



República Del Ecuador

Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG

Facultad de Estudios de Posgrado

Articuló en opción al título de Magíster en:

Administración de Empresas

Tema de artículo científico:

El Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil.

Autor:

Ing. Isabel Mishelle Román Tinoco

Septiembre 2018

Guayaquil - Ecuador

TÍTULO

El Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil.

RESUMEN

El Síndrome de Burnout es el resultado del estrés laboral, como principales agentes vulnerables a esta catástrofe emocional, son los empleados, es por ello que se pudo desarrollar el presente trabajo investigativo, en donde se tomó como referencia el punto antes mencionado, enfocado a los trabajadores de las pymes del sector alimenticio en la ciudad de Guayaquil, señalando como problema principal la falta de estrategias administrativas para poder reducir este síndrome en los empleados, debido a que el impacto que genera es directamente en la competitividad comercial de estas empresas, que limitan su crecimiento. Es por ello que dentro la estructura se elaboró un proceso investigativo dado desde sus antecedentes hasta la justificación, pero además se estructuró un marco de referencia, compuesto por los principales conceptos y teorías relacionados al tema principal. En el marco metodológico se señaló la utilización del tipo de investigación descriptiva, bajo el método teórico y documental, con un enfoque cuantitativo para poder conocer a profundidad el impacto generado. La técnica a utilizar fue la encuesta compuesta por diez preguntas cerradas, en donde se pudo concretar que los empleados no pertenecen a ningún tipo de programa que sea motivador para que su trabajo sea más eficaz y eficiente. Se desarrolló un análisis actual sobre las pymes de este sector, verificando como su capacidad de crecimiento ha sido lenta, y esto se debe en gran parte a la falta de dedicación de los empleados. Finalmente en la propuesta se desarrolló un programa de incentivos laborales que sirven para poder minimizar los efectos del Síndrome de Burnout.

Palabras claves: Burnout, empresa, efecto, trabajadores, motivación.

ABSTRACT

The burnout syndrome is the result of work stress, as the main agents vulnerable to this emotional catastrophe, the employees, that is why the present investigative work could be developed, where the aforementioned point was taken as reference, focused on the workers of SMEs in the food sector in the city of Guayaquil, noting as a main problem the lack of strategies to help reduce this syndrome in employees, because the impact that directly generates them in the commercial competitiveness of these companies, which limits their increase. That is why within the structure you can read a research process given from its background to the justification, but also builds a frame of reference, composed of the main concepts and theories related to the main topic. In the methodological framework, the use of the type of descriptive research was pointed out, under the theoretical and documentary method, with a quantitative approach to be able to know the depth of the generated impact. The technique for using the checklist for ten closed questions, where it was possible to specify that the employees do not belong to any type of program that motivates them to make their work more efficient and efficient. An analysis has been carried out on SMEs in this sector, verifying that their growth capacity has been slow, and this is due to the large part of the lack of dedication of employees. Finally, in the proposal a program of work incentives was achieved that served to minimize the effects of burnout.

Keywords: burnout, company, effect, workers, motivation.

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout se ha definido como una respuesta al estrés laboral crónico encontrado típicamente en profesionales que trabajan en las organizaciones de servicios de atención. Según Maslach y Jackson (2015), una respuesta de este tipo es un proceso caracterizado por baja realización personal y de alta agotamiento emocional y despersonalización. Por baja realización personal nos referimos a la tendencia a la auto-evaluación negativa por estos profesionales. Tal evaluación afecta especialmente a su capacidad para hacer su trabajo y la relación con las personas que asisten a la empresa. Los sentimientos de agotamiento emocional se refieren a una situación de agotamiento debido a diario y sostenido con-tacto con las personas que tienen que atender como una cuestión de trabajo. Despersonalización se puede definir como el desarrollo de los sentimientos negativos y de las actitudes cínicas y sentimientos hacia los destinatarios de su trabajo.

Cuando el Síndrome de Burnout se estima, se es posible distinguir dos aspectos diferentes. El primero, que comprende agotamiento emocional y dimensiones despersonalización, tiene un contenido emocional; el segundo está constituido por una baja realización personal, y tiene un componente cognitivo-aptitudinal - aunque existen diferentes modelos de la relación que se establece entre abolladuras y consecuencias entre las dimensiones.

