

CURRENT SITUATION OF JOB WEAR AND LEADERSHIP STYLES IN MANUFACTURING COMPANIES IN CORTÉS, HONDURAS

Kelly Alexandra Rodríguez, Gissel Padilla-Sánchez, Jennifer Salinas,

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), San Pedro Sula, Honduras,
kelly.rodriguez@unitec.edu.hn, gissel.padilla@unitec.edu.hn, jennifer.salinas@unitec.edu.hn

Abstract– The objective of this research was to compare the level of job burnout of the leaders of manufacturing companies in Cortes, Honduras according to their personality style. Therefore, it was carried out using a quantitative approach with a descriptive-correlational scope, a non-experimental-cross-sectional design, applying a survey to which two instruments were integrated: Maslach's Burnout Inventory and the DISC test of leadership styles. According to the results, it was shown that Burnout syndrome affects managerial profiles presenting a medium level in characteristics and symptomatology (54% of the sample) and 38% present a high level, proving to be a health risk. As for the leadership profile according to the DISC dimensions, managers showed on average greater characteristics linked to the dominant and controlling style; on the other hand, the style of strength and influence reflect a lower level in the behaviors expressed. When assessing the relationships between Burnout and leadership styles, it was shown that the dimensions of the dominant and solid personality show a statistically significant association with the prevalence of job burnout ($r=0.628$ and $r=-0.432$ respectively). This reflects that managers whose behavioral characteristics are linked to a greater need to direct, control, take risks and less need to serve, being optimistic, calm and patient will be more likely to manifest symptoms linked to Burnout.

Keywords-- Burnout, DISC, Honduras, leadership, manufacturing companies

SITUACIÓN ACTUAL DEL DESGASTE LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS EMPRESAS MANUFACTURERAS DE CORTÉS, HONDURAS

Kelly Alexandra Rodríguez, Gissel Padilla-Sánchez, Jennifer Salinas,

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), San Pedro Sula, Honduras,

kelly.rodriguez@unitec.edu.hn, gissel.padilla@unitec.edu.hn, jennifer.salinas@unitec.edu.hn

Resumen– La presente investigación tuvo como objetivo comparar el nivel de desgaste laboral de los líderes de las empresas manufactureras de Cortés, Honduras de acuerdo con el estilo de su personalidad. Por lo cual, se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo-correlacional, un diseño no experimental-transversal, aplicando una encuesta a la que se le integró dos instrumentos: el inventario de Burnout de Maslach y la prueba DISC de los estilos de liderazgos. Según resultados, se evidenció que el síndrome de Burnout afecta a perfiles gerenciales presentando un nivel medio en características y sintomatología (54% de la muestra) y el 38% presentan un nivel alto, demostrando ser un riesgo en su salud. En cuanto, al perfil de liderazgo según las dimensiones DISC, los gerentes mostraron poseer en promedio mayores características ligadas al estilo dominante y controlador; en cambio, el estilo de solidez e influencia reflejan menor nivel en los comportamientos expresados. Al valorar las relaciones entre el Burnout y estilos de liderazgo, se demostró que las dimensiones de la personalidad dominante y solidez presentan una asociación estadísticamente significativa con la prevalencia del desgaste laboral ($r=0.628$ y $r=-0.432$ respectivamente). Esto refleja que los gerentes cuyas características conductuales estén ligadas con mayor necesidad de dirigir, controlar, arriesgar y menos necesidad de servir, ser optimistas, calmados y pacientes presentara mayor probabilidad de manifestar sintomatologías vinculadas al Burnout.

Palabras clave - Burnout, DISC, Honduras, liderazgo, empresas manufactureras

I. INTROUCCIÓN

La industria manufacturera, se define como, el conjunto de empresas dedicadas a la transformación de materia prima para la elaboración y comercialización de productos más complejos, nuevos o innovadores, con el propósito de satisfacer la demanda del cliente. Por consiguiente, cuentan con características como, estructuras tradicionalistas en el manejo de los procesos, capacidad de adaptación a los constantes cambios, permitiendo realizar estudios de mercado, fabricación de bienes personalizados, reducción de los costos de producción y conservar o aumentar la calidad de sus productos para

mantenerse como empresas competitivas en el mercado globalizado [1][2].

Es importante mencionar que la industria manufacturera incide positivamente en el desarrollo económico de los países, lo que ha generado a nivel mundial gran interés en el establecimiento de empresas para la transformación de bienes, tales como la producción de prendas textiles, alimentos, equipos electrónicos, productos químicos, artículos de madera, metales, papel, plásticos, entre otros. Alrededor del 60% de esta producción mundial es generada por China, Estados Unidos, Japón, Alemania y Corea del Sur [2][3]. Conviene subrayar, que una estrategia utilizada por estas potencias mundiales es la instalación de plantas transformadoras en países con economías en desarrollo, debido a los bajos costos de mano de obra y facilidades fiscales que reciben por las autoridades gubernamentales; quienes se mantienen competitivos en cuanto a su calidad y precio, pese a los costos de importación de dichos productos [4].

