

Microempresario Familiar y el Burnout

Gabriel Márquez Jiménez, María Antonieta Monserrat Vera Muñoz, José Gerardo Serafín Vera Muñoz,
Rafaela Martínez Méndez

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Resumen

El burnout ha sido abordado con enfoque de cuando se presenta en los colaboradores lo que permite la oportunidad de abordarlo en lo concerniente a los microempresarios familiares, partiendo de los estudios realizados por Maslach en 1981, considerando que este síndrome se presenta en los empresarios familiares en su calidad de colaboradores de su propia empresa. Por lo que objetivo del trabajo es: identificar el nivel de burnout en los microempresarios familiares y su relación con las tareas empresariales que le son propias. Realizando una investigación con un enfoque prioritariamente cualitativo; recolectando datos aplicando una entrevista.

Abstract

Burnout has been approached with a focus on when it occurs in employees, which allows the opportunity to address it with regard to family microentrepreneurs, based on the studies carried out by Maslach in 1981, considering that this syndrome occurs in family entrepreneurs in their capacity as employees of their own company. So the objective of the work is: to identify the level of burnout in family microentrepreneurs and their relationship with the business tasks that are their own. Conducting research with a primarily qualitative approach; Collecting data by applying an interview.

Palabras Clave: Burnout, microempresario, microempresa familiar

Keywords: Burnout, microentrepreneur, family microenterprise

1. INTRODUCCIÓN

El contexto actual es, cambiante de forma vertiginosa las condiciones se han modificado en aspectos relacionados con el trabajo, el mercado, el comportamiento de las personas, entre otros. Lo anterior se refleja también en el ámbito empresarial y las microempresas familiares no marcan excepción. En este mundo globalizado en que las condiciones se han vuelto más exigentes para los empresarios es importante que las empresas tengan larga vida como generadoras de fuentes de empleo; y en el caso de las empresas familiares también con el rol del sustento económico de la familia; situación nada fácil, el ser empresario exige la atención de diversos aspectos como los financieros, de producción, comercialización y colaboradores entre otros; los microempresarios familiares no están exentos de atender los aspectos referidos y en la mayoría de los casos el no tener las herramientas suficientes, dificulta aún más la tarea.

Los microempresarios familiares al tener la responsabilidad de la empresa y la familia viven en un estado de tensión en el día a día. Algunos de ellos presentan agotamiento excesivo físico y emocional, que tiene severas consecuencias reflejadas en sus familias y en sus microempresas familiares.

Los microempresarios familiares pueden presentar pérdida de interés en las actividades y del sentido de responsabilidad, hasta llegar a profundas depresiones (García, 2015). Y estrés prolongado que con el transcurrir del tiempo puede detonar en la aparición del burnout (Palacios y Paz, 2021).

Es por ello importante identificar aspectos laborales, sociales y personales que motivan en las personas colaboradores y/o empresarios para la aparición del burnout y poner en práctica acciones pertinentes para evitarlo.

Para desarrollar el trabajo se considera la estructura siguiente: introducción, revisión de literatura, metodología, resultados, discusión y conclusiones.

2. REVISIÓN DE LITERATURA

El Burnout

Las exigencias de atención de diferentes aspectos para el microempresario familiar quien en muchos de los casos denota en su empresa la realización de una administración empírica, misma que puede ser agobiante y tiene como consecuencia que la empresa no crezca o bien tenga que cerrar; propiciando en el empresario preocupación por el sustento de su familia y por mantener activa su empresa. Colapsando al microempresario familiar con afectaciones físicas y emocionales, reflejadas en entrés y posteriormente en burnout. Por lo que hay que ejecutar acciones que tiendan a evitar exceso de trabajo, ausencia de descansos razonables, trabajos demasiado rutinarios, no delegar tareas, desaprovechar las competencias de los colaboradores, entre otras (Palacios y Paz, 2021).

El burnout ha sido trabajado con un enfoque prioritario en los colaboradores lo que permite la oportunidad de abordarlo en lo concerniente a los microempresarios familiares, partiendo de los estudios realizados por Maslach en 1981.

En un inicio los estudios realizados del tema burnout mencionaban que, el ejercicio de algunas profesiones con una exigencia alta de contacto con las personas eran las mayormente susceptibles para quienes las ejercían de que presentaran burnout. Esta postura ha cambiado y hoy día el burnout se identifica con problemas de empresa (Sevilla y Sánchez, 2021). Y el empresario es uno de los integrantes de la organización con mayor susceptibilidad al mismo.