Gil-Monteet al (2015) señaló que parece razonable plantear la hipótesis de que la baja realización personal puede ser una variable antecedente para el agotamiento emocional y que ambas variables, a su vez, se comportan como antecedentes de la despersonalización. Varias matrices revisadas muestran que los profesionales que trabajan con personas mentalmente desangrados son propensos a desarrollar el síndrome de desgaste, lo que conduce a un deterioro en la calidad de los servicios prestados por la organización. De las variables identificadas como antecedentes del síndrome dentro de profesionales, variables de un estilo sociodemográfico conflicto y la ambigüedad de rol la falta de apoyo social en el trabajo, la autonomía, y sobre todo el aporte de los directivos.

Aunque el Síndrome de Burnout sobre todo ha sido estudiado como resultado de variables organizacionales, tales como el estrés de rol, la sobrecarga de trabajo o las relaciones interpersonales diversos estudios han hecho que sugiere que las variables de personalidad pueden jugar un papel importante en su desarrollo, en relación con los profesionales que trabajan con personas con discapacidad, señalaron que el estrés laboral no sólo depende de factores de estrés ambiental, sino también en la reacción al estrés. Por lo tanto, a pesar de una gran variedad de factores estresantes existe en la educación, estas fuentes de estrés no pueden considerarse aisladamente sino, por el contrario, una serie de variables personales, tales como capacidades, las percepciones y los factores de la personalidad del educador, debe ser considerada.

La infección de los sentimientos es diferente suposición desde el cual suele expresar el Síndrome de Burnout. Los emotivos y dogmas que constan en los conjuntos profesionales se están desarrollando en esta interacción social, conllevar situaciones continuamente periódicas promueve una solicitud incorporada con prácticas combinadas y el Síndrome de Burnout logra ser consecuencia de una contaminación. Atrayente proposición hacia exponer sus manifestaciones generales profesional, sino su principio propio.

Acorde a lo indicado por Menghi & Oros (2014), el burnout es desconfianza a un fenómeno complicado, ya que en él interceden diversas variables concernientes que establece todo el procedimiento. Este es un resultado del estrés profesional enraizado, continuo, pero éste no logra asemejar como se origina. Las circunstancias externas de trabajador, que son cotizadas por el laborioso como sobrecarga o exuberantes de sus medios tradicionales de resistencia y envuelven activar energías cognoscitivos y conductuales para enfrentarlas, liberan un procedimiento que logra ser seguido en la época, con la constante impotencia de los medios implicados en confrontar las peticiones, si esos no se reponen.

Es por ello que el presente trabajo se desarrolló pensando en las necesidades de los empleados de aquellas entidades pymes que buscan crecer económicamente, mejorando su productividad, pero sobre todo tratando de

ofrecer un mejor servicio al cliente. Las pymes que se trabajan en el sector alimenticio, genera un ambiente laboral un poco tenso, por lo que los empleados deben producir de forma más procesal los productos, pudiendo causar angustias en su desempeño.

La investigación se realiza considerando los asuntos preliminares del Síndrome de Burnout, su historia, su aparición, así como sus efectos en los distintos ámbitos laborales, para después de ello poder determinar la problemática que acontece a cada uno de los empleados de las pymes del sector alimenticio.

Una vez enfocado el problema, se hace menester estipular los objetivos de investigación, para que de esta manera se pueda tener una perspectiva en cuanto a la búsqueda de la información, así puede existir una argumentación que da validez a la indagación desarrollada. El marco de referencia contiene cada uno de los argumentos teóricos que dan solides a cada punto investigado y que de seguro se puede aplicar durante toda la estructura del trabajo.

El marco metodológico contiene los procesos aplicados para la recolección de información y su transformación en datos estadísticos que puedan ser entendidos para la formulación de la propuesta. Finalmente la propuesta recalca la solución a la problemática antes planteada.

