

## Diagnóstico del síndrome de burnout en empleados de empresa maquiladora en Ciudad Juárez, Chihuahua

Lluvia Esmeralda Ruvalcaba Torres<sup>1</sup>, Mtra. Karla Gabriela Gómez Bull<sup>2</sup> y Dra. Mayra Verónica Linares Gil<sup>3</sup>

**Resumen** – El objetivo de esta investigación, es determinar la presencia del síndrome de burnout en una muestra de 51 personas que trabajan en una industria maquiladora local. Este síndrome es una enfermedad causada por el estrés laboral que puede provocar sentimientos de frustración, así como ineficiencia profesional, cansancio emocional y despersonalización, perjudicando la productividad y salud del afectado. Para este estudio se utilizó el instrumento previamente validado Maslach-Burnout Inventory MBI-GS, que mide la presencia del burnout a partir de tres variables: agotamiento, cinismo y eficacia profesional. Se encuentra conformado por 15 ítems y una escala de respuesta tipo Likert. Se obtuvieron resultados favorables de la muestra bajo estudio, el 82%, obtuvo bajos niveles de agotamiento, el 69% niveles bajos de cinismo, y el 80% niveles altos en la eficacia profesional. Se espera que con este diagnóstico la empresa encuentre medidas que prevean y ataquen a este padecimiento.

**Palabras clave** – Burnout, estrés laboral, Maslach, STQ.

### Introducción

Cada día es más común escuchar acerca de la presencia de estrés laboral en las áreas de trabajo; la competitividad entre las empresas es cada vez mayor y con ello, crecen las demandas hacia los empleados lo cual implica todo tipo de presiones para ellos, de manera que se puede generar este fenómeno. Se le conoce como estrés laboral al trastorno psicosocial que afecta a los individuos y repercute directamente en la productividad de los mismos dentro de las organizaciones (Maldonado, 2019). El empleado como respuesta al estrés laboral crónico, puede llegar a presentar una anomalía denominada como “síndrome de burnout”, se dice que este padecimiento se da como respuesta al estrés generado en el trabajador por las relaciones profesional-cliente y profesional-organización, que llegase a experimentar dentro de la empresa, siendo así uno de los principales riesgos laborales de carácter psicosocial, ocasionando accidentabilidad y absentismo entre los profesionales de servicios (Gil-Monte, 2003). Además del impacto psicológico que el síndrome puede ocasionar en el individuo (Valadez Torres & et, 2015), este síndrome, también conocido como el “síndrome del trabajador quemado [STQ], tiene relación positiva con las molestias músculo esqueléticas, mostrándose como un posible mediador de las mismas (Lee & Akhtar, 2011).

El 23 de Octubre del 2018, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la “NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención”, en donde se habla sobre la prevención de éstas causas que afectan al trabajador y, promueve el entorno organizacional favorable; algunos de estos factores son las condiciones en el ambiente de trabajo, cargas de trabajo, jornadas laborales, entre algunas otras (Secretaría del trabajo y previsión social, 2018). Es de suma importancia prestar atención a estos indicios ya que el Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], determinó que México ocupa el primer lugar a nivel mundial con un 75% de trabajadores padeciendo estrés (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2019). Por su parte, la OMS [Organización Mundial de la Salud], menciona que el estrés laboral se encuentra entre los diez problemas principales de salud relacionados con el trabajo (Wong, 2006).

Dentro de los riesgos psicosociales generados por la exigencia laboral, sobresale como fuente de enfermedad el síndrome de burnout (Forbes, 2011). Es importante señalar la diferencia que existe entre el estrés laboral y el síndrome de burnout, ya que son conceptos similares pero no son lo mismo (Farber, 2015). De acuerdo a Valadez Torres & et (2015), el estrés laboral es una enfermedad que perjudica la productividad al afectar física y mentalmente a los empleados cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades o necesidades del trabajador (Calabrese, 2006), así que como respuesta al estrés laboral generado en el mismo surge el síndrome de burnout. El STQ [síndrome del trabajador quemado], es definido por Maslach, Jackson, & et (1997) como un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y una disminuida realización personal, producida en personas que trabajan o están relacionadas con clientes y usuarios. Algunos síntomas que caracterizan la aparición de esta enfermedad a nivel somático son la fatiga crónica, cansancio, dolores de cabeza, espalda, cuello y musculares, insomnio, entre otros. A nivel conductual se encuentran el comportamiento suspicaz, inflexibilidad, rigidez, incapacidad para estar

