuperación y el bienestar emocional, lo cual es esencial para prevenir el burnout en diversos contextos organizacionales.

En el Capítulo titulado: “Macroclimas: empleo, salud y seguridad social” se exploran en profundidad los macroclimas que afectan el empleo, la salud y la seguridad social. Este capítulo ofrece un análisis exhaustivo de cómo las condiciones globales y locales influyen en estos aspectos cruciales del entorno laboral. Felipe Uribe presenta una visión comprensiva sobre los factores emergentes que afectan tanto a nivel nacional como internacional, con un enfoque especial en México. El capítulo aborda temas relevantes como la crisis mundial, el impacto en la salud, el desempleo juvenil, la seguridad social, y el papel del estado en los conflictos laborales, así como el fenómeno del mobbing.

El autor comienza el capítulo identificando varios factores emergentes que están moldeando el panorama laboral global. Entre estos factores, el autor destaca la crisis económica mundial como una de las principales influencias. Esta crisis ha exacerbado problemas preexistentes y ha generado nuevos desafíos en términos de empleo, salud y seguridad social. Según Uribe Prado, “la crisis económica global ha llevado a un aumento en la inseguridad laboral y a la intensificación de las tensiones sociales, lo que afecta directamente la salud de los trabajadores y la eficacia de los sistemas de seguridad social”.

El impacto de la crisis mundial en la salud laboral es significativo. Felipe Uribe subraya que “las condiciones económicas adversas y la inseguridad laboral contribuyen a un aumento en los problemas de salud mental y física entre los empleados”. Las altas tasas de estrés, ansiedad y depresión son consecuencia directa de la inestabilidad laboral y la falta de recursos adecuados para la atención médica. Este deterioro en la salud de los trabajadores es una preocupación central

en el estudio de Felipe Uribe, quien indica que “la crisis no solo afecta la estabilidad económica de los individuos, sino que también tiene repercusiones profundas en su bienestar general”.

Otro aspecto crítico abordado en el capítulo es el desempleo juvenil. Se menciona que “los jóvenes enfrentan desafíos particularmente graves en el mercado laboral, debido a la falta de experiencia y a la alta competencia por puestos de trabajo”. La tasa de desempleo entre los jóvenes ha aumentado debido a la crisis económica y a las transformaciones en el mercado laboral. Este fenómeno tiene implicaciones serias para el desarrollo profesional de los jóvenes y su bienestar psicológico.

También se explora el estado de la seguridad social en el contexto de los macroclimas. Felipe Uribe examina cómo la crisis económica ha puesto a prueba la capacidad de los sistemas de seguridad social para proporcionar apoyo adecuado a los trabajadores. El autor afirma que “la presión financiera sobre los sistemas de seguridad social ha llevado a recortes en beneficios y a una mayor dificultad para acceder a servicios esenciales”. Esto resulta en una mayor vulnerabilidad para los empleados que dependen de estos sistemas para su salud y bienestar.

Felipe Uribe ofrece un análisis detallado de la situación en México, poniendo énfasis en el papel del sindicalismo. El autor discute cómo el sindicalismo en México ha evolucionado y cómo ha enfrentado desafíos en un contexto de crisis económica y cambios laborales. Según el autor, “los sindicatos en México han jugado un papel crucial en la defensa de los derechos de los trabajadores, pero enfrentan dificultades para adaptarse a las nuevas realidades económicas y laborales”. Los sindicatos se enfrentan a una lucha constante para equilibrar la protección de los derechos laborales con las exigencias de un entorno económico cambiante.

El papel del estado en los conflictos laborales es otro punto clave del capítulo. Felipe Uribe detalla cómo el estado debe intervenir para resolver los conflictos laborales y garantizar la estabilidad en el mercado laboral. El autor destaca que “en México, los juicios laborales pueden durar entre 5 y 10 años, lo que retrasa la resolución de conflictos y aumenta la carga emocional y económica para los empleados”. Este

retraso en la resolución de conflictos laborales es una preocupación importante y refleja la necesidad de reformas en el sistema judicial laboral para hacerlo más eficiente.

Un fenómeno relacionado que el autor aborda es el mobbing, o acoso laboral, utilizado por algunos empleadores como una estrategia para agilizar los procesos de resolución de conflictos. El autor observa que “el mobbing puede ser una táctica para presionar a los empleados a abandonar la empresa antes de que se resuelvan los conflictos legales”. Este comportamiento no solo agrava la situación laboral de los empleados afectados, sino que también refleja una carencia en la protección legal y en la implementación de prácticas laborales justas.

Como datos para poder comprender un poco a cerca de lo que se desarrolló en este capítulo, tenemos las siguientes son algunas estadísticas que proporcionan una idea de la magnitud de los accidentes, enfermedades, incapacidades y defunciones a nivel nacional según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) desde el 2002 al 2011.

Cuadro 7-1. Información sobre accidentes y enfermedades de trabajo (STPS, 2011)


Información sobre accidentes y enfermedades de trabajo						
Evolución de Accidentes, Enfermedades, Incapacidades y Defunciones de Trabajo, 2002-2011						
Nacional						
Año	Patrones	Trab. Prom.	Accidentes de Trabajo	Enfermedades de Trabajo	Incapacidades de Trabajo	Defunciones
2002	804,389	12,112,405	302,970	4,511	19,304	1,053
2003	804,389	12,088,468	278,525	7,811	21,935	1,104
2004	804,389	12,348,259	282,469	7,418	20,753	1,077
2005	802,107	12,735,858	295,594	7,292	19,721	1,112
2006	810,181	13,578,348	309,539	4,715	18,140	1,071
2007	823,999	14,424,178	361,244	2,891	16,415	1,052
2008	833,072	14,260,309	411,179	3,881	17,487	1,133
2009	825,755	13,814,544	395,024	4,101	18,721	1,109
2010	829,500	14,342,128	403,336	3,466	22,389	1,125
2011	821,572	14,971,173	422,043	4,105	24,395	1,221

Fuente: Memorias estadísticas IMSS, 2002-2011

Cuadro 7-2. Accidentes de trabajo según ocupación y sexo, 2009-2011 Nacional I (STPS, 2011)

Información sobre accidentes y enfermedades de trabajo

Accidentes de Trabajo Según Ocupación y Sexo, 2009-2011 Nacional




Ocupación	2009		2010		2011	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleados de servicios de apoyo a la producción	17,043	7,075	27,541	11,055	38,239	14,818
Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	10,425	10,595	11,156	1,585	16,180	17,374
Peones de carga	27,880	4,386	28,371	4,175	26,934	3,940
Operadores de máquinas y herramientas	13,294	3,498	13,720	4,243	15,713	4,771
Limpiadores de oficina, hoteles y otros establecimientos	4,659	7,672	4,944	9,513	5,181	10,403
Cocineros	4,042	5,768	5,094	6,992	5,683	7,555
Embaladores manuales y otros peones de la industria manufacturera	8,637	3,151	9,807	4,015	8,973	3,589
Conductores de camiones pesados	6,547	67	7,958	78	11,411	139
Abañiles y mamposteros	9,451	133	10,368	136	11,025	135
Mensajeros, porteadores y reparadores	7,194	317	9,423	363	10,739	358
Otros	180,778	56,190	155,927	59,314	149,942	54,470

Fuente: Memorias estadísticas ISSS, 2009-2011

Cuadro 7-3. Accidentes de trabajo según tipo de lesión y sexo, 2009-2011 Nacional, (STPS, 2011).

Información sobre accidentes y enfermedades de trabajo

Accidentes de Trabajo Según Tipo de Lesión y Sexo, 2009-2011 Nacional



Tipo de Lesión	2009		2010		2011	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Traumatismos superficiales	81,811	27,484	73,128	34,968	71,843	35,282
Luxaciones, esguinces y desgarros	83,270	29,118	59,636	32,410	63,004	35,096
Heridas	80,478	12,238	56,781	14,758	63,083	16,174
Fracturas	22,431	3,798	27,692	5,447	30,947	5,896
Traumatismos	12,393	3,787	13,378	4,110	12,208	3,580
Quemaduras y corrosiones	3,853	1,409	4,029	1,687	7,094	2,731
Cuerpo extraño	4,523	595	4,522	958	4,353	487
Ampuaciones	2,041	446	2,879	460	2,963	478
Intoxicaciones	0	0	0	0	756	330
Traumatismos superficiales	58,442	22,691	39,265	17,041	44,239	17,496

Fuente: Memorias estadísticas ISSS, 2009-2011

Cuadro 7-6. Evolución de accidentes y enfermedades de trabajo 2002-2011. Nacional, (STPS, 2011)



Cuadro 7-9. Tasa de mortalidad por accidentes y enfermedades de trabajo por cada 10 000 trabajadores, 2002-2011 Nacional, (STPS, 2011)



En la lectura nos hace la pregunta de ¿Por qué los trabajadores tienen miedo de trabajar en México? En lo personal podría ser porque existen antecedentes de que se tenía una gran explotación laboral, donde el patrón golpeaba, humillaba e incluso esclavizaba a su empleado, otro factor sería el del trabajo mal pagado, si bien hay personas que necesitan mantener a una familia y el dinero no rinde, también hay casos donde existe una carga excesiva de trabajo donde poco a poco se van desarrollando enfermedades que con el tiempo hace que perjudique en su desempeño laboral. Otro factor podría ser la inseguridad.

Algunas enfermedades como cardiovasculares, diabetes, cáncer, colitis, gastritis y otros padecimientos se han agudizado en los años recientes entre la población por comer y manejar alimentos al aire libre, además de que lo mejor de la producción se exporta y los desechos se consumen a nivel nacional.

El estrés, la depresión y la ansiedad están entre las primeras causas de baja por enfermedad en Europa. Dieter Zapf, psicólogo alemán, de la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (EFPA) dijo que “los responsables de las empresas prefieren pensar que todos sus empleados están mentalmente sanos”, ya que existe resistencia o miedo a implantar nuevos programas preventivos para conservar la salud mental.

La flexibilidad laboral es una de las claves para disminuir estrés y ansiedad. Investigar a los trabajadores permite situar dónde están los principales riesgos de depresión y ansiedad.

Investigadores del Instituto de Psiquiatría del King's Collage de Londres dicen que la depresión afecta a cerca del 20% de las personas en algún momento de sus vidas y aparece ligada a cambios en un proceso llamado neurogénesis, capacidad del cerebro de producir nuevas células.

El síndrome de fatiga crónica es poco conocido en México. Puede estar relacionado con fibromialgia, enfermedad relacionada con dolores extremos sin aparente origen físico. El sentirse siempre cansados, con dolores en las extremidades y una sensación de gripa interminable, es la descripción de los síntomas de este síndrome

cuya característica es el agotamiento extremo persistente por más de seis meses. Según Elsa Ruvinskis, de la Especialidad de Psiquiatría y Salud Mental de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el síndrome daña a las personas en su entorno social, familiar y laboral, ya que los pacientes no pueden desvelarse ni salir, todo el tiempo necesitan reposo, pueden perder hasta 50% de su capacidad para realizar actividades cotidianas. En caso de no atenderse, puede conducir al aislamiento social, poca productividad laboral y a una sensación de desesperanza porque los enfermos a menudo se sienten inútiles, informó la especialista. La población más afectada está entre los 24 y 45 años, que es un sector en edad productiva, y con una proporción de nueve mujeres por un hombre. Los síntomas son parecidos a los de una gripe como lo son el dolor de cabeza, fiebre, dolor muscular, falta de concentración y problemas de memoria; según Ruvinskis, se desconoce el origen de la enfermedad, pero se le relaciona con enfermedades infecciosas por su sintomatología, a menudo se confunde con cuadros de fibromialgia y estados depresivos. El psicólogo es importante para que, mediante terapias, el paciente venza el hecho de vivir en un cuerpo cansado.