Por lo que se refiere a Honduras, este ha sido un destino para el establecimiento de los procesos productivos de fábricas provenientes de los Estados Unidos de América, además, mantiene relaciones comerciales con El Salvador, Nicaragua, China y Corea del Sur [5]. Así pues, se evidencia su impacto en el desarrollo económico del país, siendo una de las principales fuentes de empleo, que, según la Asociación Hondureña de Maquiladores, a octubre del 2024, se cuenta con 152,639 plazas laborales ocupadas, en 337 empresas afiliadas, alcanzando 5,397 millones de dólares americanos en exportaciones [6].

Entre las manufacturas establecidas en Honduras, se identifican nueve diferentes rubros, siendo el principal generador de exportaciones el sector textil (fabricación de prendas). También se cuenta con el sector de metalurgia (fundición y transformación de materia metálica), cerámicos y construcción (fabricación de cementos y muebles), plásticos y empaquetado (empaques de alimentos o muebles derivados del

plástico a base de poliéster, polietileno y productos reciclados), Química y farmacia (elaboración de tintes, colorantes o farmacéuticos), procesamiento de alimentos; mecánica y electrónica (producción de equipo electromecánico, automotriz, sistemas de ventilación), generación de energía (hidroeléctrica, geotérmica, eólica, biomasa), misceláneos (incluye todas las industrias que no se mencionan anteriormente, como puros o cigarrillos, juguetes, cartón y adhesivos), quienes aportan a la economía del país [7].

Dentro de los departamentos donde se encuentran localizadas la mayoría de las empresas manufactureras en Honduras, están, Santa Bárbara, Yoro y Cortés, las cuales se instalan en parques industriales, operando el 76% de estos en las ciudades de San Pedro Sula (capital industrial), Choloma, Villanueva y sus alrededores, pertenecientes al departamento de Cortés, debido a las condiciones favorables de la zona para el transporte y comercialización de los bienes transformados y su cercanía a el principal puerto de embarque marítimo, el cuál es Puerto Cortés con una distancia media de 45 km. El incremento de esta actividad industrial ha impulsado el crecimiento económico, y a su vez ha generado migración interna de la población a la zona norte del país donde estas empresas se encuentran establecidas [3][5].

Cabe mencionar, que un factor fundamental para el éxito de las empresas es la gestión del recurso humano para el manejo óptimo de los procesos, cuya responsabilidad recae en los líderes, quienes constantemente se exponen a las exigencias de los mercados dinámicos, y por los cuales deben poseer conocimiento teórico, virtudes humanas y habilidades como planificar, organizar, dirigir y controlar, que los lleven al desarrollo de competencias gerenciales, entre ellas, la resolución de problemas, gestión de estrategias, toma de decisiones, mejora de procesos, liderazgo, entre otras [8]. Por lo que se refiere a la industria manufacturera, se ha evidenciado que el trabajo colaborativo entre los gerentes y su equipo tiene un impacto significativo en el cumplimiento de los resultados en la producción, por medio de la influencia ejercida del líder hacia el colaborador para maximizar su potencial, además de evitar su ausentismo y rotación [2][9][10].

No obstante, las responsabilidades administrativas y gerenciales de los procesos que recae en los ejecutivos pueden generar una adicción al trabajo por el cumplimiento de los indicadores de productividad, en su búsqueda de mejores beneficios económicos a nivel salarial y posicionamiento laboral [11]. Según diversos estudios, este comportamiento se ha visto correlacionado con el deterioro de la salud tanto física como mental del líder y los colaboradores. Es decir, entre mayor sea la adicción al trabajo mayor será la afectación en la salud, puesto que el jefe, genera una influencia importante a su equipo, relacionado con el tipo de liderazgo predominante en su personalidad, sobre todo si lo perciben como autoritario y

restrictivo, obteniendo resultados adversos en las organizaciones [11][12][13].

En concreto, se ha demostrado que los trabajos en los que sus resultados dependen de factores internos y externos a la producción, al no tener un control de los procesos, generan condiciones cognitivas graves (mentales) como, cambios del comportamiento y emociones, el estrés (distrés), ansiedad, depresión, ergofobia y síndrome del quemado (Burnout), que al prolongarse afecta la salud física de las personas. Con esto quiere decir que, se presentan problemas como, dolores musculares, padecimiento de las extremidades superiores (tendinitis), lumbalgias, aumento de la presión arterial, enfermedades cardiovasculares, infarto al miocardio, accidentes vascular-cerebral y riesgo de accidentes laborales, lo que se traduce en pérdidas para las organizaciones a corto y largo plazo, por la disminución de la productividad laboral, y la necesidad de cubrir con gastos médicos y pago de liquidaciones [13][14].