<sup>1</sup> Lluvia Esmeralda Ruvalcaba Torres es Estudiante de Ingeniería Industrial y de Sistemas en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México. [al148063@alumnos.uacj.mx](mailto:al148063@alumnos.uacj.mx)

<sup>2</sup> La Mtra. Karla Gabriela Gómez Bull es Profesora de Ingeniería Industrial y de Sistemas en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México. [karla.gomez@uacj.mx](mailto:karla.gomez@uacj.mx)

<sup>3</sup> La Dra. Mayra Verónica Linares Gil es Profesora de Ingeniería Industrial y de Sistemas en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México. [mayra.linares@uacj.mx](mailto:mayra.linares@uacj.mx)

relajado, cinismo, aislamiento, incapacidad para poder concentrarse, conductas agresivas con los clientes, absentismo y consumo de sustancias psicoactivas y tranquilizantes. A nivel emocional se habla sobre agotamiento emocional, hostilidad, irritabilidad, impaciencia y ansiedad, así como sentimientos depresivos. Por último, algunos de los síntomas a nivel cognitivo se encuentran la presencia de la baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, fracaso profesional, entre otros (Quiceno, 2007).

El síndrome de burnout puede presentar un sentimiento de frustración a causa de esfuerzos físicos, psicológicos y emotivos (Gil Monte, 2003; Jácome & Maribel, 2016), esto se da como una manifestación o respuesta al estrés crónico laboral que es caracterizado por tres dimensiones: a) agotamiento emocional; b) despersonalización, y c) falta de realización personal en el trabajo (Beltrán, González, & et, 2013).

La dimensión de agotamiento emocional, se refiere a la carencia de fuerza mental y física para cumplir con las tareas asignadas; la dimensión de despersonalización, es reemplazada con el nombre de cinismo, que manifiesta actitudes negativas o indiferencia hacia la gente, tal como clientes u organización. Por último, la falta de realización personal en el trabajo o ineficiencia, se refiere al sentimiento de carencia de productividad, lo que ocasiona en el individuo ideas de fracaso profesional, actitudes negativas y además, el sentirse emocionalmente agotado (Velasquez, 2019). Es alarmante ver todos los síntomas descritos para este síndrome ya que presentan gran impacto en la salud mental de los empleados que tienen constante relación con los clientes e inclusive, compañeros de trabajo. Es por eso que la OMS [Organización Mundial de la Salud], hace un llamado y muestra su preocupación al mencionar temas como el suicidio entre los grupos ocupacionales que se hacen notorios por el estrés diario en que los individuos llegan a estar sometidos en sus áreas laborales; se habla de aislamiento social, ambientes de trabajo peligrosos y depresión; menciona que el noventa por ciento de las personas que cometen suicidio en el trabajo son hombres, y las mayores tasas de suicidio ocurren en los grupos de mayor edad (Wong, 2006).

El objetivo principal del estudio consiste en conocer si en la empresa local, existen empleados que presenten el síndrome de burnout, también conocido como síndrome del trabajador quemado [STQ] o, síndrome de desgaste profesional (Valadez Torres & et, 2015), a través del instrumento Maslach Burnout Inventory MBI-GS, para determinar si la muestra puesta en estudio presenta en su mayoría, niveles bajos o altos en los tres criterios a estudiar. Los objetivos específicos consisten en visualizar: 1) El grado de agotamiento que presentan los encuestados; 2) El nivel de cinismo que experimentan, y 3) Cómo perciben su eficacia profesional.

### Descripción del método

Para el presente estudio se utilizó el instrumento de Maslach-Burnout Inventory-General Survey MBI-GS (Schaufeli & et, 1996), en su versión española (Salanova, 2000). Está compuesto por 15 ítems que se encuentran distribuidos en tres subescalas que buscan determinar: a) Agotamiento [ítems 1-4, 6]; b) Cinismo [ítems 8, 9, 13, 14], y c) Eficacia profesional [5, 7, 10-12, 15], utilizando una escala de respuesta tipo *likert* de 6 niveles, donde 0 = Nunca/ Ninguna vez, 1 = Casi nunca/ Pocas veces al año, 2 = Algunas veces/ Una vez al mes o menos, 3 = Regularmente/ Pocas veces al mes, 4 = Bastantes veces/ Una vez por semana, 5 = Casi siempre/ Pocas veces por semana y 6 = Siempre/ Todos los días. En la tabla 1 se puede apreciar de mejor manera cuáles son los ítems que definen cada sub-escala y su respectivo puntaje, de igual manera, muestra a partir de que puntuación se puede determinar si existe algún indicio del burnout.

