

Síndrome de Burnout, la Enfermedad Menos Preciada del Siglo XXI

Burnout Syndrome, the Least inestimable Disease of the XXI Century

Elí Samuel González Trejo^{1*}, Ruth Isela Martínez Valdez², María del Carmen Catache Mendoza³, Gloria Pedroza Cantú⁴

^{1, 2, 3, 4} Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Ciencias Químicas, Nuevo León, México.

* eli.gonzaleztrj@uanl.edu.mx

Abstract

Nowadays with the confinement by COVID-19, online work, school and work, has increased stress and pressure has caused young people of generation Z to suffer from Burnout Syndrome the disease of the 21st century according to the World Health Organization, this is characterized by chronic stress among other symptoms. The present study determines the difference in the level of Burnout between men and women of the Z generation.

The participants in this research were 204 young employees and students in the last semesters of a prestigious university in the state of Nuevo Leon. The results obtained show that there is no significant difference between men and women of generation Z in some factors of Burnout Syndrome.

Key Words

Burnout syndrome, gender, emotional fatigue, depersonalization, personal fulfillment

Resumen

Hoy en día con el confinamiento por COVID-19, el trabajo en línea, la escuela y el trabajo, ha aumentado el estrés y la presión ha provocado que los jóvenes de la generación Z sufran del Síndrome de Burnout la enfermedad del siglo 21 según la Organización Mundial de la Salud, este se caracteriza por estrés crónico entre otros síntomas. El presente estudio determina la diferencia del nivel de Burnout entre hombres y mujeres de la generación Z.

Los participantes en esta investigación fueron 204 jóvenes empleados y estudiantes de los últimos semestres de una prestigiosa universidad del estado de Nuevo León. Los resultados obtenidos muestran que no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres de la generación Z en algunos factores del Síndrome de Burnout.

Palabras clave:

Síndrome de Burnout, Género, Cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

1. Introducción

En la actualidad, en el ámbito laboral se han presentado cambios tales como políticas de flexibilidad de horario, trabajo remoto y otras en las que se evita el cruzar las horas de trabajo con las horas de tiempo personal, aunado a estas, la presión laboral por el cumplimiento de objetivos y el aislamiento debido a la pandemia por COVID-19 han traído riesgos psicosociales para el personal de las organizaciones entre ellos el Síndrome de Burnout o síndrome del personal quemado (Burgos y Orozco, 2020).

El Síndrome de Burnout, está relacionado con el trabajo y ha sido clasificado como un problema de salud o incluso considerado como una enfermedad al afectar considerablemente a profesionistas de toda índole, orillándolos al borde del colapso dado los momentos en los que tanto las capacidades físicas como mentales no son suficientes para llevar a cabo su trabajo de una forma adecuada (Bedoya y Vega, 2017). Según Balladares y Hablick (2017) el mundo laboral

se ha visto bajo una importante transformación a partir del entorno sociocultural. Así, las nuevas exigencias del trabajo, la diferencia entre los requisitos del puesto y la capacidad de rendimiento de cada individuo han sido los actores principales en esta ola de riesgos psicosociales.

De manera que el síndrome de Burnout es una respuesta psicológica de aquellas personas que se sienten presionadas o sufren de estrés crónico en su trabajo, se caracteriza por el deterioro cognitivo-afectivo que se manifiesta a través de conductas negativas y comportamientos de indiferencia, desapego y cinismo, es un problema perjudicial que no solo impacta la vida laboral ya que afecta a nivel personal, lo que afecta su calidad de vida (Bouza, Gil-Monte y Palomo, 2020).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) se han tenido pérdidas de hasta un 4% del Producto Interno Bruto (PIB) a nivel global por accidentes provocados por los altos niveles de estrés, ansiedad en el trabajo y depresión.

El objetivo de este estudio es determinar si existen o no diferencias en el nivel de Burnout entre mujeres y hombres de la generación Z.

2. Marco teórico

2.1 Síndrome de Burnout

El término Burnout fue acuñado por Freudenberger (1974) quien lo definió como una sensación de fracaso acompañado de un agotamiento crónico resultado de la sobrecarga de trabajo que afecta la energía y la fuerza espiritual del empleado. Por otro lado, Pines y Kafry (1978) declaran que se manifiesta como el agotamiento físico y actitudinal. Por su parte, Edelwich y Brodosky (1980) lo definen como la pérdida de energía y motivación como resultado de las condiciones de trabajo.