En la actualidad el “Burnout” también es llamado, síndrome del quemado, del desgaste laboral, de sobre carga laboral o fatiga en el trabajo, ha sido caracterizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un fenómeno ocupacional incluida en Clasificación Internacional de Enfermedades de su onceava revisión. Este síndrome se conceptualiza como un inadecuado manejo del estrés crónico como resultado de las actividades laborales, incluyendo actividades intrínsecas al rol profesional y al entorno con las personas con quién se trabaja. Entre las principales dimensiones que caracterizan este síndrome están, en primer lugar, sentimiento de agotamiento, el cual describe la sensación de estar cansado y abrumado emocionalmente. En segundo lugar, está, la despersonalización, que demuestra la apatía o cinismo ante las situaciones del trabajo o de los otros. Y, por último, se encuentra la realización personal, identificando las competencias y eficiencia profesional de los trabajadores, enfocado siempre en un contexto laboral [11,14]. Por lo tanto, el objetivo de este estudio fue comparar el nivel de desgaste laboral de los líderes de las empresas manufactureras de Cortés, Honduras de acuerdo con el estilo de su personalidad.

II. METODOLOGÍA

Diseño de la investigación

La presente investigación se realizó por medio de un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental-transversal. Permitiendo obtener datos numéricos analizados en un único momento, relacionados al problema abordado.

El universo analizado en el estudio lo conformaron colaboradores de alto mando o líderes de áreas, que tienen personal a cargo en empresas manufactureras de Cortés,

Honduras, debido a que es la zona con mayor actividad industrial del país.

Recolección y análisis de datos

Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos los cuales fueron adaptados según la necesidad de esta investigación. El primero de ellos fue el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), creado por Maslach y Jackson e inscrito en 1981 evaluando el nivel de desgaste laboral [15]. Por lo cual, se utilizó la escala de 22 ítems representando situaciones y emociones respecto a las actividades laborales, con siete niveles de respuesta según la frecuencia con se han sentido identificados (nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana o diariamente), basado en tres dimensiones como ser: 1) agotamiento emocional, conformada por 9 de los ítems relacionados con la percepción de estar abrumado; 2) despersonalización, compuesta por 5 de los ítems asociados a la falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención; y 3) realización personal, conformado por 8 de los ítems que describen los sentimientos de competencia o realización exitosa en el trabajo [17].

El segundo instrumento utilizado fue la prueba DISC creado por William Moulton Marston que permite medir el tipo de liderazgo ejercido por las personas, en función de su comportamiento y caracterizado en 4 perfiles según su personalidad, siendo estos, dominante (D), influencia (I), solidez (S) y control (C), de allí sus siglas. En particular se aplicó la adaptación del DISC realizada por el Instituto para la vida Motivacional, la cual contiene 20 ítem, de los cuales 10 ítems presentan cuatro opciones de comportamiento o características una representando cada dimensión y dispuesto de forma ordenada (Característica 1 =D, Característica 2 =I, Característica 3 =S, Característica 4 =C) para la selección única del comportamiento que más lo define para cada ítem. Asimismo, presenta otros 10 ítems con cuatro comportamiento o características para seleccionar el que menos lo define; y con esto posteriormente identificar la dimensión predominante de la personalidad [16].

La adaptación de ambos instrumentos se realizó por medio de una encuesta donde se adicionaron preguntas demográficas para caracterizar a los profesionales involucrados. La encuesta se elaboró a través de Google forms y fue aplicada de forma digital y autodirigida a una muestra de 24 colaboradores de alto mando o líderes de áreas que laboran en distintas empresas del sector manufacturero en el departamento de Cortés, Honduras, seleccionados de acuerdo a su disponibilidad y cumplimiento de los criterios de la población delimitada, quienes contestaron de forma anónima y voluntaria. Los datos recolectados fueron tratados de manera confidencial y se utilizaron solamente para fines académico-científicos.

Para el análisis de los resultados, en primer lugar, se tabularon los datos obtenidos de los encuestados por medio de Microsoft Excel. A su vez, se realizaron análisis estadísticos como las correlaciones según los coeficientes de Pearson realizados en el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS, por sus siglas en inglés), donde se relacionaron las variables de las dimensiones del liderazgo (dominante, influencia, solidez y control) con el nivel de Burnout identificado de cada líder, y así poder responder el objetivo de la investigación.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis de datos demográfico

Los participantes como muestra de la investigación lideran procesos dentro de las empresas manufactureras de Cortés en diferentes rubros, predominando la presencia de gerentes en el sector textil y de generación de energía sumando estos, un total del 50% (fig. 1).

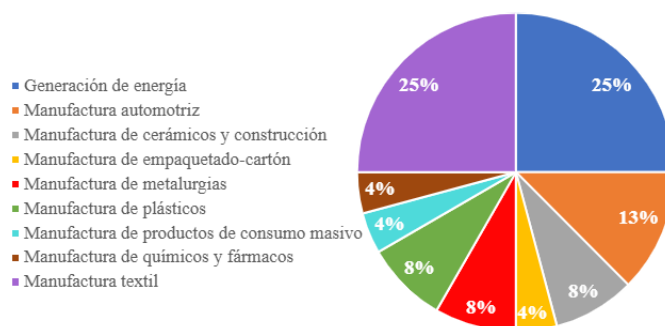


Fig. 1 Porcentaje de los rubros de las empresas manufactureras involucradas dentro de la investigación.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que a nivel gerencial el género es un factor determinante en las empresas manufactureras, obteniendo que del total de encuestados el 92% son gerentes del sexo masculino y solamente el 8% son gerentes del sexo femenino (Tabla I). Existen estudios que describen que este fenómeno no es exclusivo del contexto investigado, como Chabla y Espinoza, demuestran que la presencia de mujeres en puestos de alta gerencia se reduce a un 14% en empresas de Ecuador [17].