Tabla 1. Medición de sub-escalas del Maslach-Burnout Inventory MBI-GS.

Subescala	Ítems	Número de ítems	Puntaje por ítem	Puntaje por subescala	Indicios de burnout
Agotamiento	1, 2, 3, 4, 6	5	De 0 a 6	De 0 a 30	Más de 14
Cinismo	8, 9, 13, 14	4	De 0 a 6	De 0 a 24	Más de 9
Eficacia profesional	5, 7, 10, 11, 12, 15	6	De 0 a 6	De 0 a 36	Menos de 23

Las preguntas que componen el cuestionario son las siguientes: 1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo; 2) Me siento acabado al final de la jornada; 3) Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo; 4) Trabajar todo el día es realmente estresante para mí; 5) Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo; 6) Me siento quemado “agotado” por mi trabajo; 7) Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral; 8) Desde que empecé en este puesto, he ido perdiendo el interés en mi trabajo; 9) He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo; 10) En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo; 11) Me siento realizado cuando logro algo en mi trabajo; 12) He realizado muchas cosas

que valen la pena en mi trabajo; 13) Me he vuelto más cínico y pesimista en mi trabajo; 14) Dudo de la importancia de mi trabajo, y 15) En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas. Algo que cabe destacar, es que los altos puntajes en las áreas de agotamiento y cinismo junto con bajas puntuaciones en la eficacia profesional son indicadores del síndrome de burnout. En la figura 1, se puede apreciar el cuestionario que se aplicó a la muestra de estudio.

Figura 1. Cuestionario de Maslach-Burnout Inventory MBI-GS, aplicado a la muestra de estudio.

**Maslach Burnout Inventory (MBI - GS)**

Con esta encuesta se buscan recaudar datos de personas que actualmente se encuentran trabajando en la industria maquiladora para determinar si cuentan con algún grado del Síndrome de Burnout; este es una afección causada por el estrés laboral. La recaudación de estos datos es sólo con fin académico. Mi nombre es Lluvia Esmeralda Ruvalcaba Torres y soy estudiante del programa de Ingeniería Industrial y de Sistemas. Para cualquier duda o aclaración, mi correo electrónico es [al148063@alumnos.uacj.mx](mailto:al148063@alumnos.uacj.mx).

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo/género: F / M Jornada laboral: \_\_\_\_\_

Área de trabajo: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

0= Nunca / Ninguna vez  
 1= Casi nunca/ Pocas veces al año  
 2= Algunas veces/ Una vez al mes o menos  
 3= Regularmente/ Pocas veces al mes  
 4= Bastantes veces/ Una vez por semana  
 5= Casi siempre/ Pocas veces por semana  
 6= Siempre/ Todos los días

	Nunca/ Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas veces/ Una vez a mes o menos	Regularmente/ Pocas veces al mes	Bastantes veces/ Una vez por semana	Casi siempre/ Pocas veces por semana	Siempre/ Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento acabado al final de la jornada							
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo							
4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí							
5. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo							
6. Me siento quemado "agotado" por mi trabajo							
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral							
8. Desde que empecé en este puesto, he ido perdiendo interés en mi trabajo							
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo							
10. En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo							
11. Me siento realizado cuando logro algo en mi trabajo							
12. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
13. Me he vuelto más cínico y pesimista en mi trabajo							
14. Dudo de la importancia de mi trabajo							
15. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas							

### Resultados

Para el estudio se aplicó el cuestionario a una empresa automotriz en Ciudad Juárez, Chihuahua, México. Se tomó una muestra de 51 personas del turno matutino, los cuales participaron de manera voluntaria. A cada participante se le entregó un cuestionario y se les explicó el propósito del mismo, que consistía en recabar datos sobre una enfermedad originada por el estrés laboral. Este cuestionario no solicitaba el nombre del encuestado pero incluía datos demográficos como edad, género, jornada laboral y área de trabajo.

Existen seis criterios que ayudan a determinar en qué nivel de cada variable del síndrome de burnout, se encuentra el encuestado de acuerdo al puntaje que obtenga. Para el agotamiento se mide de la siguiente manera: Muy bajo = 0 a 1, Bajo = 2 a 6, Medio bajo = 7 a 10, Medio alto = 11 a 14, Alto = 15 a 22, y Muy alto = 23 a 30. Para el criterio de cinismo: Muy bajo = 0, Bajo = 1 a 2, Medio bajo = 3 a 4, Medio alto = 5 a 9, Alto = 10 a 16, y Muy alto = 17 a 24. Para la eficacia profesional: Muy bajo = 1 a 15, Bajo = 16 a 22, Medio bajo = 23 a 27, Medio alto = 28 a 30, Alto = 31 a 34, y Muy alto = 35 a 36. Una vez recopilados los datos, se calcularon las valoraciones correspondientes y se clasificaron a las personas de acuerdo al nivel de valoración del Maslash-Burnout Inventory MBI-GS que se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Nivel de Valoración del Maslash-Burnout Inventory MBI-GS.

