

## Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City

### Prevalencia el Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) en empleados mexicanos en la Ciudad de México

Emmanuel Martínez-Mejía<sup>a</sup>, Fabiola Itzel Villa George<sup>b</sup>, José I. Martínez-Guerrero<sup>c</sup>

#### Abstract:

The burnout syndrome has been recognized as a global public health problem by the WHO. The aim of this research is to describe the characteristics and prevalence of burnout in Mexican employees and its relationship with sociodemographic, labor, and organizational variables. These research was carried out in two studies: in study 1, 476 workers participated, evidence of validity and reliability of the MBI-GS was found; In study 2, 1110 workers participated, descriptive and parametric analyzes were performed to find out the characteristics and prevalence of Burnout in the sample of participating workers. The prevalence of Burnout in the sample studied is 15.9%, to this result it is necessary to consider 34.8% of the workers who are "In Danger", so it can be pointed out that 50.7% have a high probability of suffering high damage to their physical, mental and social health. Groups identified with the highest percentage in Phase 4 "Burned" were Centennials (32.4%), Private Sector workers (18.1%) and Operating level workers (17.4%). This research provides relevant data of Burnout in Mexico, about scores, severity levels, prevalence, some relevant sociodemographic and occupational characteristics, in such a way that we point out that Burnout imply an occupational public health problem.

#### Keywords:

Burnout, Psychosocial Risks, Validity, Prevalence, Occupational Health.

#### Resumen:

El síndrome de desgaste ocupacional o burnout ha sido reconocido como un problema de salud pública a nivel mundial por la OMS. El objetivo de esta investigación es describir las características y prevalencia del Burnout en empleados mexicanos y su relación con variables sociodemográficas, laborales y organizacionales. La investigación se realizó en dos estudios: en el estudio 1, participaron 476 trabajadores, en el que se encontró evidencia de validez y confiabilidad del MBI-GS; en el estudio 2, participaron 1110 trabajadores, se realizaron análisis descriptivos y paramétricos para conocer las características y prevalencia del Burnout en la muestra de trabajadores participantes. La prevalencia del Burnout en la muestra estudiada es del 15.9%, a este resultado es necesario considerar al 34.8% de trabajadores que se encuentra "En Peligro", por lo que se puede señalar que un 50.7% tiene una alta probabilidad de estar sufriendo daños graves a su salud, tanto física, mental como social. Los grupos que se identificaron con un mayor porcentaje en la Fase 4 "Quemados" fueron los Centennials (32.4%), los trabajadores de la Iniciativa Privada (18.1%) y los trabajadores del nivel Operativo (17.4%). Esta investigación proporciona datos relevantes del Burnout en México, sobre los puntajes, los niveles de gravedad, la prevalencia, algunas características sociodemográficas y laborales relevantes, de tal forma que señalamos que el Burnout significa un problema de salud pública laboral.

#### Palabras Clave:

Burnout, Riesgos Psicosociales, Validez, Prevalencia, Salud Ocupacional

#### INTRODUCCIÓN

El Burnout es un síndrome que se ha reconocido y estudiado desde la década de los setenta y que continúa vigente (Freudenberger, 1974; Leiter & Maslach, 2017; Maslach, 1976; Maslach & Pines, 1977; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009). Este

síndrome hace referencia a una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de tres dimensiones identificadas como agotamiento, despersonalización/cinismo y baja realización personal/ baja autoeficacia profesional (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

<sup>a</sup> Autor de Autor de correspondencia, Universidad Nacional Autónoma de México, <https://orcid.org/0000-0002-4095-359X>, Email: [emmanuel.martinez.mejia@comunidad.unam.mx](mailto:emmanuel.martinez.mejia@comunidad.unam.mx)

<sup>b</sup> Universidad Nacional Autónoma de México, <https://orcid.org/0000-0002-9081-3640>, Email: [villageorge@gmail.com](mailto:villageorge@gmail.com)

<sup>c</sup> Universidad Nacional Autónoma de México, <https://orcid.org/0000-0002-3328-7760>, Email: [josemarg@unam.mx](mailto:josemarg@unam.mx)

Conforme pasan las décadas, su relevancia se ha confirmado al contar con un amplio cuerpo de conocimiento tanto teórico como empírico de que es un fenómeno presente en cualquier condición laboral y que las consecuencias a nivel individual, organizacional y social, en general, pueden suponer altos costos y desventajas. Por lo que, en los últimos años, ha surgido la necesidad de diversas organizaciones de trabajar en mejorar la calidad laboral y de esta forma contribuir en el bienestar laboral de sus trabajadores.

En cuanto a su consolidación en términos de salud pública, en mayo de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (CIE-11) incorporó el Burnout a la clasificación internacional de enfermedades (QD85), específicamente en la sección de “problemas asociados con el empleo o el desempleo”, dejando la tarea de aquí al 2022 de avanzar en investigación para su adecuado abordaje. En esta clasificación, el Burnout fue descrito como “un síndrome resultante de un estrés crónico en el trabajo que no fue gestionado con éxito”, caracterizado por tres componentes: sensación de agotamiento, cinismo o sentimientos negativos relacionados con el trabajo y una eficacia profesional reducida, tal como lo abordan diversos investigadores en el mundo (Leiter & Maslach 2017; Salanova, 2006; Schaufeli, Maslach, & Marek, 2017). Es importante mencionar que a nivel internacional el Burnout se ha estudiado desde diferentes perspectivas: Clínica (Freudenberger, & Richelson, 1920; Pines 1993), Psicosocial (Buunk & Schaufeli, 1993; Cherniss, 1993; Maslach & Jackson, 1986), y Sociocultural (Gil-Monte 2005; Moreno-Jiménez, Garrosa, Benevides-Pereira, & Gálvez 2003).