Por el contrario, según el Banco Central de Honduras, este porcentaje incrementa a un 44% para la contratación de mujeres cuando el fin es realizar trabajos operativos (colaboradores de primera línea) [3]. Esto a casusa de las cualidades que la mujer presenta, como, alto nivel de destreza, gusto para realizar trabajos de forma repetitiva, delicadeza, paciencia, mayor capacidad de desarrollar habilidades motrices finas y obediencia; lo que les permite realizar con mayor efectividad los trabajos que involucran procesos productivos y de transformación de bienes [18].

De igual manera, los datos obtenidos muestran que en su mayoría (71%) los gerentes de las manufactureras de Cortés tienen un rango de edad que oscila entre 30 a 49 años, y con una experiencia profesional administrativas de más de 10 años (58%); este también es el caso de los gerentes en Venezuela (35 a 50 años), representando el patrón general de edades en que se llega a desempeñar los puestos de alto mando [19]. Por lo que respecta a la titulación profesional de los gerentes, el 92% de estos son profesionales en ingeniería, sobre todo de Ingeniería Industrial, y solo un 8% son licenciados en áreas administrativas; en otras palabras, 9 de cada 10 gerentes de manufactureras son titulado de una carrera de ingeniería, y 5 de cada 10 poseen un grado de maestría. Esta orientación en ingeniería cobra sentido al analizar el perfil de dichas carreras, donde el desarrollo de las competencias y habilidades operativas tanto administrativas son aprovechada para el cumplimiento de las funciones gerenciales en las empresas con la misión de producir y asegurar la eficiencia de los procesos [20][21].

TABLA I
CARACTERÍSTICAS DE LOS GERENTES DE EMPRESAS
MANUFACTURERAS DE CORTÉS

| Características | Cantidad de gerentes (n=24) | Porcentaje |
|-----------------------------------|-----------------------------|------------|
| Genero | | |
| Masculino | 22 | 92% |
| Femenino | 2 | 8% |
| Edad | | |
| 20-24 años | 2 | 8% |
| 25-29 años | 4 | 17% |
| 30-39 años | 9 | 38% |
| 40-49 años | 8 | 33% |
| 50-59 años | 1 | 4% |
| Título profesional | | |
| Ingeniero | 22 | 92% |
| Licenciado | 2 | 8% |
| Experiencia administrativa | | |
| Menos de 2 años | 3 | 13% |
| 2 a 5 años | 5 | 21% |
| 6 a 9 años | 2 | 8% |
| 10 años o más | 14 | 58% |
| Salario mensual (Lempiras) | | |
| Menos de L. 25,000 | 2 | 8% |
| L. 25000 a L. 39000 | 7 | 29% |
| L. 40000 a L. 59000 | 4 | 17% |
| L. 60000 a L. 79000 | 2 | 8% |
| Más de L. 80000 | 9 | 38% |
| Tipo de horario laboral | | |
| Fijo | 23 | 96% |
| Rotativo | 1 | 4% |
| Pago de horas extra | | |
| Si | 2 | 8% |
| No | 22 | 92% |

Los gerentes de las empresas manufactureras de Cortés presentan un horario de trabajo “fijo”, no rotativo por turnos

(Tabla I), al cual se le conoce como horario administrativo comprendido entre lunes a viernes de 8:00 AM. A 5:00 P.M. [23]. Sin embargo, a estos por llamárseles “empleados de confianza” no se les realiza pago de horas extras al momento que, por las exigencias de producción se extienden las jornadas de trabajo, lo que podría llegar a causar cansancio y disconformidad por parte de los colaboradores [24][25]. En cuanto al salario mensual, en su mayoría los gerentes reportan percibir un ingreso mayor de los LPS 80000 (lempiras hondureños), es decir, más de USD 3200 (dólares estadounidenses). A pesar de esto, solamente el 50% considera que esta remuneración es adecuada según su puesto y funciones.

Análisis de Burnout

Al realizar el análisis de los resultados obtenidos por medio del Inventario de Burnout de Maslach de acuerdo con el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se encontró que, el 54%, es decir, la mitad de los gerentes presenta característica y sintomatología de un nivel medio (puntuación entre 34-66) de Burnout y el 38% presentan un nivel alto (puntuación mayor de 67), mientras que solamente el 8% presenta un nivel bajo (puntuación menor de 33). Esto se evidencia de forma similar en el estudio de Molina, donde demuestran que es el mayor porcentaje (68%) de gerentes presentan un nivel medio de Burnout [27]. Del total de los gerentes analizados se muestra un promedio de Burnout de 60 puntos (rango 27 a 93, mediana de 57 y moda de 59); resaltando tres rubros con mayor puntuación de agotamiento, siendo los gerentes de manufacturas de metalurgias (74 puntos), automotriz (64 puntos) y textil (63 puntos).