Nivel	Porcentaje	Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
Muy bajo	> 5%	De 0 a 1	0	<b>De 1 a 15</b>
Bajo	5 - 25%	De 2 a 6	De 1 a 2	<b>De 16 a 22</b>
Medio bajo	26 - 50%	De 7 a 10	De 3 a 4	De 23 a 27
Medio alto	51 - 75%	De 11 a 14	De 5 a 9	De 28 a 30
Alto	76 - 95%	<b>De 15 a 22</b>	<b>De 10 a 16</b>	De 31 a 34
Muy alto	> 95%	<b>De 23 a 30</b>	<b>De 17 a 24</b>	De 35 a 36

Los datos obtenidos en las encuestas de papel que se respondieron por la muestra de la empresa local a la que se le aplicó el estudio, se muestran en la tabla 3. Los empleados que participaron en el estudio, rondan de los 20 a los 55 años de edad, donde el 29% de los encuestados fueron mujeres y el 71% fueron hombres. Participaron trabajadores de diferentes áreas, de los cuales cuatro pertenecen al área de embarques, cinco al área de finanzas, nueve en el área de logística, y treinta y tres del área de ingeniería. En el caso de la jornada laboral, se obtuvo que el 73% de los encuestados, siendo así la mayoría, laboran de 8.1 a 9.5 horas al día.

Tabla 3. Datos demográficos de la muestra.

Característica	No. de personas	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	36	71%
Femenino	15	29%
<b>Edad</b>		
Entre 20 a 32 años	22	43%
Entre 33 a 45 años	16	31%
Entre 46 a 58 años	13	25%
<b>Área laboral</b>		
Ingeniería	33	65%
Embarques	4	8%
Logística	9	18%
Finanzas	5	10%
<b>Jornada laboral</b>		
De 6.5 a 8 horas	11	22%
De 8.1 a 9.5 horas	37	73%

De 9.6 a 11 horas                      3                      6%

En la tabla 4, se muestran contenidos de los resultados obtenidos del instrumento, donde se puede apreciar que respecto al criterio de agotamiento, 42 personas presentaron niveles bajos en esta subescala, lo que representa al 82% de la muestra contra un 18% que se encuentra con niveles altos. Para el criterio de cinismo, donde 35 individuos mostraron en niveles bajos, siendo así un 69% contra un 31% con niveles altos en este criterio; y para la eficacia profesional, donde los resultados muestran que 41 personas se encontraban con niveles altos en esta categoría, lo que representa al 80% de la muestra contra un 20% de participantes que obtuvieron niveles bajos.

Tabla 4. Resultados de agotamiento, cinismo y eficacia profesional en la escala de burnout.

Nivel	No. de personas	%
<b>Agotamiento</b>		
Muy bajo	9	18%
Bajo	22	43%
Medio bajo	11	22%
Medio alto	3	6%
Alto	3	6%
Muy alto	3	6%
<b>Cinismo</b>		
Muy bajo	18	35%
Bajo	12	24%
Medio bajo	5	10%
Medio alto	10	20%
Alto	5	10%
Muy alto	1	2%
<b>Eficacia Profesional</b>		
Muy bajo	2	4%
Bajo	3	6%
Medio bajo	5	10%
Medio alto	17	33%
Alto	12	24%
Muy alto	12	24%

### Conclusiones

El síndrome de burnout es un padecimiento que afecta directamente en la productividad del empleado, pero no sólo repercute en el plano físico e interpersonal del mismo, sino que también se ve afectada la compañía en la que trabaja, ya que las consecuencias a nivel organizacional generalmente conllevan grandes costos económicos; algunos ejemplos serían el ausentismo laboral, aumento en la probabilidad de accidentes laborales, alza en la tendencia de cometer errores y en el peor de los casos, el abandono del trabajo, lo que se traduce a indemnizaciones y pérdidas de capacidad de ganancia para la empresa (Savio S. A., 2008).