#### Investigación del Burnout en México

Históricamente en México las condiciones laborales no han sido favorables, y a pesar de que el derecho a un trabajo digno y decente está contemplado en la Constitución Mexicana, la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) en donde los patrones están obligados a contar con condiciones de trabajo que permitan prevenir riesgos a la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo los riesgos psicosociales. Sin embargo, este aspecto relacionado con salud psicológica del trabajador había sido ambiguo hasta hace relativamente poco tiempo (RFSST, 2014). Lo más reciente es la publicación de la “NOM-035-STPS-2018 -Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención”, en la que se especifican obligaciones tanto para patrones como para trabajadores sobre especificaciones que se deben atender, entre los que señala al Burnout como un efecto negativo a la salud de los trabajadores que es necesario evaluar de manera específica cuando se requiera. Lo anterior no excluye la necesidad de diagnosticar y prevenir los riesgos psicosociales con la finalidad de erradicarlos y fomentar un entorno laboral saludable. La experiencia en el estudio del Burnout en México es reciente, podemos identificarla hace alrededor de 25 años (Pines & Guendelman, 1995) y se ha estudiado principalmente en profesionales de la salud y docentes, con una limitada

metodología. Lo anterior representa una importante razón para continuar incrementando la evidencia empírica que describa la prevalencia, y que valide herramientas que permitan aproximarse a este síndrome (Juárez, Idrovo, Camacho & Placencia, 2014).

#### Instrumentos de medición del Burnout

La evaluación de las variables psicológicas representa una tarea necesaria, considerada como una aproximación empírica que constituye la base de modelos teóricos explicativos de los fenómenos (Muñiz, 1998). No siendo una excepción esta consideración en el estudio del Burnout, los diferentes instrumentos de evaluación del síndrome permiten la retroalimentación y evolución del concepto (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

El cuestionario de autoaplicación es el método más empleado para estimar el Burnout y se han desarrollado diferentes instrumentos que responden a diferentes conceptualizaciones del síndrome pero que en general coinciden en la evaluación de la percepción del agotamiento físico y emocional, así como en la respuesta de distanciamiento hacia los usuarios.

Aun cuando en otros países se han utilizado diversos cuestionarios para la detección y evaluación de este síndrome, en México la experiencia se reconoce al Inventario de Burnout de Maslach (MBI) como el más utilizado, hasta en 90% de la investigación generada en este tema (Juárez-García, Idrovo, & Camacho-Ávila, 2014; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009). El MBI tiene tres versiones, para profesionales de la salud y servicios humanos, para estudiantes, y para población en general (Maslach & Jackson, 1986; Maslach, Jackson, & Leiter, 1997).

Es necesario mencionar que Uribe (2010) desarrolló la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), que consta de 110 ítems para medir tanto los tres factores del Burnout como factores psicosomáticos, este instrumento está validado y estandarizado para la población mexicana utilizando una muestra de 2225 sujetos. Cada instrumento presenta una utilidad diferenciada. La EDO, al ser un instrumento largo, puede presentar complicaciones prácticas para los profesionales laborales y organizacionales. Aunque tiene la ventaja de medir en la misma aplicación factores psicosomáticos que permiten contar con un conocimiento básico del impacto del Burnout en la salud de los participantes. Por su parte, las versiones del MBI, al ser cortas, tienen ventajas prácticas, sobre todo cuando se trata de aplicaciones a organizaciones medianas o grandes.

Al ser un síndrome que puede afectar de manera grave la salud de los trabajadores, es necesario continuar su investigación para conocerlo mejor, contar con instrumentos válidos y confiables para identificar a los grupos vulnerables y poner a prueba intervenciones efectivas tanto a nivel primario, secundario y terciario (OMS, 2010; OMS, 2018). Otro aspecto importante en cuanto a políticas públicas de prevención de salud laboral en México es la entrada en vigor de la NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, en la que se señala al Burnout como uno de los efectos negativos de la presencia de

altos niveles de los factores de riesgo psicosocial, lo cual indica que es necesario realizar evaluaciones específicas con estudios cuantitativos, cualitativos o mixtos.

Con base en el planteamiento anterior, el objetivo de este estudio es describir las características, parámetros y prevalencia del Burnout mediante el MBI-GS en empleados de la Ciudad de México (CDMX) y su relación con variables sociodemográficas, laborales y organizacionales.

Se llevó a cabo una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, de corte transversal, con el objetivo de conocer las características del síndrome de Burnout en una muestra de trabajadores mexicanos de organizaciones en la CDMX. Para alcanzar este objetivo, se realizaron dos estudios. En el estudio 1 se muestra evidencia de validez y confiabilidad del MBI-GS (AERA, 2014; Maslach & Schaufeli, 1996; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau; 2000). En el estudio 2 se realizaron análisis descriptivos y paramétricos para mostrar las características del Burnout en la muestra de trabajadores mexicanos que participaron en esta investigación (Helorza, 2008; Leiter & Maslach, 1988; Uribe, 2007).

Se realizó un muestreo intencional por conveniencia de trabajadores mexicanos en la Ciudad de México, tanto de organizaciones de la iniciativa privada como de instituciones de gobierno para ambos estudios. En el estudio 1 participaron 476 trabajadores mexicanos, con una edad promedio de 34.73 años (DE=10.38), mujeres (40.1%) y hombres (59.9%), tanto organizaciones de la iniciativa privada (IP=60.5%) como de gobierno (G=39.5%), y con una antigüedad promedio de 7.51 años. En el estudio 2 participaron 1110 trabajadores mexicanos, con una edad promedio de 37.20 años (DE=11), mujeres (47.1%) y hombres (52.5%), tanto de organizaciones de la IP (71.6%) como de G (27.4%), y con una antigüedad promedio de 8.44 años.

Se utilizó la versión de 15 ítems en español que reportaron Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) del Maslach Burnout Inventory General Survey (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997). Evalúa tres factores: Agotamiento Emocional, Cinismo y Autoeficacia. Con una escala de respuesta de 7 puntos que van de 0 que significa “nunca” hasta 6 que significa “todos los días”. La subescala de agotamiento emocional (AE) comprende 5 ítems (ej. “Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo”); la subescala de cinismo (C) comprende 4 ítems (ej. “Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo”); y la subescala de eficacia profesional (Ef), comprende 6 ítems (ej. “Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo”).

Estudio 1. Se realizaron dos tipos de análisis: a) de correlaciones y b) Análisis Factorial Confirmatorio para poner a prueba tres modelos de medida, el primero de 3 Factores, el segundo de Unidimensional y el tercero de Agotamiento

Emocional. Para estos análisis se utilizaron los programas SPSS 25 y AMOS 19.