MARCO TEÓRICO

El término “burnout” se introdujo por primera vez en 1974 por Freudenberger (Aranda & Pando, 2015) para describir la incapacidad para trabajar eficazmente como consecuencia del estrés relacionado con el trabajo prolongado y extenso. Burnout pronto fue identificado como una enfermedad profesional: más concretamente, se trata de un síndrome psicológico, derivado como una respuesta al estrés laboral crónico y se caracteriza por el agotamiento (que es el estado de agotamiento de los recursos físicos y emocionales del individuo debido a dificultades para enfrentar las demandas de los clientes), despersonalización y disminución de la autoestima (Agudelo, Castaño, Arango, Durango, & Muñoz, 2016)

El agotamiento puede ser diagnosticado en aquellos trabajadores especialmente expuestos a la tensión resultante de la relación estrecha y continua con los clientes desfavorecidos. Es como el trabajador repite a sí mismo / a sí misma: “mi capacidad de participar ha terminado”, “No puedo encontrar la motivación para 'subir otra montaña”, ‘Todavía quiero ayudar, pero simplemente no puedo hacerlo más’ (Chiang & Sigoña, 2014).

El principal objetivo de estos estudios ha sido la identificación de las causas de agotamiento. Un elemento que facilita el agotamiento es la dificultad para evaluar los resultados de la actividad de los trabajadores. La comparación puede hacerse con una empresa privada: para una empresa privada el objetivo principal es el beneficio, que es fácilmente cuantificable (Camacho & Arías, 2015). En cambio, en un sistema o institución en la que es necesario evaluar la atención recibida y para evaluar los resultados de salud y mayor bienestar, dicha evaluación no es una tarea fácil. La falta de comparación con los resultados de sus acciones, produce un estado de incertidumbre para los trabajadores, que podrían activar las respuestas al estrés.

El fenómeno del burnout está en constante aumento: se estima que, en Ecuador, el 70 por ciento de las personas en la fuerza laboral se ve afectada por el agotamiento al final de la jornada de trabajo (Soledispa, 2016). Parece que el problema ya no se limita a aquellos que trabaja para las personas desfavorecidas

que constantemente necesitan ayuda y asistencia, pero se refiere a todas las personas que no cree momentos de relax; de esta forma, se anulan cualquier diferencia entre el trabajo y la vida privada.

Burnout

Según lo indica Farrerons & Calvo (2017), burnout se ha documentado desde hace muchas décadas. El énfasis de gran parte de la investigación anterior ha sido de las características individuales de los trabajadores. Con demasiada frecuencia, los rasgos de personalidad individuales son señalados para el tratamiento. El síndrome de burnout puede ocurrir como una reacción aguda a la excesiva carga de trabajo también en el comienzo de la carrera de individual. A continuación, Maslach, quien lo indicó Aranda & Pando (2015), Burnout se define formalmente como subjetivamente experimentada como un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por la preocupación a largo plazo con situaciones que son emocionalmente difícil. Estos requisitos emocionales son causados más frecuentemente por una combinación de dos cosas altas expectativas y situaciones de estrés crónico, dependiendo de los siguientes factores:



Fuente: (Aranda & Pando, 2015)

Elaborado por: La autora

En la visión clásica de la motivación extrínseca, cuando actúa por razones extrínsecas una persona se siente empujada externamente en la actividad. Sin embargo, SDT propone distinguir entre diferentes tipos de motivación extrínseca y hace hincapié en que hay un grado de autodeterminación y autónoma y que algunos recompensa externa representar formas empobrecidas de la motivación, mientras que otros pueden realmente mejorar la motivación intrínseca y la sensación de autonomía (Laso, 2013). Un ejemplo se puede encontrar en los resultados de estudio que indican que dinero, que se utiliza como una recompensa tangible externa, reducir la motivación intrínseca, mientras que los refuerzos verbales y comentarios positivos, que son vistos como recompensas intangibles externos, tienden a aumentar la motivación intrínseca.