Por otra parte, un dato relevante identificado dentro del análisis fue qué, los gerentes con una experiencia administrativa entre 2 a 5 años son los que presentan mayores niveles de desgaste laboral (Burnout), llegando a obtener una puntuación de 70. Esto puede estar relacionado con las observaciones realizadas en otros estudios, donde se vincula el agotamiento laboral con actividades donde se involucran trabajos que requieren la interacción con mucho personal y brindar servicios directamente con los clientes [28]. Tal como sucede con los gerentes de las manufactureras y en específico los que no poseen mucha experiencia administrativa con falta de organización y planificación de procesos, lo que puede llevar a un estrés emocional crónico por elevados niveles de tensión, frustración y actitudes negativas [29].

Análisis de estilos de liderazgo

La teoría DISC, caracteriza los estilos de liderazgo según el comportamiento de las personas, dividiéndose en cuatro dimensiones, D: dominante, decidido; I: influencia, inspiración; S: solidez, estable; C: control, cumplidor; de las cuales,

dependiendo la predominancia de las características conductuales, así sobresale el estilo con el que las personas lideran (fig. 2).

En cuanto a los resultados descriptivos, el 50% de los gerentes de las empresas manufactureras de Cortés, involucrados en el estudio, mostraron poseer comportamientos predominantes para el estilo dominante, seguido por un 29% que presentaron un estilo con características de control predominantes. En menor medida, los gerentes demostraron tener preponderancia a comportamientos hacia estilos de liderazgo de solidez e influencia, siendo un 13% y 8% respectivamente.

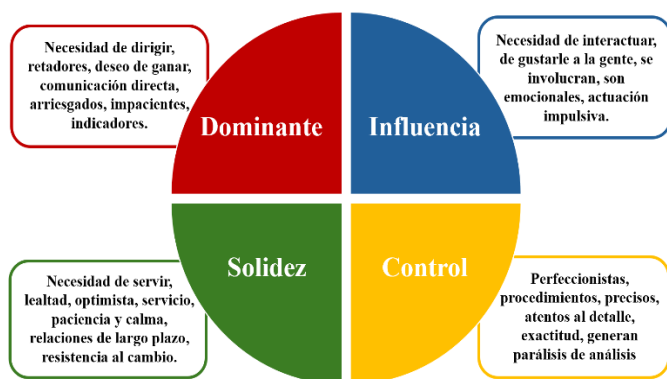


Fig. 2 Características de las dimensiones de la personalidad, según la teoría DISC [18].

Al realizar el análisis de los estilos de liderazgo según la teoría DISC, se desarrolló un perfil promedio de las cuatro dimensiones y su nivel, de acuerdo con las características expuestas por los gerentes. Esto dio como resultado, que, en la muestra de gerentes de las manufactureras de Cortés, del 100% de comportamiento (fig. 2 y 3), posee un 33% de características dominantes, como, decisión, búsqueda de resultados, poco atentos a los detalles y prepotentes. En segundo lugar, se muestran comportamientos ligados a el control con un 28%, racionales, legalistas, detallistas en la corrección de procedimientos, perfeccionistas y pedantes. En tercer lugar, presentan características relacionadas con la solidez (20%), tranquilos, serviciales, solidarios, temerosos al cambio, pueden llegar a ser inseguros. Por último, entre los comportamientos evidenciados se encuentran los relacionados con influencia en un 19%, quienes les dan importancia a los sentimientos, la comunicación efectiva, las buenas relaciones sociales, pero podrían ser desorganizados.

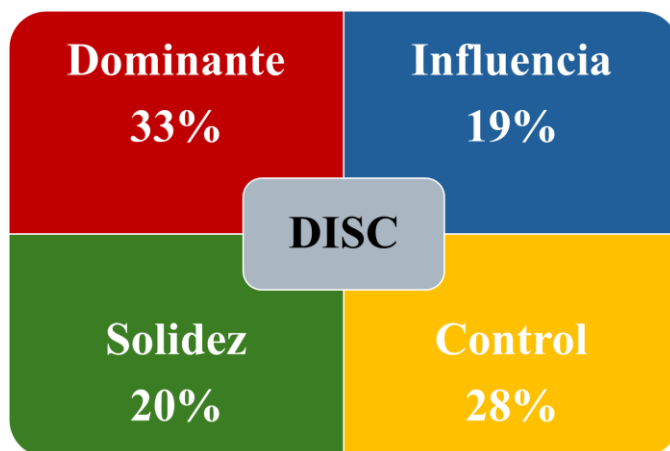


Fig. 3 Perfil de líderes de empresas manufactureras de San Pedro Sula, Honduras, según test DISC de liderazgo.

