



IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LÍDERES DEL SECTOR INDUSTRIAL

(IMPACT OF BURNOUT SYNDROME ON INDUSTRIAL SECTOR LEADERS)

Hecdali José Espina Almarza

hecdalijose@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0003-1706-7578>

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE), Venezuela

Osairy Belle Zambrano Muñoz

osairyzambrano@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0004-9091-729>

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE), Venezuela

RECIBIDO: diciembre 2023/**ACEPTADO:** enero 2024/**PUBLICADO:** marzo 2024

Como citar: Espina, Hecdali y Zambrano, Osairy (2024) Impacto del síndrome de burnout en líderes del sector industrial. CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 21(2), Venezuela. (Pp.190-204)

RESUMEN

La presente investigación resalta Impacto del síndrome de burnout en líderes del sector industrial. La metodología utilizada fue documental y descriptiva y se determinó que el síndrome de burnout guarda relación con el estrés crónico, mayormente el que se evidencia en los líderes del sector industrial, quienes son los representantes de la organización en un rubro tan importante para el desarrollo de un país como es la industria. En los últimos años, las empresas se han enfocado en evaluar los riesgos psicosociales presentes en los diferentes puestos de trabajo, principalmente en los niveles gerenciales, por tal motivo, ha causado revuelo el llamado síndrome de burnout, que consiste en un trastorno adaptativo crónico, asociado con el inadecuado afrontamiento a las demandas psicológicas del trabajo, que altera la calidad de vida de las, por lo que, el presente artículo está



enfocado en la evaluación y análisis del impacto del síndrome de burnout en los líderes del sector industrial.

Palabras clave: Síndrome de burnout, estrés, causas del síndrome de burnout, liderazgo, sector Industrial, síndrome de burnout en líderes del sector industrial.

ABSTRACT

This research highlights the impact of burnout syndrome on leaders in the industrial sector. The methodology used was documentary and descriptive and it was determined that burnout syndrome is related to chronic stress, mainly that which is evident in the leaders of the industrial sector, who are the representatives of the organization in an area so important for the development of a country like the industry. In recent years, companies have focused on evaluating the psychosocial risks present in different jobs, mainly at management levels, for this reason, the so-called burnout syndrome, which consists of a chronic adaptive disorder, has caused a stir. Associated with inadequate coping with the psychological demands of work, which alters the quality of life, therefore, this article is focused on the evaluation and analysis of the impact of burnout syndrome on leaders in the industrial sector.

Keywords: Burnout syndrome, stress, causes of burnout syndrome, leadership, Industrial sector, burnout syndrome in leaders of the industrial sector.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es un problema recurrente que afecta a casi todas las personas, consiste en la pérdida de energía a causa del agotamiento físico y mental. Este síndrome puede afectar en su mayoría a las personas con exceso de trabajo, pero puede diagnosticarse a diferentes individuos que se encuentran desarrollando una actividad en otros sectores de su vida cotidiana. Tal como lo expresa (Baumann, 2018) un factor negativo determinante en la conducta mental y física de una serie determinada de individuos que afecta su entorno.

De este modo, el síndrome de Burnout fue investigado por primera vez por el Dr. Herbert Freudenber en el año 1974, la investigación se llevó a cabo a nivel psiquiátrico donde se presentaron una gran cantidad de casos en pacientes los cuales acudieron a consulta por padecer trastornos de sueño, pérdida de empatía con las personas que se encontraban a su alrededor, presentando síntomas como



fatiga, cansancio, disminución en la capacidad de la toma de decisiones, ansiedad, enfermedades cardíacas, entre otras.

Es por ello, que durante los últimos 49 años a nivel mundial se ha visto un avance significativo en el ritmo de vida de todas las personas. Trayendo como consecuencia la agudización de los factores que influyen en la aparición del síndrome de burnout. Los factores más comunes son las crisis económicas, ambientes de trabajo negativos, gerentes con dificultad para sobrellevar los grupos y largas tandas en horas de trabajo diario. Tal cual se mencionó anteriormente el avance del ritmo de vida se ve maximizado por el crecimiento exponencial en la población mundial teniendo un impacto directo en el sector industrial a nivel global.