SDT se desarrolló a partir de la investigación sobre las diferencias individuales y el análisis realizado que, utilizando el concepto de internalización, describe el comportamiento de la forma, que son motivados extrínsecamente, se puede desarrollar a autónomos motivación (Gamarra, 2014). La internalización es un término que significa para incrustar un comportamiento y los valores subyacentes de que el comportamiento de las creencias y los valores propios de una persona. Por lo tanto, algo que se hace por razones extrínsecas puede ser desarrollado para autónoma.

Fases del síndrome de Burnout

Acorde a lo indicado por Menghi & Oros (2014), es un proceso a largo plazo, donde las personas pasan por todas las fases de la euforia a la agotamiento total. A veces no nos damos cuenta de los cambios en nosotros mismos, sino nuestras alrededores se daría cuenta. Existen diferentes modelos y cada modelo tiene diferentes fases pero pasar por el mismo y son terminan por el mismo. En algunos hay menos fases y en algunos más de fase. Me gustaría empezar con los más simples e ir los más difíciles.

Una de la teoría con sólo 3 fases es la teoría por (Alles, 2013) que describe:

La primera fase se caracteriza por el entusiasmo, un hombre tiene un objetivo específico, el trabajo es un instrumento para conseguir este objetivo en este momento se trata de una actividad de la vida significativo y Ful-llenado.

En la segunda etapa, la persona está trabajando para obtener un beneficio del producto secundario, por lo general el dinero. Individuo realiza la actividad, ya que conduce a algo, pero no por el sentido de lo que trae él es decir, la llamada interés utilitario. El original motivación no se cumple, metas significativas cambian. La vida cambia de acuerdo a cierta forma social o estatus social.

La tercera fase es la fase de la "vida en las cenizas". El hombre pierde el respeto al otro y metas. Estos valores reconocidos originalmente se convierten en cosas, material, comportamiento insensible comenzado, falta de respeto, las personas no aprecian otras personas. También está cambiando la relación consigo mismo - un hombre pierde la autoestima, el sentimiento y la compasión de sí mismo (Amutio, Ayestaran, & Smith, 2014).

A diferencia de otros autores Christina Maslach (2015) dividió su modelo de agotamiento en 3 fases:

1. entusiasmo idealista y novatadas
2. El agotamiento emocional y físico debido a la sobrecarga
3. Deshumanización de los demás como una defensa contra el desgaste etapa final - la construcción a pesar de todo.

Durante años, la satisfacción del empleado ha sido un área clave de la investigación entre los psicólogos industriales y organizacionales. Hay razones importantes por las que las empresas deben preocuparse por la satisfacción laboral de los empleados, que se pueden clasificar de acuerdo con el enfoque en el empleado o

la organización. En primer lugar, el punto de vista humanitario es que las personas merecen ser tratados de manera justa y con respeto. Satisfacción en el trabajo es el reflejo de un buen tratamiento.

Como es normal, de acuerdo lo estipuló Carrasco (2015) gran cantidad de estas pymes buscan el crecimiento comercial, que sus productos y marcas sea altamente competitivas y esto ha conllevado a que los directivos exijan mucho más de sus trabajadores, buscan que se cumpla todo con alta rigurosidad y además que puedan ofrecer lo mejor de lo mejor.

Sin embargo, Ortega, Salas y Correa (2014), reconocen que muchos de los directivos desconoce el síndrome de Burnout (deterioro profesional) y su impacto en el rendimiento laboral, variables que afectan directamente al personal ocasionando una serie de comportamientos emocionales en dimensiones que son: Agotamiento Emocional, Despersonalización, y Realización Personal, afectando el rendimiento del recurso humano en los procesos de generación y producción, así como la relación con sus clientes externos al no satisfacer sus necesidades frente a la misión y visión de la institución

Motivación laboral

La forma tradicional de ver la motivación es por diferenciar entre dos categorías de motivación, dependiendo de qué razones y objetivos causar un comportamiento o acción. Una persona puede ser o extrínsecamente motivado o intrínsecamente motivados. Si está dominado motivación extrínseca, una persona está haciendo algo porque conduce a recompensas aparentes externos, como el dinero y el. Cuando la motivación intrínseca es la razón para la realización de una actividad, la actividad en sí es lo suficientemente gratificante, la tarea se lleva a cabo debido a que es agradable e interesante (Giménez, 2018).