Laurence dice que las personas que no cuentan sus problemas es decir que sufren en silencio, después de haber sido explotado, o recibir un trato injusto por parte del trabajo, tienden dos veces más el riesgo de morir de una enfermedad del corazón con quienes si expresan sus problemas.

La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del D.F. (STyFE) cuenta con cerca de 30 inspectores de seguridad e higiene para atender a 300 000 empresas existentes en la capital del país, la dependencia ofrece cada año alrededor de 3 400 asesorías e imparte 30 cursos básicos de instructores sobre las Normas Oficiales Mexicanas en esta materia.

De acuerdo con Spinney articulista de The Independent, (citado en el periódico La Jornada) no hay un sistema en el organismo que no sea afectado por el estrés.

De acuerdo con Cruz el dolor de cabeza es el principal motivo de consulta en los servicios médicos y aunque su origen es diverso, uno de sus principales detonantes

es el estrés, por lo que se le conoce por cefalea tensional. Esta tensión se convierte en una amenaza para todo el cuerpo, pero se agrava por otros elementos como la falta de ejercicio físico, el exceso de peso y hábitos como fumar o ingerir alcohol; a nivel sistema nervioso central afecta a la memoria de corto y largo plazo, así como alteraciones de la percepción.

Cuando una persona en el trabajo se somete a presiones diversas, el organismo libera sustancias que modifican la estructura cerebral y en ocasiones pueden ser el motivo de otras enfermedades.

Felipe Uribe en la lectura manifestaciones psicósomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional nos dice que de acuerdo con Denison y Schneider, el clima es una descripción de algo experimentado por los trabajadores, y que estos observan y sienten respecto a prácticas, políticas, procedimientos, rutinas y recompensas; es decir, se trata de percepciones, sentimientos y conductas observadas, pudiendo ser temporales, subjetivas y posiblemente sujetas a la manipulación por las figuras de autoridad.

El "liderazgo" juega uno de los papeles clave en la medición del clima y la cultura, ya que los "jefes" son los responsables de facilitar la alineación entre cultura, prácticas y clima.

De acuerdo con la American Psychological Association un estudio con norteamericanos mostró que el 70% de los encuestados percibieron al trabajo como el mayor causante de estrés. En México, de acuerdo con Pando, Aranda, Aldrete, Torres y Chavero encontraron que el 79.7% de una muestra de trabajadores relacionaban problemas con el estrés de factores psicosociales.

Según Gil Monte, el estrés puede ser evaluado desde la perspectiva del trabajador, pero también puede ser evaluado desde una perspectiva del entorno laboral, es decir, cuando los trabajadores se sienten desbordados por el acoso, la presión y el estrés ejercido por los ambientes psicosociales en el trabajo; en otras palabras, el problema hay que buscarlo en el ambiente laboral, no en el individuo. A este

fenómeno derivado del estrés en el trabajo se le ha llamado burnout, síndrome de quemarse por el trabajo o desgaste ocupacional.

La distinción entre estrés laboral y lo descrito como agotamiento, minusvalía y malestar apareció por primera vez en la literatura científica hasta la década de los setenta, cuando Freudenberger describió una serie de síntomas y comportamientos experimentados por profesionales que proporcionaban servicios de salud, denominándolo en el idioma inglés como “burnout”.

El síndrome del Burnout tiene resultados negativos para la persona quien lo padece como para la organización que lo ha contratado; para el primero, puede traer alteraciones cardio-respiratorias, jaquecas, gastritis, úlcera, insomnio, mareos, ansiedad, depresión, alcoholismo, tabaquismo, etc.; para la empresa, deterioro de la calidad en el servicio que otorga el trabajador y, por lo tanto, la organización, rotación de personal, ausentismo, problemas de asiduidad, y hasta abandono de trabajo.

Perlman y Hartman concluyeron que el burnout es una respuesta al estrés emocional crónico con tres componentes; agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral y un exceso de despersonalización.

Los autores Buendía y Ramos dicen que la consecuencia del burnout es el colapso físico, emocional y cognitivo, lo que obliga a las organizaciones y su personal a dejar o a perder el empleo, a ser trasladados o a tener una vida profesional presidida por la frustración y la insatisfacción; ya que es un proceso que voluntaria o involuntariamente desentiende al trabajador de su puesto de trabajo como respuesta al estrés y agotamiento experimentado.

El apoyo organizacional propone que el estrés consiste en el Inter juego de factores en las áreas personal, laboral-organizacional y social-situacional que pueden contribuir de manera negativa o positiva a comportamientos de salud y productividad.

Según Fox, Spector y Miles dicen que el estrés se relaciona con el comportamiento contra productivo en el trabajo (violencia, hostilidad, robos, sabotajes y diferentes tipos de conducta destructiva), con bajo compromiso y con altos niveles de ausentismo y enfermedad.

De acuerdo con el Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition, muchos trastornos relacionados con problemas de medicina psiquiátrica se relacionan con el estrés.

Boada, de Diego y Agulló siguiendo el Modelo de las Características del Puesto mostraron mediante ecuaciones de regresión que el clima organizacional y la motivación son predictores del burnout y de síntomas psicósomáticos en el trabajo.

France Telecom refirió 23 suicidios entre sus trabajadores de febrero de 2008 a septiembre de 2009, quienes, según los sindicatos, habían sido víctimas de despido o fueron afectados por reestructuras organizacionales en ambientes de estrés en esa compañía europea.

De acuerdo con Chappell y Di Martino, una amplia diversidad de comportamientos puede ser representativos de lo que se conoce como violencia en el trabajo; dichos comportamientos incluyen acciones intolerables en cualquier contexto (homicidio, violación, puntapiés, mordidas, puñetazos, etc.); sin embargo, algunas otras acciones pueden reinterpretarse según los usos y costumbres de diversos contextos culturales (un apodo, un mensaje ofensivo, un grito, un insulto, etc.).

La psicología de la salud ocupacional ofrece conocimientos, técnicas e investigaciones que han demostrado la importancia de factores psicosociales como el clima laboral, la violencia en el trabajo, factores psicósomáticos y su relación con la productividad y la salud, de tal forma que mediante estudios y mediciones en este campo puedan conocerse variables y factores relacionados entre ellos; así pues, los asalariados, los empleadores y los sindicatos puedan estudiar, prevenir, intervenir y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. (Prado et al., s. f.)

Si sabemos que el Burnout puede estar presente en tanto hombres y mujeres y ante cualquier profesión ¿Por qué se ha destacado más en el sector salud? Cómo se mencionó antes el Burnout se fortaleció después de la Pandemia, debido a que el año pasado (2022) la Organización Mundial de la Salud incluyó el síndrome en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades. Cabe resaltar que durante la pandemia muchas personas tuvieron que trabajar desde casa, para algunos fue mejor debido a tipo de profesión y a su comodidad, pero para otros implicaba tener más problemas familiares o simplemente no podían trabajar desde ahí. Pero para otros fue más complicado ya que perdieron su trabajo. La sanidad es decir los médicos, psicólogos, clínicos, profesores profesionales de la enfermería y trabajo social, son las actividades que según SEMERGEN, sociedad Española de Medicina Rural y Generalista son las más afectadas.

Se le ha dado más hincapié al sector salud ya que debido a la pandemia, los doctores, enfermeros, y todo este personal estuvo bajo mucha presión atendiendo a la mayor cantidad de personas que podían, intentar salvarlos, aunque sabíamos que en ese entonces no había alguna inyección o cura que pudiese salvarlos, trabajan y trabajan durante varias horas consecutivas, tienen más desgaste emocional por todo lo que conlleva su profesión. Es por esto por lo que se han hecho distintos estudios, y han realizado las mediciones y cuestionarios con ellos.

Así como el Burnout, van surgiendo otros trastornos laborales como el de la sisifemia que define la obsesión, derivada de la ambición, autoexigencia y el perfeccionismo de querer hacerlo todo bien en el entorno laboral. Pero puede ser peligrosa y tener graves consecuencias para la salud física y mental. Este trastorno fue identificado por José Manuel Vicente director de la Cátedra de Medicina Evaluadora Pericial de la Universidad Católica San Antonio de Murcia.

El término de sisifemia proviene del mito griego Sísifo, condenado por los dioses a subir una roca a lo alto de una piedra y repetir la tarea una y otra vez.

Vicente expresa que “Es un trastorno de salud derivado del agotamiento psíquico y físico de un empleado que se ve obligado a responder a unos objetivos

inalcanzables, bien porque se los ponen desde la dirección de su empresa, bien porque se los pone a sí mismo. Tiene una excesiva carga de trabajo que se empeña y esfuerza en cumplir, pero que nunca llega a completar a pesar de estar haciendo lo máximo posible” (Baroja et al., 2023)

Hoy en México existen algunos cambios que benefician en el ámbito laboral, a pesar de que ninguno de ellos se trata para la erradicación o el control del síndrome del Burnout son indispensables ya que puede relacionarse con este mismo o pueda ayudar en algún aspecto del trabajador.

Como se mencionó antes la NOM-035 busca que las empresas generen una cultura orientada al bienestar de los colaboradores, así como diseñar políticas que se basen en un diálogo constante. A partir del 1 de enero del 2023 el salario mínimo es de 207.44 pesos en general y de 312.41 pesos en la Zona Libre de la Frontera Norte, en cinco años el salario mínimo ha tenido un incremento de 135%. También el 1 de enero de este mismo año 2023 entró en vigor la propuesta gracias a la senadora de Morena Bertha Alicia Caraveo donde se aprobó la reforma a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo para que los mexicanos tuvieran como mínimo 12 días de descanso en lugar de seis. (Malacara, 2023)

Este capítulo proporciona un análisis detallado de los macroclimas que afectan el empleo, la salud y la seguridad social, con un enfoque particular en México. El autor explora cómo la crisis económica global y los factores emergentes están influyendo en el mercado laboral, el bienestar de los empleados y la eficacia de los sistemas de seguridad social. La crisis ha intensificado problemas preexistentes y ha creado nuevos desafíos, como el desempleo juvenil y el deterioro en la salud de los trabajadores. Se destaca la importancia de abordar estas cuestiones de manera integral, con un enfoque en la mejora de la seguridad social, el fortalecimiento del sindicalismo y la reforma del sistema judicial laboral. Felipe Uribe enfatiza que es esencial implementar políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral saludable y justo, y que el estado debe jugar un papel activo en la resolución de conflictos laborales y en la protección de los derechos de los empleados. En conclusión, el análisis ofrecido en este capítulo subraya la necesidad de una

respuesta coordinada para enfrentar los desafíos actuales en el ámbito laboral y de seguridad social. Las recomendaciones y hallazgos del autor proporcionan una base sólida para desarrollar estrategias que mejoren las condiciones laborales y promuevan el bienestar de los empleados en un contexto económico y social en constante cambio. (Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales, 2015)

Otra aportación que Felipe Uribe nos brinda para completar esta investigación es que con junto a Juana Patlán Pérez y Alejandra García Saisó, elaboraron un artículo titulado: "Manifestaciones Psicosomáticas, Compromiso y Burnout como Consecuentes del Clima y la Cultura Organizacional: Un Análisis de Ruta (Path Analysis)". El estudio explora cómo el clima y la cultura organizacional influyen en el bienestar de los empleados, particularmente a través de manifestaciones psicosomáticas, el compromiso laboral y el síndrome de burnout. Utilizando un análisis de ruta, los autores examinan las complejas relaciones entre estos factores y proporcionan un modelo que ilustra cómo un entorno organizacional puede afectar el bienestar de los trabajadores.