Para Almeida, Oliviera, Guimanares, Evangelista, Gomes y Viera (2015) el Burnout es aquella respuesta a todos esos estresores sociales crónicos que se encuentran en el trabajo. Así mismo, añade que el Burnout no es una dificultad para las personas que lo presentan, sino el resultado que se obtiene del ambiente social de trabajo y que es la estructura del manejo del lugar donde se llevan a cabo las tareas lo que termina dando forma en la cual las personas interactúan y realizan sus trabajos.

Desde la perspectiva clínica, el Burnout es un estado al cual llega la persona producto del estrés laboral que padece. La perspectiva psicosocial lo considera un proceso que se desarrolla por la interacción que se produce entre las características del entorno laboral en el cual se desempeña el individuo y sus características personales. La diferencia entre ambos enfoques es clara ya que el primero analiza el problema en relación con el estado personal y el segundo lo analiza como un proceso dinámico, producto de la interacción de varios factores (Balladares y Hablick, 2017).

Maslach y Jackson (1981) señalaron que el Burnout se caracteriza por tres dimensiones, el cansancio emocional que se manifiesta a través de cansancio, fatiga psíquica y/o física; la despersonalización que se presenta en forma de actitudes, sentimientos y respuesta negativas, frías o distantes con compañeros de trabajo, clientes, jefes, etc.; y la tercera dimensión es el sentimiento de baja realización personal la cual aparece cuando las demandas laborales y familiares superan la capacidad de cumplirlas, estas dimensiones afectan a las personas en el trabajo y traen como consecuencia estrés, mal ambiente de trabajo, deserción laboral y baja productividad.

2.2 Cansancio emocional

El cansancio emocional (CE) es la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico, asociados a una sensación de frustración y fracaso (Barreto y Salazar, 2020). Por otra parte,

Olivares, (2017), define al agotamiento emocional como el elemento clave del síndrome, y se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales.

2.3 Despersonalización

Para Marsollier (2013), la despersonalización es una de las dimensiones que constituyen el Burnout y surge ante la falta de recursos psicológicos y emocionales del sujeto para afrontar los desafíos que el medio ofrece. Similarmente Olivares, (2017), define la despersonalización como las actitudes negativas, cínicas e impersonales, que generan sentimientos demasiado distantes hacia otras personas. Cabe añadir que la despersonalización hace referencia a una sensación de desapego por uno mismo y del sentimiento de ser un observador más de nosotros mismos (Arora, Alhelali y Grey, 2020)

2.4 Baja Realización Personal

Para Barajas, Cortez, Sánchez, Medina, Ruiz y Camargo (2020), la realización personal es un proceso de autodescubrimiento; sin importar cuáles sean las habilidades personales, mientras se tengan claros los deseos de crecer, las personas podrán alcanzar el desarrollo de su potencial. Las necesidades de realización personal o autorrealización son aquellas asociadas a la consecución de los deseos profundos y del desarrollo de las capacidades personales, dirigidas a lograr los ideales o metas propuestas para conseguir la satisfacción personal. Por otro lado, Olivares, (2017), concluye que la falta de realización personal en el trabajo se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, particularmente en el trabajo con otras personas.

2.5 Entorno laboral

El entorno laboral tiene un papel importante en los factores psicosociales del personal, este se define como el ambiente interno que se produce entre los miembros que forman parte de una organización y que está ligado con la motivación de los miembros de la organización o institución. Un buen entorno laboral puede llegar a facilitar a los miembros entusiasmo y orgullo por el trabajo que realizan y por la empresa; mientras que uno malo puede llegar a ocasionar desinterés, depresión e incluso agresión. (Blanco, Lazo y Rojas, 2015).

En adición, Guerrero y García (2015) destacan que el entorno laboral se forma a partir del entorno de múltiples sistemas que se relacionan y dependen uno del otro y en el que mínimas privaciones tienen repercusiones en la calidad de vida y por consecuencia en la ecología humana, el entorno laboral es un sistema que engloba factores y entornos cuyas funcionalidades influyen necesariamente en la ecología humana del empleado y en la organización.