Salud

En cuanto a la salud mental, el vínculo con el desgaste es más complejo. Como se mencionó, el agotamiento se ha relacionado con la dimensión de la personalidad de neocriticismo y el perfil de la neurastenia relacionada con el trabajo. Tales datos podrían apoyar el argumento de que el desgaste es en sí misma una forma de

enfermedad mental. Sin embargo, una hipótesis más común ha sido que el desgaste provoca la disfunción mental, es decir, se precipita efectos negativos en términos de salud mental, como ansiedad, depresión, caída de la autoestima, y así sucesivamente.

Un argumento alternativo es que las personas que están mentalmente sanos son más capaces de hacer frente a los factores de estrés crónico y por lo tanto menos propenso a experimentar agotamiento. Los resultados mostraron que las personas que estaban psicológicamente más saludable en la adolescencia y la adultez temprana eran más propensos a entrar y permanecer en ella (Sánchez, 2014).

Diseño de empleo y pymes

Una de las razones principales organizaciones deben prestar atención al concepto de diseño del trabajo es que ayuda a funcionar y producir mejor (Burns, 2012). El objetivo principal de diseño del trabajo es aumentar tanto la motivación y la productividad de los empleados.

Los directivos de muchas organizaciones comparten las preocupaciones de las investigaciones para la satisfacción laboral de los empleados (Alles, 2017). La evaluación de la satisfacción en el trabajo es una actividad común en muchas organizaciones donde la gestión considera que el bienestar del empleado es importante.

Algunas personas les gustan trabajar y se encuentran trabajando en una parte importante de sus vidas. Algunas personas, por otro lado encuentran trabajo desagradable y trabajar sólo porque tienen que hacerlo. Satisfacción en el trabajo le dice a la cantidad de gente al igual que sus puestos de trabajo, satisfacción en el trabajo es el campo más estudiado del comportamiento organizacional.

Es importante conocer el nivel de satisfacción en el trabajo por muchas razones y los resultados del trabajo de los estudios de satisfacción afectan tanto a los trabajadores y la organización (Alles, 2017). En el punto de vista de los trabajadores, es obvio que la gente le gusta ser tratado con justicia.

Si los trabajadores se sientan respetados y satisfechos en el trabajo podría ser un reflejo de un buen tratamiento. En el punto de vista de la buena satisfacción en el trabajo de la organización puede conducir a un mejor rendimiento de los

trabajadores que afecta el resultado de la empresa. Satisfacción de los empleados se considera generalmente como el conductor de la retención de los empleados y productividad de los empleados. Los empleados satisfechos son una condición previa para aumentar la productividad, capacidad de respuesta, la calidad y el servicio al cliente (Alles, 2013).

METODOLOGÍA

Fajardo (2012), la investigación descriptiva tiene como principal objetivo observar y detallar específicamente los componentes que integran la problemática o situación en estudio, aportando al investigador, el qué, cómo, cuándo y por qué del acontecimiento suscitado, sin influir o modificar su comportamiento . (p. 29)

Se usa el análisis descriptivo puesto que cada variable de estudio se puede ver representada en una solución a la problemática encontrada.

El procedimiento presentado puede servir como referencia a los profesionales encargados de este campo en las empresas, ya que establece por pasos las actividades que deben llevarse a cabo de forma ordenada y con un enfoque sistémico para lograr el éxito en una intervención.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