El artículo comienza por establecer una distinción clara entre clima y cultura organizacionales, dos conceptos fundamentales en la gestión del bienestar laboral. El clima organizacional se refiere a la percepción general de los empleados sobre el ambiente de trabajo, mientras que la cultura organizacional engloba los valores, creencias y normas compartidas dentro de una empresa. Estas definiciones son cruciales para entender cómo las condiciones del entorno laboral pueden impactar el estado emocional y psicológico de los empleados. La teoría detrás del estudio sugiere que un clima organizacional positivo y una cultura organizacional sólida y saludable pueden actuar como protectores contra el estrés y el burnout. La cultura organizacional, al establecer un marco de valores y prácticas, influye directamente en el clima organizacional, que a su vez afecta el bienestar de los empleados. Un entorno en el que se valoren el respeto, la justicia y el apoyo puede reducir significativamente los niveles de estrés y burnout.

Los autores del artículo argumentan que el clima y la cultura organizacional tienen un impacto profundo en el bienestar de los empleados. Un clima organizacional negativo, caracterizado por la falta de apoyo, el trato injusto y la alta carga de trabajo, contribuye a una serie de problemas psicosomáticos. Las manifestaciones psicosomáticas incluyen síntomas físicos como dolores de cabeza, fatiga crónica y trastornos gastrointestinales, que son indicativos de un estrés prolongado y mal gestionado en el trabajo.

La investigación muestra que las condiciones de trabajo adversas y una cultura organizacional deficiente no solo afectan la salud física de los empleados, sino que también tienen un impacto negativo en su salud mental. La exposición prolongada a un entorno laboral estresante puede llevar al desarrollo de burnout, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución en la realización personal. Estos hallazgos subrayan la importancia de crear y mantener un entorno de trabajo saludable para promover el bienestar integral de los empleados.

El estudio también examina cómo el compromiso laboral y el burnout están interrelacionados. El compromiso laboral se define como la conexión emocional y la identificación con la organización y sus objetivos. Un alto nivel de compromiso puede actuar como un amortiguador contra el burnout, al proporcionar a los empleados un sentido de propósito y satisfacción en su trabajo. Los empleados comprometidos tienden a tener una mayor motivación y una actitud positiva hacia su trabajo, lo que puede reducir la probabilidad de experimentar burnout. Por el contrario, un bajo nivel de compromiso laboral, combinado con un clima organizacional negativo, puede aumentar la probabilidad de burnout. El estudio revela que los empleados que perciben un entorno de trabajo hostil y poco apoyado son más propensos a desarrollar síntomas de burnout y a experimentar manifestaciones psicosomáticas. Estos resultados destacan la importancia de fortalecer el compromiso de los empleados mediante prácticas que fomenten la participación, el reconocimiento y el apoyo en el lugar de trabajo.

El análisis de ruta, o path analysis, utilizado en el estudio permite a los autores examinar las relaciones causales entre el clima y la cultura organizacional, el compromiso laboral y el burnout. Esta metodología proporciona un modelo estructural que ilustra cómo estas variables están interrelacionadas y cómo influyen en el bienestar de los empleados. Los resultados del análisis de ruta indican que el clima organizacional actúa como una variable mediadora entre la cultura organizacional y el burnout. Es decir, una cultura organizacional positiva puede mejorar el clima organizacional, lo que a su vez reduce los niveles de burnout y las manifestaciones psicósomáticas. Además, el compromiso laboral se encuentra en una posición central en el modelo, actuando como un factor que puede moderar la relación entre el clima organizacional y el burnout. El estudio tiene varias implicaciones prácticas para la gestión organizacional. Primero, destaca la necesidad de desarrollar e implementar estrategias que mejoren tanto el clima como la cultura organizacional. Las organizaciones deben centrarse en crear un entorno de trabajo que promueva el apoyo, la equidad y el reconocimiento para reducir el riesgo de burnout y mejorar el bienestar de los empleados. Entre las recomendaciones prácticas se incluyen la implementación de políticas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, la provisión de recursos adecuados para la gestión del estrés y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y participativo. Además, es fundamental desarrollar programas de apoyo psicológico y entrenamiento para ayudar a los empleados a manejar el estrés y prevenir el burnout.

El artículo también invita a una reflexión más amplia sobre la salud mental y el bienestar laboral. En un contexto global donde la salud mental está ganando cada vez más atención, es esencial que las organizaciones reconozcan y aborden el burnout de manera proactiva. La promoción de la salud mental en el lugar de trabajo no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también contribuye a una mayor productividad y un ambiente laboral más positivo. Además, la investigación sugiere que la implementación de estrategias basadas en evidencia para mejorar el clima y la cultura organizacional puede tener un impacto significativo

en la reducción del burnout. La creación de un entorno laboral saludable es una inversión en el bienestar de los empleados y en el éxito general de la organización.

El artículo proporciona una comprensión profunda de cómo el clima y la cultura organizacional afectan el bienestar de los empleados. A través de un análisis de ruta, los autores han demostrado que un clima organizacional positivo y una cultura organizacional sólida pueden reducir el riesgo de burnout y mejorar el compromiso laboral. Las recomendaciones prácticas derivadas del estudio ofrecen una guía valiosa para las organizaciones que buscan promover un entorno de trabajo saludable y apoyar el bienestar integral de sus empleados. El estudio subraya la importancia de abordar el burnout de manera integral, considerando tanto el clima como la cultura organizacional y su impacto en el bienestar de los empleados. A medida que las organizaciones continúan enfrentando desafíos relacionados con la salud mental en el lugar de trabajo, estos hallazgos ofrecen una base sólida para desarrollar estrategias efectivas y fomentar un entorno laboral que promueva la salud y el bienestar. (Prado et al., 2015)

El artículo "Liderazgo y su Relación con Compromiso y Desgaste Ocupacional (Burnout): Un Estudio Transcultural entre Colombianos y Mexicanos" de Ignacio Alejandro Mendoza Martínez, Juan Carlos Castaño Benjumea y Jesús Felipe Uribe Prado nos habla acerca de que el liderazgo es una variable crítica en la gestión del rendimiento y bienestar en el lugar de trabajo.

El estudio de Mendoza Martínez, Castaño Benjumea y Uribe Prado se distingue por su enfoque transcultural, que permite comparar los efectos del liderazgo en el compromiso y el burnout entre empleados en Colombia y México. La metodología empleada incluye la administración de encuestas estructuradas a trabajadores de diversas industrias en ambos países. Las encuestas recopilan datos sobre percepciones de liderazgo, niveles de compromiso laboral y síntomas de burnout. El análisis transcultural es crucial para entender cómo las diferencias en normas culturales, expectativas laborales y valores sociales pueden moderar las relaciones entre liderazgo, compromiso y burnout. Este enfoque permite identificar patrones

comunes y divergencias en la forma en que los estilos de liderazgo afectan el bienestar de los empleados en contextos culturales específicos.

Los hallazgos del estudio revelan que el estilo de liderazgo tiene un impacto significativo en el compromiso laboral y el burnout en ambos países. Los líderes transformacionales, que proporcionan una visión inspiradora y apoyo individualizado, son asociados con un mayor nivel de compromiso y una menor incidencia de burnout en Colombia y México. Este estilo de liderazgo fomenta un ambiente positivo y motivador que ayuda a los empleados a enfrentar el estrés y mantener su bienestar emocional.

En contraste, el liderazgo transaccional, que se basa en recompensas y sanciones, muestra una relación menos favorable con el compromiso y el burnout. Aunque este estilo puede ser eficaz para cumplir con objetivos específicos y gestionar tareas, no aborda adecuadamente las necesidades emocionales de los empleados, lo que puede llevar a un aumento en el estrés y el burnout. Una de las aportaciones más destacadas del estudio es el análisis de cómo las diferencias culturales entre Colombia y México influyen en la percepción y efectividad de los estilos de liderazgo. En México, el liderazgo transformacional tiende a ser más valorado debido a una mayor orientación hacia las relaciones interpersonales y el apoyo emocional en el lugar de trabajo. Los líderes transformacionales en México pueden ser más efectivos porque están alineados con los valores culturales que enfatizan la importancia de la empatía y la conexión emocional. Por otro lado, en Colombia, la estructura jerárquica y el respeto por las normas organizacionales tradicionales pueden moderar la efectividad del liderazgo transformacional. En este contexto, el liderazgo transaccional puede tener un impacto relativamente mayor, ya que los empleados pueden valorar más las recompensas y sanciones basadas en el rendimiento debido a la estructura jerárquica prevalente. Los hallazgos del estudio tienen varias implicaciones importantes para la gestión organizacional. En primer lugar, las organizaciones deben considerar el estilo de liderazgo como un factor clave en la promoción del compromiso y la reducción del burnout. La implementación de estilos de liderazgo transformacional puede ser particularmente

beneficiosa para crear un entorno de trabajo positivo y reducir el riesgo de desgaste ocupacional. Además, las organizaciones que operan en contextos culturales diversos deben adaptar sus estrategias de liderazgo para alinearse con las expectativas culturales locales. La flexibilidad en el enfoque de liderazgo puede mejorar la efectividad de las prácticas organizacionales y contribuir a un mayor bienestar de los empleados.

Basado en los hallazgos del estudio, se pueden hacer varias recomendaciones prácticas. Las organizaciones deben invertir en el desarrollo de líderes transformacionales que sean capaces de motivar e inspirar a sus equipos. Esto incluye proporcionar formación en habilidades de liderazgo y fomentar un ambiente que valore el apoyo emocional y la comunicación abierta. Además, es importante que las organizaciones reconozcan y respeten las diferencias culturales al diseñar e implementar estrategias de liderazgo. Adaptar los estilos de liderazgo a las características culturales específicas puede mejorar la efectividad y reducir el riesgo de burnout. Para futuras investigaciones, se recomienda realizar estudios longitudinales para examinar cómo los estilos de liderazgo y el compromiso laboral evolucionan con el tiempo y cómo estos cambios afectan el burnout. También sería beneficioso explorar cómo otros factores culturales y organizacionales influyen en la relación entre liderazgo, compromiso y burnout.