En función de lo planteado anteriormente, se puede expresar que el sector industrial a nivel global es el responsable de la transformación de materias primas, insumos y recursos en un producto, bien o servicio necesario para cubrir las necesidades de la población mundial, el referido sector se ha transformado con el paso de los años con el fin de generar mayor oferta de productos o servicios, esto ha generado mayor demanda en tiempo de horas de trabajo de los trabajadores dentro de las fábricas generado mayor estrés y agotamiento que son los principales responsables de la aparición del síndrome de burnout.

En relación a la idea anterior, el crecimiento conlleva a que las empresas se adapten a las necesidades que el mundo demanda, generando soluciones rápidas y certeras. Es por ello, que la mayoría de estas tienen como perfil gerencial o de dirección de grupo la figura de un líder. El líder es un elemento fundamental en el crecimiento de toda organización, además se encarga de motivar, incentivar y demostrar que sus colaboradores tienen la capacidad de generar un impacto significativo en el sector, a través de la empatía, conocimiento de su entorno y creación de ambientes positivos de trabajo.

Cabe destacar, que actualmente en Latinoamérica se estima que el 75 % de las personas sufre o padece Síndrome de Burnout. El mismo ya es reconocido como una enfermedad por la Organización Mundial de la Salud (OMS) este síndrome aparece en la clasificación de enfermedades como (CIE-11). Es importante destacar que las siglas (CIE-11) corresponden al acrónimo que la OMS le da a la clasificación Internacional de enfermedades en su edición número 11 (CIE-11, 2023).



En Latinoamérica el síndrome de Burnout se vio maximizado a partir del año 2020 con la entrada de la pandemia del Covid-19, inestabilidad política y económica de la región, cabe destacar que las personas más afectadas por este laboran en los sectores de la salud, manufactura de bienes y servicios, transporte y tecnologías.

El síndrome de Burnout en Venezuela es una las principales fuentes de agotamiento severo y problemas de salud física y mental que padecen los ciudadanos del país antes mencionado, debido a los problemas que padecen sus ciudadanos día a día, tales como problemas financieros, pandemia del COVID-19, migración masiva de talentos, esto ha potenciado su aparición.

Ahora bien, los líderes en Venezuela llevan consigo una alta carga emocional, la cual adoptan al tratar de escuchar y ayudar a sus colaboradores en sus problemas y desafíos diarios. Es por ello, que el propósito de esta investigación es abordar el impacto del síndrome de burnout en los líderes del sector industrial. Esta investigación puede marcar una base fundamental para dar a conocer los efectos y consecuencias que el síndrome genera, pero a su vez puede ofrecer recomendaciones que brinden soluciones que ayuden a mitigar su efecto.

Finalmente, por medio de la investigación se busca plantear estrategias, tácticas, ejercicios físicos, técnicas en manejo del estrés, ansiedad y sobre todo inteligencia emocional. Estas podrán ayudar al líder a tener un mayor control del síndrome de Burnout, lo que reflejará un cambio de energía en el ambiente de trabajo y su vida cotidiana, traerá una repercusión positiva al enfoque práctico además de la generación de resultados para las empresas, considerando que el sector industrial en el país se encuentra atravesando una situación complicada a raíz de las crisis y factores del entorno país que mencionamos anteriormente.

FUNDAMENTOS TEORICOS

Síndrome de Burnout

Dentro del marco de estudio de los procesos del estrés laboral surgió el estudio del síndrome de burnout, según Lahib & Zarza (2019), definen que el síndrome de burnout es un tipo de estrés que el trabajador puede padecer después de un tiempo realizando un esfuerzo por encima de sus capacidades y mayor de lo habitual y con unos resultados insatisfactorios.



Autores como Gil-Monte (2001), citado por Núñez (2021), quienes describen que el síndrome de Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico, el cual se caracteriza por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su capacidad para trabajar y su relación con las personas a las que sirven, debido al sentimiento de agotamiento emocional, a través del desarrollo de emociones negativas y de actitudes y comportamientos cínicos hacia las personas que consiguen el trabajo vistas como deshumanizadas por el endurecimiento profesional.