Por su parte, Huang, Wu, Lee, Van Nieuwenhuyse, Lin y Wu (2020) manifiestan que el entorno de trabajo hace referencia al conjunto de características que describen a una organización y la hacen distinguir de entre otras organizaciones; estas características deben ser relativamente duraderas e intervenir en el comportamiento de los miembros de la organización.

2.6 Impacto del Burnout en el trabajo

Según Moss (2019) el síndrome de Burnout provoca niveles altos de ausentismo y rotación de personal ya que los trabajadores que lo padecen tienen un 63% de probabilidades de ausentarse por enfermedad, además existe 2.6 veces más en los niveles de rotación de personal. En Estados Unidos, los costos por Burnout superan los 500 mil millones de dólares, por año las empresas pagan en seguros 190 millones en atención médica y 120,000 decesos anuales (OMS, 2021).

Por otro lado a causa del síndrome de Burnout hay una pérdida de productividad del 60%, aumenta el abandono de la organización, los índices de rotación de personal y genera pérdidas equivalentes

al 4% del Producto Interno Bruto (PIB), en México el 75% del personal de las empresas presenta síntomas de Burnout superando las dos economías más grandes que son China que tiene un 73% y Estados Unidos con el 59%, con respecto a la productividad se estiman pérdidas de 16,000 millones de pesos (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) un trabajador que padece de los síntomas de Burnout como ataques de pánico falta en promedio 14 días, y por ansiedad o estrés crónico 20 días.

2.7 Generación Z

Las personas que nacieron entre los años 1995 y 2010 pertenecen a la generación Z, se espera que para el año 2025 representen el 25% de la fuerza laboral a nivel mundial, son nativos digitales y multitarea, son independientes, autónomos y buscan resolver ellos mismos sus problemas, para estos jóvenes la tecnología es importante pues a través de los medios digitales obtienen la información o recursos que necesitan para tomar sus decisiones, buscan flexibilidad en el trabajo, pues es la forma de mantener el equilibrio entre su vida personal y laboral (Martínez, 2020).

Para Acuña, Mendoza y Pons (2019) los pertenecientes a la generación Z además de ser independientes, son creativos y les gusta emprender, les tocó ver a sus padres sobrevivir económicamente a la crisis del 2008, por lo que han vivido la evolución de las startups y la economía de los gig, que probablemente inspiró ese sentido de iniciativa, son capaces de borrar las líneas entre el trabajo y el tiempo libre, las jornadas establecidas en los centros de trabajo no funcionan para ellos pues saben que el trabajo se puede completar en cualquier lugar y momento, quieren que se les reconozca por lo que producen y no por estar físicamente en el trabajo, se enfocan más en los incentivos económicos.

En este sentido, Martínez (2020) reconoce que los jóvenes de la generación Z esperan recibir constante retroalimentación de sus superiores como una parte de enriquecimiento para seguir creciendo profesionalmente. Siendo esto último una de las cosas que valoran más en un jefe, junto con la honestidad e integridad. En promedio, ven su desarrollo de carrera en por lo menos cuatro empresas distintas ya que alegan que deben pasar por cambios que les permitan adquirir una experiencia completa para así explotar su máximo potencial, evalúan dónde y cómo van a encajar una empresa y el trabajo en sus vidas y no cómo ellos pueden llegar a encajar en una empresa y trabajo dados.

Según el Gobierno de México (SEGOB, 2020) la pandemia por COVID-19 aumentó las cifras de estrés físico y mental, lo cual ha impactado a las diversas generaciones de la fuerza laboral principalmente a las generaciones Y y Z, en un 59% y 58% respectivamente, entre los pertenecientes a las generaciones antes mencionadas se ha reportado agotamiento y cambios en el comportamiento. Con respecto al género, las mujeres tienen 1.5 más probabilidad de padecer Burnout que los hombres, esto debido a que además del trabajo corporativo se suma sus actividades en la escuela ya sea presencial o en línea y combinar otras actividades que las lleva a pensar en renunciar o trabajar menos horas.