El artículo proporciona una visión valiosa sobre cómo los estilos de liderazgo afectan el bienestar de los empleados en diferentes contextos culturales. Los hallazgos destacan la importancia del liderazgo transformacional en la promoción del compromiso y la reducción del burnout, así como la necesidad de adaptar los estilos de liderazgo a las características culturales específicas. Este estudio contribuye a la comprensión de cómo el liderazgo puede ser una herramienta efectiva para gestionar el burnout y mejorar el bienestar laboral en contextos multiculturales. Las implicaciones prácticas y las recomendaciones para futuras investigaciones ofrecen una base sólida para desarrollar estrategias de liderazgo que promuevan un entorno de trabajo saludable y positivo. En un contexto global donde el bienestar de los empleados es cada vez más prioritario, estos hallazgos proporcionan una guía

valiosa para líderes y organizaciones en la búsqueda de soluciones efectivas para el desgaste ocupacional. (Liderazgo y Su Relación Con Compromiso y Desgaste Ocupacional (Burnout): Un Estudio Transcultural Entre Colombianos y Mexicanos, 2019)

El libro de Jesús Felipe Uribe Prado, titulado: "Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad". En este texto, Felipe Uribe aborda cómo los factores psicosociales impactan la productividad y el bienestar de los empleados, ofreciendo un análisis exhaustivo y una serie de recomendaciones prácticas para optimizar el entorno de trabajo. A través de un enfoque multidimensional, el autor proporciona herramientas valiosas para la gestión efectiva de los recursos humanos y la creación de ambientes laborales que fomenten tanto la salud como la eficiencia. El libro se basa en una sólida base teórica que integra conceptos clave de la psicología del trabajo. Uribe Prado presenta un marco teórico que abarca diversas perspectivas y modelos, lo que permite una comprensión profunda de cómo los factores psicosociales influyen en el rendimiento y el bienestar laboral. Entre los enfoques destacados se encuentran la Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg: Herzberg distingue entre factores motivadores, que son esenciales para aumentar la satisfacción laboral, y factores de higiene, que previenen la insatisfacción, pero no contribuyen necesariamente a la satisfacción. Felipe Uribe utiliza esta teoría para explicar cómo los aspectos del entorno laboral, como las condiciones de trabajo y las políticas de compensación, influyen en la motivación y el compromiso de los empleados.

El Modelo de Demanda-Control de Karasek: Este modelo examina la relación entre las demandas laborales y el control que los empleados tienen sobre su trabajo. Uribe Prado explica cómo una alta demanda laboral combinada con bajo control puede llevar al estrés y al burnout, mientras que un equilibrio adecuado entre demanda y control puede mejorar la satisfacción y la productividad.

La Teoría del Apoyo Social, el autor analiza cómo el apoyo social en el trabajo actúa como un amortiguador contra el estrés y el burnout. El apoyo de colegas y

supervisores, así como la percepción de una red de apoyo, es crucial para mantener el bienestar y el rendimiento de los empleados.

Felipe Uribe examina en detalle cómo los factores psicosociales influyen en la productividad y el bienestar laboral. Estos factores se analizan a través de diversos ángulos, ofreciendo una comprensión integral de su impacto:

Clima Organizacional: El clima organizacional se refiere al ambiente general dentro de una empresa, incluyendo aspectos como la cultura, las normas y las prácticas, argumenta que un clima positivo, caracterizado por una comunicación abierta, justicia organizacional y apoyo social, está asociado con un mayor compromiso y productividad. El libro presenta estudios de caso y evidencia empírica que muestran cómo un clima laboral saludable puede reducir el ausentismo, mejorar la moral y fomentar la cooperación entre los empleados.

Liderazgo: El estilo de liderazgo tiene un impacto significativo en la experiencia laboral de los empleados. Uribe Prado distingue entre liderazgo transformacional y transaccional, y analiza cómo estos estilos afectan la motivación y el bienestar. El liderazgo transformacional, que inspira y motiva, se asocia con un mayor nivel de compromiso y menor incidencia de burnout. El liderazgo transaccional, basado en recompensas y castigos, puede ser menos efectivo para fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Carga de Trabajo: La gestión adecuada de la carga de trabajo es crucial para prevenir el estrés y el burnout. Felipe Uribe explora cómo una carga de trabajo excesiva o mal gestionada puede llevar al agotamiento y a una disminución en la productividad. El libro ofrece estrategias para equilibrar la carga de trabajo, como la planificación efectiva de tareas, la delegación y el ajuste de las expectativas para evitar el estrés excesivo.

Percepción de Justicia: La percepción de justicia en el trabajo es fundamental para la satisfacción y el compromiso. Uribe Prado examina cómo la justicia distributiva y la justicia procedimental influyen en la percepción de los empleados y en su motivación. Una percepción positiva de justicia puede reducir la insatisfacción y aumentar la lealtad, mientras que una percepción negativa puede llevar a conflictos y disminución del rendimiento.

Relaciones Interpersonales: Las relaciones entre colegas y entre empleados y supervisores tienen un impacto profundo en el ambiente de trabajo. Felipe Uribe subraya la importancia de fomentar relaciones interpersonales positivas y de gestionar los conflictos de manera efectiva. Un entorno colaborativo y de apoyo puede mejorar la moral, la satisfacción y la productividad de los empleados.

Felipe Uribe presenta varios modelos y estrategias para promover un entorno de trabajo saludable y productivo. Entre ellos se incluyen:

- Modelo de Estrés de Lazarus y Folkman: Este modelo enfatiza la importancia de la percepción del estrés y la capacidad de afrontamiento. Uribe Prado sugiere que proporcionar recursos y apoyo para el afrontamiento del estrés puede ayudar a los empleados a manejar mejor las demandas laborales y mantener su bienestar.
- Estrategias de Prevención del Burnout: El libro ofrece recomendaciones para prevenir el burnout, incluyendo la implementación de programas de bienestar, la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y la creación de un ambiente de trabajo que valore el reconocimiento y el apoyo. Uribe Prado sugiere la adopción de prácticas como la flexibilidad horaria y el apoyo a la conciliación de la vida laboral y personal.
- Programas de Desarrollo Profesional: La capacitación y el desarrollo continuo son esenciales para mantener la competencia y la motivación de los

empleados. Uribe Prado destaca la importancia de invertir en el desarrollo profesional, proporcionando oportunidades de formación y desarrollo para mejorar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

El libro ofrece recomendaciones prácticas para las organizaciones que buscan mejorar la productividad y el bienestar de sus empleados. Estas recomendaciones incluyen:

- **Desarrollo de Programas de Bienestar:** Las organizaciones deben diseñar e implementar programas que promuevan la salud física y mental de los empleados. Esto puede incluir actividades como talleres de manejo del estrés, acceso a servicios de apoyo psicológico y programas de ejercicio físico.
- **Capacitación en Liderazgo:** Los líderes deben recibir capacitación en habilidades de liderazgo efectivas, que incluyan la capacidad de inspirar, motivar y apoyar a los empleados. La capacitación en habilidades de comunicación y manejo de conflictos también es crucial para mejorar el ambiente laboral.
- **Mejora del Clima Organizacional:** Las organizaciones deben trabajar para crear un clima organizacional positivo mediante la promoción de valores de equidad, respeto y colaboración. Esto puede incluir la implementación de políticas de justicia y la creación de un entorno inclusivo y apoyador.
- **Gestión de la Carga de Trabajo:** Es importante que las organizaciones gestionen adecuadamente la carga de trabajo para evitar el estrés y el burnout. Esto puede implicar la revisión de las cargas laborales, la redistribución de tareas y la promoción de un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

- Fomento de Relaciones Positivas: Las organizaciones deben fomentar relaciones interpersonales positivas y gestionar los conflictos de manera efectiva. Crear espacios para la colaboración y el apoyo mutuo puede mejorar la moral y la productividad.

Este libro es esencial para comprender el impacto de los factores psicosociales en el rendimiento y el bienestar laboral. A través de un análisis exhaustivo de factores como el clima organizacional, el liderazgo, la carga de trabajo, la percepción de justicia y las relaciones interpersonales, Uribe Prado proporciona un marco integral para mejorar la salud y la productividad en el entorno de trabajo. Las recomendaciones prácticas ofrecidas en el libro son de gran utilidad para líderes y gestores que buscan crear ambientes laborales saludables y eficientes. El enfoque basado en la evidencia y las estrategias propuestas ofrecen una guía valiosa para abordar los desafíos relacionados con el bienestar y la productividad, contribuyendo al éxito y la sostenibilidad de las organizaciones.

En resumen, el libro de Jesús Felipe Uribe Prado proporciona una perspectiva completa y práctica sobre la psicología del trabajo, ofreciendo herramientas y estrategias para mejorar la calidad del entorno laboral y optimizar el desempeño de los empleados. Su enfoque integral y sus recomendaciones basadas en la investigación hacen de este texto un recurso indispensable para la gestión efectiva de los recursos humanos y el desarrollo de entornos laborales saludables. (Prado, 2016)

CAPÍTULO 2. INSTITUCIONES EN MÉXICO PARA LA PREVENCIÓN Y EL MANEJO DEL BURNOUT: UN ENFOQUE INTEGRAL

Con todo lo que se ha abordado a cerca del Burnout es importante conocer que existen algunas instituciones u organismos que podrían ofrecer soluciones y estrategias efectivas para “disminuir” este problema.

En México no existen leyes específicas que se hayan implementado de manera exclusiva para abordar el Burnout, pero si se han desarrollado regulaciones y normativas relacionadas con la salud ocupacional, la seguridad en el trabajo y los derechos de los trabajadores que pueden ser importantes para el manejo y la prevención del Burnout.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) su misión es proteger los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y de los sindicatos mediante los servicios gratuitos de orientación y representación jurídica. Son un grupo de abogados públicos y gratuitos que apoyan la orientación y defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras principalmente de empresas privadas de competencia federal, sindicatos y beneficiarios. La PROFEDET participa en campañas para enseñarle a los empleadores y trabajadores sobre la importancia del bienestar laboral y los derechos de los trabajadores. (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo | Gobierno | Gob.mx, s. f.-b)

La Norma Oficial Mexicana lleva por nombre completo NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo-Identificación, Evaluación y Prevención. Su objetivo es el de establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno favorable en el trabajo además de que todas las empresas deberán proteger a sus trabajadores de cualquier factor que pueda provocarles estrés, ansiedad, deterioro cognitivo o dificultad para concentrarse. (Del Trabajo Y Previsión Social, 2019)

La Ley Federal del Trabajo surgió durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio en 1970. Es la ley rectora del derecho laboral en México, por encima de ella sólo se encuentra lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se consagra el derecho al trabajo en el artículo 123. Esta ley establece los derechos y obligaciones de los trabajadores en México. La Ley Federal del Trabajo en México proporciona un marco jurídico que regula las condiciones laborales y protege los derechos de los trabajadores. Aunque no menciona explícitamente el síndrome del burnout, establece disposiciones que pueden contribuir a su

prevención al asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables, regular la carga laboral y promover el bienestar general de los empleados. Implementar y cumplir con las normas establecidas por la Ley Federal del Trabajo es esencial para prevenir el burnout y garantizar un entorno laboral justo y equilibrado. (Ley Federal del Trabajo, 2024)

La Normatividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) emite regulaciones y lineamientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo en México. A lo largo de los años, el Reglamento Interior de la STPS se ha modificado esto con la finalidad de responder a las necesidades jurídico-administrativas del sector laboral, y para reorientar la estructura funcional de la dependencia a las prioridades del Titular del Ejecutivo Federal. El 18 de agosto de 2003, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento Interior de la STPS que está vigente hasta la fecha. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019)