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con que se relaciona por su labor. Esta enfermedad se ha detectado como riesgo para las profesiones relacionadas al trabajo con individuos, como lo es la educación, salud y recursos humanos. Se reconoce el magisterio como una labor propensa a desarrollar este fenómeno, ya que implica realizar diversas actividades dentro y fuera del aula, que van desde relacionarse con compañeros y alumnos, hasta elaborar planeaciones curriculares, evaluaciones y participar en actividades de organización. (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017)

Se puede inferir que el síndrome de burnout es una enfermedad que su principal causa es el estrés laboral excesivo, el cual padecen los trabajadores a consecuencias de jornadas laborales prolongadas, generando agotamiento físico y mental, desánimo, mal humor y poca eficiencia en la realización de las actividades; por esta razón los líderes del sector industrial no son ajenos ante tal padecimiento ya que presentan alta responsabilidad en su gestión laboral, lo cual conlleva al deterioro progresivo de su estado físico y mental, teniendo un impacto clave en la aparición del síndrome de burnout.

Estrés

El término estrés se ha convertido en un vocablo habitual con el grave error de su normalización. El estrés es un fenómeno cada vez más importante en la sociedad moderna y prácticamente en todos los grupos poblacionales se está produciendo un aumento de estrés. Un mal abordaje del estrés desencadena enfermedades y agrava las que no produce (Vidal, 2019).

Barradas, Delgadillo, Gutiérrez, Posada, García, López y Rodríguez (2018). definen el estrés como un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que



experimenta el cuerpo cuando se somete a un trabajo excesivo de igual manera, Pérez (2018) explica que el estrés es una reacción fisiológica del organismo ante una situación que se percibe como amenazante o con una excesiva demanda.

Así mismo, Juárez (2019) refiere que el estrés es el conjunto de respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales que ocurren en presencia de una amenaza, la cual puede ser real o imaginaria, en la misma línea argumental Torres y Bailles (2015), define que el estrés es una respuesta fisiológica normal del organismo para hacer frente a una demanda del entorno.

El estrés es una valoración del organismo ante situaciones que surgen y los recursos que se tiene disponible para afrontar las situaciones con éxito. Cuando el resultado es negativo, el propio organismo percibe que no cuenta con recursos para la resolución adecuada, es decir, lo avisa (Varela, 2020).

De esta manera podemos definir que el estrés no es más que el conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que percibe el cuerpo ante cualquier situación ya sea de amenaza o excesiva demanda, afectando negativamente al individuo, alterando su comportamiento su capacidad de salir de situaciones tensas o complicadas, bien sea en el ámbito laboral como en el personal.

Causas del Síndrome de Burnout

Como un primer agente de riesgo, el síndrome de burnout está relacionado con actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo y suele caracterizarse por horarios de trabajo excesivos, altos niveles de exigencia (muchas veces valorados positivamente desde la óptica laboral) y donde tales características se han convertido en un hábito generalmente inconsciente, en aras de cumplir las labores asignadas o los objetivos irreales impuestos (Forbes 2011).

Así mismo, (Lahib & Zarza 2019) refieren que el síndrome de burnout se origina por 3 factores:

- Causas Organizacionales: Turnos de trabajo y jornadas excesivas, mismo puesto por muchos años, sobrecarga de trabajo y falta de medios, así como puestos de trabajo expuestos a emociones intensas.



- Causas Interpersonales: falta de equidad, conflictividad y ambiente deteriorado.
- Causas Personales: No saber desconectar de los problemas de sus usuarios, venir abajo frente a los desafíos, falta de flexibilidad, falta de reflejos y respuesta a lo imprevisto.

En base a este planteamiento, las causas del síndrome de burnout se relacionan principalmente a factores variables que pueden ir desde problemáticas laborales hasta patrones en la personalidad del individuo, los cuales, a pesar de que no siempre son determinantes para el desarrollo de la enfermedad, se ha comprobado que en la mayoría de los casos en los que se diagnostica el síndrome de burnout, se han presentado una o varias situaciones que generan malestar o desmotivación en el individuo.