Al aplicar el instrumento de Maslach-Burnout Inventory-General Survey MBI-GS (Schaufeli & et, 1996) en su versión española (Salanova, 2000), a una muestra de empleados de la empresa local, se logró encontrar la situación actual para los encuestados con respecto al posible padecimiento del síndrome, y aunque los datos obtenidos muestran un escenario favorable al obtener en su mayoría niveles bajos en los criterios de agotamiento y cinismo, así como resultados altos en eficacia profesional [lo que conlleva a bajos niveles en la falta de realización personal en el trabajo], se obtuvieron resultados desfavorables en el área de agotamiento, en donde predominaron los departamentos de ingeniería y logística, al igual que en el criterio de cinismo, donde se obtuvieron niveles altos en los departamentos de finanzas, ingeniería y logística, y para el criterio de eficacia profesional, las áreas con mayor

porcentaje en niveles bajos fueron logística y embarques; por ésta razón es fundamental que la organización encuentre herramientas que logren ayudar a los encuestados que mostraron resultados desfavorables, así como al resto de los integrantes de la organización, ya que este padecimiento no sólo trae consigo consecuencias físicas en el empleado, sino que también tiene efectos que repercuten directamente con la industria. Según Thomaé, M. N. V, Ayala, E. A, & et (2006), algunas medidas preventivas y terapéuticas que se han planificado para la prevención en el padecimiento de este síndrome, son el apoyo emocional, apoyo instrumental, que se refiere a los recursos materiales económicos o de servicio con los que cuenta el empleado, apoyo informativo y el apoyo evaluativo, el cual es una retroalimentación de las acciones que el empleado emprende y le permite procesar su efectividad.

Se espera que con este diagnóstico se puedan tomar medidas que ayuden a mejorar los resultados desfavorables que presentó la muestra de estudio, y se puedan llegar a reducir al máximo los altos niveles en los criterios de agotamiento y cinismo, y así mismo, se eleve el nivel en el criterio de eficacia profesional en todos los asalariados de la industria local, para que se logre percibir por su parte, un mejor ambiente y una calidad de vida laboral más plena.

### Referencias

- Beltrán, C. A., González, J., & et. (2013). Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 42(2), 167-172.
- Calabrese. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34(4), 233-240.
- Farber, B. (January of 2015). Stress and Burnout in Suburban Teachers. En B. A. Farber, *The Journal of Educational Research* (págs. 325-331). Washington: Heldref Publications.
- Forbes, R. (2011). Éxito Empresarial. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *CEGESTI*, 1-4.
- Gil-Monte, P. (2003). Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (22 de Mayo de 2019). Estrés laboral. Obtenido de IMSS. Fecha de acceso Enero 2020: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Jácome, A., & Maribel, S. (2016). Elaboración y aplicación del programa de relajamiento (Sadhana) para superar el afrontamiento del síndrome de burnout en el personal administrativo de la coordinación zonal N° 3 de la salud, cantón riobamba, provincia de Chimborazo, 2015 - 2016. Universidad Nacional de Chimborazo vicerrectorado de posgrado e investigación, 198.
- Lee, J., & Akhtar, S. (2011). Effects of the workplace social context and job content on nurse burnout. *Human Resource Management*, 50(2), 227-245.
- Maldonado, A. (21 de Mayo de 2019). Estrés laboral y porqué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo. Obtenido de Forbes México. Fecha de acceso Enero 2020: <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
- Maslach, C., Jackson, S., & et. (1997). Maslach Burnout Inventory. *The Maslach Burnout Inventory Manual*, 191-218.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., & et. (2005). Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. *Quemarse en el trabajo (Burnout)*, 161-183.
- Quiceno, J. M. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125.
- Salanova, M. S. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134.
- Savio, S. A. (2008). El síndrome del Burnout: un proceso de estrés laboral crónico. *Hologramática*, 5(8), 121-38.
- Schaufeli, W. B., & et. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. En C. Maslach S.E. Jackson y M.P Leiter (Eds.). *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3rd ed.). Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.
- Secretaría del trabajo y previsión social. (2018). NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial - Identificación, análisis y prevención. Ciudad de México: Dirección General de Previsión Social.
- Thomaé, M. N. (1 de Agosto de 2006). Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud. *Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina*, 153(1), 18-21.
- Valadez Torres, S. G., & et. (2015). Análisis del síndrome de burnout, molestias músculo esqueléticas y el contenido del trabajo en mandos medios y superiores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *CULCyT*, 131.
- Velasquez, S. M. (2019). Impacto del síndrome de Burnout en el sector industrial de Baja California. *Difu100ci@ Revista en Ingeniería y Tecnología*, UAZ, 13(2).
- Wong, A. &. (2006). Prevención del suicidio un instrumento en el trabajo. *Organización Mundial de la Salud*, 9.