Freudenberger en 1974, acuñó el término burnout refiriéndose a la falla, desgaste o sentirse exhausto debido a las exigencias excesivas de energía, fuerza o recursos, volviendo a quienes lo padecen en inoperantes (Freudenberger, 1974).

Para Maslach y Jackson (1981), el síndrome de burnout es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico, con manifestaciones de agotamiento emocional, despersonalización y la disminución del desempeño personal.

En el año 2000, la OMS, reconoció al burnout como un problema derivado más de las condiciones del ambiente laboral, que de problemas y situaciones personales (Palacios y Paz, 2021).

Fue en el año 2019, cuando este síndrome se agregó a la 11ª Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) y la OMS para definirlo, se apoyó en Maslach y Jackson, quedando de la siguiente manera: el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, que no se ha manejado con éxito (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Como se puede apreciar al burnout se le relaciona con aspectos laborales inadecuados existentes en un ambiente laboral tóxico que, en muchas de las ocasiones no son identificados, no son atendidos o se atienden de forma no correcta.

En el mismo orden de ideas se procede a incluir algunas definiciones más de burnout.

El síndrome de burnout se refleja en: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización profesional (Olivar et al., 1999).

El síndrome de agotamiento profesional o burnout, significa estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto (Jiménez, 2014).

Para García (2015) el burnout es una transformación psicológica relacionada al contexto del trabajo y que puede constituir una perturbación por sus efectos dañinos que se reflejan de forma negativa en la calidad de vida.

La Clínica Mayo en 2018, aporta una lista de factores de riesgo del síndrome burnout:

- Alta identificación con el trabajo, lo que propicia falta de equilibrio entre la vida laboral y la personal.
- Una gran carga de trabajo, incluidas las horas extra.
- Intentas ser todo para todos.
- Trabajas en una profesión de contacto con muchas personas
- Falta o nulo control del trabajo que se realiza
- Trabajo aburrido.

Las causas que se han identificado como las que propician la aparición del burnout en las personas según Harvey et al. (2006) son:

Procesos de trabajo.
 Trabajo que se considere pesado.
 Descansos cambiantes.
 Turnos excesivos.
 Frecuencia alta de trabajo extra.
 Ritmo de trabajo intenso.
 Actividades poco significativas.
 Mínimo empleo de las habilidades de la persona.
 Escaso control.
 Inseguridad laboral.
 Escasas o nulas oportunidades de desarrollo.
 Condiciones de trabajo peligrosas.
 Condiciones de trabajo poco agradables.

Las causas u orígenes y los riesgos o peligros que se señalan respecto al Burnout son coincidentes en general en excesos laborales.

Las señales de alarma que se presentan en las personas con burnout según Malasch y Pines (1977); Miravalles (s/f); Ramírez y Cols (1995) y Rosenthal et al. (2005) entre otras son:

Negación, aislamiento
 Ansiedad
 Miedo o temor
 Depresión
 Ira
 Fuga o anulación
 Adicciones
 Cambios de personalidad
 Culpabilidad
 Cargas excesivas de trabajo
 Comportamiento riesgoso
 Sensación de estar desbordado y con desilusión
 Abandono de sí mismo
 Pérdida de la memoria
 Desorganización.

El punto de partida para diagnosticar la presencia de burnout es en tres aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1984).

El burnout se puede presentar en 4 etapas según Maslach and Jackson (s/f):

Primera Etapa: La persona se ve afectada por falta de equilibrio entre las exigencias laborales y los recursos materiales y humanos que tiene a su disposición para realizar su actividad laboral; al superar las exigencias laborales a los recursos.

Segunda Etapa: El individuo efectúa un esfuerzo excesivo para atender las exigencias laborales, pero este esfuerzo es transitorio.

Tercera Etapa: En esta etapa aparece el síndrome de burnout con sus manifestaciones propias en la persona.

Cuarta Etapa: Es la etapa más crítica del burnout en la que la persona se encuentra en peligro psicofísicamente.

Es importante mencionar que una persona que se encuentre en la segunda etapa vive una situación reversible, es decir, se puede eliminar en ella el burnout.

Para identificar la etapa de burnout en la que se encuentran las personas existen diversos instrumentos, el más conocido es el de Maslach (Palacios y Paz, 2021).