Relación entre el Burnout y los estilos de liderazgo

Para el análisis de la relación entre el desgaste laboral (Burnout) y los estilos de liderazgo, se obtuvieron los coeficientes de correlación de Pearson utilizando el puntaje de Burnout obtenido por cada gerente comparado con los puntajes para cada una de las dimensiones de la teoría DISC (Tabla II). Donde se identificaron dos dimensiones que se encuentran relacionadas con la presencia de sintomatología ligadas al Burnout, siendo estas en primer lugar el estilo de liderazgo dominante con una correlación alta positiva ($r=0,628$, valor p. 0,001). En otras palabras, se demuestra que, al presentar un estilo de liderazgo con mayores características de la dimensión dominante, mayor será el riesgo de presentar niveles de Burnout elevados, en gerentes manufactureros. Esto se podría explicar por la necesidad de mantener el control de los procesos, la toma de decisiones rápidas escucha deficiente, y la presión del logro de los objetivos, haciendo que este tipo de liderazgo sea propenso a generar mayor desgaste laboral por parte de quienes los ejercen [18][30].

Asimismo, la segunda dimensión con relación significativamente estadística es el estilo de liderazgo de solidez con una correlación negativa moderada ($r=-0,432$, valor p. 0,035). Es decir, que, al presentar menores características ligadas a este estilo, será más alto el riesgo de expresar comportamientos relacionados a niveles elevados de Burnout, en gerentes manufactureros. Con esto quiere decir, que comportamientos orientados a demostrar menor paciencia, calma, optimismo, servicio y empatía, contribuirá de forma directa al aumento de las manifestaciones de desgaste laboral en los gerentes que ejercen este tipo de liderazgo (solidez) [18][30]. Cabe recalcar que no se identificó relación estadística del Burnout con la dimensión de control e influencia.

TABLA II
CORRELACIONES DE PEARSON ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS CUATRO DIMENSIONES DEL LIDERAZGO

| Correlaciones | | Síndrome Burnout | Dimensiones del liderazgo | | | | |
|---------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|------------|----------|----------|----------|
| | | | Dominante | Influencia | Solidez | Control | |
| Síndrome Burnout | Correlación de Pearson | 1 | 0,628** | -0,158 | -0,432* | -0,223 | |
| | Sig. (bilateral) | | 0,001 | 0,462 | 0,035 | 0,295 | |
| Dimensiones del liderazgo | Dominante | Correlación de Pearson | 0,628** | 1 | 0,039 | -0,644** | -0,628** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,001 | | 0,857 | 0,001 | 0,001 |
| | Influencia | Correlación de Pearson | -0,158 | 0,039 | 1 | -0,235 | -0,561** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,462 | 0,857 | | 0,269 | 0,004 |
| | Solidez | Correlación de Pearson | -0,432* | -0,644** | -0,235 | 1 | 0,125 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,035 | 0,001 | 0,269 | | 0,561 |
| | Control | Correlación de Pearson | -0,223 | -0,628** | -0,561** | 0,125 | 1 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,295 | 0,001 | 0,004 | 0,561 | |

** La correlación es significativamente al nivel 0,01

* La correlación es significativamente al nivel 0,05

No obstante, de manera interna las dimensiones de la teoría DISC se pueden relacionar entre sí (Tabla II). Tal como se muestra en los resultados anteriores, el estilo dominante y solidez se encuentran relacionados significativamente, obteniendo un coeficiente de correlación $r = -0,644$ (valor p. 0,001) lo que indica una asociación inversa entre las dimensiones. De la misma forma la dimensión dominante se relaciona de forma inversamente proporcional con la dimensión de control ($r = -0,628$, valor p. 0,001). En cambio, la dimensión de control demuestra una relación inversa y significativa con las características de la dimensión de influencia ($r = -0,56$, Valor p. 0,004).

A diferencia de los resultados obtenidos en este estudio del rubro manufacturero, en investigaciones realizadas en el sector comercial se han presentado evidencias donde los estilos de liderazgo influyentes y estables son los que presentan niveles severos de Burnout; asociación que no cobra sentido ya que estos perfiles suelen relacionarse con un mayor bienestar psicológico [31].

IV. CONCLUSIÓN

Se evidenció que el síndrome de Burnout afecta a los gerentes de las empresas manufactureras de Cortés presentando un nivel medio en cuanto a características y sintomatología de este desgaste laboral (54% de la muestra); mientras que el 38% presentan un nivel alto de esta afección, demostrando ser un riesgo en la salud de los líderes. En cuanto, al perfil de liderazgo según las dimensiones DISC, los gerentes mostraron poseer en promedio mayores características ligadas al estilo dominante y controlador; en cambio, el estilo de solidez e influencia se reflejan en menor nivel en los comportamientos expresados.