Estudio 2. Se condujeron tres análisis: a) estadísticos descriptivos, b) análisis PATH para poner a prueba el modelo de relación de desarrollo del Burnout, y c) análisis de correlaciones y de comparación de grupos de las variables sociodemográficas y laborales para conocer las características del Burnout en trabajadores mexicanos. Para estos análisis se utilizaron los programas SPSS 25 y AMOS 19.

## RESULTADOS

### *Estudio 1.*

#### *Validez y confiabilidad del modelo de medida del MBI-GS.*

Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000), pusieron a prueba diferentes modelos de medida de la adaptación al español del MBI-GS con análisis factorial confirmatorio (AFC), un modelo unidimensional con 16 ítems, un modelo con tres factores con 16 ítems y un modelo con tres factores (revisado) con 15 ítems; sus resultados indicaron que el modelo con mejor ajuste fue el revisado.

Si bien el concepto tridimensional del Burnout es el más empleado (Maslach et al., 2001), sus dimensiones han sido objeto de discusión (Schaufeli, Maslach, & Marek, 2017; Schaufeli & Taris, 2005). Diversos autores consideran, el agotamiento y el cinismo las dimensiones centrales del burnout (Green, Walkey, & Taylor, 1991; Halbesleben & Demerouti, 2005). Sin embargo, en lo que respecta al cinismo Schaufeli y Salanova (2013) lo han conceptualizado como una forma particular de distanciamiento mental del trabajo, diferenciándolo de la despersonalización y han considerado relevante tomarlos en cuenta en un modelo que los incluya. La teoría de demandas y recursos laborales en un afán integrador del burnout considera al agotamiento emocional el principal indicador del burnout (Demerouti, Bakker, & Xanthopoulou, 2019).

Por tales antecedentes, en este estudio se pusieron a prueba diferentes modelos de medida de la adaptación al español del MBI-GS (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000), un modelo de tres factores, un modelo unidimensional y un modelo solamente con el factor de agotamiento emocional. El modelo de tres factores mostró índices de bondad de ajuste aceptables, aunque susceptibles de ser mejorados; mientras que el modelo unidimensional no mostró ajuste (Hu & Bentler, 1995; Jöreskog & Moustaki, 2001; Lévy & Varela, 2006) (Tabla 1).

El modelo de tres factores mostró índices de bondad de ajuste aceptables, aunque susceptibles de ser mejorados; mientras que el modelo de Agotamiento Emocional no muestra un

ajuste global adecuado, sin embargo, se puede decir que algunos de los índices muestran niveles aceptables; el modelo unidimensional no mostró ajuste (Hu & Bentler, 1995; Jöreskog & Moustaki, 2001; Lévy & Varela, 2006) (Tabla 2).

Tabla 1

Comparación de los índices de bondad de ajuste de modelos de medida a prueba en la muestra de trabajadores mexicanos.

| Modelos               | Ji <sup>2</sup> | p    | Ji <sup>2</sup> /gl | GFI  | AGFI | NFI  | CFI  | IFI  | RMR  | RMSEA |
|-----------------------|-----------------|------|---------------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| <b>3 Factores</b>     | 333.737         | .000 | 3.836               | .915 | .883 | .893 | .918 | .919 | .147 | .077  |
| <b>Unidimensional</b> | 1510.381        | .000 | 16.598              | .604 | .478 | .517 | .531 | .533 | .400 | .181  |
| <b>Agotamiento</b>    | 78.280          | .000 | 15.656              | .937 | .810 | .939 | .942 | .942 | .136 | .176  |

N=476.

Tabla 2

Correlaciones entre los factores del MBI-GS.

|           | m    | DE   | Alpha | AE      | C       | Af      |
|-----------|------|------|-------|---------|---------|---------|
| <b>AE</b> | 1.74 | 1.45 | 0.880 | 1       | .470**  | -.183** |
| <b>C</b>  | 1.08 | 1.21 | 0.750 | .470**  | 1       | -.438** |
| <b>Af</b> | 4.88 | 1.05 | 0.825 | -.183** | -.438** | 1       |

Nota: AE: Agotamiento Emocional; C: Cinismo; Af: Autoeficacia. N=476.

\*\*Correlación significativa al 0,01 (bilateral).

Estudio 2.

Análisis descriptivo y paramétrico de las características del Burnout

Se realizaron análisis descriptivos para contar con los parámetros mínimos necesarios, como medidas de tendencia central y de dispersión, de tal forma que se puedan conocer las características del Burnout y sus factores en la muestra estudiada (Helorza, 2008) (Tabla 3). Se muestran los percentiles (Tabla 4) como un parámetro adicional para la identificación y clasificación de los puntajes de casos en los que se aplique el MBI-GS (Maslach & Schaufeli, 1996; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000) en otros grupos u organizaciones particulares.

Para realizar la evaluación del Burnout integrando los tres factores, se llevaron a cabo una serie de análisis para sustentar el resultado de la identificación de la prevalencia del Burnout: 1) poner a prueba el modelo de Leiter y Maslach (1988) sobre la secuencia de desarrollo del Burnout; 2) realizar la adaptación de una tabla de combinaciones de valores (Uribe, 2007) para identificar el nivel de Burnout en cada participante; y 3) identificar la prevalencia del Burnout en la muestra estudiada.

En primer lugar, se puso a prueba el modelo de secuencia de desarrollo del Burnout (Leiter & Maslach, 1988), con un modelo PATH (Figura 1). El modelo mostró índices de bondad

de ajuste adecuados (Lévy & Varela, 2006) (Tabla, 5) y una secuencia de relaciones estadísticamente significativas, en donde el Agotamiento Emocional tiene una relación positiva con el Cinismo (b=.43). Cinismo tiene una relación inversa con la Autoeficacia (b=-.27), relaciones que muestran el mismo sentido que los resultados del modelo de Leiter y Maslach (1988, p. 304), como se observa en la Figura 1. Es' decir, el Agotamiento Emocional aumenta la probabilidad de desarrollo de Cinismo y éste, a su vez, la probabilidad de disminución de la Autoeficacia en trabajadores mexicanos.

Tabla 3

Medidas de tendencia central y dispersión de los factores del Burnout

| Factores  | Media  | Mediana | DE      | Varianza |
|-----------|--------|---------|---------|----------|
| <b>AE</b> | 1.8023 | 1.4     | 1.44568 | 2.09     |
| <b>C</b>  | 1.707  | 1.5     | 1.25178 | 1.567    |
| <b>Af</b> | 4.5173 | 4.6667  | 0.96108 | 0.924    |

Nota: AE: Agotamiento Emocional; C: Cinismo; Af: Autoeficacia

N=1110.