Por su parte, Saltijeral y Ramos, 2015 realizaron un estudio en el Distrito Federal, México para determinar las diferencias en el nivel de Burnout entre hombres y mujeres, se aplicó la escala de Maslach Burnout Inventory y la Batería de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico a 28 docentes, 14 mujeres y 14 hombres, el método utilizado fue mixto cuantitativo-cualitativo, los resultados mostraron que no existe una diferencia significativa entre estas variables.

Por otro lado, García y Ortiz (2021) hicieron un estudio entre mujeres y hombres docentes de carreras de ingeniería en Bogotá, Colombia a 305; 153 mujeres y 152 hombres para determinar si existía diferencia significativa de género. Se usó la escala de Maslach y Jackson (1981) el 57% de las mujeres sufrían mayor nivel de Burnout contra un 55% de hombres.

Los argumentos anteriores muestran que existen diferencias entre hombres y mujeres respecto al nivel de Burnout lo cual permite establecer la hipótesis de investigación H1.

H1. Existe diferencia significativa en el nivel de Burnout entre hombres y mujeres de la generación Z.

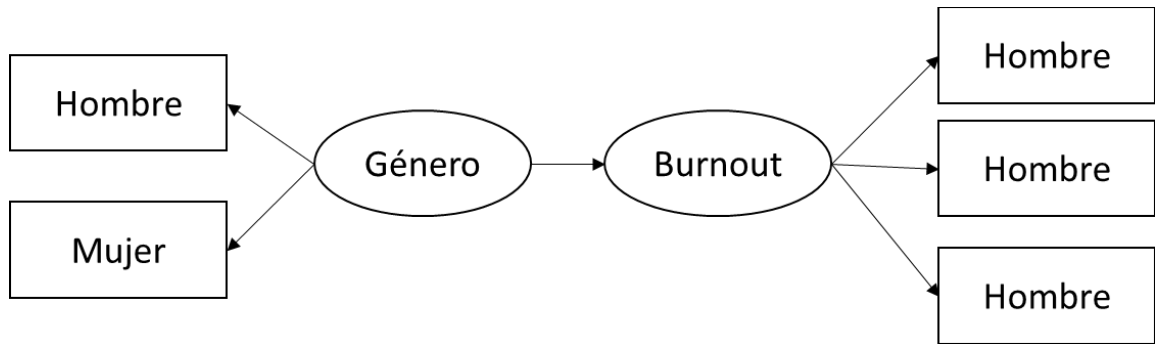


Figura 1. Modelo de investigación propuesto

Fuente: elaboración propia

3 Metodología

La metodología de este estudio fue de tipo transversal, ya que los datos se recolectaron en un solo momento, y cuantitativa ya que la recolección de datos se realizó por medio de encuestas, que es una de las formas más eficiente para llevar a cabo una correcta investigación de campo, además permite extender las deducciones de una muestra a una población, lo cual permite inferir conclusiones acerca de los rasgos, conductas y cualidades de la población en su conjunto (Babbie, 1990).

Para este estudio, se usó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981) validado y es de los más utilizados para medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout en tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, el cuestionario consta de 22 ítems en forma de afirmaciones sobre sentimientos y actitudes en escala Likert de seis puntos que desde Nunca/Ninguna vez a Siempre/todos los días.

Con respecto al tamaño de la muestra, Cervantes (2005), sugiere la relación que debe haber entre el número de ítems de una encuesta tipo Likert y el tamaño de muestra. Indica que para 10 ítems o menos se recomiendan 10 sujetos por ítem por lo que 100 encuestas sería un tamaño ideal. Y para 20 ítems recomienda entre cinco y 20 sujetos o encuestas por ítem, o bien entre 100 y 400 sujetos o encuestas. Para este estudio se realizaron 204 encuestas, las que para los fines de este estudio se consideraron suficientes como tamaño de muestra. En síntesis, se muestran las tres dimensiones del Burnout, la codificación utilizada y los ítems abordados por cada dimensión en la tabla 1.