Al aplicar el referido instrumento se identifican resultados, respecto a (Palacios y Paz, 2019; Paredes-GOL y Sanabria-Ferrand PA., 2008):

Agotamiento Emocional. Identifica la experiencia de estar exhausto emocionalmente por las exigencias del trabajo.

Despersonalización. Indaga el grado en que la persona reconoce actitudes frialdad y distanciamiento.

Realización Personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo.

Moss (2021) señala que el trabajo por una causa gratificante, el que la gente ama y por el que siente pasión, puede interferir como un detonante para el burnout, si se convierte en una situación obsesiva. Los empresarios y ejecutivos encaminados a una misión, los empleados de organizaciones sin ánimo de lucro, los profesores, los directores de escuelas, los enfermeros, los médicos son algunas de las personas que corren más riesgo de sufrir burnout.

Los tipos de trabajos antes mencionados según un estudio publicado en el Journal of Personality, pueden generar un entusiasmo obsesivo, en oposición a un entusiasmo armonioso (Mageau GA. Et al., 2009).

Continuando con el burnout García (2015) comenta que, las personas que lo padecen conllevan afectaciones a aspectos organizacionales y sociales.

Autores como Gil - Monte (2005) y Schaufeli et al. (2001) coinciden al afirmar que existen discrepancias para el tratamiento del burnout y que en buena parte obedecen a discrepancias culturales específicas del lugar donde se encuentran las personas.

Para tratar el burnout García (2015) propone:

Identificar los factores que lo propician en cada persona, que se platique con la persona responsable del colaborador o alguna persona que pueda aportar cambios para los factores que causan el burnout y llegar a acuerdos, motivar a la persona que lo padece a cambio en su actitud; apoyando con que retome con mayor frecuencia aspectos que le agraden de su trabajo. Valorar un cambio radical de actividades laborales.

El Burnout en México

El burnout ha ido incrementando su presencia a nivel mundial, en México el 75% de las personas padecen de desgaste ocupacional, ante tal situación la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo ha reconocido como padecimiento laboral en la ratificación de la revisión número 11 de la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos, entró en vigencia el 1 de enero 2022 (estrategiaynegocios.net, 6 junio 2022).

En México según Juárez (2022) 8 de cada 10 personas, presentan desgaste ocupacional, mismo que debe ser reconocido como un padecimiento laboral. Y la mayoría de los casos se ha estudiado e identificado en el personal del sector salud. Pero al considerar sus tres dimensiones (Moss, 2021):

- Falta de energía o agotamiento o cansancio constante.
- Incremento de la brecha mental con respecto al trabajo, sentimientos negativos o cínicos, con respecto al trabajo, falta de compromiso con las propias actividades y con las de las demás personas, despersonalización y desinterés
- Sensación de ineficacia y falta de realización.

Aunado a síntomas físicos entre otros: jaquecas, gastritis, aumento de la presión arterial, mayor incidencia de colon irritable, menor eficacia del sistema inmune, taquicardia, sudoración, temblor corporal, tics nerviosos,

obesidad y sobrepeso. Y síntomas psicológicos como: dificultad para concentrarse, incremento en los errores merma en la capacidad para tomar decisiones, disminución de la memoria, ansiedad, preocupación en exceso, pensamientos catastróficos, cambio en el estilo de vida, propensión a tener accidentes, inquietud, miedo o pánico, preocupación excesiva e irritabilidad (Torres, 2022).

Las dimensiones y los síntomas, físicos y psicológicos pueden identificarse en que los padecen no únicamente quienes están como colaboradores en una institución de salud o empresa, los pueden presentar también los empresarios.

Por lo que es pertinente trabajar en la detección del burnout en los empresarios, su relación con el trabajo y considerar acciones para minimizarlo o erradicarlo; para preservar a las empresas, alargar su vida y con ello las fuentes de trabajo que generan. Y en el caso de las microempresas familiares también la situación de una familia sana.

Microempresa Familiar

La empresa familiar en sus primeras formas de aparición es considerada como una extensión de la familia (Soto, 2011).

Para Ramírez y Fonseca (2010) la empresa familiar es en la que, la familia es propietaria y los integrantes de la familia participan en las ocupaciones importantes.

La empresa familiar considera la conservación de las raíces y los valores de la familia a través del patrimonio que representa, en la empresa familiar se aprecia la mayoría de las decisiones en manos de la familia (Soto, 2013; Steckerl, 2006).