Tabla 4

Percentiles para cada uno de los factores del Burnout como una aproximación para determinar niveles de gravedad.

| Nivel        | Percentil | AE    | C     | Af     |
|--------------|-----------|-------|-------|--------|
| <b>Bajo</b>  | 5         | 0.000 | 0.000 | 2.6667 |
|              | 10        | 0.000 | 0.000 | 3.3333 |
|              | 25        | 0.6   | 1     | 4      |
| <b>Medio</b> | 50        | 1.4   | 1.5   | 4.6667 |
|              | 75        | 2.8   | 2.5   | 5      |
| <b>Alto</b>  | 90        | 4     | 3.25  | 5.6667 |
|              | 95        | 4.6   | 4.25  | 6      |

Nota: AE: Agotamiento Emocional; C: Cinismo; Af: Autoeficacia. N = 1110 trabajadores mexicanos. Los puntos de corte para los niveles se establecieron con base en las Bisagras de Tukey. En negrillas se señala el percentil 50 que corresponde con la mediana muestral, por lo que el 50% de la muestra obtuvo puntajes por debajo y el otro 50% obtuvieron puntajes superiores.

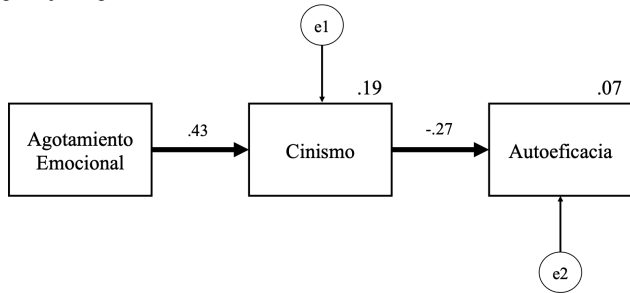


Figura 1. Modelo PATH especificado en trabajadores mexicanos para poner a prueba el modelo de desarrollo del Burnout de Leiter y Maslach (1988). N=1110

Tabla 5.

Índices de bondad de ajuste del modelo PATH especificado de la secuencia de desarrollo del Burnout.

| Ji <sup>2</sup> | P     | Ji <sup>2</sup> /g.l. | GFI  | AGFI | CFI | NFI  | TLI  | RMR  | RMSEA |
|-----------------|-------|-----------------------|------|------|-----|------|------|------|-------|
| 1.080           | 0.299 | 1.080                 | .999 | .996 | 1   | .997 | .999 | .015 | .008  |

N=1110

En segundo lugar, se utilizó el modelo de desarrollo del Burnout propuesto por Leiter y Maslach (1988) y adaptado para su clasificación por Uribe (2007). Con base en este modelo, se calculó la media de cada factor para establecer dos grupos: 1) de cero a la media se consideró “bajo”; y 2) de la media al valor superior, se consideró “alto”. La tabla resultante y los valores asignados permiten clasificar a los participantes según corresponda en cada fase del modelo (Tabla 6). De tal forma que, con base en este planteamiento, se reitera la evaluación del Burnout como Alto Agotamiento Emocional, Alto Cinismo y Baja Autoeficacia (Fase 4).

Tabla 6

Proceso del modelo de Leiter y Maslach (1988) del proceso del Burnout en una tabla de combinaciones de valores altos y bajos.

| Factor/<br>Etapas/<br>Valor | Fase 1<br>Sano | Fase 2<br>En<br>Desarrollo | Fase 3<br>En<br>Peligro | Fase 4<br>Quemado |
|-----------------------------|----------------|----------------------------|-------------------------|-------------------|
| AE                          | Bajo 1         | Bajo 1                     | Alto 3                  | Alto 3            |
| C                           | Bajo 1         | Alto 2                     | Bajo 1                  | Alto 2            |
| Af                          | Alta 1         | Alta 1                     | Alta 1                  | Baja 2            |
| Suma                        | 3              | 4                          | 5 / 6                   | 7                 |

Nota: Adaptado para los factores del MBI-GS a partir de Uribe (2007). AE: Agotamiento Emocional; C: Cinismo; Af: Autoeficacia.

En tercer lugar, con base en esta clasificación de los trabajadores participantes en cada una de las fases, se puede identificar que la prevalencia del Burnout en la muestra estudiada es del 15.9% (Tabla 7, Figura 2); sin embargo, al considerar también el 34.8% de aquellos “En Peligro”, en conjunto suman un 50.7%, lo que implica que la mitad de los trabajadores de esta muestra tienen una alta probabilidad de

estar presentando un daño grave a su salud tanto física, mental como social.

Cuando comparamos los grupos extremos para mostrar las características del Burnout entre los Sanos (Fase 1) y los Quemados (Fase 4), en la Figura 3 se muestran las diferencias significativas, con prueba T de Student, que se encontraron entre las dos fases en los tres factores: Agotamiento Emocional ( $t=-30.766, p< 0.01$ ), Cinismo ( $t=-27.2, p< 0.01$ ), y Autoeficacia ( $t= 24.556, p< 0.01$ ).

Respecto a las variables sociodemográficas, se puede señalar que los grupos con mayores porcentajes en la Fase 4 (Quemados), que los podría señalar como vulnerables, son los Centennials (32.4%), los trabajadores de la Iniciativa Privada (18.1%) y los trabajadores del nivel Operativo (17.4%) (Tabla 8). Mientras que los grupos con mayores porcentajes en la Fase 1 (Sanos) son los Mandos Medios (46.7%) y Directivo Gerenciales (40.6%), así como los de la generación Baby Boomer (45.5%).

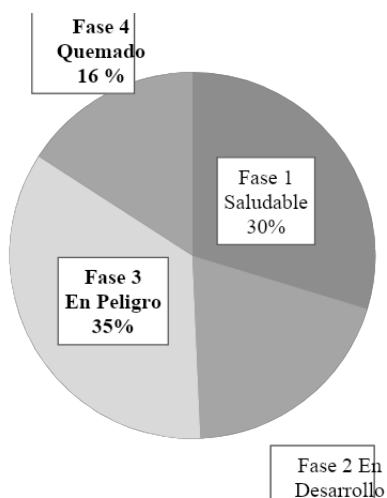


Figura 2. Prevalencia del Burnout en el total de trabajadores mexicanos de la muestra estudiada. Considerando la Fase 3 y 4 resulta el 50.7% con una alta probabilidad de daño a su salud.