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se encarga de proporcionar los servicios de salud a los trabajadores en México, el IMSS maneja el tema del Burnout con Atención Médica y Psicológica donde proporciona servicios médicos y psicológicos a sus afiliados, incluyendo la atención a los problemas de salud mental, como el estrés laboral y el Burnout, los pacientes pueden recibir algún tipo de tratamiento adecuado para ellos. También el IMSS implementa programas de prevención de enfermedades y promoción de la salud que pueden abordar temas relacionados con el bienestar mental en el trabajo, estos programas incluyen consejos sobre el manejo del estrés y la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Ofrece capacitación a trabajadores sobre la importancia de la salud mental en el ámbito laboral, la identificación de los síntomas y riesgos del estrés laboral para saber cómo podemos prevenirlo. Además, ofrecen licencias médicas, si un trabajador está experimentando Burnout o alguna otra condición de salud mental que afecte su capacidad laboral, algún médico del IMSS puede proporcionar una licencia médica que permita al empleado ausentarse del trabajo para recibir tratamiento y recuperación. El IMSS se afilia a las normas de salud ocupacional que puedan requerir a los empleados tomar medidas para prevenir riesgos psicosociales

en el ámbito laboral, incluyendo el estrés laboral y el burnout. (La Salud Mental Es Prioridad del IMSS, 2024)

2.1. CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO: RETOS Y OPORTUNIDADES PARA LA PROTECCIÓN LABORAL

A pesar de la creciente relevancia del Burnout, los sindicatos han mostrado una respuesta insuficiente ante este desafío. La importancia de que existan sindicatos que aborden el burnout radica en su potencial para promover un entorno laboral más saludable, defender los derechos de los trabajadores y establecer políticas que mitiguen el impacto del agotamiento profesional. Sin embargo, la escasez de sindicatos que traten específicamente el síndrome de burnout revela una laguna en la protección laboral que debe ser abordada. La creación y fortalecimiento de sindicatos enfocados en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores es esencial para garantizar una respuesta integral y efectiva ante este creciente problema.

Durante la convención obrera del Comité de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, celebrada del 16 al 22 de febrero, se estableció la Confederación General de Trabajadores (CGT). Esta organización surge como una respuesta del movimiento obrero contra la legitimación de las agrupaciones laborales existentes y está formada principalmente por trabajadores de la industria textil y del transporte. Los fundadores clave incluyen a José Cayetano Valadés, Manuel P. Ramírez, Alberto Araoz de León y Edmundo Solís, con Alberto Araoz de León elegido con el cargo de secretario general. La CGT se define por su oposición al capitalismo y su compromiso con la unidad proletaria y la acción violenta contra el sistema. Aunque apoya al Partido Comunista Mexicano (PCM) como un partido revolucionario, prohíbe la afiliación de sus miembros a partidos políticos. (Dávila, 2021)

El pasado 2 de junio de 2022, la Confederación General del Trabajo entregó un documento a la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, exigiendo la

inclusión del "síndrome de Burnout" en la legislación vigente. Reconocido por la OMS en 2019 como una condición asociada a dificultades en el control de la vida, el síndrome de Burnout se manifiesta a través de agotamiento mental, emocional y físico debido a un entorno laboral estresante. La CGT argumenta que, a pesar de la aprobación del reconocimiento por parte de la OMS, el Sistema Nacional de Salud aún no considera el burnout como una enfermedad profesional, lo que limita la protección y los derechos de los trabajadores afectados. El objetivo de la CGT es que el Ministerio de Trabajo actualice la legislación para incluir los riesgos psicosociales en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), y que las empresas asuman la responsabilidad de prevenir estos riesgos, evitando así que los costos recaigan en el presupuesto estatal. La CGT critica la falta de acción en un momento en que las enfermedades mentales son cada vez más relevantes y urge a una revisión integral de las políticas laborales para abordar adecuadamente el síndrome de Burnout. (CGT Exige A la ministra de Trabajo la Inclusión del «Síndrome de Burnout» Como Enfermedad Profesional, 2022)

2.2 EVOLUCIÓN DE LA RESPUESTA GUBERNAMENTAL AL BURNOUT EN MÉXICO

El síndrome del Burnout se ha caracterizado por presentar un agotamiento extremo y una disminución en la eficacia laboral, ha sido objeto de una creciente atención internacional y ha impulsado a diversas organizaciones a abogar por su reconocimiento y tratamiento formal. En México, la respuesta gubernamental a esta problemática ha variado a lo largo de los distintos sexenios presidenciales. Durante el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), las políticas laborales se enfocaron principalmente en aspectos de seguridad física, sin abordar de manera específica el burnout. En el gobierno de Enrique Peña Nieto (2012-2018), aunque se llevaron a cabo reformas laborales importantes, el síndrome de burnout no recibió una atención particular en la legislación laboral. Con la llegada de Andrés Manuel López Obrador (2018-presente), ha surgido una mayor preocupación por el bienestar mental de los trabajadores, demostrada por las demandas de la

Confederación General del Trabajo (CGT) para que el burnout sea reconocido y regulado en la legislación laboral. El análisis de las acciones y omisiones de los distintos gobiernos proporciona una visión crítica sobre cómo se ha abordado este desafío y qué pasos adicionales podrían ser necesarios para mejorar la protección y el bienestar de los trabajadores en México.

2.3 EL BURNOUT COMO PROBLEMA PÚBLICO

El burnout ha sido reconocido como un problema público, lo que significa que se considera una preocupación colectiva que requiere atención y acción gubernamental.

Los problemas públicos son construcciones sociales que emergen de la interacción entre hechos, valores e intereses de diversos actores. Estas cuestiones se definen a través de narrativas causales que explican su origen y la necesidad de intervención. Un problema público se convierte en política pública cuando es incluido en la agenda pública, una lista de prioridades que el sector público debe abordar. La inclusión de un problema en la agenda pública no ocurre de manera automática; requiere consenso entre los actores del sistema político y la asignación de recursos para su solución. Este proceso refleja el grado de colectividad y conflictividad del problema. Los problemas públicos suelen afectar a colectivos específicos, como mujeres, jóvenes, personas mayores, migrantes, entre otras y su tratamiento puede generar debates y negociaciones sobre las mejores soluciones. (INMUJERES, 2022)

2.4 POLÍTICAS PÚBLICAS: UN ESTUDIO DE LOS MODELOS DE LUIS AGUILAR Y MENY Y THOENING

Luis F. Aguilar Villanueva en su libro titulado “Política Pública: Una visión Panorámica en 2009 describe a las políticas públicas como una serie de decisiones y acciones tomadas por las autoridades gubernamentales para abordar y resolver

problemas que afectan a la sociedad en general. Luis Aguilar define las políticas públicas como los esfuerzos organizados por el gobierno para enfrentar problemas sociales, económicos o ambientales. Estas políticas surgen a partir de la identificación de problemas que tienen un impacto significativo en la población y buscan proporcionar soluciones efectivas mediante la implementación de programas y medidas específicas. El desarrollo de políticas públicas sigue un proceso estructurado que comienza con la identificación de un problema que necesita ser abordado. Este problema debe ser reconocido y aceptado como una prioridad por parte de los actores políticos y sociales. Una vez que el problema es incluido en la agenda pública, se procede a formular políticas diseñadas para mitigar o resolver el problema. Estas políticas son luego implementadas y evaluadas para asegurar que cumplan con sus objetivos y beneficien a la sociedad. Las políticas públicas son esenciales para la gestión de los asuntos colectivos porque ofrecen un marco para organizar y dirigir recursos y esfuerzos hacia la solución de problemas comunes. La efectividad de una política pública se mide en función de su capacidad para lograr cambios positivos en la situación abordada, lo que requiere una planificación cuidadosa, una ejecución eficiente y una evaluación continua de los resultados obtenidos.

El proceso de las políticas públicas está conformado por distintos puntos que son fundamentales para que la política sea debidamente estructurada y pueda llevarse a cabo, las cuales son:

- La formación de la agenda es el proceso mediante el cual un problema social se convierte en un tema prioritario para el gobierno. Primero, un problema debe ser identificado y aceptado como de interés público por ciudadanos y políticos. Luego, se presenta evidencia y argumentos para incluirlo en la agenda pública y movilizar recursos estatales para su solución. El proceso también involucra la oposición de actores que pueden cuestionar la relevancia del problema o el enfoque propuesto. Además, revela cuestiones de equidad, ya que no todos los grupos sociales tienen igual acceso a la

agenda pública. Las relaciones de poder y la representación de diferentes intereses influyen en cómo se definen y abordan los problemas públicos.

- La definición del problema público es un proceso esencial que implica dos etapas clave. Primero, se identifican los aspectos clave y nocivos del problema, como la criminalidad o la pobreza, y luego se analizan las causas y factores que contribuyen a su aparición y agravamiento. Esta definición guía el diseño de políticas públicas que buscan mitigar o resolver los problemas identificados. Una definición incorrecta puede llevar a políticas ineficaces, desperdicio de recursos y aumento de la insatisfacción. Por ello, los analistas deben recurrir a datos confiables, estudios previos y ejemplos de éxito para definir y ajustar el problema. Cuando los datos científicos son limitados, es esencial interactuar con el público y expertos para establecer una definición adecuada. El análisis de la definición puede implicar compararla con las teorías científicas para corregir errores, pero a veces, las limitaciones legales y técnicas requieren soluciones más prácticas y ajustadas a la realidad. En estos casos, se adoptan enfoques incrementales y se valida continuamente la política mediante diálogo y ajustes basados en la retroalimentación de los interesados.
- La hechura o formulación de la política quiere decir la construcción de operaciones para resolver el problema que conlleva a la decisión o la selección entre opciones, este proceso comienza con la determinación de qué criterio será el más influyente en la deliberación y decisión, tales como la eficiencia económica, la viabilidad política o la factibilidad administrativa. El análisis de políticas previas ayuda a comprender por qué se eligió una opción específica y se descartaron otras. A menudo, los problemas de una política pública no se deben a la falta de información, sino a la parcialidad o inapropiado énfasis en ciertos criterios. La politización excesiva, especialmente por grupos poderosos, o un enfoque desmedido en la eficiencia económica pueden resultar en políticas con resultados

insatisfactorios. Estos problemas surgen cuando no se toman en cuenta adecuadamente las reacciones políticas, las capacidades administrativas, o los beneficios tangibles para los ciudadanos.

