

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2679>

Factores psicosociales y síndrome de Burnout en trabajadores administrativos de México

Psychosocial factors and Burnout Syndrome in administrative workers in México

Leslie Guadalupe Rivera Rodríguez

leslie.rivera7440@alumnos.udg.mx
<https://orcid.org/0000-0002-4885-2160>
Universidad de Guadalajara
Guadalajara – México

Miguel Alfonso Mercado Ramírez

Malfonso.mercado@academicos.udg.mx
<https://orcid.org/0000-0002-6314-332X>
Universidad de Guadalajara
Guadalajara – México

Artículo recibido: 05 de septiembre de 2024. Aceptado para publicación: día mes 2024.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Este estudio tiene como objeto aspectos psicosociales y desgaste laboral. Tuvo como objetivo identificar un diagnóstico sobre factores psicosociales y síndrome de burnout en personal administrativo de una Universidad Pública del Estado de Jalisco. Es un estudio transversal descriptivo, con 50 trabajadores, con la aplicación del cuestionario autoadministrado que incluía: cuestionario para recuperar datos sociodemográficos y laborales, el instrumento de evaluación a factores psicosociales en el trabajo (adaptado por Aranda-Beltrán & Pando-Moreno, 2014) y la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory, para evaluar el desgaste. Se contó con la participación prevalente del género femenino (83.3%). En cuanto a los factores psicosociales se identificaron 2 dimensiones en riesgo alto: condiciones del lugar de trabajo y exigencias laborales (83.3%). En nivel de riesgo medio se resultaron las dimensiones de: carga de trabajo (83.3%), contenido y características de la tarea (94%), papel laboral y desarrollo de carrera (72%), interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento (66.6%) con el mismo resultado. Respecto a la escala de evaluación al síndrome de burnout, se identificaron las dimensiones de agotamiento emocional y baja realización (27.7%) siendo coincidente el nivel de riesgo alto para ambas. En el riesgo medio se identificó la dimensión de despersonalización (77.7%). Se concluye la necesidad de desarrollar un proyecto de intervención de manera inmediata que mitigue los efectos de estas condiciones en la salud física y mental de los trabajadores, además de instaurar un programa de apoyo psicológico y la revisión a las políticas organizacionales.

Palabras clave: factores psicosociales, síndrome de burnout, personal administrativo

Abstract

This study focuses on psychosocial aspects and work burnout. Its objective was to present a diagnosis on psychosocial factors and burnout syndrome in administrative personnel of a Public University of the State of Jalisco. It is a descriptive cross-sectional study, with 50 workers, with the application of the self-administered questionnaire that included: questionnaire to recover sociodemographic and

work data, the evaluation instrument for psychosocial factors at work (adapted by Aranda-Beltrán & Pando-Moreno, 2014) and the application of the Maslach Burnout Inventory instrument, to evaluate burnout. There was a predominant participation of the female gender (83.3%). Regarding psychosocial factors, 2 dimensions were identified at high risk: workplace conditions and work demands (83.3%). At a medium risk level, the dimensions of: workload (83.3%), content and characteristics of the task (94%), work role and career development (72%), social interaction and organizational aspects and employee remuneration were found. performance (66.6%) with the same result. Regarding the burnout syndrome evaluation scale, the dimensions of emotional exhaustion and low achievement (27.7%) were identified, with the high-risk level coinciding for both. At medium risk, the dimension of depersonalization was identified (77.7%). It is concluded that there is a need to generate an immediate intervention project that mitigates the effects of these conditions on the physical and mental health of workers, in addition to establishing a psychological support program and reviewing organizational policies.

Keywords: psychosocial factors, burnout syndrome, administrative personnel

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Rivera Rodríguez, L. G., & Mercado Ramírez, M. A. (2024). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en trabajadores administrativos de México. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 1178 – 1188. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2679>

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), manifiestan el impacto negativo de las sobrecargas de trabajo y las jornadas extendidas en los establecimientos laborales. Estas entidades indican que al año mueren 750, 000 personas por enfermedades relacionadas a los factores psicosociales. En México el 43% de los trabajadores, tienen una sobrecarga laboral y jornadas excesivas, el elemento de mayor impacto para la salud mental de los empleados (Hernández, 2023).