Liderazgo

Es necesario analizar el liderazgo tomando como referencia el punto de vista de autores especializados en ello, por tal razón se expondrán los conceptos que han establecido según sus investigaciones. Una definición común, planteada por Northouse (2016), explica al liderazgo como un proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común. Además de ello, el autor afirma que los siguientes componentes son fundamentales para esta definición: (a) el liderazgo es un proceso, (b) el liderazgo implica influencia, (c) el liderazgo se produce en grupos, y (d) el liderazgo implica objetivos comunes.

En términos generales para Valencia y Gamboa (2023), un líder es un funcionario transformacional debido que debe tener el conocimiento de todos los detalles efectivos y perjudiciales de cada uno de los miembros y tener un buen ambiente laboral con el fin de mejorar y alcanzar las metas propuestas de las organizaciones.

Para Baque, Salazar y Cedeño (2022), es de suma importancia que se priorice la función que cumple un líder dentro de las organizaciones, debido a que es el encargado de manejar o realizar cambios que requiera la institución con la finalidad de que estas influyan de manera efectiva y positiva en cada una de las relaciones personales que se construyen con clientes, trabajadores, socios entre otras



personas que intervienen de manera directa e indirecta con la empresa para así alcanzar resultados fructíferos.

Los autores piensan que los líderes estratégicos tienen una visión y un sentido de misión que eleva e inspira a hombres y mujeres para ayudarlos a lograr la gestión. De hecho, en cada uno de los gerentes se encuentra el deseo de comprometerse con algo más grande que ellos mismos; los dirigentes tienen la capacidad de aprovechar esa raíz de motivación, impulso y entusiasmo que les permite conseguir el rumbo prospectivamente.

En efecto para Valladares, Soto, Vicuña y Jara (2022), son diversos los criterios que se obtienen a la hora de determinar un desempeño docente eficaz. Sin embargo, ello no debe menoscabar el indiscutible esfuerzo a realizar por los maestros para garantizar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por ello, en el ámbito de la planeación estratégica son los canalizadores de los objetivos institucionales, deben responder al desarrollo del potencial de sus estudiantes y es el punto de partida del perfil estratégico a asumir.

Arocha (2016), expresa que el ser humano se ha interesado por la definición y composición del liderazgo, en lograr altos niveles de productividad y eficiencia. Considera que históricamente el hombre esgrime sus buenos roles de dirección para cultivar capacidades, motivar e influir. De allí la necesidad que los colaboradores modelen lo mejor del líder para lograr el éxito dentro de las organizaciones.

Por otra parte, la autoconciencia como habilidad para reconocer y entender los propios estados de ánimo, emociones e impulsos, si como en los demás. Las personas con autoconciencia no exceden en criticismo ni en esperanza, sino que son honestos respecto a sus fortalezas y debilidades, y de los demás. Reconocen abiertamente como sus sentimientos les afectan, a otras personas y a su rendimiento en el trabajo.

En este orden de ideas Tracy (2015, p. 3) afirma que, el liderazgo del mundo actual, es aquel en donde un grupo determinado de individuos deciden que van a seguir la dirección, la guía y la visión de otra persona. En otras palabras, es la forma voluntaria de seguimiento lo que marca a nuestros mejores líderes de hoy en día, por lo que, aquellos liderazgos que provienen de la posición, del dinero o de la autoridad tienen una vida corta.



Se puede inferir que el liderazgo no es más que la capacidad o la habilidad de influir, motivar y guiar a los demás para el logro efectivo de los objetivos en común, donde más allá de una figura de autoridad, el líder se centra en colaborar y diligenciar las actividades en conjunto, tomando en cuenta a todos los integrantes del grupo, abordando cualquier situación ya sea organizacional o personal de cualquier parte interesada.