Las características de la Empresa Familiar consideradas por Muñoz et al, (2020) son:

- a) Propiedad subordinada a personas unidas por un lazo familiar directo o de hecho o legal (matrimonio).
- b) Las funciones administrativas y de gerencia sean realizadas por personas pertenecientes a la familia.
- c) Existencia del manifiesto interés por la continuidad y desarrollo de la empresa.

La microempresa Familiar es propiedad de una o más personas, que realizan las actividades que constituyen el giro de la empresa, no trabajen en ella más de 10 personas ajenas a la familia (Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile F.G.N., Pontificia Universidad Católica de Chile, s/f.).

Agustín (2018), menciona que una microempresa familiar se identifica por ser el propietario quien se hace cargo de la misma, en todos los aspectos de forma individual o con la colaboración de algún o algunos integrantes de la familia.

De ahí la importancia del microempresario familiar al considerar que en México según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) para 2022 existen cinco millones 528 mil 698 establecimientos, se considera que el 95.2% son microempresas, es decir, hay cinco millones 263 mil 320 microempresas, de ellas el 90% son empresas familiares por lo que, en México hay cuatro millones 736 mil 988 microempresas familiares

La persona que es responsable de la microempresa es clave para la economía del país. Y es el microempresario.

Microempresario

Es la persona que cuenta con la capacidad para la creación de una microempresa y está directamente relacionada, con su administración y desarrollo en su calidad de colaborador en la misma.

Para el Centro Europeo de Postgrado (CEUPE, s/f) el microempresario es el individuo que emprende un negocio de acuerdo a sus capacidades y con recursos limitados.

El microempresario dirige y gestiona una microempresa, la cual tiene un nivel de producción y ventas abajo del promedio de su sector. Por lo general está involucrado en las diferentes etapas del proceso de producción o de la prestación del servicio y por consiguiente en las ventas.

La persona considerada como microempresario es aquella que, toma decisiones y enfrenta riesgos para generar beneficios con la ejecución de una serie de actividades en su calidad de responsable. Por lo general las microempresas son de tipo familiar (¿Sabes qué es ser un microempresario?, s/f).

El microempresario tiene entre sus diversas tareas a cumplir las siguientes, ver figura 1.



Figura 1. Actividades del microempresario
Fuente: elaboración propia con base en CEUPE (s/f)

En complemento a la figura 1, se comenta que al microempresario se le responsabiliza del fracaso o éxito de la microempresa, cuenta con iniciativa propia, tiene la tarea de alcanzar su objetivo personal y los de la familia, disponibilidad para asumir riesgos, está comprometido con sus ideas y con la generación de recursos.

Las actividades del microempresario, se identifican en dos aspectos:

En la familia para proveerle sustento, compartir con los integrantes de la familia el secreto empresarial y valores.

Con la sociedad la microempresa tiene el compromiso de generar empleos, pagar impuestos, actuación socialmente responsable.

Con lo desarrollado en el Burnout, microempresa y lo que es un microempresario, se puede dar cuenta de que existen diversas actividades que realiza el microempresario y que tienen una exigencia fuerte de tiempo y atención, por consiguiente se aprecia que desempeña tareas que permiten considerarlo como colaborador de la empresa y con una carga de responsabilidades por ser el dueño de la empresa, lo que conlleva a poder presentar manifestaciones de burnout, aun no siendo exclusivamente colaborador de la empresa.

3. METODOLOGÍA

Es una investigación con un enfoque cualitativo; consistirá en recolectar datos de un estudio de caso aplicando una guía de entrevista construida adaptando el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach C, Jackson SE. (1981), integrado por 22 cuestionamientos que versan sobre los sentimientos y actitudes, para el trabajo del microempresario familiar y observación in situ. Para con ello poder identificar la presencia del burnout y establecer la relación de este con las actividades laborales de los microempresarios.

En el trabajo se llevó a cabo un estudio observacional, transversal y analítico. Se inicia con la revisión de la literatura para la construcción teórica, recurriendo a diferentes fuentes para consultar autores que han realizado trabajos relacionados con el tema que se aborda. El trabajo de campo fue realizado con una entrevista, con cuestionamientos que miden los 3 aspectos del Burnout:

Agotamiento o cansancio emocional, en este aspecto se valora el estar exhausto en el aspecto emocional, por exigencias de trabajo con 9 cuestionamientos, con una puntuación máxima de 54 puntos (cuestionamientos 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).