Al valorar las relaciones entre el Burnout y los estilos de liderazgo, se demostró que las dimensiones de la personalidad dominante y solidez presentan una asociación estadísticamente significativa con la prevalencia del desgaste laboral, obteniendo valores de $r = 0.628$ y $r = -0.432$. Esto refleja que los gerentes cuyas características conductuales estén ligadas con mayor necesidad de dirigir, controlar y arriesgar, y menos con la necesidad de servir, ser optimistas, calmados y pacientes presentara mayor probabilidad de manifestar patologías vinculadas al Burnout. Por lo tanto, es recomendable que para prevenir niveles elevados de desgaste laboral (Burnout) los profesionales deben implementar medidas de autocuidado, como, pausas activas, alimentación saludable, actividad física, dormir adecuadamente, realizar ejercicios de respiración, practicar técnicas de relajación, gestión de la inteligencia emocional y sobre todo aprender a delegar responsabilidades a su equipo de trabajo. Además, es importante que las empresas implementen programas de bienestar ocupacional (campañas de salud mental y física, programas de team building, planes de capacitación, entre otras) para mejorar la retención de los gerentes. Por último, desde la Academia (educación superior) se necesita el diseño de mallas curriculares donde no solo se incluya el desarrollo de habilidades duras o técnicas, sino también, habilidades blandas, tales como, comunicación efectiva, adaptación al cambio, resolución de conflictos, liderazgo, toma de decisiones y tolerancia al estrés.

REFERENCIAS

- [1] Academia Española. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. 2024 [citado 13 de enero de 2025]. Diccionario de la lengua española | Edición del Tricentenario. Disponible en: <https://dle.rae.es/>
- [2] Callupe Cueva PC, Rojas MAP, Cueva JAC, Palacin NA. Informalidad laboral: un factor determinante en las empresas manufactureras. Editora CLAE; 2023. 87 p. Disponible en: <https://surl.li/tntwhe>

- [3] Banco Central de Honduras. Industria de bienes para transformación y actividades conexas. Perspectivas 2024-2025 [Internet]. 2023. Disponible en: <https://www.bch.hn/estadisticos/EME/Industria%20de%20Bienes%20para%20Transformacin%20y%20Actividad/Industria%20de%20Bienes%20para%20Transformación%20y%20Actividades%20Conexas%202023.pdf>
- [4] Villalobos Calderón L. La industria maquiladora extranjera en México: mal necesario de una sociedad subdesarrollada. *Rev Relac Int UNAM* [Internet]. 2018 [citado 27 de enero de 2025];(1). Disponible en: <https://revistas.unam.mx/index.php/rri/article/view/67435>
- [5] Cortés Marín LA. Análisis de las condiciones sociales y laborales de las mujeres en maquilas de Textiles del departamento de Cortés, Honduras y propuestas de mejora a través de la Cooperación al Desarrollo [Internet] [Máster Universitario en Cooperación Internacional al Desarrollo]. [España]: Universidad Pontificia Comillas; 2022. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/85695/TFM001781.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [6] Asociación Hondureña de Maquiladores. Honduras Manufacturers Association [Internet]. 2024 [citado 13 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.ahm-honduras.com/>
- [7] Kattan JE, Cerna R, Venegas I, Santamaría J. Manufactura en Honduras, breve panorama de las industrias locales. En: *Industry, Innovation, And Infrastructure for Sustainable Cities and Communities* [Internet]. Jamaica; 2019. Disponible en: https://laccei.org/LACCEI2019-MontegoBay/student_papers/SP529.pdf
- [8] Pacheco-Ruiz C, Rojas-Martínez C, Niebles-Nuñez W, Hernández-Palma H. Gestión gerencial creativa de las micro, pequeñas y medianas empresas manufactureras (MIPYMES) para el desarrollo de mejoramiento constante. *Inf Tecnológica* [Internet]. 2022;33(3). Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n3/0718-0764-infotec-33-03-67.pdf>
- [9] Espinosa Pule JM, Briones FZ, Alamillo AA, Morachis MAR, Tarango LA. Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la efectividad del liderazgo en supervisores de una empresa automotriz. *Rev IPSUMTEC*. 1 de julio de 2022;5(5):90-7. Disponible en: <https://revistas.milpaalta.tecnm.mx/index.php/IPSUMTEC/article/view/157>
- [10] González IB, Lucio Gómez DM, Pedraza Melo NA. Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2018;23(84). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776003>
- [11] Álvarez Barreto M. Revisión Bibliográfica: Adicción al trabajo en la Alta Gerencia [Internet]. Universidad Internacional SEK Facultad de Ciencias del Trabajo y Comportamiento Humano; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4299/1/Álvarez%20Barreto%2c%20María%20Fernanda.pdf>
- [12] González Legorreta AP, Noverola Ramírez CI, De La Fuente Pérez CS, Pérez Shiels I, García Cupil R. Estrés laboral, diagnóstico y recomendaciones para una cultura corporativa saludable. *Estudio de Caso. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip*. 3 de diciembre de 2024;8(5):12059-78. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14632
- [13] Sánchez Flores PM. Estrés laboral y la permanencia a corto y largo plazo de los empleados del sector textil [Internet] [Trabajo de titulación]. [Ecuador]: Universidad Técnica de Ambato; 2021 [citado 6 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32643>
- [14] Camacho Quintero CL. Una mirada desde el Síndrome de Burnout hacia la Gerencia Integral en el Siglo XXI. *Rev Sci*. 5 de agosto de 2019;4(13):40-59. Disponible en: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.13.2.40-59>
- [15] Organización Mundial de la Salud. Noticias. 2019 [citado 14 de enero de 2025]. Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- [16] Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav*. 1981;2(2):99-113. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [17] Llorent VJ, Ruiz-Calzado I. El Burnout y las variables sociodemográficas en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). *Cienc Saúde Coletiva*. 2016;21:3287-95. Disponible en <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.00732015>
- [18] Instituto para la Vida Motivacional. Prueba DISC Spain [Internet]. 2014. Disponible en: <https://discspain.com/wp-content/uploads/2024/08/Ejemplo-Test-Estandar.pdf>
- [19] Chabla Rugel KJ, Espinoza Soliz KJ. Efecto del sexo en puestos de alta gerencia sobre el desempeño económico de medianas y grandes empresas en Ecuador, períodos 2014-2017 [Internet] [Proyecto Integrador]. [Guayaquil, Ecuador]: Escuela Superior Politécnica del Litoral; 2018. Disponible en: [/www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/52355/1/D-CD109091%20-%20Chabla%20-%20Espinoza.pdf](http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/52355/1/D-CD109091%20-%20Chabla%20-%20Espinoza.pdf)
- [20] Quintero Ramírez C. La primera generación de las trabajadoras en maquiladoras de Ciudad Juárez: aprendiendo a trabajar y protestar (1965-1979). *Nuestra Hist*. 2020;10:85-104. Disponible en: <https://surl.li/pdczpp>
- [21] Camacaro M. Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela. *Actual Contab FACES*. 2017;20(34):5-26. Disponible en: <https://biblat.unam.mx/es/revista/actualidad-contable-faces/articulo/competencias-gerenciales-para-la-gestion-de-empresas-manufactureras-del-municipio-libertador-del-estado-merida-venezuela>
- [22] Abreu M, Vallejo M, Del Cerro F. Occupational profile of industrial engineers who graduate from the Universidad Católica del Cibao. *Univ Cienc Tecnol*. 7 de diciembre de 2021;25(111):105-17. Disponible en: <https://doi.org/10.47460/uct.v25i111.521>
- [23] García Alcaraz JL, Maldonado Macías AA. Atributos deseables en ingenieros que desempeñan cargos gerenciales en maquilas. *Perfiles Educ* [Internet]. 2012 [citado 5 de febrero de 2025];34(137). Disponible en: https://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/34121
- [24] Bonilla-Rodríguez E. Diseño de un plan de continuidad del negocio para el área de sostenimiento del departamento de facilidades en una empresa de manufactura de dispositivos médicos [Internet] [Proyecto de Graduación]. [Costa Rica]: Tecnológico de Costa Rica; 2015 [citado 6 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/6375>
- [25] Centurión Santisteban JLL. El pago de las horas extras a los trabajadores de confianza para proteger la remuneración laboral en el excedente a la jornada máxima. *Rev Juríd Científica SSIAS*. 30 de diciembre de 2019;12(2):1-8. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1179>