El trabajo es la actividad con la cual, los seres humanos logran satisfacer las necesidades. En la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (ILO, 2018) se determinó que para “la humanidad el trabajo es una cuestión de supervivencia”, es el medio inminente para alcanzar los recursos necesarios para vivir y el desarrollo de las actividades laborales, contribuye a la realización personal, por ello la forma y el contenido de su estructura tiene gran importancia y relevancia en los trabajadores. Anaya-Velasco (2017), indica que esta debe ser “una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo, trabajadores y empleadores” (p. 96). De esta manera se debe generar al interior de las organizaciones laborales la importancia de garantizar la salud y la seguridad en el ejercicio de sus funciones.

La teoría de la Demanda-Control, fue desarrollada por Robert Karasek en la década de los años 70, es un modelo que se utiliza para analizar el estrés en el lugar de trabajo y los efectos en la salud de los trabajadores (Karasek, 1979). Esta teoría sugiere que las condiciones de trabajo ideales para la salud y el bienestar de los trabajadores son aquellas en las que las demandas laborales son equilibradas con el control, es decir, donde los empleados tienen la capacidad para gestionar y adaptarse a estas.

Los factores psicosociales son: Condiciones que se encuentran presentes en la situación laboral y que tienen capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador (Silva, 2006)⁷. Estos factores se pueden encontrar en los dominios por medio de los cuales se estudian son: la división de las tareas, que hace referencia a la equidad en la asignación de las actividades para los trabajadores; las condiciones del lugar de trabajo, particularmente sobre las características físicas del ambiente laboral; exigencias laborales, que son determinantes que se imponen en los puestos de trabajo y en consecución de las actividades que se desarrollan; la remuneración del rendimiento, este consiste en el pago de un salario en función del trabajo realizado, así mismo, la interacción social y aspectos organizacionales, que hace referencia a las relaciones interpersonales al interior de la organización, al igual que la posibilidad de crecimiento y desarrollo de carrera.

Un estudio comparativo realizado por Martínez-González y Martínez-García (2018) en población mexicana y colombiana, se encontró un estrés moderado siendo mayor en Colombia (66.74%) en comparación con México (47.08%), así mismo los niveles de estrés alto, revelan presencia para ambos países y esta no puede considerarse insignificante (Colombia 21.54% y México 22.56%). Este estudio identifica principalmente el tipo de estresor resultó ser el extra organizacional. Estos autores resaltan las graves consecuencias del estrés, como los trastornos de depresión y ansiedad.

Por otro lado, los investigadores Rubio-Ávila y Gómez-Sánchez (2021), determinan que los diagnósticos de factores psicosociales en el ambiente organizacional sientan las bases para poder llevar a cabo planes y acciones correctivas, preventivas y/o de mantenimiento. De esta forma se podrá evidenciar un cambio en las condiciones y salud de los trabajadores mexicanos.

Así mismo se identificó el estudio realizado por Anaya-Velasco et al. (2021) en trabajadores de una organización educativa se estudiaron los factores psicosociales y su relación con el desgaste psíquico, mediante un estudio transversal, evaluaron con una batería las dimensiones de: contexto de trabajo, contenido de trabajo y factores individuales y el desgaste psíquico. Se encontró en el 80% de los

participantes, las dimensiones antes mencionadas se correlacionaron significativamente con el desgaste psíquico.

Por otra parte, el síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por el estrés laboral crónico. Este concepto fue utilizado por primera vez por el psicólogo Herbert Freudenberger en los años 70 y desde ese momento ha sido objeto de estudio de diversas disciplinas, como es el caso de la psicología, la medicina y la gestión del talento humano (Freudenberger, 1974). En el contexto del personal administrativo en México, este síndrome se ha vuelto una preocupación creciente. La OMS incluyó el burnout en su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) en 2019, reconociendo su importancia a nivel mundial (OMS, 2019).

Las autoras Flores y Ruiz (2018), en su estudio realizado en profesionales de la salud y personal administrativo, encontraron la presencia del síndrome de burnout en la dimensión de despersonalización con mayor presencia en el personal administrativo. En el mismo orden de ideas, se identificó un artículo realizado bajo una metodología cualitativa, que buscó teorizar el síndrome de burnout en la gerencia integral del siglo XXI en personal administrativo de una Universidad, los resultados de esta investigación arrojaron que el 70% de los empleados presentan niveles altos de burnout (Camacho, 2019). Por otro lado, los investigadores Aparicio y Pérez (2017) revelaron en su estudio aplicado a trabajadores de administrativos en Colombia detectaron la prevalencia de burnout del 17% al 29% en riesgo alto, 31% en riesgo mediano y 24% en bajo, así mismo una gran afectación en la realización personal. Este hallazgo resalta la magnitud del problema en distintos países de América Latina y la necesidad de abordarlo de manera efectiva.