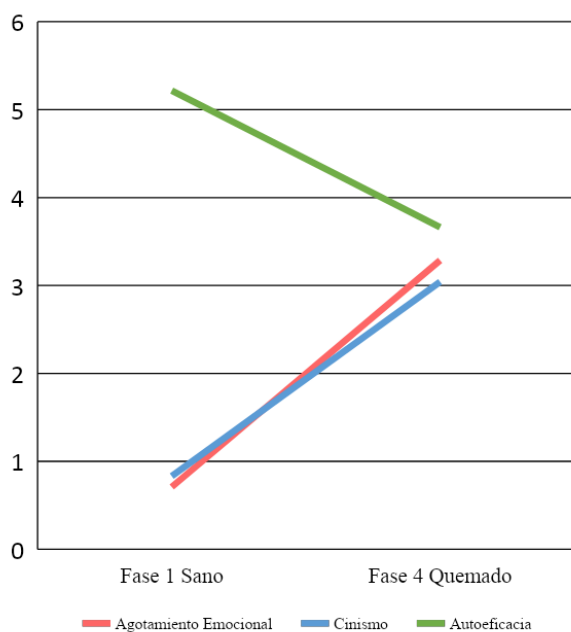


Figura 3. Diferencias de los puntajes de los factores del Burnout entre las fases Sano Vs Quemados. Medias por factor de la muestra total: Agotamiento=1.8023, Cinismo=1.707 y Autoeficacia=4.5173.

Por otro lado, se realizaron análisis paramétricos para conocer la relación de los factores con variables sociodemográficas, laborales y organizacionales, así como comparar el comportamiento de los factores del Burnout entre grupos de interés. Se encontraron correlaciones significativas entre los factores del Burnout. Los años de trabajar resultaron una variable más significativa que la edad y la antigüedad (Tabla 8).

Para realizar análisis paramétricos de comparación se tomaron en cuenta diversas variables sociodemográficas entre los grupos. Solamente se presentan los resultados de aquellas que mostraron diferencias significativas al menos en alguno de los factores del Burnout.

Los trabajadores que reportaron la condición de no tener pareja obtuvieron el puntaje promedio más bajo en Agotamiento Emocional y el más alto en Cinismo, lo que indica que es un factor de riesgo (Tabla 9). Los trabajadores con nivel secundaria mostraron el mayor puntaje promedio en Agotamiento Emocional y Cinismo, mientras que los trabajadores con posgrado fueron lo que mostraron el mayor puntaje promedio de Autoeficacia (Tabla 10).

Realizar análisis por generaciones ha cobrado relevancia no solo para estudios mercadológicos o sociales, sino también laborales (Parry y Urwin, 2011; McGorry y McGorry, 2017). Los rangos de edad para definir las generaciones en este estudio fueron: a) Baby Boomers, nacidos entre 1943-1960; b) Generación X, nacidos entre 1961-1981; c) Millennials, nacidos entre 1982-1997; y d) Centennials, nacidos entre 1998-2015. El rango de edad de los participantes en este estudio es desde los 18 hasta los 69 años. Se identificaron diferencias significativas entre las generaciones en los tres factores del Burnout (Tabla 12). El agotamiento emocional y el Cinismo es más alto en los Centennials, mientras que los Baby Boomers son los que se consideran más autoeficaces (Tabla 11).

También se tomaron en cuenta diversas variables laborales y organizacionales para realizar análisis paramétricos de comparación entre los grupos que las componen. Solamente se presentan los resultados de aquellas que mostraron diferencias significativas al menos en alguno de los factores del Burnout. Los trabajadores de la iniciativa privada presentaron los puntajes promedio más altos en Agotamiento Emocional, en Cinismo y en Autoeficacia (Tabla 12).

Los trabajadores con los puntajes más altos en Agotamiento Emocional son los de nivel Directivo-Gerencial, aunque también el puntaje de los Mandos medios estuvo por encima de la media total; los trabajadores con los puntajes más altos en Cinismo son los operativos; y los que presentaron los puntajes más altos en Autoeficacia son los de nivel Directivo-Gerencial, aunque también el puntaje de los Mandos Medios estuvo por encima de la media total (Tabla 13).

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Uno de los objetivos de este estudio fue aportar evidencia de validez y confiabilidad del modelo de medida del MBI-GS en una muestra de trabajadores mexicanos. Los resultados confirmaron que el modelo que mejor ajusta es el que tiene una estructura interna de 3 factores relacionados entre sí,

propuesta por Maslach, Jackson y Leiter (1997). Los tres factores presentaron coeficientes de consistencia Alpha de Cronbach aceptables como mínimo aceptable de 0.70 para investigación (Aaron & Aaron, 2003; Prieto & Delgado, 2010; Meneses, et al., 2013). Estos resultados son coincidentes con resultados encontrados en otras muestras (Juárez-García, Merino, Fernández, Flores, et al. 2020).

Esta investigación proporciona parámetros de referencia sobre los puntajes, los niveles de gravedad, la prevalencia del Burnout, la identificación de grupos vulnerables, así como algunas de las características sociodemográficas y laborales en una muestra de 1110 trabajadores mexicanos, para su comparación con otros estudios en México, en diferentes sectores, zonas geográficas, tamaños de centros de trabajo, entre otros.

La prevalencia del Burnout en la muestra estudiada es del 15.9%, lo que indica que 16 de cada 100 trabajadores están Quemados. Además de lo preocupante que puede ser este resultado, es necesario considerar al 34.8% de trabajadores que se encuentra “En Peligro”, por lo que si los sumamos se puede señalar que un 50.7% tiene una alta probabilidad de estar sufriendo daños graves a su salud, tanto física, mental como social (Moreno-Jiménez, 2011). De tal manera que podemos

inferir que este Síndrome de Desgaste Ocupacional o Burnout, puede significar un problema de salud pública laboral.

Con los elementos que aporta esta investigación se contribuye a que, tanto profesionales como investigadores de la salud ocupacional en las organizaciones cuenten con un instrumento válido, confiable y con parámetros para lograr identificar casos de Burnout al utilizar esta versión en español del MBI-GS (Maslach, Jackson & Leiter, 1997; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000).