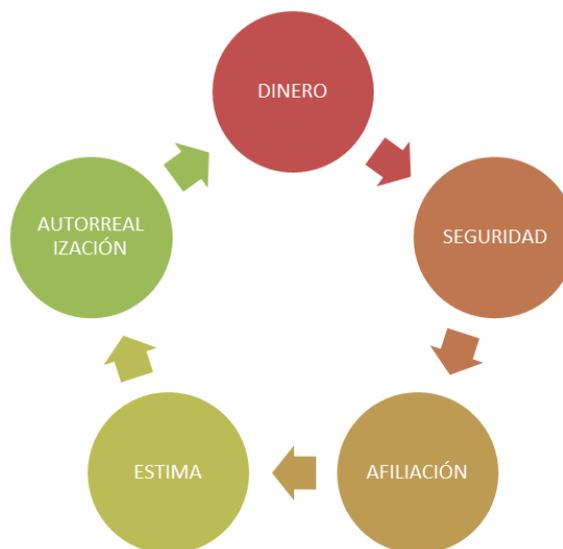
Si se estudia de forma numérica, el censo registró una población que superó 550.000 pymes, lo que demuestra que cerca de 450.000 entidades coadyuvan con menos del veinte por ciento del Producto Interno Bruto. Estos resultados, demuestran que el sustento económico nacional es difícil de mitigar de asentar, dado que las variables como las ventas, el uso de la tecnología, la motivación de compra y el posicionamiento de la marca, entre otros, afecta de forma directa el crecimiento económico. A esto hay que agregar que las barreras de entrada se tornan grandes para las MIPYMES lo que decreta que es vital un enfoque dirigido a dichas empresas para que se establezcan políticas enmarcadas al desarrollo social y productivo, que sean positivas para el sector.

PROPUESTA

La propuesta mantiene su base ante la necesidad de que los empleados puedan sobrellevar el burnout, de una forma tan pasiva que esta no se involucre en sus esfuerzos por desempeñar mejor su trabajo, además de sentirse a gusto, es decir, sentir que su trabajo es valorado y recompensado.

En el caso de las pymes del sector alimentario la principal mantiene pocas estrategias para poder incentivar a sus empleados, normalmente los trabajadores no se sienten del todo conformes con los recibidos, puesto que no se mantienen en algún tipo de programa que los incentive a mejorar su productividad, o sientan que sus esfuerzos son reconocidos por lograr y alcanzar metas, que al fin y al cabo dará una excelente impresión de la pyme.

Plan de motivación a los trabajadores



CONCLUSIONES

Conforme a la investigación desarrollada sobre el efecto del burnout en los empleados de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Se diagnosticaron las causas del burnout en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, donde se pudo corroborar que existen diversos factores tales como el clima laboral, la falta de interés por parte de los directivos, la falta de incentivos y también el hecho de que no se ha evaluado si el trabajador se siente conforme con su puesto actual.
- Se evaluaron las medidas que han tomado los directivos de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, las cuales han sido casi nulas, puesto que las estrategias aplicadas han sido los agasajos al finalizar el año y brindar los beneficios sociales, que en realidad son el derecho de todo trabajador.
- Se determinaron los efectos del síndrome de burnout en la productividad y desempeño laboral de los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, donde se pudo notar que ellos sienten ese desinterés de dar lo mejor, es decir, observan y tratan a su trabajo como algo rutinario.

RECOMENDACIONES

- Desarrollar un plan de capacitación para reducir los efectos del burnout en los empleados de las pymes del sector alimenticio, este plan debe enfocarse en incentivos, así como capacitaciones, control de estrés, y relaciones interpersonales.
- Desarrollar un plan de relación interna para que exista una conexión entre los empleados y los directivos, de esta forma los trabajadores se sienten más atendidos y mantengan un compromiso con la empresa, de esa forma se puede asegurar que el desempeño laboral sea más eficaz y eficiente.