En los trabajadores administrativos esta problemática es significativa. No solo afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también tiene consecuencias económicas para la organización. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que, en el 2019, el 52.5% de los mexicanos consideraba su trabajo como estresante, lo cual sugiere una preocupante tendencia a nivel nacional (INEGI, 2019). Así mismo, su presencia refleja la pérdida de la calidad de vida de los trabajadores y en el aumento de los costos relacionados con el cuidado de la salud mental. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) ha destacado la importancia de abordar estos factores psicosociales para garantizar un desarrollo sostenible y equitativo en la región (CEPAL, 2022).

La intervención en los factores psicosociales y el síndrome de burnout en el personal es un área poco reportada, organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS) en alianza con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Gobierno de la República de Honduras, generaron un guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral, cuyo principal objetivo es proporcionar a los encargados de la implementación de programas y proyectos de promoción a la salud, alimentación saludable y actividad física, una herramienta que ayude a los trabajadores a sentirse bien, generando cambios permanentes en su vida para preservar su salud en el contexto laboral (OPS, 2016). Del mismo modo organizaciones no gubernamentales, como el Consejo Promotor de Bienestar y Salud Mental (FUNSALUD, 2023), es un grupo de expertos que trabajan en conjunto para promover el bienestar y la salud mental en el ámbito laboral.

El presente estudio tuvo como objetivo principal identificar un diagnóstico respecto a los factores psicosociales y el síndrome de burnout en el personal administrativo de un centro de trabajo administrativo de una Universidad Pública del Estado de Jalisco.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio cuantitativo, con un diseño analítico transversal. Según los autores Cvetkovic-Vega et al., (2021) este tipo de diseño: han sido considerados útiles para la determinación de la prevalencia de una condición, sin embargo, también pueden evaluar la asociación entre dos o más variables, es decir un enfoque analítico.

El estudio se realizó en un centro de trabajo administrativo, de una universidad pública de la ciudad de Guadalajara, Jalisco. La muestra fue de 50 trabajadores administrativos. Los individuos participantes fueron elegidos mediante un muestreo aleatorio simple. La recolección de la información se realizó en el mes de mayo del 2023.

Se consideraron los siguientes criterios de inclusión para la selección de los participantes: personal administrativo que laboraba dentro de esa dependencia pública, recibiera nómina de la Institución Pública, tuviera mínimo 36 hrs. de trabajo y que tuviera el interés en participar en el estudio. Como criterios de exclusión se consideraron los siguientes: personal que no realizaba actividades administrativas, personal que fuera temporal en la dependencia, que no recibiera un pago por nómina oficial, aquellos trabajadores que no desearon participar en el estudio o que no completaron las encuestas necesarias. Es importante mencionar que cualquier sujeto participante pudo decidir retirarse del estudio en el momento que así lo desee.

Se aplicaron tres instrumentos, el primero que recabó datos sociolaborales del personal administrativo. El segundo fue la Escala de Evaluación de Factores Psicosociales en el Trabajo (adaptado por Aranda-Beltrán & Pando-Moreno, 2014), el propósito particular de este es la evaluación de los principales factores de riesgo en el trabajo, determinado a 7 categorías: condiciones en el lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel y desarrollo de carrera, interacción social y aspectos organizacionales, por último la remuneración del rendimiento. Este utiliza una escala de evaluación de tipo Likert. Se compone de 59 ítems. Por último, se utilizó la Escala de Maslach Burnout Inventory (Maslach, 1978), que considera el desgaste ocupacional en la realización de las actividades laborales. Con la aplicación de este instrumento se obtuvo el nivel al que el personal estuvo expuesto y cómo percibió situaciones adversas en su ámbito de trabajo. Este instrumento tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90% (Miravalles, 2017)²³. Con una evaluación tipo Likert. Utiliza una escala que evalúa tres dimensiones que son: sentimiento de baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización, estudiadas a través de 22 ítems.