- La comunicación de la política se centra en diseñar estrategias para informar, explicar y justificar una política pública a los diferentes públicos, incluyendo la población objetivo y el público general. Es crucial seleccionar los medios de comunicación y tecnologías adecuadas, alineándolos con principios democráticos como la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana. Además, durante el desarrollo de la política pública, se debe considerar el proceso de implementación más efectivo para alcanzar los resultados deseados. La evaluación juega un papel clave en medir el desempeño, la calidad y los resultados de la política, permitiendo su validación, corrección o mejora según los estándares establecidos.
- La implementación de la política es importante debido a que muchos problemas surgen en esta etapa tras la toma de decisiones. Durante la implementación, es común que aparezcan problemas políticos y administrativos no considerados previamente. Esta fase requiere un análisis organizacional que evalúe la estructura administrativa, la división del trabajo, la capacidad del personal y los estándares operativos. Se deben examinar también los componentes políticos que pueden influir en el éxito o fracaso de la política, como los intereses de grupos de presión y los partidos políticos.
- La evaluación de la política, en esta etapa cierra un ciclo y abre uno nuevo en el proceso de formulación y gestión de políticas. Su objetivo es ofrecer una visión detallada del desempeño de la política en curso, identificando áreas para corrección y mejora. Este proceso implica decisiones clave sobre el valor público con el que se evaluará la política, como legalidad, eficiencia o transparencia, y la definición de estándares e indicadores operativos para medir el cumplimiento de esos valores. La evaluación se enfoca en aspectos como la conducta de los directivos, la evaluación ayuda a ajustar y

perfeccionar las políticas al proporcionar información valiosa sobre su eficacia y áreas de mejora. (Villanueva, 2009)

YVES MENY y JEAN-CLAUDE THOENIG en el libro titulado “Las Políticas Públicas” en 1992 nos explican una propuesta de organización, van a clasificar en contenido, programa, orientación normativa, factor de coerción, y competencia social. Dice que toda política pública busca una modificación, la política pública se define por su competencia por los actos y disposiciones que afectan la situación, los intereses y los comportamientos de los administrados. Toda política Pública es una abstracción. Definen a la agenda como el conjunto de los problemas que apelan a un debate público, incluso a la intervención de las autoridades legítimas. La agenda institucional reúne los problemas que dependen funcionalmente o por consenso de la competencia de la autoridad considerada. La agenda coyuntural o sistémica está constituida por problemas que no pertenecen a la competencia habitual o natural de la autoridad. En materia de incorporación a la agenda lo divide en dos partes primero en los actores que se movilizan social y políticamente a través de formas de participación y de organización, aquí mismo se encuentran dos grupos primero los más activos los cuales son los grupos de identificación y los menos activos, son los grupos de atención con relación al problema. La segunda parte son los públicos que son los espectadores primero se tienen a los más e implicados e interesados llamados informales y los más alejados o extraños estos son el público en general. (Las políticas Públicas, 1992)

2.5 LA CONSTRUCCIÓN DE LA AGENDA PÚBLICA

La agenda pública se refiere a la lista de temas o cuestiones que son considerados prioritarios o relevantes en un momento dado y que requieren la atención de los líderes políticos, los tomadores de decisiones y la sociedad en conjunto. Esta lista de temas puede ser influenciada por una variedad de actores, incluyendo el gobierno, los medios de comunicación, grupos de interés y la opinión pública. La construcción de la agenda pública implica un proceso complejo en el cual ciertos

problemas o asuntos se elevan a un nivel de importancia superior, mientras que otros quedan en un segundo plano. Esto puede deberse a factores como la urgencia de un problema, su impacto en la sociedad, la presión de grupos de interés o la atención mediática que recibe. El estudio de la agenda pública ayuda a comprender cómo se determina que temas se debaten y se priorizan en la toma de decisiones políticas, la agenda pública es un concepto fundamental para entender cómo se definen y abordan los problemas y desafíos en la esfera pública y política. La agenda pública y los temas que la integran realizan una dinámica en la que participan e interactúan los diversos sectores de la sociedad, los medios de comunicación, los partidos y el gobierno, en un intercambio dinámico de información, datos y argumentos, la agenda pública también ayuda a precisar cuáles serán las acciones del gobierno en la forma de políticas públicas, y a motivar las decisiones a tomar por parte de la sociedad, como pueden ser las preferencias electorales, configurar la opinión que se tiene sobre el gobierno y en su caso, las expresiones de protesta social. (Hill, 2019)

2.6 DEFINICIÓN Y GESTIÓN DE LA AGENDA INSTITUCIONAL

La agenda institucional representa el conjunto de asuntos y problemas que las instituciones gubernamentales, incluyendo organismos y entidades del Estado, reconocen como prioritarios y que deben ser abordados a través de políticas, programas y decisiones. Este concepto es clave para comprender cómo las prioridades políticas y las decisiones institucionales son formadas y gestionadas. Los temas entran en la agenda institucional a través de un proceso complejo que incluye la identificación de problemas, la discusión interna y la aceptación dentro de las instituciones. Este proceso puede estar influenciado por la presión de grupos de interés, la aparición de problemas emergentes, y las prioridades establecidas por el liderazgo político. Los temas que son incluidos en la agenda institucional son aquellos que recibirán atención y recursos para el desarrollo de políticas públicas, programas y proyectos. Esto significa que las prioridades institucionales impactan directamente en la formulación y ejecución de las políticas que afectan a la

sociedad. La agenda institucional puede cambiar con el tiempo en respuesta a cambios en el contexto político, social, económico y cultural. Los problemas que anteriormente eran prioritarios pueden ser reemplazados por nuevos temas que surgen en función de las circunstancias cambiantes. (Maravall, 2001)

CAPITULO 3. COMPARATIVA INTERNACIONAL DEL BURNOUT: ARGENTINA, CHILE Y ALEMANIA

En México, la atención al Burnout ha variado significativamente como ya se ha mencionado, para entender cómo estas respuestas se comparan con enfoques internacionales, es importante examinar las experiencias en países como Argentina, Chile y Alemania. En Argentina, el síndrome de burnout ha comenzado a ser reconocido dentro del marco de salud laboral, con un enfoque emergente en la inclusión de los riesgos psicosociales en la legislación y políticas de bienestar en el trabajo. Chile, por su parte, ha implementado programas y políticas destinadas a abordar el estrés laboral y promover la salud mental, reflejando un compromiso creciente hacia la mejora del entorno laboral. Alemania, conocida por su avanzado sistema de salud ocupacional, ha integrado el burnout en sus estrategias de prevención y apoyo laboral, ofreciendo un modelo robusto de cómo las políticas públicas y la cultura organizacional pueden colaborar para mitigar los efectos del agotamiento profesional. Esta comparación internacional no solo ilumina las diferentes formas en que se está abordando el síndrome de burnout, sino que también ofrece perspectivas valiosas sobre cómo México podría adaptar y mejorar sus políticas para enfrentar este desafío global. La experiencia de estos países proporciona una guía útil para el desarrollo de estrategias efectivas que promuevan un entorno de trabajo saludable y sostenible.

Una encuesta realizada por el portal Bumeran en 2023, el 94% de los trabajadores en Argentina reportan sufrir de estrés laboral crónico, la cifra más alta desde 2020. Esta encuesta, llamada Burnout 2023, muestra un aumento significativo en comparación con años anteriores, donde el porcentaje de afectados era del 81% en

2021 y del 86% en 2022. El estudio, incluyó a 4386 personas de Argentina, Chile, Ecuador, Panamá y Perú, revela que Chile es el segundo país con mayor porcentaje de trabajadores afectados por burnout, con un 91%. En Argentina, el 41% de los encuestados trabaja entre 45 y 50 horas semanales, aunque no se observa una relación directa entre las horas extras y el incremento del burnout. Las principales causas mencionadas incluyen la falta de claridad en el rol, trato inadecuado por parte de superiores, presiones laborales, falta de tiempo y sobrecarga de trabajo. Los síntomas predominantes del burnout entre los encuestados incluyen estrés, desmotivación, insomnio, falta de tiempo personal y situaciones de violencia. El 52% de los trabajadores reportaron cansancio extremo, el 41% experimentó cinismo hacia el trabajo y el 23% sintió una reducción en la eficacia laboral. A pesar de una disminución en el porcentaje de personas que realizan tareas fuera de su horario laboral, no se encuentra una correlación clara entre las horas extras trabajadas y el aumento del burnout. (Infobae, 2023)

A diferencia de Argentina, en Chile debido a la pandemia del Covid-19, algunas empresas optaron por el trabajo en casa para que desde los hogares se lograra seguir trabajando sin la necesidad de tener que ir a la oficina, claro que no para todos los trabajadores fue el caso. Existe un termómetro que es de la Salud Mental en Chile ACHS-UC, en julio del año 2020, la tasa de problemas de salud mental era mayor para las personas que no se encontraban bajo el home office, pero a partir de diciembre de este mismo año, las personas que realizaban el home office aumentaron sus problemas de salud mental, cuando se volvió a medir en abril del año 2021, aumentó el número de personas, quienes no realizan la tarea del trabajo en casa volvieron a tener mayor visibilidad de salud mental, que quienes sí realizan esta actividad. (Termómetro de la Salud Mental En Chile ACHS-UC, 2020)

Un estudio reciente realizado por el portal Bumeran en 2023 proporciona una visión reveladora de la situación del burnout en Chile. Según este estudio, el 91% de los trabajadores chilenos experimentan síntomas de burnout, posicionando a Chile como el segundo país con mayores niveles de estrés laboral crónico en América Latina, después de Argentina. Esta alta tasa de incidencia subraya la prevalencia

del problema y la necesidad urgente de políticas más específicas y efectivas para enfrentar el burnout. El informe también revela que, a pesar de la alta incidencia del síndrome, no se ha encontrado una correlación directa entre las horas extras trabajadas y el incremento del burnout. (Line, 2023)

Este síndrome no solo ha captado la atención en América Latina, con países como Argentina y Chile enfrentando desafíos significativos y adoptando medidas específicas, sino que también ha impactado de manera notable en Europa, particularmente en Alemania. A pesar de su posición como uno de los países con sistemas de salud ocupacional más avanzados, Alemania enfrenta problemas relacionados con el burnout. Aquí el burnout es reconocido como un riesgo psicosocial serio, y el país ha desarrollado un marco robusto para la prevención y manejo del estrés laboral, las políticas alemanas incluyen regulaciones estrictas sobre la carga de trabajo y programas de apoyo psicológico. Además, encuestas y estudios periódicos sobre salud mental en el trabajo han sido fundamentales para comprender la magnitud del problema y adaptar las políticas de manera efectiva. Alemania ha promovido la implementación de programas de bienestar laboral que incluyen iniciativas para gestionar el estrés y prevenir el burnout, uno de ellos es donde los padres de familia cuando están bajo estrés pueden ir a un retiro durante 21 días esto con el fin de solucionar sus problemas tanto de salud física como mental, que permitan superar el síndrome del Burnout. Estos retiros son conocidos como Kur y son financiados por los seguros médicos. El Burnout parental se refiere a toda carga mental que sufren los padres para salir adelante con sus hijos, además del aseo y la organización en casa junto con el del trabajo. El Kur que son los retiros, constan de 3 semanas al que pueden ir cada 4 años, en este retiro hay terapias, manutención, alojamiento y cuidado de los hijos. Cabe destacar que los padres normalmente acuden por un problema de salud como la ansiedad, problemas físicos. Este retiro también es una manera de prevenir para evitar que los síntomas no se conviertan en problemas más graves. (Márquez, 2023).