Referencias

- Agudelo, C., Castaño, J., Arango, C., Durango, L., & Muñoz, V. (2016). Prevalencia y factores psicosociales asociados al síndrome de burnout en médico que laboran en instituciones de la ciudad de Manizales y la Virginia. Manizales: Artículo de Investigación.
- Alles, M. (2013). Construyendo Talento: Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad organizacional. Barcelona: Granica.
- Alles, M. (2017). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Bogotá: Granica.
- Amutio, A., Ayestaran, S., & Smith, J. (2014). Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los profesionales sanitarios del País Vasco. México: Revista psicológica de trabajo y de las organizaciones.
- Aranda, C., & Pando, M. (2015). Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito, México. México: Universidad de Queretaro.
- Burns, R. A. (2012). Materiales y energía. Madrid: Editoriales Esic.
- Camacho, C., & Arías, F. (2015). Análisis de la Salud y Burnout en Profesores Mexicanos. México: Revista de Salud.
- Carrasco, O. (2015). El crecimiento pyme. México: Limusa.
- Chiang, M., & Sigoña, M. (2014). Burnout en trabajadores de hospitales comunitarios o de baja complejidad: una comparación de género y de nivel de escolaridad¹. México: Revista de Psicología.
- Cortes Diaz, J. M. (2009). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo. Tebar s.l.
- Fajardo, M. (2012). Análisis de la investigación formativa. Bogotá: CIFE.
- Farrerons, L., & Calvo, F. (2017). Estudio descriptivo del síndrome de Burnout en una muestra de profesionales de enfermería en el área sur de Gran Canaria. Universidad de Las Palmas: Ansiedad y Estrés.
- Gamarra, Ó. B. (2014). Sistema de Medición de la productividad del Recurso Humano. Madrid: Las brujas.
- Giménez, G. B. (2018). Manual de recursos humanos. Colombia: Lnd.
- Gonzales Valdes , M., & Gonzalez Valdes, S. (2015). El objeto de aprendizaje y la ergonomía. MediSur , 572-574.
- Guillen Fonseca, M. (2006). Ergonomia y la relacion con los factores de riesgo en salud ocupacional. revista cubana de enfermeria, 22.
- Henrich Saavedra , M., & Rojas Lazo, O. (2013). Aplicaciones de la metodología TRIZ en el diseño ergonómico de estaciones de trabajo. Industrial Data, 102-107.

- Jimenez B, M., & Leon C, B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. . Universidad Autonoma de Madrid .
- Laso, A. G. (2013). Cambios económicos. Barcelona: Esic.
- López Torres, V., Marín Vargas, M., & Alcalá Álvarez, M. (2012). Ergonomía y Productividad: variables que se relacionan con la competitividad de las plantas. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 9, 17-32.
- Menghi, M., & Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docente de nivel primario. Argentina: *Revista de Psicología*.
- Minchola Gallardo, J., Gonzales Veintimilla, F., & Teran Iparraguirre, J. (2013). Riesgos ergonómicos en la salud de los trabajadores de un centro piscícola. *Scientia Agropecuaria*, 303-311.
- Mora Salas , M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización . *Estudios Sociológicos*, 643-666.
- Ortega, C., Salas, R., & Correa, R. (2014). Aspectos epidemiológicos del síndrome de burnout en el personal sanitario. México: Hospital Aquilino Tejeira.
- Piedrahita L, H. (2014). Algunas experiencias de la aplicación de la ergonomía en el sector minero. *Revista Ciencias de la Salud*,, 45-52.
- Rodriguez Garzon , I., Martinez Fiestas , M., & Lopez Alonso, M. (2013). El riesgo percibido por el trabajador de la construcción: ¿qué rol juega el oficio? *Revista de la Construcción*, 3-90.
- Rodriguez Ruiz, Y., & Peres Margarejo, E. (2014). Procedimiento ergonómico para la prevención de enfermedades en el contexto ocupacional. *Revista Cubana de Salud Pública*, 279-285.
- Rodriguez Ruiz, Y., & Perez Mergarejo, E. (2011). ERGONOMÍA Y SIMULACIÓN APLICADAS A LA INDUSTRIA. *Ingeniería Industrial*, 2-11.
- Rodriguez Ruiz, Y., Perez Mergarejo, E., & Montero Martinez, R. (2012). Modelo de Madurez de Ergonomía para Empresas (MMEE). *El Hombre y la Máquina*(40), 22-30.
- Rodriguez Ruiz, Y., Perez Mergarejo, E., & Montero Martinez, R. (2012). Modelo de Madurez de Ergonomía para Empresas (MMEE). *El Hombre y la Máquina*, 22-30.
- Sánchez, J. C. (2014). Eficiencia. Madrid: Unum.
- Soledispa. (2016). El burnout en el Ecuador. Quito: Pakinu.
- Velasco Tenorio, M., & Noriega Elio, M. (2006). Evaluación de las causas de accidentes y enfermedades en una industria manufacturera de vidrio. *salud de los trabajadores*, 5-17.