Despersonalización, se enfoca en reconocer actitudes de frialdad y distanciamiento con 5 cuestionamientos y una puntuación máxima de 30 puntos (5-10-11-15-22).

La realización personal considera los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo, con una puntuación máxima de 48 puntos distribuida en 8 cuestionamientos (4-7-9-12-17-18-19-21).

Para la obtención de los puntajes de cada rango, se utilizan las siguientes referencias:

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días

Y los valores de referencia para identificar el grado de burnout son los siguientes, tabla 1.

Tabla 1. Parámetros para el grado de Burnout

Aspectos	Grado de burnout		
	Bajo	Medio	alto
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Fuente: elaboración propia con base en Maslach Burnout Inventory (MBI). Maslach C, Jackson SE. (1981)

Como se aprecia en la tabla 1 cansancio emocional se considera bajo, en un puntaje igual o menor a 18; medio de 19 a 26 y alto cuando el número de puntos es igual o mayor a 27. La despersonalización, se registra como baja si el puntaje es igual o menor a 5; media, si éste es de 6 a 9, y alta si es igual o mayor a 10. La realización personal, es baja si el total de puntos es de hasta 33; es media, si va de 34 a 39 y se considera alta, si es igual o mayor a 40 puntos.

El síndrome de burnout se diagnostica cuando se reúnen un puntaje alto en Cansancio emocional (27 - 54) y despersonalización (10 - 30), acompañados de una realización personal baja (0 - 33).

Ya descrita la forma para identificar el grado de burnout en el empresario se procede a la presentación de resultados.

4. RESULTADOS

La presentación de resultados inicia con la descripción de la microempresa X.

La microempresa X inició a mediados de los años 60 en la Ciudad de Puebla, con la venta de leña y aserrín, posteriormente empezó a fabricar huacales (embaces realizados con tablas), cajas de madera y patas de madera para muebles. De los 9 hijos del fundador, solo uno se interesó por la microempresa y trabajando juntos lograron que la empresa siguiera funcionando. Pero por desgracia un incendio terminó con la empresa.

Al reiniciar actividades, padre e hijo rentaron un lugar, compraron maquinaria y años más tarde lograron adquirir un terreno y construir. Con el transcurrir del tiempo y avanzado en años el fundador deja parcialmente la empresa en manos de su hijo.

Para el año 1988 por así convenir a sus intereses la empresa opera bajo la figura de una Sociedad Anónima, se dedica a la transformación de tablas de madera en tarimas.

Y el padre quien es el fundador y propietario toma nuevamente el mando de la empresa como administrador, representante legal, encargado de contratar y coordinar a los colaboradores, compras de materiales y suministros, pagos a proveedores, pago a los colaboradores y ventas; con un horario de más de 12 horas diarias. Considerando esa fuerte carga de trabajo se le realizan los cuestionamientos de la tabla 2.

Tabla 2. Cuestionamientos del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI)

No.	Cuestionamiento	
1-A	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	4
2-A	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	5
3-A	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	3
4-R	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis colaboradores/as.	3
5-D	Creo que estoy tratando a algunos colaboradores/as como si fueran objetos impersonales.	2
6-A	Siento que trabajar todo el día con los colaboradores/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	4
7-R	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de la empresa.	6
8-A	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	3
9-R	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis colaboradores/as.	6
10-D	Me he vuelto más insensible con la gente como administrador de la empresa.	6
11-D	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	4
12-R	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	5
13-A	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	2
14-A	Creo que trabajo demasiado.	6
15-D	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis colaboradores/as.	2
16-A	Trabajar directamente con los colaboradores/as me produce estrés.	3
17-R	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis colaboradores/as.	4
18-R	Me siento motivado después de trabajar en contacto con los colaboradores/as.	4
19-R	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	6
20-A	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	3
21-R	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	2
22-D	Creo que los colaboradores/as me culpan de algunos de sus problemas.	3

A= agotamiento o cansancio emocional

D=despersonalización

R= realización personal

Considerando las alternativas de respuesta:

0 = Nunca,

1 = Pocas veces al año o menos,

2 = Una vez al mes o menos,

3 = Unas pocas veces al mes,

4 = Una vez a la semana,

5 = Unas pocas veces a la semana y

6 = Todos los días

Fuente: elaboración propia con base en Maslach Burnout Inventory (MBI). Maslach C, Jackson SE. (1981).