Puede ser utilizado como un instrumento corto para tomar decisiones sobre la pertinencia de realizar evaluaciones específicas a profundidad en los casos necesarios. Esto no se contrapone a la utilización de otros instrumentos que evalúan este síndrome con mayor profundidad.

De hecho, podrían ser abordadas con un enfoque mixto como señala la NOM-035-STPS-2018, por ejemplo, con un diseño exploratorio secuencial derivativo anidado de varias fases (Martínez-Mejía & Cruz, 2019).

Tabla 7

Prevalencia del Burnout en el total de trabajadores mexicanos de la muestra estudiada y con relación a variables sociodemográficas y laborales.

|                            | <b>Fase 1</b> | <b>Fase 2</b>        | <b>Fase 3</b>     | <b>Fase 4</b>  | <b>N</b> |
|----------------------------|---------------|----------------------|-------------------|----------------|----------|
|                            | <b>Sano</b>   | <b>En Desarrollo</b> | <b>En Peligro</b> | <b>Quemado</b> |          |
| <b>Total</b>               | 29.7%         | 19.6%                | 34.8%             | 15.9%          | 1110     |
| <b>Hombres</b>             | 31.6%         | 17.8%                | 35.3%             | 15.3%          | 583      |
| <b>Mujeres</b>             | 27.7%         | 21.8%                | 33.8%             | 16.6%          | 523      |
| <b>Sin Pareja</b>          | 25%           | 20%                  | 38.7%             | 16.3%          | 545      |
| <b>Con Pareja</b>          | 34.3%         | 19%                  | 31.6%             | 15.1%          | 548      |
| <b>Centennials</b>         | 13.5%         | 12.2%                | 41.9%             | 32.4%          | 74       |
| <b>Millennials</b>         | 28.5%         | 20.8%                | 34.8%             | 15.9%          | 523      |
| <b>Generación X</b>        | 32.9%         | 20.5%                | 33.9%             | 12.6%          | 419      |
| <b>Baby Boomers</b>        | 45.5%         | 12.1%                | 30.3%             | 12.1%          | 33       |
| <b>Iniciativa Privada</b>  | 26.5%         | 20.3%                | 35.1%             | 18.1%          | 795      |
| <b>Gobierno</b>            | 38.2%         | 18.1%                | 34.5%             | 9.2%           | 304      |
| <b>Directivo-Gerencial</b> | 40.6%         | 7.5%                 | 43.4%             | 8.5%           | 106      |
| <b>Mandos Medios</b>       | 46.7%         | 6.6%                 | 34.2%             | 12.5%          | 152      |
| <b>Operativos</b>          | 25.4%         | 23.5%                | 33.8%             | 17.4%          | 852      |

Tabla 8

Correlaciones entre los factores del Burnout y variables sociolaborales.

|                    | Agotamiento Emocional | Cinismo | Autoeficacia | Edad   | Años de Trabajar | Antigüedad |
|--------------------|-----------------------|---------|--------------|--------|------------------|------------|
| <b>Agotamiento</b> | 1                     | .434**  | -.091**      | -.074* | .079**           | -0.007     |

| <b>Emocional</b>        |         |         |         |        |         |        |
|-------------------------|---------|---------|---------|--------|---------|--------|
| <b>Cinismo</b>          | .434**  | 1       | -.271** | -0.029 | -.280** | 0.019  |
| <b>Autoeficacia</b>     | -.091** | -.271** | 1       | .078*  | .297**  | 0.047  |
| <b>Edad</b>             | -.074*  | -0.029  | .078*   | 1      | .209**  | .645** |
| <b>Años de Trabajar</b> | .079**  | -.280** | .297**  | .209** | 1       | .179** |
| <b>Antigüedad</b>       | -0.007  | 0.019   | 0.047   | .645** | .179**  | 1      |

Nota: N=1110. \*\*Correlación significativa al 0,01 (bilateral). \*Correlación significativa al 0,05 (bilateral).

Tabla 9

Comparación de grupos con prueba t de Student entre los trabajadores con pareja y sin pareja.

|                              | <b>Pareja</b> | <b>N</b> | <b>Media</b> | <b>DS</b> | <b>t</b> | <b>Sig.</b> |
|------------------------------|---------------|----------|--------------|-----------|----------|-------------|
| <b>Agotamiento Emocional</b> | Sin Pareja    | 545      | 1.9152       | 1.45175   | 2.32     | 0.021       |
|                              | Con Pareja    | 548      | 1.7124       | 1.43884   |          |             |
| <b>Cinismo</b>               | Sin Pareja    | 545      | 1.828        | 1.3071    | 3.115    | 0.002       |
|                              | Con Pareja    | 548      | 1.5917       | 1.19764   |          |             |
| <b>Autoeficacia</b>          | Sin Pareja    | 545      | 4.4939       | 0.94636   | -0.971   | 0.332       |
|                              | Con Pareja    | 548      | 4.5505       | 0.98014   |          |             |

Nota: Medias por factor de la muestra total: Agotamiento=1.8023, Cinismo=1.707 y Autoeficacia=4.5173.

Tabla 10

ANOVA entre los niveles escolares en cada factor del Burnout.

|                              | <b>Escolaridad</b> | <b>N</b> | <b>Media</b> | <b>DS</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b> |
|------------------------------|--------------------|----------|--------------|-----------|----------|-------------|
| <b>Agotamiento Emocional</b> | Primaria           | 14       | 1.7714       | 1.6804    | 1.241    | 0.292       |
|                              | Secundaria         | 129      | 2.0636       | 1.65944   |          |             |
|                              | Bachillerato       | 369      | 1.7604       | 1.45836   |          |             |
|                              | Universitario      | 446      | 1.7722       | 1.39209   |          |             |
|                              | Posgrado           | 138      | 1.742        | 1.33043   |          |             |
| <b>Cinismo</b>               | Primaria           | 14       | 1.6786       | 1.40202   | 4.362    | 0.002       |
|                              | Secundaria         | 129      | 2.0116       | 1.41278   |          |             |
|                              | Bachillerato       | 369      | 1.8022       | 1.2364    |          |             |
|                              | Universitario      | 446      | 1.5947       | 1.23189   |          |             |
|                              | Posgrado           | 138      | 1.4946       | 1.14164   |          |             |
| <b>Autoeficacia</b>          | Primaria           | 14       | 4.0476       | 0.79105   | 18.355   | 0.000       |
|                              | Secundaria         | 129      | 4.2235       | 1.13355   |          |             |
|                              | Bachillerato       | 369      | 4.3044       | 1.04463   |          |             |
|                              | Universitario      | 446      | 4.6805       | 0.83628   |          |             |
|                              | Posgrado           | 138      | 4.907        | 0.67363   |          |             |

Nota: Medias por factor de la muestra total: Agotamiento=1.8023, Cinismo=1.707 y Autoeficacia=4.5173.