Sector industrial

De acuerdo con la historia, la Revolución Industrial nace en el siglo XVIII, impulsando a la sociedad a una completa reorganización en diversos aspectos. “Estos cambios o transformaciones fueron mayormente económicos y también sociales, intelectuales, demográficos, etc.; pero entre todos ellos, los más impresionantes y efectistas fueron los cambios operados en las actividades industriales” (Silva y Mata, 2005, p. 15).

En este mismo orden de ideas, Naudé y Szirmai (citados en Palomino, 2017, p.140) sostienen que “la industrialización es sinónimo de riqueza, desarrollo económico, liderazgo tecnológico, poder político y dominación internacional, de tal modo que tradicionalmente la industrialización fue correctamente vista como el motor principal del crecimiento y el desarrollo”.

Partiendo de lo descrito por los autores, se hace mención de que la industrialización ha dado paso a grandes cambios a nivel de sociedad, que han surgido principalmente de la necesidad de avance y modernización de países subdesarrollados, permitiendo no solo una, sino varias revoluciones industriales que han impulsado al mundo que conocemos actualmente.

Boscán y Sandrea (2003, p.497) plantan que “en el contexto internacional se han producido una serie de cambios importantes en la última década, que tienen su máxima expresión en el proceso de globalización, lo cual está imponiendo considerables presiones a los países”, se detalla, que inclusive en aquellas naciones subdesarrolladas, se están presentando cambios impactantes.

En Venezuela, se detalla que su actividad industrial creció un 12 % de enero a noviembre de este año respecto al mismo periodo de 2021, según datos suministrados por la Confederación Venezolana de Industriales (Conindustria). De hecho, el presidente de esta organización, Pisella (2022) expresó en una entrevista



el siguiente mensaje "Lo que queremos es que este crecimiento sea sostenido en el tiempo, y las perspectivas que tenemos para el año 2023 van a estar entre un 5% y un 7% también de crecimiento".

Por lo tanto, se entiende que el sector industrial, es aquel que promueve las actividades de producción de un país y que repercute en diversos cambios que impactan directamente a la economía y a la sociedad, y que a nivel mundial se encuentra en constante desarrollo producto de la globalización.

Síndrome de burnout en líderes del sector industrial

Es conocido, que el sector industrial, tanto a nivel mundial como internacional (e inclusive en Venezuela), se encuentra en constante crecimiento y con una serie de variables cambiantes en sus operaciones, aumentando cada día su producción y con ello el nivel de trabajo asignado a cada uno de los colaboradores de distintas empresas, que son el motor de un país con miras al desarrollo.

Como ha sido mencionado en puntos anteriores, el Síndrome de Burnout guarda relación con distintas áreas laborales, donde la presión es mayor por parte del cliente o personal encargado a nivel vertical. Evidentemente, esta situación produce una serie de factores psicosociales tales como: irritabilidad, estrés y desanimo en el trabajador, los cuales, influyen negativamente en su desempeño. Esta sintomatología es común a nivel directivo, principalmente en cargos donde se tiene una gran responsabilidad con sí mismo y con la organización, características que comúnmente presenta un líder, razón por la cual, se asocia el concepto del liderazgo con el síndrome de burnout en el sector industrial.

Al respecto Alves (2016), agrega que la exposición prolongada en el tiempo a estresores interpersonales crónicos en el trabajo tales como agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización profesional, genera como respuesta la aparición del síndrome de burnout, que se produce como consecuencia del estrés laboral crónico.

Se ha demostrado, que en el sector industrial la presión ejercida principalmente por los entes gubernamentales interesados en la reactivación de la industria en Venezuela, es relativamente superior que, en el resto de los sectores por ser los responsables del desarrollo productivo del país, situación que impacta en los



líderes de estas organizaciones que son los responsables de cara al cliente y al desempeño de las empresas.

Esta relación, supone un mayor riesgo en el desarrollo del síndrome de burnout en los líderes del sector industrial, quienes frecuentemente presentan episodios de estrés, ansiedad y frustración. Además de ello, los líderes en algunos casos adquieren responsabilidades más allá de las establecidas en las descripciones de cargo, las cuales no son reconocidas, ni remuneradas, por lo que, se hace paso a la desmotivación y al desgaste profesional.