3.1 SINDROME DEL BURNOUT EN ENFERMERÍA: UN ESTUDIO EN UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Existe un artículo llamado “Condiciones laborales y componentes del síndrome de Burnout en personal de enfermería de un hospital público de la Ciudad de México” fue hecho por Brenda Molina, Mireya Zamora y Susana Martínez que pertenecen a la Universidad Autónoma Metropolitana de la Unidad Xochimilco en el área de Ciencias Biológicas y de la Salud donde desarrollan los resultados que muestran los factores como largas jornadas laborales, alta carga de trabajo, y falta de apoyo emocional y profesional contribuyen significativamente al desarrollo del burnout. El artículo destaca que el burnout afecta negativamente la salud mental y el bienestar general del personal de enfermería, lo que a su vez puede influir en la calidad del cuidado que proporcionan a los pacientes. Emplean una metodología descriptiva y cuantitativa. Se diseñó un cuestionario que permitió recolectar datos sobre diversos aspectos de las condiciones laborales del personal de enfermería, como las horas de trabajo, la carga laboral, el apoyo recibido por parte de los supervisores y colegas, así como las características del entorno laboral. También se incluyó un instrumento específico para evaluar los componentes del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y reducción en la realización personal. Los hallazgos del estudio revelan que las condiciones laborales en el hospital público están fuertemente correlacionadas con los niveles de burnout entre el personal de enfermería. Entre los factores identificados como contribuyentes al burnout se encuentran las altas cargas de trabajo, aquí los enfermeros reportaron jornadas laborales extensas y una alta demanda de trabajo, lo que contribuye al agotamiento emocional y físico. La falta de apoyo adecuada por parte de los supervisores y colegas se relaciona con un mayor nivel de despersonalización y menor realización personal y por último la falta de recursos adecuados y la infraestructura inadecuada también se identificaron como factores que exacerban el burnout. Concluyen con que es importante tomar en cuenta las condiciones laborales para aminorar el impacto del burnout, como el de implementar medidas para equilibrar la carga de trabajo y reducir las jornadas excesivas, implementar más programas de apoyo emocional y profesional para el personal en este caso de

enfermería, también el de mejorar los recursos y la infraestructura para facilitar un entorno de trabajo más eficiente y menos estresante. (Molina Zavala, Zamora Macorra, & Martínez Alcántara, 2022)

3.2 IMPACTO DEL BURNOUT: PERSPECTIVA DE JESÚS FELIPE URIBE PRADO

Uribe destaca que muchos empleados en el país enfrentan condiciones laborales adversas que incluyen largas jornadas laborales, bajos salarios, y una falta general de apoyo institucional. Estos factores, combinados, contribuyen significativamente al desarrollo del burnout, un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una reducción en la realización personal. Felipe Uribe enfatiza que la presión para cumplir con altos estándares laborales sin el respaldo adecuado es un factor crucial que intensifica los síntomas del burnout. En particular, ha dirigido su atención al sector de la salud, donde médicos y enfermeros están expuestos a un alto riesgo debido a la naturaleza extremadamente estresante de su trabajo, la carga laboral excesiva y las condiciones laborales deficientes. Uribe ha documentado cómo el burnout en este sector no solo deteriora el bienestar del personal, sino que también puede impactar negativamente en la calidad de la atención al paciente, creando un ciclo perjudicial que afecta a toda la estructura del sistema de salud. También subraya la importancia de la educación y sensibilización sobre el burnout. Ha abogado por una mayor concienciación tanto entre empleadores como empleados sobre los signos tempranos del síndrome y las estrategias efectivas para su prevención. Entre las recomendaciones de Uribe se encuentran la implementación de programas de apoyo emocional, la reducción de jornadas laborales extensas, y la mejora en las condiciones laborales para crear un entorno de trabajo más saludable y sostenible. Además, proponen que se integren prácticas de bienestar y manejo del estrés en la formación profesional de los trabajadores de la salud, y que se desarrollen políticas específicas que aborden el burnout de manera sistemática. Esta perspectiva es esencial para construir un marco de trabajo que no solo prevenga el burnout, sino que también mejore la calidad de vida y el rendimiento laboral de los empleados en el sector de la salud.

3.3 DESAFÍOS EN LA INCORPORACION DEL BURNOUT EN LA AGENDA PÚBLICA

A pesar de que el Burnout se ha llevado analizando desde años atrás, todavía no cuenta con la suficiente exigencia que se necesita para poder ser integrado en algunas de las agendas ya mencionadas, esto puede ser a causa de varias razones. La primera sería que a pesar de ser conocido en otros países incluso en otro continente, no se esté comprendiendo y existan una falta de conciencia sobre el impacto de este síndrome, también hace falta la cultura de tomar en cuenta la salud mental como una gran problemática y que este síndrome no deba tomarse en cuenta solamente porque se trata dentro del aspecto tanto emocional como mental. Otro factor es el de las personas que son responsables de formular políticas puedan priorizar otro tipo de problemas que vean más urgentes o relevantes como es el caso de la corrupción, violencia, inseguridad, pobreza o temas políticos. Incluso la falta de datos y evidencias sobre el impacto del Burnout en México pueda dificultar la inclusión en alguna agenda, también la falta de políticas efectivas para la salud mental y el bienestar en el área laboral pueda reflejar ciertas deficiencias en la capacidad de poder implementar y evaluar las políticas que existe. Por el lado de las empresas y organizaciones puede ser que no exista una gran presión que les impacte para que incluso ellos mismos puedan crear un ambiente más sano o cursos, talleres que ayuden a sus empleados a entender y poder apoyarlos en caso de que ya padezcan de este síndrome. En general la integración del burnout en las agendas pública e institucional en México enfrenta varios desafíos, que incluyen una falta de reconocimiento y conciencia, prioridades políticas y económicas distintas, deficiencias en la disponibilidad de datos, y barreras culturales y sociales. Para abordar eficazmente el burnout, es crucial superar estos factores mediante la promoción de la conciencia, la mejora de la investigación, y el desarrollo de políticas que reflejen la importancia del bienestar mental en el entorno laboral.

CONCLUSIONES

Como conclusión, en el contexto de la creciente preocupación por el bienestar laboral y la salud mental, el síndrome de burnout ha emergido como una problemática relevante. Sin embargo, a pesar de su importancia, se observa que el burnout no ha recibido el impacto necesario para ser considerado una prioridad en las agendas públicas e institucionales en México. Esta sección explora las razones detrás de esta situación, su impacto en la sociedad y las posibles vías para un abordaje más eficaz.

Uno de los problemas fundamentales es la falta de conciencia y comprensión general sobre el burnout. Muchas personas, incluyendo trabajadores y empleadores, no están familiarizadas con las características del síndrome, sus síntomas y sus consecuencias. Esta falta de conocimiento contribuye a una subestimación del impacto del burnout y a una falta de acciones preventivas y correctivas adecuadas. Existe una confusión común entre el burnout y la explotación laboral. Muchos trabajadores que experimentan agotamiento y estrés extremo tienden a asociar sus síntomas únicamente con condiciones laborales adversas, sin reconocer el componente emocional y psicológico del burnout. Esta falta de diferenciación impide una identificación precisa del problema y la implementación de estrategias específicas para su manejo.

Para abordar el burnout de manera efectiva, es crucial que se desarrollen e implementen políticas y programas específicos que promuevan la salud mental en el lugar de trabajo. Esto incluye la creación de ambientes laborales que reduzcan el estrés, la promoción de prácticas de equilibrio entre vida laboral y personal, y la implementación de programas de apoyo psicológico para los empleados.

La educación y la capacitación sobre el burnout deben ser una prioridad para todas las organizaciones. Esto incluye proporcionar información sobre los síntomas del burnout, las estrategias para prevenirlo y los recursos disponibles para el tratamiento. La capacitación debe estar dirigida tanto a empleados como a líderes

empresariales para asegurar que todos los niveles de la organización estén equipados para manejar el burnout de manera efectiva.

Las redes sociales tienen el potencial de ser una herramienta poderosa para aumentar la visibilidad y el reconocimiento del burnout. Campañas de concienciación en plataformas como Facebook, Twitter, Instagram y TikTok pueden ayudar a educar al público sobre el síndrome, compartir experiencias y promover discusiones sobre la importancia de la salud mental en el entorno laboral. Una mayor visibilidad en las redes sociales puede llevar a una mayor presión sobre las instituciones y los gobiernos para que reconozcan y aborden el burnout de manera efectiva. Las campañas virales y los movimientos sociales pueden fomentar el apoyo y la acción para incluir el burnout en las agendas políticas y laborales.

El estigma asociado con la salud mental sigue siendo una barrera significativa para el reconocimiento y el tratamiento del burnout. En muchas culturas, incluida la mexicana, hablar de problemas de salud mental puede ser visto como un signo de debilidad. Esta percepción puede inhibir a los individuos de buscar ayuda y a las organizaciones de implementar medidas efectivas.

Las generaciones más jóvenes están cada vez más conscientes de la importancia de la salud mental y son más propensas a buscar ayuda profesional. Sin embargo, las generaciones anteriores, que crecieron en un entorno donde el estigma era más fuerte, pueden tener dificultades para aceptar y abordar el burnout de manera adecuada. Esto puede reflejarse en la forma en que las empresas y las políticas públicas manejan el tema.

México puede beneficiarse enormemente de examinar y adaptar estrategias exitosas de otros países en el manejo del burnout. Por ejemplo, en países como Alemania, se han implementado políticas que favorecen el descanso y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos enfoques incluyen la provisión de días adicionales de descanso y el apoyo a los empleados con responsabilidades familiares. La adopción de prácticas y modelos internacionales puede incluir la implementación de modalidades flexibles de trabajo, cursos de desarrollo personal

y profesional, y actividades recreativas que promuevan un ambiente de trabajo positivo y armonioso. Estos cambios pueden ayudar a reducir el riesgo de burnout y mejorar el bienestar general de los empleados.

Los problemas personales y familiares pueden exacerbar el burnout, especialmente para aquellos que tienen responsabilidades adicionales como cuidadores o padres de familia. La carga adicional de manejar problemas tanto en el trabajo como en el hogar puede aumentar el riesgo de agotamiento. Es fundamental que las organizaciones y el gobierno consideren el impacto de los problemas personales en el bienestar laboral. Implementar políticas que apoyen a los empleados en la conciliación de sus responsabilidades laborales y familiares puede contribuir a una reducción del estrés y el burnout. La creciente concienciación sobre el burnout debe ser acompañada por un reforzamiento de su visibilidad y reconocimiento tanto a nivel social como institucional. Las futuras investigaciones deben centrarse en la identificación de factores específicos que contribuyen al burnout en diferentes contextos y en el desarrollo de intervenciones efectivas.

Aparte del ámbito laboral, es importante explorar el burnout en otros contextos, como en los estudiantes universitarios. Los desafíos únicos enfrentados por los estudiantes, como el estrés académico, las preocupaciones sobre el futuro y las presiones económicas, merecen una atención y un estudio específicos para desarrollar estrategias de apoyo adecuadas.

Finalmente, se requiere un compromiso continuo para promover políticas inclusivas y proporcionar apoyo institucional que aborde de manera integral el burnout. La colaboración entre los sectores público y privado, así como la participación de la sociedad civil, son esenciales para avanzar en la gestión y prevención de este síndrome.