Los datos recabados se capturaron en Excel, importando posteriormente al programa IBM SPSS versión 28.0, realizando un análisis estadístico descriptivo y paramétrico con base en los datos obtenidos. El análisis estadístico consideró los resultados generales de las variables sociodemográficas y laborales, la prevalencia de los factores psicosociales, así como la prevalencia del Síndrome de Burnout con base en las dimensiones que incluye cada instrumento. Así mismo, se realizó una prueba correlacional, que evaluó la relación de los factores psicosociales con los resultados del instrumento de evaluación del Síndrome de Burnout.

Se dio a conocer a los participantes las consideraciones éticas que rigen este estudio. En primer lugar, bajo la declaración de Helsinki (AMM, 2013), pues se les pidió el consentimiento informado por escrito, también se les avisó el uso de sus datos personales, exclusivos para la presente investigación y por último, se consideró una investigación que no genera daño a la salud, debido al diseño analítico de esta. Y en segundo lugar, se considera la Ley General de Salud en Materia de Investigación (Cámara de diputados, 2014) en el Capítulo I, Art. 17, donde se destaca el respeto a la dignidad humana, la protección de datos personales y la privacidad de los participantes en el estudio, considera determinante el consentimiento informado, la confidencialidad de los datos recabados, así mismo se

dio a conocer a los participantes que eran libres, durante la investigación. La investigación con base en este mismo artículo de esta ley considera la presente con una clasificación sin riesgo.

RESULTADOS

Se contó con una participación de 50 trabajadores administrativos, 9 hombres y 41 mujeres, el grupo con mayor edad es el de 40 a 49 años. Los principales datos se identifican en la Tabla 1.

Tabla 1

Datos Sociolaborales

Variable		Frecuencia relativa (%)
Género	Masculino	17.7
	Femenino	83.3
Edad (años)	30-39	44.4
	40-49	23.5
	50-59	29.4
Estado civil	Casado	50
	Soltero	44.4
	Divorciado	5.6
Antigüedad	menos 10 años	44
	10-19 años	22.2
	20-29 años	22.2
	mayor 30 años	11.1
Formación académica	Educación básica	16.7
	Licenciatura	55.6
	Maestría	27.8
Carga horaria	21 a 29 hrs.	77.8
	40 a 48 hrs.	22.2
Horario laboral	Matutino	83.3
	Mixto	17.7
Doble empleo	Sí	55.6
	No	38.9
	No especificó	5.6

Fuente: elaboración propia (2023).

Factores Psicosociales

Con relación a los factores psicosociales se encontró al personal administrativo en un nivel de riesgo alto (55%). Respecto a las dimensiones se identificaron dos con un riesgo alto: condiciones del lugar de trabajo (83.3%) y exigencias laborales (83.3%). Por otro lado, cabe resaltar que ninguna dimensión tuvo una evaluación con categoría baja. (Tabla 2)

Tabla 2

Factores psicosociales en el trabajo

Dimensiones	%		
	Alto	Medio	Bajo
Condiciones del lugar de trabajo	83.3	11.1	5.5
Carga de trabajo	16.6	83.3	---
Contenido y características de la tarea	5.5	94.4	---
Exigencias laborales	83.3	16.6	---
Papel laboral y desarrollo de carrera	27.7	72.2	---
Interacción social y aspectos organizacionales	5.5	66.6	27.7
Remuneración del rendimiento	16.6	66.6	16.6

Fuente: elaboración propia (2023).

Síndrome de Burnout

Con relación a los resultados del Síndrome de Burnout, se identificaron con riesgo medio, la dimensión del agotamiento emocional (33.3%) y la dimensión de despersonalización (77.7%). La dimensión de baja realización personal se identificó coincidente con los resultados medios y altos (27.7%). Es importante puntualizar que los resultados con la misma evaluación para riesgo alto y medio (27.7%), por parte de los participantes, en la dimensión de baja realización personal. Así mismo se identificó del total de la población el 56% de los encuestados con 2 dimensiones quemadas y 24% una dimensión quemada,

Tabla 3

Escala del Maslach Burnout Inventory

Dimensión	(%)		
	Alto	Medio	Bajo
Agotamiento Emocional	27.7	33.3	38.8
Baja realización personal	27.7	27.7	44.4
Despersonalización	11.1	77.7	11.1

Fuente: elaboración propia (2023).

DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio muestran que la población estudiada se encuentra expuesta a riesgo psicosocial, pues se identifican las siete dimensiones evaluadas por el instrumento con nivel medio (carga de trabajo, contenido y características de la tarea, papel laboral, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento) y en nivel alto (condiciones del lugar de trabajo y exigencias laborales).

Tal como lo mencionan organismos internacionales como la OIT y la OMS, quienes indican que los factores psicosociales en el trabajo cobran la vida de al menos 750,000 personas al año (OIT, 2020; OMS, 2021). Del mismo modo la Teoría de Demandas-Control, refiere que la salud y el bienestar de los empleados se relaciona de forma directa con las demandas laborales y el equilibrio del control sobre estas, es decir, la capacidad de autogestión que tienen los trabajadores para dar respuesta al trabajo.

Estos resultados coinciden con estudios realizados con antelación en poblaciones similares, donde se identifica que los trabajadores tienen un riesgo psicosocial alto. Así mismo, los autores concluyen la necesidad de generar diagnósticos organizacionales que permitan tener una visión real y un marco de

referencia para conocer cuáles son las condiciones laborales para el personal administrativo (Rubio-Ávila y Gómez-Sánchez, 2021; Anaya-Velasco et al. 2021).

El desempeño de funciones administrativas conlleva fuertes implicaciones para la vida cotidiana de los trabajadores, teniendo gran impacto en la salud física y mental. Identificar esta relación permite generar un área de oportunidad para realizar una reestructuración de las actividades administrativas, que permitan mayor equidad en las responsabilidades, incrementar la capacidad de toma de decisiones y apertura espacios de desarrollo y crecimiento laboral.

Respecto a los hallazgos del estudio para la variable de Burnout, se identifica que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización son las más afectadas para la población participante. Del total de los encuestados, se encontró arriba del 50% con dos dimensiones quemadas. Los hallazgos anteriores coinciden con el INEGI, que en el año 2019 realizó una encuesta donde se identificó que el 52.5% de la población mexicana identifica su trabajo como estresante.

Otras investigaciones realizadas con trabajadores administrativos han identificado la presencia del síndrome en trabajadores administrativos (Flores y Ruiz, 2018; Camacho, 2019; Aparicio y Pérez, 2017). Particularmente se ha identificado la dimensión de despersonalización como una de las más afectadas en este grupo de trabajadores (Flores y Ruiz, 2018). Concluyen también que la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores tiene una relación directa con la productividad laboral y un aumento en el ausentismo de los trabajadores (Camacho, 2019; Aparicio y Pérez, 2017).

La presencia de síndrome de burnout es común en profesionales que implican una alta carga de trabajo emocional, así como el servicio al usuario, siendo el caso particular para la presente investigación. Con todo lo anterior se considera que los trabajadores estudiados tienen un impacto significativo en la salud física y mental, del mismo modo, esta condición genera la percepción de satisfacción laboral y/o calidad de vida en general.

La realización de las actividades administrativas dentro de una organización es crucial para el mantenimiento de esta, la presencia de factores psicosociales en las organizaciones se considera necesaria para el desempeño de las funciones del personal, sin embargo, el nivel de afectación para este estudio rebasa los niveles deseados y sugiere sin lugar a duda una intervención inmediata con el personal, para mitigar y/o disminuir los efectos de estos en la salud y el bienestar.

CONCLUSIÓN

En conclusión, se logró el objetivo del presente estudio en la realización de un diagnóstico organizacional, proporcionado una evaluación exhaustiva de los factores psicosociales y el síndrome de burnout en el entorno laboral de los trabajadores administrativos. Los resultados revelan un alto riesgo psicosocial en las condiciones del lugar de trabajo y las exigencias laborales, así como un nivel de riesgo medio en diversas dimensiones, como carga de trabajo, contenido y características de la tarea, papel laboral, interacción social, aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento.

En cuanto al síndrome de burnout, se ha identificado un riesgo medio y alto, destacando principalmente en las dimensiones de agotamiento emocional, baja realización y despersonalización. Estos hallazgos son indicativos de una situación preocupante que requiere atención inmediata.

Los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para la implementación de intervenciones específicas destinadas a mitigar los riesgos identificados y mejorar el bienestar psicosocial de los trabajadores administrativos. La urgencia de la intervención se fundamenta en la necesidad de prevenir la escalada de los niveles de burnout y abordar los factores de riesgo identificados en pro de un ambiente laboral más saludable y sostenible.