Tabla 1. Codificación de las dimensiones del Burnout

Dimensión	Código	Ítems
Cansancio emocional	CE	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20
Despersonalización	DP	5, 10, 11, 15, 22
Realización personal	RP	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Fuente: elaboración propia, SPSS v28

Se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad de la encuesta. Según (Nunnally, 1978) un valor en el coeficiente alfa de Cronbach igual o mayor de 0.70 se puede considerar confiable. El Alfa de Cronbach del instrumento para el total de los ítems en la encuesta fue de $\alpha = 0.762$, en la tabla 2 se muestran las Alfas de Cronbach para cada variable.

Tabla 2. Alfa de Cronbach por variable

Variable	(a)
Cansancio emocional (CE)	0.833
Despersonalización (DP)	0.724
Realización personal (RP)	0.767

Fuente: elaboración propia, SPSS v21

Con los resultados anteriores es posible afirmar que las variables estudiadas se encuentran dentro del rango de confiabilidad del instrumento utilizado y que, por tanto, no es necesario eliminar alguno de los ítems de este.

Se realizaron 204 encuestas de las cuales 49% fueron hombres y el 51% mujeres, la encuesta se realizó entre jóvenes de entre 20 y 22 años en su mayoría, pertenecientes a la generación Z, estudiantes de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) de los semestres 9o y 10o que se encontraban trabajando al momento de la encuesta.

La Figura 1 muestra el modelo de investigación que se propone, el cual incluye las hipótesis de la investigación.

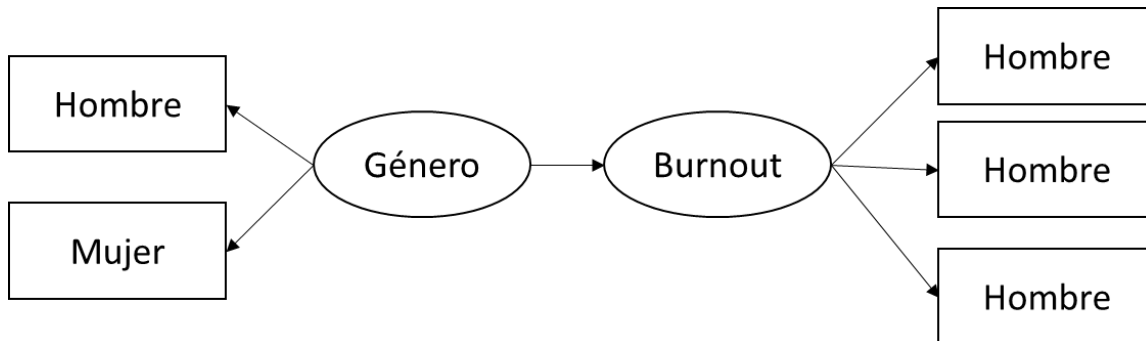


Figura 1. Modelo de investigación propuesto

Fuente: elaboración propia

4 Resultados

Para comprobar las hipótesis de investigación se usó la prueba ANOVA de un factor para identificar si hay diferencia significativa en el nivel de Burnout entre hombres y mujeres de la generación Z. Este análisis se llevó a cabo en el software SPSS v21. El tamaño final de la muestra fue de 204 observaciones, el cuestionario fue aplicado a jóvenes de entre 20 y 22 años estudiantes de diferentes carreras de una reconocida Universidad del Noreste de México que al momento de la encuesta se encontraban en 9o y 10o semestre y también trabajaban. De los 204 encuestados el 51% eran mujeres y el 49% hombres.

Tabla 3. Diferencia en los niveles de Burnout entre hombres y mujeres
ANOVA de un factor

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	p-value
CER	Inter-grupos	2.638	1	2.638	1.709	.193
	Intra-grupos	311.697	202	1.543		
	Total	314.334	203			
RPR	Inter-grupos	1.104	1	1.104	1.270	.261
	Intra-grupos	175.552	202	.869		
	Total	176.656	203			
DPR	Inter-grupos	9.314	1	9.314	6.482	.012
	Intra-grupos	290.268	202	1.437		
	Total	299.582	203			
BOR	Inter-grupos	.683	1	.683	1.405	.237
	Intra-grupos	98.108	202	.486		
	Total	98.791	203			

Fuente: Elaboración propia basada en datos obtenidos SPSS v21

La tabla 3 muestra los resultados de la prueba ANOVA para las variables de este estudio, para calcular la variable Burnout (BOR) se calculó el promedio aritmético de las tres variables que miden el Burnout. Con respecto a los resultados de cansancio emocional, realización personal y despersonalización el ANOVA muestra que no fueron significativos tomando un nivel de significancia de .05

De acuerdo con el resultado obtenido para la variable compuesta Burnout (BOR) y tomando en cuenta un nivel de significancia de .05, se rechaza la hipótesis de investigación H1, por lo tanto, se concluye que no existe diferencia significativa en el nivel de Burnout entre hombres y mujeres.