El burnout es una problemática compleja que requiere una respuesta multifacética. Aunque el reconocimiento y la intervención en relación con el burnout en México han avanzado lentamente, es esencial intensificar los esfuerzos para abordar esta cuestión. La combinación de educación, políticas públicas, uso de redes sociales, y

adaptación de modelos internacionales puede proporcionar un camino hacia una mejor gestión del burnout. La promoción de un ambiente de trabajo saludable y el apoyo integral tanto en el ámbito laboral como personal son cruciales para reducir el impacto del burnout y mejorar el bienestar general de los individuos.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Acerca de la OIT. (s. f.). <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>
- ❖ Aguilar Villanueva, L. F. (2012), Política Pública. Una visión panorámica, PNUD Bolivia. Disponible [en línea] https://www.bo.undp.org/content/bolivia/es/home/library/democratic_gove...
- ❖ Baroja, A. G., Baroja, A. G., & Baroja, A. G. (2023, 23 agosto). El nuevo trastorno laboral se llama sisifemia: ambición obsesiva, estrés crónico y cansancio patológico. El País. <https://elpais.com/sociedad/2023-08-23/el-nuevo-trastorno-laboral-se-llama-sisifemia-ambicion-obsesiva-estres-cronico-y-cansancio-patologico.html>
- ❖ BBC News Mundo. (2021, 16 julio). Burnout: Qué es el creciente síndrome de estar «quemado» por el trabajo y cómo combatirlo. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>
- ❖ CGT exige a la ministra de Trabajo la inclusión del «síndrome de Burnout» como enfermedad profesional. (2022). CGT. <https://cgt.org.es/cgt-exige-a-la-ministra-de-trabajo-la-inclusion-del-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
- ❖ Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales (1.a ed.). (2015). Jesús Felipe Uribe Prado. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- ❖ CSIF pide que el 'síndrome del trabajador quemado' ('burnout') y. (s. f.). CSIF. <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/354526>
- ❖ Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala |

Sociedad & Tecnología. (s. f.).
[https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/70/367#:~:text=Cuestionario%20Maslach%20Burnout%20Inventory%20\(MBI\)%2C%20est%C3%A1%20constituido%20por%202022,que%20se%20sufre%20el%20Burnout.](https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/70/367#:~:text=Cuestionario%20Maslach%20Burnout%20Inventory%20(MBI)%2C%20est%C3%A1%20constituido%20por%202022,que%20se%20sufre%20el%20Burnout.)

- ❖ Dávila, D. C. (2021, 22 febrero). Memoria política de México.
<https://www.memoriapoliticademexico.org/Efemerides/2/22021921-CGT.html>
- ❖ DEFINICIÓN DEL PROBLEMA PÚBLICO DESDE LA PEG. (2022). INMUJERES.
<https://cajadeherramientaspeg.cdmx.gob.mx/definicion/problema/publico/PEG>
- ❖ Desde este año, el burnout es reconocido oficialmente como una enfermedad - Clínicas de Chile. (2022, 29 marzo). Clínicas de Chile.
<https://www.clinicasdechile.cl/noticias/desde-este-ano-el-burnout-es-reconocido-oficialmente-como-una-enfermedad/>
- ❖ De Seguridad Y Servicios Sociales De Los Trabajadores Del Estado, I. (s. f.). ¿Sabes qué es EL MOBBING? gob.mx.
<https://www.gob.mx/issste/articulos/sabes-que-es-el-mobbing>
- ❖ Del Trabajo Y Previsión Social, S. (2019). Norma Oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psico. . . gob.mx.
<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20contornos%20de%20trabajo.>
- ❖ Efe. (2023, 29 agosto). 'Burnout' a la mexicana: ¿Por qué las madres padecen más agotamiento que los padres? El Financiero.

<https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2023/08/29/burnout-a-la-mexicana-por-que-las-madres-padecen-mas-agotamiento-que-los-padres/>

- ❖ Faúndez, V. O. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 59-63. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100059>
- ❖ Ganardev. (2024, 23 abril). 75% de estrés laboral en México revela la urgencia de atender el bienestar de los empleados - Revista. *Revista Ganar-Ganar*. <https://ganar-ganar.mx/2024/04/23/75-de-estres-laboral-en-mexico-revela-la-urgencia-de-atender-el-bienestar-de-los-empleados/#:~:text=Lozano%20Luviano%20advierte%20que%2C%20aunq ue,en%20lugar%20de%20una%20inversi%C3%B3n.>
- ❖ Grisolia, J. (s. f.). Un poco de historia sobre el burnout, nuevo 2016. <http://revista-ideides.com/un-poco-de-historia-sobre-el-burnout-nuevo-2016/>
- ❖ Hill, B. (2019, 5 noviembre). ¿Cómo se define la agenda pública en México? *El Financiero*. <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/benjamin-hill/como-se-define-la-agenda-publica-en-mexico/>
- ❖ IMSS. (s.f.). Gobierno de México. Obtenido de <https://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- ❖ Infobae. (2023, 7 noviembre). Burnout récord: el 94% de los trabajadores argentinos sienten estrés laboral crónico, según una encuesta. *Infobae*. <https://www.infobae.com/salud/2023/11/07/burnout-record-el-94-de-los-trabajadores-argentinos-sienten-estres-laboral-cronico-segun-una-encuesta/>
- ❖ INTERIM GROUP. (2023, May 23). Síndrome del trabajador quemado: descubre cómo evitarlo. <https://interimgrouphr.com/blog/sindrome-trabajador-quemado/>

- ❖ Jesús Felipe Uribe Prado | Posgrado de Psicología | UNAM. (2013). <https://psicologia.posgrado.unam.mx/jesus-felipe-uribe-prado/>
- ❖ Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- ❖ Lachiner, S. M., & Fernando, H. M. L. (n.d.). *Síndrome de Burnout*. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- ❖ Las políticas Públicas (1.a ed.). (1992). Ives Meny Jean-Claude Thoenig.
- ❖ La salud mental es prioridad del IMSS. (2024, 6 julio). Gobierno de México. <https://www.gob.mx/imss/articulos/la-salud-mental-es-prioridad-del-imss>
- ❖ Leiter., C. M. (2016). Burnout: A Multi-Dimensional Perspective. En *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. (págs. 103-117). Wiley-Blackwell.
- ❖ Ley Federal del Trabajo. (2023, 25 mayo). Justicia. <https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/>
- ❖ Line, E. O. (2023, 8 noviembre). “Burnout laboral”: El 92% de los chilenos aseguran sentirse más agotados o estresadas durante el último año. *Diario Estrategia*. <https://www.diarioestrategia.cl/texto-diario/mostrar/4524896/burnout-laboral-92-chilenos-aseguran-sentirse-agotados-estresadas-durante-ultimo-ano>
- ❖ Malacara, N. (2023, 9 junio). Los 5 cambios más importantes en el mercado laboral que te benefician. *Expansión*.

<https://expansion.mx/carrera/2023/03/07/principales-cambios-ley-federal-del-trabajo-nuevas-normas>

- ❖ Maravall, J. M. (2001). "La política pública: Un enfoque analítico". Editorial Alianza.
- ❖ Marin, P. F. (6 de Agosto de 2019). ASEPEYO Salud. Obtenido de ASEPEYO Salud: <https://salud.asepeyo.es/pacientes/recomendaciones/burnout-laboral-o-sindrome-de-desgaste-profesional/#:~:text=El%20burnout%2C%20tambi%C3%A9n%20llamado%20s%C3%ADndrome,y%20de%20interrelaci%C3%B3n%20social%20frecuente.>
- ❖ Márquez, C. (2023). Alemania, el país donde las madres y padres estresados tienen derecho a 3 semanas de retiro. Criar con Sentido Común. <https://www.criarconsentidocomun.com/madres-padres-estresados-vacaciones/>
- ❖ Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- ❖ Mendoza-Martínez, I. A., Castaño-Benjumea, J. C., & Uribe-Prado, J. F. (2019). Liderazgo y su relación con compromiso y desgaste ocupacional (burnout): un estudio transcultural entre colombianos y mexicanos. *Revista Latinoamericana De Investigación Social*, 2(1), 49–69. Recuperado a partir de <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/1895>
- ❖ Molina, J. A. (2023, 20 julio). ¡Necesitamos un respiro! El 92% de los colaboradores ha sufrido burnout. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Necesitamos-un-respiro-El-92-de-los-colaboradores-ha-sufrido-burnout-20230712-0096.html>

- ❖ Molina Zavala, B. I., Zamora Macorra, M., & Martínez Alcántara, S. (2022). Condiciones laborales y componentes del síndrome de burnout en personal de enfermería de un hospital público de la Ciudad de México. *THE JOURNAL OF NURSING RESEARCH*, 10.
- ❖ Montoya, L. (2020). Herbert Freudenberg. Historia y biografía de. <https://historia-biografia.com/herbert-freudenberg/>
- ❖ Narvaez, M. (2023, 19 junio). *Método de investigación cualitativo: Qué es y cómo usarlo*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-de-investigacion-cualitativo/>
- ❖ Parra, I. (2023). El síndrome del burnout: definición, síntomas y consecuencias. Chubb ES. <https://segurospersonales.chubbinsured.com/sindrome-del-burnout/>
- ❖ Porque Quiero Estar Bien. (s. f.). Diez posibles causas del «burnout» o síndrome del quemado. <https://porquequieroestاربien.com/bienestar-emocional/laboral/diez-posibles-causas-del-burnout-o-sindrome-del-quemado>
- ❖ Prado, J. F. (2016). *Psicología del trabajo. Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México: Manual Moderno-UNAM.
- ❖ Prado, J. F. U. (2009). EDO Escala de desgaste ocupacional (Burnout): Manual de Aplicación e interpretación. Manual Moderno.
- ❖ Prado, J. F. U., Pérez, J. P., & Saisó, A. G. (2015). Manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional: un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y Administración*, 60(2), 447-467. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(15)30009-7)

- ❖ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo | Gobierno | Gob.mx. (s. f.-b). <https://www.gob.mx/profedet/quehacemos#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20hacemos%3F,la%20conciliaci%C3%B3n%20y%20representaci%C3%B3n%20jur%C3%ADdica>.
- ❖ Quiceno, J. M., & Stefano, V. A. (n.d.). BURNOUT: “SÍNDROME DE QUEMARSE EN EL TRABAJO (SQT).” http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552007000200012#:~:text=Luego%2C%20el%20primero%20en%20usar,retirarse%20en%20la%20selva%20africana.
- ❖ RODRIGUES DE CAIRES, C. M., (2017). Las políticas públicas. YVES MENY y JEAN-CLAUDE THOENIG Versión española, 1ª. edición Barcelona, Ariel, 1992. Cuadernos del CENDES, 34(96), 185-192.
- ❖ Ruiz, E. M., Gómez-Quintero, H. B., & Lluís, S. M. I. (2013). Fiabilidad y validez del Copenhagen Burnout Inventory para su uso en España. Revista Espanola De Salud Publica, 87(2), 165-179. <https://doi.org/10.4321/s1135-57272013000200006>
- ❖ Sánchez Padilla, M. L., Martínez Alcántara, S., & Zamora Macorra, M. (2019). Trabajo emocional y sus efectos en la salud del personal de enfermería del Hospital General de México, 2017. Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 22(2).
- ❖ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm
- ❖ Termómetro de la Salud Mental en Chile ACHS-UC. (2020, 25 agosto). [Diapositivas]. Facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile. Centro UC Encuestas y Estudios Longitudinales.

https://www.uc.cl/site/assets/files/11421/presentacion_termometro_de_la_salud_mental_en_chile_25082020.pdf?it=site/efs/files/11421/presentacion_termometro_de_la_salud_mental_en_chile_25082020.pdf

- ❖ Torres, B. (2023, 1 mayo). México: Alarmantes cifras de estrés laboral - UNAM Global. UNAM Global - De la comunidad para la comunidad. https://unamglobal.unam.mx/global_revista/mexico-alarmanentes-cifras-de-estres-laboral/#:~:text=Factores%20como%20bajos%20salarios%2C%20falta,abandonado%20de%20la%20realizaci%C3%B3n%20personal.
- ❖ Travel Booking LP. (s. f.). <https://www.concur.com.mx/blog/article/sindrome-del-burn-out-mx>
- ❖ Villanueva, L. F. (2009). Política Pública: Una visión panorámica. Bolivia.