Para apreciar los resultados de la tabla 2, por cada uno de los aspectos para identificar la presencia del Burnout:

A= agotamiento o cansancio emocional, D=despersonalización y R= realización personal; se realiza la figura 1.

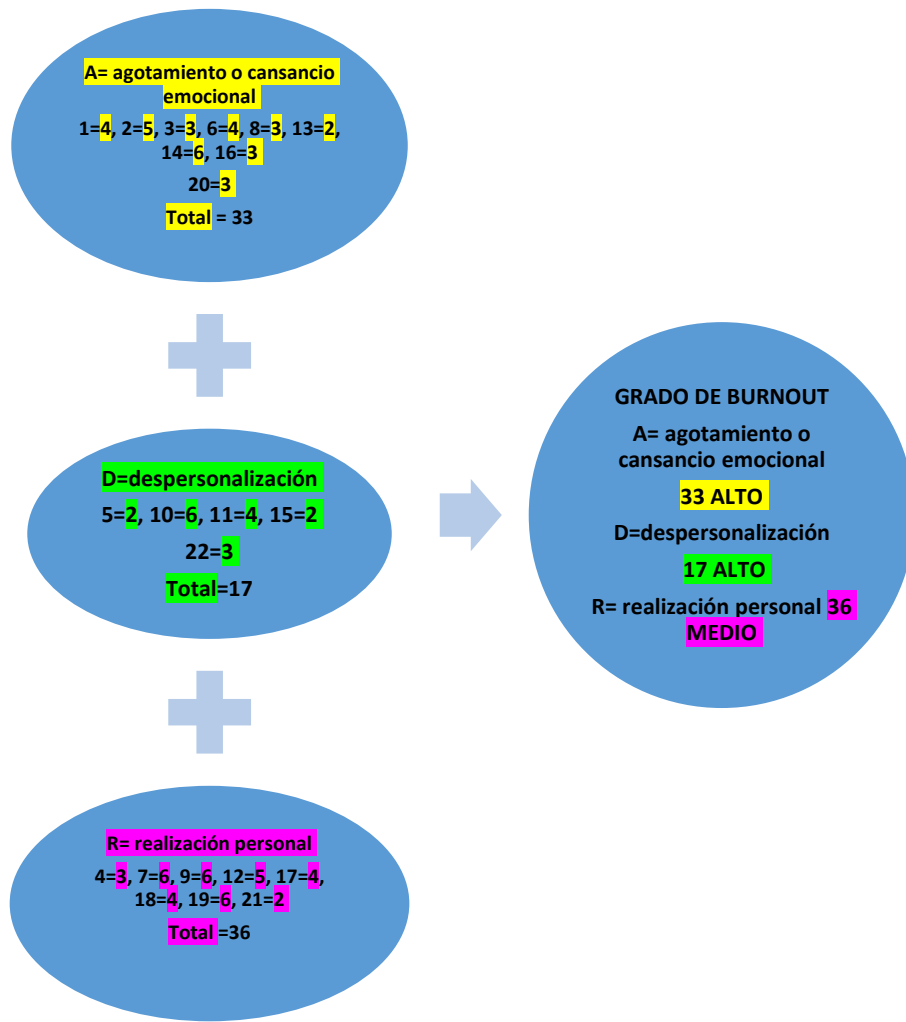


Figura 2. Resultados del Burnout en el microempresario
 Fuente: elaboración propia con base en los resultados de aplicación de la entrevista y Tabla 1

El síndrome de burnout se diagnostica en el microempresario con un puntaje alto en Cansancio emocional (33) y despersonalización (17), acompañados de una realización personal media (36), figura 2.

Resultados de la observación in situ

La observación in situ permitió apreciar lo siguiente en el comportamiento del empresario:

- Falta de equilibrio en su vida familiar- personal y su vida laboral.
- Excesiva identificación con el trabajo.
- Demasiadas jornadas extensas de trabajo.
- Alta carga de trabajo.
- Pérdida del control de actividades.
- Intensa identificación con asistir a los colaboradores.

La observación in situ evidencia de las causas y riesgos del Burnout.