5 Conclusiones

Los resultados obtenidos brindan información importante acerca de los niveles de Burnout en torno a los indicadores que lo conforman y cómo afectan a los jóvenes de la generación Z que además de enfocarse en sus estudios ya forman parte o se están incorporando al mundo laboral profesional, distinguiendo a efectos de esta investigación entre los dos géneros hombres y mujeres. Estos datos permiten determinar que la evidencia estadística no es suficientemente significativa como para concluir que a efectos prácticos si imaginamos a dos personas de género opuesto entre los rangos de edades estudiados y los giros de empresa analizados no existe diferencia en el nivel de impacto del síndrome del Burnout.

De la misma forma, es de suma importancia que esta generación emergente, es decir, los jóvenes representantes de la generación Z, reconozcan y tengan el mínimo conocimiento sobre las dimensiones del Burnout y el alto potencial que tienen para afectar de forma importante el desempeño de las personas, no solo porque esta investigación haya estudiado los niveles y su asociación entre hombres y mujeres, sino que este síndrome es un agente transgresor del contexto donde se produce, si bien el Burnout emerge de una naturaleza laboral, es probable que trascienda más allá de su zona de origen y dañe toda la estructura social del individuo.

Además, es preciso señalar que es responsabilidad de los líderes y personal a cargo de los jóvenes permanecer atentos e identificar cualquier anomalía de comportamiento en los miembros de su equipo; hoy en día los jóvenes deben adaptarse a un ambiente de trabajo que se caracteriza por ser errático y complejo donde, en muchas ocasiones, se pondera con mayor interés la productividad frente al bienestar físico y emocional de los trabajadores por lo que la detección y prevención temprana de este síndrome precisa de una colaboración mutua y eficaz entre la organización y sus trabajadores para evitar el bajo rendimiento, problemas de salud, desgaste de habilidades y deserción de sus empleados, así como de un inherente mal ambiente laboral; todo esto a través de la promoción de una cultura constante y envolvente de capacitación, enseñanza y motivación.

Es necesario mencionar que los resultados de este trabajo de investigación están llanamente limitados al recolectar muestras específicamente de jóvenes pertenecientes a la generación Z que laboran en empresas u organizaciones del estado de Nuevo León, México y que además se encuentran estudiando los últimos semestres de licenciaturas impartidas por la Universidad Autónoma de Nuevo León, debido a esto, es posible que los resultados tengan un sesgo importante que no permite generalizarlos ni extrapolarlos, por lo que deberán tomarse en cuenta estas limitaciones en estudios futuros que resulten a esta investigación.