Tabla 11

ANOVA entre generaciones en cada factor del Burnout.

|                    | <b>Generaciones</b> | <b>N</b> | <b>Media</b> | <b>DS</b> | <b>F</b> | <b>Sig.</b> |
|--------------------|---------------------|----------|--------------|-----------|----------|-------------|
| <b>Agotamiento</b> | Centennials         | 74       | 2.1757       | 1.3278    | 2.92     | 0.033       |



| <b>Emocional</b>    | Millennials  | 523    | 1.8497 | 1.4321 |      |       |
|---------------------|--------------|--------|--------|--------|------|-------|
|                     | Generación X | 419    | 1.6816 | 1.4784 |      |       |
|                     | Baby Boomers | 33     | 1.6424 | 1.6307 |      |       |
| <b>Cinismo</b>      | Centennials  | 74     | 2.1554 | 1.3362 |      |       |
|                     | Millennials  | 523    | 1.6563 | 1.2281 | 4.06 | 0.007 |
|                     | Generación X | 419    | 1.676  | 1.2352 |      |       |
| Baby Boomers        | 33           | 1.9545 | 1.1717 |        |      |       |
| <b>Autoeficacia</b> | Centennials  | 74     | 4.1014 | 0.9838 |      |       |
|                     | Millennials  | 523    | 4.5341 | 0.9502 | 5.68 | 0.001 |
|                     | Generación X | 419    | 4.5465 | 0.9619 |      |       |
| Baby Boomers        | 33           | 4.7677 | 0.6639 |        |      |       |

Nota: Medias por factor de la muestra total: Agotamiento=1.8023, Cinismo=1.707 y Autoeficacia=4.5173.

Tabla 12

Comparación de grupos con prueba t de Student entre tipo de organización.

|                    | Organización       | N   | Media  | DS      | t      | Sig.  |
|--------------------|--------------------|-----|--------|---------|--------|-------|
| <b>Agotamiento</b> | Iniciativa Privada | 795 | 1.8073 | 1.43574 | 0.375  | 0.708 |
|                    | Gobierno           | 304 | 1.7704 | 1.46692 |        |       |
| <b>Emocional</b>   | Iniciativa Privada | 795 | 1.8138 | 1.22697 | 4.674  | 0.000 |
|                    | Gobierno           | 304 | 1.4202 | 1.25716 |        |       |
| <b>Cinismo</b>     | Iniciativa Privada | 795 | 4.4055 | 0.9861  | -6.862 | 0.000 |
|                    | Gobierno           | 304 | 4.8109 | 0.83027 |        |       |

Nota: Medias por factor de la muestra total: Agotamiento=1.8023, Cinismo=1.707 y Autoeficacia=4.5173.

Tabla 13

ANOVA entre los niveles jerárquicos en cada factor del Burnout.

|                    | Nivel Jerárquico    | N   | Media  | DS     | F      | Sig.  |
|--------------------|---------------------|-----|--------|--------|--------|-------|
| <b>Agotamiento</b> | Directivo-Gerencial | 106 | 2.1509 | 1.3886 | 5.628  | 0.004 |
|                    | Mandos Medios       | 152 | 1.9908 | 1.5418 |        |       |
|                    | Operativos          | 852 | 1.7254 | 1.427  |        |       |
| <b>Emocional</b>   | Directivo-Gerencial | 106 | 1.158  | 1.1471 | 39.018 | 0.000 |
|                    | Mandos Medios       | 152 | 1.1003 | 1.4441 |        |       |
|                    | Operativos          | 852 | 1.8835 | 1.1726 |        |       |
| <b>Cinismo</b>     | Directivo-Gerencial | 106 | 5.022  | 0.8341 | 46.404 | 0.000 |
|                    | Mandos Medios       | 152 | 4.989  | 0.9    |        |       |
|                    | Operativos          | 852 | 4.3703 | 0.9386 |        |       |

Nota: Medias por factor de la muestra total: Agotamiento=1.8023, Cinismo=1.707 y Autoeficacia=4.5173.

Con base en las variables consideradas en esta investigación, se identifican algunas características de trabajadores sanos, así como de trabajadores quemados. Algunas características de los trabajadores sanos incluyen a los Mandos Medios y Directivo-Gerenciales, así como los de la generación Baby Boomer. Algunas características de los trabajadores quemados incluyen a los Centennials, trabajar en la Iniciativa Privada y formar parte del nivel Operativo. A partir de estos resultados, se recomienda a las organizaciones considerar estas

características e identificar aquellas particulares de su propia población. Esto con el objetivo de realizar acciones tanto preventivas como de control de manera diferenciada. Desde la psicología de la salud ocupacional, con un enfoque de psicología positiva (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Salanova, Martínez & Llorens, 2014), un aspecto práctico para las organizaciones es que los resultados de este estudio aportan evidencia a la importancia de considerar, evaluar y potenciar las creencias de eficacia de los colaboradores. La autoeficacia

se ha definido como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras” (Bandura, 1999, p. 20). En este sentido, la autoeficacia laboral permite mejorar el bienestar psicosocial y, como consecuencia, disminuir el burnout y aumentar el desempeño laboral ya que las personas con elevados niveles de autoeficacia tienden a interpretar las demandas y problemas del entorno como retos y no como amenazas, ya que se sienten capaces de poder superarlos (Salanova, Lorente, & Vera, 2009). También es relevante señalar que la autoeficacia puede ser tanto causa como consecuencia de la vinculación psicológica lo que apoya la idea de la existencia de espirales positivas o ascendentes: esto es, las creencias en las propias competencias y recursos para realizar bien el trabajo, influyen positivamente en la vinculación psicológica que a su vez influirán en consolidar aún más esas creencias en la propia eficacia (Llorens, Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2007; Salanova, Grau, Martínez, Cifre, Llorens, & García, 2004).