Los resultados presentados exhiben los factores de riesgo a que está expuesto el empresario y por consiguiente, la presencia de Burnout en el microempresario, mismos que se complementan mencionando que, a los 6 meses de haberlos obtenido, el microempresario tuvo alteración de la presión arterial, que es uno de los síntomas físicos señalado por Torres (2022) y posteriormente sufrió un infarto; lo que de forma empírica permite señalar la presencia del Burnout en el microempresario, con la evidencia manifiesta de uno de los síntomas físicos.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El burnout ha incrementado su presencia, en las personas que desempeñan el rol de colaboradores de una empresa sin importar el tamaño de la misma, se manifiesta en las personas con alteraciones emocionales y físicas.

En México la presencia de las microempresas familiares es muy alta, 9 de cada 10 microempresas son familiares, es decir, de propiedad familiar y quien se encuentra al frente de ellas, por lo general se desempeña además de propietario como colaborador; considerando esta responsabilidad conjuntamente con la responsabilidad de su familia. Al estar el microempresario como colaborador en su microempresa, también esta propenso a manifestar burnout.

Al aplicar la entrevista al microempresario se aprecian en el contexto de su microempresa factores de riesgo como son: el que tenga gran carga de trabajo, involucramiento excesivo con los colaboradores, pérdida de control en la empresa, lo que tiene similitud con lo que señala la clínica Mayo (2018).

Se aprecian causas del Burnout como: descansos cambiantes, ritmo de trabajo intenso, disminución del control de la microempresa; en coincidencia con Harvey et al. (2006).

El empresario también presenta señales de alarma que se aprecian en: depresión, carga excesiva de trabajo y abandono de sí mismo; en similitud con lo señalado por Rosenthal et al. (2005); Ramírez y Cols. (1995); Miravalles (s/f) y Malasch y Pines (1977).

Para cerrar la discusión y conclusiones se menciona que el objetivo del trabajo es identificar el nivel de burnout en los microempresarios familiares y su relación con las tareas empresariales que le son propias, se alcanzó señalando empíricamente que, al aplicar la entrevista al microempresario de la empresa considerada, los resultados arrojan la presencia del Burnout y su relación con lo observado en lo que respecta a causa y riesgo, exceso de trabajo y jornadas laborales largas. Apreciándose doble carga emocional de presión en el microempresario; la parte de la empresa y lo que corresponde a la familia.

REFERENCIAS

- [1] Agustín (2028) ¿Somos una empresa familiar? Microempresa familiar: ¿Qué es? - Family Business Solutions (fb-solutions.es)
- [2] Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile F.G.N., Pontificia Universidad Católica de Chile, (s/f.). La Microempresa Familiar. www.mipymecumple.cl mipymecumple@cnc.cl