Como punto adicional, se hace mención que, en tiempos de crisis, el estrés se presenta en los líderes a través de sintomatologías derivadas, como, por ejemplo: dolores de cabezas, problemas gástricos, taquicardias y comportamientos agresivos con sus colaboradores, síntomas que preceden a la cronificación del estrés y deriva a otros problemas de salud.

Como último punto, es importante hacer mención de lo expuesto por Gil-Monte (citado en Raspa, López y Moya, 2019), quien señala que el síndrome de quemarse por el trabajo “es un proceso insidioso que tiene consecuencias severas para el individuo. Es una forma de hostigo psicosocial en el trabajo, por lo tanto, el problema hay que buscarlo en el entorno laboral, no en el individuo”. Para ello, las organizaciones promueven diversas actividades y charlas, con la finalidad de mejorar el clima organizacional, las actitudes del personal y el estrés del mismo.

METODOLOGÍA

Para el presente estudio, la metodología utilizada fue documental y descriptiva, esto, a razón de que, se procedió a la recolección de los datos tomando como base información documentada en formato digital referente al tema, describiendo, interpretando y analizando la situación objeto de estudio tomando como referencia el contexto actual de las variables de investigación.

Razón por la cual, se realizó una revisión exhaustiva de la documentación existente, nacional e internacional, libros y artículos científicos, en resumen se exploraron veinticuatro (24) investigaciones, desprendiéndose después del análisis documental ejecutado los respectivos resultados y las reflexiones finales presentados seguidamente en este estudio.



RESULTADOS

Tomando como base el presente artículo, se ha determinado que el síndrome de burnout es cada vez más frecuente en los líderes del sector industrial, principalmente en aquellos que se sobre exigen a sí mismos y que, además, son directamente monitoreados y presionados por el cliente, ente gubernamental o figura de autoridad superior.

Del mismo modo, se evidencia la relación entre el estrés crónico y el síndrome de burnout. Aunque se conoce que el estrés está asociado a estímulos determinantes y el síndrome de burnout no se encuentra necesariamente relacionado a situaciones estresantes (dado que el factor más relevante para su desarrollo es el trabajo desmotivador), se ha comprobado que períodos repetidos de estrés, estos suelen preceder al síndrome de burnout principalmente en el sector industrial.

A su vez, se concluye que se debe ampliar la información de la relación existente en el síndrome de burnout y el sector industrial, esto debido a que, en los últimos años, este rubro se ha expandido rápidamente y con ello la presión y aquellos factores psicosociales que son determinantes en la cronificación del estrés y con ello el síndrome del trabajador quemado.

Como último punto, se hace mención de que las empresas deben iniciar y/o continuar con aquellas estrategias que permitan mitigar o disminuir los factores que contribuyen al desarrollo de problemas y enfermedades psicosociales, entre ellos, el síndrome de burnout, de forma que, los riesgos de salud asociados disminuyan y se promueva el reconocimiento entre los distintos trabajadores.

REFLEXIONES FINALES

- Evaluar aquellos factores que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en las empresas del sector industrial y determinar las posibles soluciones a este padecimiento.
- Motivar a futuras investigaciones a la indagación del síndrome de burnout en los líderes del sector industrial, donde se ha evidenciado que es un factor psicosocial altamente relacionado al estrés laboral y al liderazgo mismo.
- Realizar en las diferentes empresas con el apoyo del departamento de talento humano actividades recreativas y/o charlas especializadas para la



mitigación del síndrome de burnout y el estrés laboral. Del mismo modo, efectuar encuestas y entrevistas que permitan medir el clima organizacional y las necesidades particulares de cada trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alves, J. (2016). El modelo burnout-engagement en enfermeros: El factor protector de la resiliencia. (1ª ed.). Ediciones Universidad de Salamanca: Salamanca, España.