- [26] Meléndez BE. Las maquilas y la salud laboral. Rev Postgrado En Salud Pública. 2003;18-28. Disponible en: <https://honduras.bvsalud.org/wp-content/uploads/2024/12/RPSPFCM-2003-3.pdf>
- [27] Molina Lara EA, Bolívar MPP, Alarcón IAV, Carrasco HM. Síndrome de Burnout en el Personal Gerencial, de las Pequeñas Empresas en la Región de Delicias, del Estado de Chihuahua, México. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip. 2023;7(6):5367-90. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9087
- [28] Álvarez RF. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito Empres CEGESTI. 2011;(160):1-4. Disponible en: <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/EI%20sindrome%20de%20burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>
- [29] Nájera Rosales DN. Síndrome de Burnout y su incidencia en el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores de una empresa de producción [Internet] [Proyecto de investigación]. [Ecuador]: Pontificia Universidad Católica de Ecuador; 2019. Disponible en: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8f112bc7-b633-4658-a290-54d86a290c69/content>
- [30] Díaz Tápanes W, Ramírez Herrera D, González GR. Análisis de perfiles y desarrollo del talento de líderes sociales mediante el empleo de la prueba DISC. Rev Investig En Cienc Adm [Internet]. 2024 [citado 7 de febrero de 2025];8(30). Disponible en: <http://repositorio.cidecuador.org/jspui/handle/123456789/3080>
- [31] Riquelme Durand G, Arias Gallegos WL. Síndrome de burnout y su relación con los componentes de la teoría DISC en una empresa comercial: Burnout syndrome and its relationship with components of DISC theory in a commerce enterprise. Arch Med Manizales. 5 de diciembre de 2022;22(2):253-63. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.22.2.4160.2022>