En consecuencia, se recomienda encarecidamente la implementación de medidas correctivas y preventivas, como programas de apoyo psicológico, revisiones de las condiciones laborales y ajustes en las políticas organizacionales. Estas acciones no solo contribuirán a la mejora del clima laboral, sino que también pueden tener un impacto positivo en la productividad y la retención del talento. En última instancia, este estudio proporciona una valiosa hoja de ruta para la toma de decisiones y la formulación de estrategias que beneficien tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

REFERENCIAS

Anaya-Velasco, A. (2017, agosto). Modelo de salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia & Trabajo*, 2(19), 95-104.

Anaya-Velasco, A., Luna Chávez, E. A., Saldaña Orozco, C., & Carrión-García, M. Á. (2021). Factores psicosociales del personal de una organización educativa y su relación con el desgaste psíquico. *Actualidades en Psicología*, 35(130), 115-130. 10.15517/ap.v35i130.40255

Aparicio Reales, M., & Hereira Pérez, K. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en trabajadores administrativos del Tránsito Departamental del Atlántico. *Biociencias*, 13(1), 1-28.

Aranda-Beltrán, C., Pando-Moreno, M., & Ronquillo, J. (2014). Confiabilidad y validez de una guía de identificación sobre factores psicosociales en trabajadores mexicanos de diversos giros laborales. *Rev Iber Psic CyT*, 7(1), 25-38.

Asociación Médica Mundial. (2013). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos – WMA – The World Medical Association. The World Medical Association. <https://www.wma.net/es/politicas-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Camacho Quintero, C. (2019). Una mirada desde el Síndrome de Burnout hacia la gerencia integral en el siglo XXI. *Revista Científica*, 4(13), 40-59. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563659492003/html/>

Cámara de Diputados. (2014). Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. Cámara de Diputados. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Trabajo y Empleo en América Latina y el Caribe: Desafíos para el Desarrollo Sostenible. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47806/3/S2100977_es.pdf

Consejo Promotor de Bienestar y Salud Mental (FUNSALUD). (n.d.). Consejo Promotor de Bienestar y Salud Mental. Funsalud. Retrieved 2023, from <https://funsalud.org.mx/areas-estrategicas/bienestar-y-salud-mental/>.

Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Alonso-Soto, Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. E. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

Flores Tesillo, S., & Ruiz Martínez, A. (2018). Burnout en profesionales de la salud y personal administrativo en una unidad médica de primer nivel. *Psicología y salud*, 28(1), 63-72. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/80185/Articulo%20Burnout%20Sandra%3AAana.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.

Hernández, G. (2023). El 43% de los trabajadores en México tiene sobrecarga laboral y jornadas excesivas. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-43-de-los-trabajadores-en-Mexico-tiene-sobrecarga-laboral-y-jornadas-excesivas-20230503-0129.html>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2019). Estadísticas a propósito del Día Mundial de la Salud Mental. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2019/saludmental0.pdf>

International Labour Organization. (2018). Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Los individuos, el trabajo y la sociedad. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf

Martínez-González, J., & Martínez-García, V. (2018). Estudio comparativo México-Colombia para conocer los principales factores de estrés laboral. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 24(70), 486-499.

Maslach, C. (1978). The client's role in staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 34(4), 111-124.

Miravalles, J. (2023). Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Gabinete de Psicología: Inicio. <http://www.javiermiravalles.es>

Karasek, R. (1978). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Trabajo decente en México. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_633398.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). CIE-11: Clasificación Internacional de Enfermedades para la Salud Mental. [https://www.who.int/es/news/item/28-05-2019-who-releases-new-international-classification-of-diseases-\(icd-11\)](https://www.who.int/es/news/item/28-05-2019-who-releases-new-international-classification-of-diseases-(icd-11))

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Factores psicosociales en el trabajo: Revisión de la evidencia y contexto. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240021379>

Organización Panamericana de la Salud. (2016). Guía de estilos de vida saludable en el ámbito laboral. Organización Mundial de la Salud/Organización Panamericana de la Salud.

Rubio-Avila, S., & Gómez-Sánchez, R. V. (2018). Factores psicosociales en el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(2), 54,55. 10.18041/2322-634X/rc_salud ocupa.1.2018.5427

Silva Gutiérrez, B. (2006). Factores psicosociales y desgaste profesional en académico. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Salud en el Trabajo. Universidad de Guadalajara.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 