- [3] Centro Europeo de Postgrado (CEUPE). (s/f) Microempresario. ¿Qué es un microempresario? Características, funciones y ejemplos (ceupe.com).
- [4] estrategiaynegocios.net. (6 junio 2022). México presenta los niveles más altos de burnout en el mundo (estrategiaynegocios.net)
- [5] Freudenberger H. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*. 30:159-166. <https://bit.ly/3gQooDR>.
- [6] García A. (2015). Burnout (Síndrome del Quemado): Cómo detectarlo y tomar medidas. <https://psicologiymente.com/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>.
- [7] Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Psicología Pirámide
- [8] Harvey S., Courcy F, Petit A, Hudon J, Teed M, Loïselle O, y Morin A. (2006). Organizational interventions and mental health in the workplace: A synthesis of international approaches. Studies and research projects report. Institute de recherche Robert Sauvé en santé et en sécurité du travail 2006. Montreal Canada. <https://bit.ly/3BAX6ww>.
- [9] Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). (2022) DENEUE Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. DENEUE (inegi.org.mx)
- [10] Jiménez L. (2014). Síndrome de Burnout. BOTICA.No.28. WWW.BOTICA.COM.VE.
- [11] Juárez. (2022). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o síndrome de estar quemado. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS (humansoul.com.mx)
- [12] Malasch y Pines (1977) the burn out síndrome in the day care setting child care quartely.
- [13] Maslach C, Jackson SE. (1981). The measurement of experienced burnout. *J Occupational Behavior*. 2:99-103. <https://bit.ly/3mSXSfs>. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- [14] Malasch y Jackson (1984) patterns of burnout among national sample of public contact workers. *Journal of health and human resources administration*.
- [15] Malasch and Jackson. (1981a). inventory manual research (MBI) edition Palo alto, university of California, Consulting psychologist press.
- [16] Mageau GA, Vallerand RJ, Charest J, Salvy SJ, Lacaille N, Bouffard T, Koestner R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: the role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity. *J Pers*. 2009 Jun;77(3):601-46. doi: 10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x. Epub 2009 Mar 13. PMID: 20078732.
- [17] Mayo Clinic. (21 de noviembre de 2018). Job Burnout: How to Spot It and Take Action. <cutt.ly/Dk14nB3>. Guías HBR: Cómo superar el Burnout. 1-16. Editorial Reverté, S. A.
- [18] Miravalles J. (s/f). Gabinete Psicológico - San Juan de la Cruz 11, 2 Izq, Zaragoza 976 567 028 /www.javiermiravalles.es Bibliografía recomendada de C.Malasch.
- [19] Moss J. (2021). El burnout: evolución conceptual. En Rodríguez A. y Reverté R. (Eds.)
- [20] Muñoz, Matabanchoy y Guevara. (2020). EMPRESAS FAMILIARES: DEFINICIONES, CARACTERÍSTICAS Y CONTRIBUCIONES. TENDENCIAS Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño. Vol. XXI No. 1 - 1er Semestre 2020, Enero - Junio Págs. 197-220.
- [21] Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). Burn-Out an “Occupational Phenomenon”: International Classification of Diseases. <https://bit.ly/2YesOwt>.
- [22] Olivar C, González S y Martínez MM. (1999). Factores relacionados con la satisfacción laboral y el desgaste profesional en los médicos de atención primaria de Asturias. *Aten Primaria*. 24: 352-359.
- [23] Palacios NME, Paz RMP. (2019). Diferencia en las condiciones de trabajo su asociación con la frecuencia de burnout en residentes y médicos adjuntos Med Segur Trab. 2019; 65: 76-86. <https://bit.ly/3mUHoFh>.
- [24] Palacios y Paz. (2021). El Síndrome de Burnout: una enfermedad laboral de los profesionales de la salud y la pandemia por COVID-19#. Vol.2 No. 21. 9-14.
- [25] Paredes-G OL y Sanabria-Ferrand PA. (2008) Prevalence of burnout síndrome in residents of medical-surgical specialties, its relationship with psychological well-being and with sociodemographic and work variables. *Rev Med*. 2008; 16: 25-32 <https://bit.ly/3ByZ102>.
- [26] Ramírez y Cols. (1995). Burnout and psychiatric disorder among cancer clinicians *British journal of cancer* © Stockton press.
- [27] Ramírez, M. y M. Fonseca. (2010). Building social capital across generations, Family Enterprise Research Conference, México.
- [28] Rosenthal JM, Okie S. y White Coat. (2005) mood indigo-depression in medical school. *N Engl J Med*; 353(11):1085-8.
- [29] ¿Sabes qué es ser un microempresario? Aquí te enseñamos. (s/f). Cuida tu Futuro (curso Yo Mejoro Mi Negocio / CDM a€“ Teleduc). ¿Sabes qué es ser un microempresario? Aquí te enseñamos (cuidatufuturo.com).
- [30] Schaufeli, W.B., Bakker, A., Schaap, C., Kladler, A. and Hoogduin, C.A.L. (2001), “On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure”, *Psychology & Health*, Vol. 16, pp. 565-82.
- [31] Sevilla y Sánchez. (2021). Burnout ha sido reconocido oficialmente por la OMS como enfermedad. <https://cuidateplus.marca.com/.../psicologicas/sindrome-burnout.html>.
- [32] Soto A. (2011). La empresa familiar en México Situación actual de la investigación. *Contaduría y Administración* 58 (2), abril-junio 2013: 135-17.

- [33] Soto Maciel, A. (2013). La empresa familiar en México. Situación actual de la investigación. Contaduría y Administración. Universidad Nacional Autónoma de México, 58(2), 135-171.
- [34] Steckerl, V. (2006). Modelo explicativo de una empresa familiar que relaciona valores del fundador, cultura organizacional y orientación del mercado. Pensamiento y Gestión (20), 194-215.
- [35] Torres (2022). OMS clasifica el burnout' como una enfermedad. OMS oficializa el Síndrome del Burnout como una enfermedad de trabajo (medicinaysaludpublica.com).

Correo de autor de correspondencia: monseveram@hotmail.com