Como futura investigación, se propone poner a prueba el nivel predictivo de la GR II y III de la NOM-035 sobre el Burnout con el MBI-GS. También se propone continuar profundizando en estudios por grupos generacionales y sus implicaciones en la salud y la productividad en las organizaciones. En cuanto a otras variables psicológicas, se propone continuar con la investigación sobre las relaciones de intercambio en las organizaciones como antecedentes del burnout (Martínez-Mejía, 2016). Por otro lado, estudiar su relación con variables de salud mental como la depresión, la ansiedad y otros trastornos mentales que puedan tener origen en la actividad laboral en la población mexicana.

## REFERENCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, D.C.: AERA.
- Aron, A., & Aron, E.N. (2003). Making sense of advanced statistical procedures in research articles. *Statistics for Psychology*, 599-637.
- Bandura, A. (1999). *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. España: Desdeé de Brouwer.
- Buunk, B.P., y Schaufeli, W.B. (1993). Burnout: a perspective from social comparison theory. En W.B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (eds). *Professional Burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 53-69). London: Taylor and Francis.
- Cherniss, C., (1993) The role of professional self-efficacy in the etiology of Burnout. In T.M. y C.M. W.B. Schaufelli (Ed), *Professional Burnout. Recent developments in Theory and research* (pp.135-148). Washington: Hemisphere.
- Freudenberger, H.J. & Richelson, G. (1980). *Burn-out: how to beat the high cost of success*. Nueva York: Bantam Books.
- Gil-Monte, P.R. & Moreno-Jimenez, B. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide, 36-37.
- Hu, L. & Bentler, P.M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.). *Structural Equation modeling: concepts, issues and applications* (pp. 76-99). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Jöreskog, K.G. & Moustaki, I. (2001). Factor analysis of ordinal variables: A comparison of three approaches. *Multivariate Behavioral Research*, 36(3), 347-387. doi <https://doi.org/10.1207/S15327906347-387>
- Juárez, A., Idrovo, A. J., Camacho, A., & Placencia, O. (2014). Síndrome de Burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*. 37(2),159-176.
- Juárez, A., Merino, C., Fernández, A., Flores, C., Caraballo, M., & Camacho, C. (2020). Validación transcultural y funcionamiento diferencial del MBI-GS en docentes de tres países latinoamericanos. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 38(1) 135-156. doi <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6621>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
- Leiter, M., & Maslach, C. (2017). Burnout and engagement: Contributions to a new vision. *Burnout Research*, 5, 55–57. doi <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>
- Levy-Mangin, J. P., y Varela, J. (2006). *Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales*. España: Netbiblo
- Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación. Diario Oficial de la Federación 02-07-2019. Ciudad de México, SEGOB.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in human behavior*, 23(1), 825-841.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Martínez-Mejía, E. (2016). Relaciones de intercambio en las organizaciones y riesgos psicosociales: Un estudio sobre la relación del contrato psicológico y el burnout (desgaste ocupacional) en una muestra de empleados mexicanos. En F. Uribe (Editor), *Psicología del Trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad* (pp. 129-138). México: Manual Moderno

- Martínez-Mejía, E. & Cruz, A. F. (2019). Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (mobbing) en México. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*, 9(17), 13-18.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. (1997). *Maslach Burnout Inventory. Test Manual* (3rd ed.; 1st ed. 1981; 2nd ed. 1986). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2a ed). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McGorry, S. Y., & McGorry, M. R. (2017). *Who are the Centennials: Marketing Implications of Social Media Use and Preferences*. [https://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1194&context=ama\\_proceedings](https://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1194&context=ama_proceedings)
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., & Valero, S. (2013). *Psicometría*. Barcelona: Editorial UOC.
- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Benavides-Pereira, A., y Gálvez, M. (2003). Estudios transculturales del Burnout: Estudios transculturales Brasil-España. *Revista Colombiana de Psicología*, 12 9-18.
- Muñiz, J. (1998). La medición de lo psicológico. *Psicothema*, 10(1), 1-21.
- NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación 23-10-2018. Ciudad de México, SEGOB.
- Organización Mundial de la Salud (2018). *Clasificación Internacional de Enfermedades: Estandarización mundial de la información de diagnóstico en el ámbito de la salud*. 11ª edición. <https://icd.who.int/es>
- Organización Mundial de la salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Ginebra: OMS <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International journal of management reviews*. 13(1),79-96. doi <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>
- Pines, A., & Guendelman, S. (1995). Exploring the relevance of burnout to Mexican blue-collar women. *Journal of Vocational Behavior*, 47(1), 1-20. doi <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1995.1026>
- Pines, A.M. (1993) Burnout: An existencial perspective. En W.B. Schaufeli, C., Maslach & T. Marek (eds) *Professional Burnout: Recent developments in theory and research* (pp.33-51). London: Taylor and Francis
- Pérez-Tejeda, H. (2008). *Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud*. 3ª. Edición. México: Cengage Learning.
- Prieto, G., & Delgado, A. R. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Diario Oficial de la Federación 14-11-2014. Ciudad de México, SEGOB.
- Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del Burnout: Nuevas perspectivas. En P. Gil-Monte, M. Salanova, J. Aragón, & W. Schaufeli (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 27–43). Valencia: Diputación de Valencia.
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I. M., Cifre, E., Llorens, S., & García-Renedo, M. (2004). *Nuevos Horizontes en la investigación sobre Autoeficacia* [New horizons in research on self-efficacy]. Castellón, Spain: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Salanova, M., Lorente Prieto, L., & Vera Perea, M. (2009). Cuando creer es poder: el papel de la autoeficacia en la mejora de la salud ocupacional. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 62, 12-16.
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la Psicología Organizacional Positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el Equipo de Investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. doi <http://dx.doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.) (2017). *Professional Burnout: Recent developments in theory and research* (2nd Ed). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Uribe, J. F. (2007). Estudio confirmatorio de la escala mexicana de desgaste Ocupacional (EMEDO): Un instrumento de Burnout para mexicanos. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(1), 7-21.