Arocha, J. (2016). Liderazgo estratégico, más allá de los hábitos efectivos. Maracaibo, Venezuela: Editorial Inver - E – Group Venezuela, C.A.
https://www.academia.edu/33658107/LIDERAZGO_ESTRAT%C3%89GICO_M%C3%81S_ALL%C3%81_DE_LOS_H%C3%81BITOS_EFECTIVOS_STRATEGIC_LEADERSHIP_PLUS_EFFECTIVE_HABITS

Baque, M., Salazar, A. y Cedeño, A. (2022). El Liderazgo como Estrategia Organizacional de la Microempresa Climac del Cantón Manta. Revista Científica Dominio de las Ciencias, ISSN: 2477-8818 Vol. 8, núm. 1. Febrero Especial, 2022, pp. 418-429
DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2580>

Barradas, M., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posada, M., García, J., López, G. y Rodríguez, D. (2018). Estrés y burnout enfermedades en la vida actual, Recuperado de https://www.google.co.ve/books/edition/Estr%C3%A9s_Y_Burnout_Enfermedades_En_La_Vid/rOBiDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Baumann, F (2018). Cansados. Cómo luchar contra la fatiga y el agotamiento del día a día. https://www.google.co.ve/books/edition/Cansados_C%C3%B3mo_luchar_contra_la_fatiga_y/Cc5dDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Boscán, M. y Sandra, M. (2003). Competitividad del sector industrial de la leche en el estado Zulia-Venezuela. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 8, núm. 23, pp. 496-509

CIE-11 (2023). Clasificación Internacional de Enfermedades Para las Estadísticas de Mortalidad y Morbilidad. Organización Mundial de la Salud (OMS). Guía de Referencia 11ª. Revisión
https://icd.who.int/es/docs/GuiaReferencia_CIE_11_Feb2023.pdf



- Forbes, R (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención. *Éxito Empresarial*, 160.
- Juárez, C (2019), Todo lo que quieras saber sobre el estrés de la A a la Z, Ciudad de México, Editorial El manual Moderno S. A de C.V.
- Lahib, A. & Zarza, J. (2019), Mobbing, burnout y estrés laboral, España, Ediciones Diference.
- Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and practice*. 7ª ed. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Núñez, V. (2021). Síndrome de burnout y engagement en una empresa del sector industrial. [Tesis de pregrado]. Universidad Católica de Santa María, Perú.
- Palomino, M. (2017). Importancia del sector industrial en el desarrollo económico: Una revisión al estado del arte. *Rev. Est. de Políticas Públicas*, 0719-6296, 139-156. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-6296.2017.46356>
- Pérez, J. (2018), *Trata el estrés con PNL*, Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Pisella, L. (07 de diciembre de 2022). Conindustria: Actividad industrial de Venezuela creció 12% en un año. Recuperado de <https://www.bancaynegocios.com/conindustria-actividad-industrial-de-venezuela-crecio-12-en-un-ano/>
- Raspa, P., López, D. y Moya, F. (2019). Síndrome de Burnout en trabajadores de empresas del sector comercio en la ciudad de Maracaibo, Venezuela. *Revista Espacios*, Número 43, Vol. 40, Pág. 8
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017) Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa REDIECH* vol.8 no.14.
- Silva, A. y Mata, M. (2005). *La llamada Revolución Industrial*. Caracas, Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello
<https://books.google.com.ec/books?id=YmbEneoFEI0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. 1era edición. Editorial: Grupo Nelson. Nashville, Estados Unidos.
- Torres, X. y Bailes, E. (2015). *Comprender el estrés*, Barcelona, Editorial Amat.



Valencia, L. y Gamboa, J., (2023). Estilos de liderazgos y toma de decisiones en las PYMES de la zona 3 del Ecuador. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2), 18-26
<https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1648>
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1648/1432

Valladares, S., Soto, C., Vicuña, A. y Jara, G. (2022). La planificación estratégica como mejora del desempeño docente en Perú. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES Centro de Estudios Transdisciplinarios, Bolivia ISSN-e: 2616-7964 Periodicidad: Trimestral vol. 6, núm. 22, 2022
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4663362019/4663362019.pdf>

Varela, A. (2020), Gestión del estrés laboral, Madrid, Editorial Ra-ma.

Vidal, V. (2019), El estrés laboral, análisis y prevención, Prensas de la Universidad de Zaragoza