6 Referencias

- Acuña, A., Mendoza, R., Pons, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/212/21266955010/21266955010.pdf>
- Almeida, M., Oliveira, E., Guimarães, F., Evangelista, R., Gomes, A., Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-27. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>
- Arora, T., Alhelali, E., & Grey, I. (2020). Poor sleep efficiency and daytime napping are risk factors of depersonalization disorder in female university students. *Neurobiology of Sleep and Circadian Rhythms*, 14(9), 1-7. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451994420300110>
- Babbie, E. (1990). *Survey Research Methods*. Belmont: Wadsworth
- Balladares, K. & Hablick, F. (2017). Burnout: el síndrome laboral. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 1(1), 1-10. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668151001/html/>
- Barajas, J., Cortez, F., Sánchez, R., Medina, A., Ruiz, M., Camargo, A. (2020). Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. *Revista Electrónica de Portalesmedicos*, XV (12), 592-605 Recuperado de: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
- Barreto, D., & Henry, S. (2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Revista Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. Recuperado de: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4644>
- Bedoya, E., Vega, N. y Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6), p. 51-58. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=373554030006>
- Blanco, M., Lazo, C. & Rojas, A. (2015). Clima organizacional e incidencia del mobbing laboral en los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la UNHEVAL 2013. *Investigación Valdizana*, 9(1), 47-50. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586061449009>
- Bouza, E., Gil-Monte, P., Palomo, E. (2020). Work-related Burnout syndrome in physicians in Spain. *Revista Clínica Española (English Edition)*, 220(6), 359-363. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S225488742030062X>
- Burgos, A., Orozco, I. (2020). Síndrome de Burnout y su incidencia en el ámbito laboral. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico-Tecnológicas*, 2(1), 78-86. Recuperado de: <https://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/217/283>
- Cervantes, V. H. (2005). Interpretaciones del coeficiente alpha de Cronbach. *Avances en Medición. Research Gate*, 3, 9-28. Recuperado el 2020, de: http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1113/8574/8604/Articulo_1_Alfa_de_Cronbach_9-28_2.pdf
- Edelwich, J. Y Brodsky, A. (1980): *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Freudenberg, H. (1974). *Staff Burn-Out*. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. Recuperado de: <https://pdfcoffee.com/journal-of-social-issues-volume-30-issue-1-1974-doi-101112fj1540-45601974tb00706x-herbert-j-freudenger-staff-burn-out-pdf-free.html>
- García, V. y Ortiz, J. (2021). El riesgo psicosocial Nurnout en los docents de las facultades de ingeniería durantela pandemia COVID-19; Análisis efecto en mujeres y hombres. *Mujeres en ingeniería*, 1(1), 1-12. Recuperado de: <https://acofipapers.org/index.php/eiei/article/view/1604/1600>

- Guerrero, Y., García, L. (2015). Incidencia del ambiente laboral en la ecología humana del docente universitario. *Revista Eleuthera*, 12(1), 56-85. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585961404004>
- Huang, C., Wu, H., Lee, Y., Van Nieuwenhuyse, I., Lin, M., & Wu, C. (2020). Patient safety in work environments: Perceptions of pediatric healthcare providers in Taiwan. *Journal of Pediatric Nursing*, 53(1), 6-13. Recuperado de: <https://www.semanticscholar.org/paper/Patient-safety-in-work-environments%3A-Perceptions-of-Huang-Wu/77bec06913a066b7be094d868a89294518f01178>
- Marsollier, R. G. (2013). El impacto de los factores organizacionales en el desgaste laboral. Un análisis en trabajadores estatales. *Revista Psicología*, 31(1), 21-32. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/52478493.pdf>
- Martínez, M. (2020). Generaciones “Y” y “Z”: ¿qué buscan en un trabajo?: investigación sobre los factores que influyen en el compromiso, la motivación y la satisfacción laboral de los millennials y centennials en sus trabajos. (Tesis de Grado). Universidad de San Andrés. Recuperado de: <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/handle/10908/18403>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). Maslach Burnout Inventory (1986, 20 ed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Moss, J. (2019, Diciembre). Burnout is about your workplace, not your people. *Harvard Business Review* Recuperado de: <https://hbr.org/2019/12/burnout-is-about-your-workplace-not-your-people>
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). CIT 2020: Control regular de la OIT de las Normas Internacionales del Trabajo. Recuperado de: <https://www.ioe-emp.org/es/noticia/detalles/1584114329-2020-ilc-ilo-regular-supervision-of-ils-information-now-available-by-region1>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Psychosocial risks, stress, and violence in the world of work. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_551796.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Diez momentos clave para la salud mental 2021. Recuperado de: <https://www.who.int/es>
- Pines, A. and Kafry, D. (1978). Coping with Burnout. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychology Association. Toronto
- Saltijeral, M. y Eamos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y Burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud Mental*, 38(5), 361-369. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v38n5/0185-3325-sm-38-05-00361.pdf>
- Secretaría de Gobierno de México. (2020). COM. 547 Ofrece IMSS capacitación en línea para identificar Síndrome de Burnout o agotamiento laboral. Recuperado de: <https://www.gob.mx/imss/prensa/com-547-ofrece-imss-capacitacion-en-linea-para-identificar-sindrome-de-Burnout-o-agotamiento-laboral>