

Validez convergente y discriminante del síndrome de quemarse por el trabajo en maestros mexicanos

Convergent and discriminant validity of burnout syndrome in Mexican teachers

Diego Villaverde Echavarría  - Pedro Gil-La Orden 

Universidad de Valencia, Unidad de Investigación de la Conducta Organizacional (UNIPISCO), Valencia, España.

Sara Guadalupe Unda Rojas 

Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México



ARTÍCULO DE
INVESTIGACIÓN
Copyright © 2023
by PsicoGente

Correspondencia de autores:

villaverdevillaverde95@gmail.com
saraunda@unam.mx
pegilaor@alumni.uv.es

Recibido: 09-11-21
Aceptado: 17-08-22
Publicado: 01-01-23

Resumen

Objetivo: explorar la validez convergente y discriminante del maslach burnout Inventory human services survey (MBI-HSS) y del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en población mexicana.

Método: Se evaluaron 483 profesores de 100 escuelas de educación básica (primarias y secundarias) de la Ciudad de México. Se utilizó el CESQT validado en México por Gil-Monte, Unda y Sandoval (2009) y el MBI-HSS validado en población mexicana por Placencia et al. (2013), ambos son escalas likert que presentaron una confiabilidad aceptable. En el análisis de datos se realizó una matriz multirrasgo-multi-método (MRMM), que es un enfoque desarrollado por Campbell y Fiske (1959) para analizar la validez convergente y divergente.

Resultados: En la MRMM se presentaron correlaciones significativas, positivas y diferentes a cero entre los mismos rasgos medidos por diferente método, ilusión por el trabajo y realización personal ($r=0,40^{**}$) desgaste psíquico y cansancio emocional ($r=0,87^{**}$), e Indolencia y Despersonalización ($r=0,52^{**}$) lo cual supone validez convergente, además, se pueden observar que todas las Alfas de Cronbach son aceptables salvo la de Despersonalización (subescala del MBI). El MBI-HSS presenta recurrentemente Alfas de Cronbach inferiores a 70 % en la subescala de despersonalización, en especial en población no angloparlante.

Conclusión: Conforme a los resultados del presente estudio y las dificultades psicométricas presentadas por el MBI-HSS, se concluye que el CESQT es el instrumento recomendado para la evaluación del Burnout en población mexicana.

Palabras clave: sqt, burnout, profesores, evaluación del sqt, validez convergente y divergente.

Abstract

Objective: to explore the convergent and discriminant validity of the maslach burnout inventory human services survey (MBI-HSS) and the Spanish Burnout Inventory (SBI) in Mexican population.

Method: 483 teachers from 100 basic education schools (primary and secondary) were evaluated in Mexico City. The mexican validated SBI by Gil-Monte, Unda and Sandoval (2009) and MBI-HSS validated in Mexican population by Placencia et al. (2013) were implemented, both are Likert scales that showed acceptable reliability. In the data analysis, a Multi-treat-Multi-method matrix (MTMM) was performed, which is an approach developed by Campbell and Fiske (1959) to analyze convergent and divergent validity.

Results: MTMM showed significant positive and non-zero correlations between the same traits measured by different method, enthusiasm toward the job and personal accomplishment ($r = 0,40^{**}$) psychic exhaustion and emotional exhaustion ($r = 0,87^{**}$), and indolence and depersonalization ($r = 0,52^{**}$) which supposes convergent validity, in addition, it can be observed that all cronbach's alphas are acceptable except for depersonalization (subscale of MBI). The MBI-HSS recurrently presents cronbach's alphas lower than 0,70 on the depersonalization subscale, especially in non-English-speaking population.

Conclusion: According to the results of this study and the psychometric difficulties presented by the MBI-HSS, the SBI is the recommended instrument for the evaluation of Burnout in the Mexican population.

Key words: burnout, teachers, burnout measure, convergent and discriminant validity.

Cómo citar este artículo (APA):

Villaverde-Echavarría, D., Gil-La Orden, P. y Unda-Rojas, S. G. 2023. Validez convergente y discriminante del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en maestros mexicanos. *PsicoGente* 26(49), 1-18. <https://doi.org/10.17081/psico.26.49.5491>

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018) reconoció en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) al Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (también llamado Síndrome de Desgaste Ocupacional o simplemente de Burnout) como un problema de salud asociado al empleo que se presenta como resultado del estrés laboral crónico.

La Organización Internacional del Trabajo señala a México como uno de los países con mayor estrés laboral, que al igual que el SQT puede producir afectaciones muy variadas y tener impacto en ámbitos diversos, se encuentra asociado al consumo de alcohol y tabaco, los accidentes laborales, la baja productividad, la falta de motivación entre otros. Como ya se mencionó una de las consecuencias más importantes del estrés laboral es el propio SQT (Aldana *et al.*, 2020; Aranda *et al.*, 2016; De Fransisco *et al.*, 2016; Echerri *et al.*, 2019; Espinoza *et al.*, 2018; Flores, 2021; González, 2020; León, 2017; Martínez y Martínez, 2018; Miranda-Ledesma & Batista-Anache, 2018; OIT 2016; Quito *et al.*, 2018).

A su vez el Síndrome supone costos importantes en diversos aspectos como lo es el individual, lo organizacional o lo económico. Estos costos se pueden ver específicamente como errores en el trabajo, ausentismo, rotación de personal, baja moral e incluso enfermedades mentales (Amutio *et al.*, 2008; Barradas *et al.*, 2017; De Francisco *et al.*, 2016; García *et al.*, 2020; García *et al.*, 2021; Guang, 2020; Maslach & Leiter, 2017; Medina *et al.*, 2020; Marrau, 2004; Méndez, 2004; Sánchez & Fontalba, 2017; Shirom, 2009).

Un aspecto importante del Síndrome es que está asociado a los profesionales dedicados al trato con personas; en México el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020) reportó que las actividades económicas de los servicios conformaban el 63,4 % del PIB nacional para el último trimestre del año.

Los factores de riesgo psicosocial son condiciones de trabajo que pueden afectar la integridad psicológica o física del trabajador, en este caso el docente, algunos factores de riesgos psicosocial señalados por los especialistas son; carga de trabajo, jornada laboral, interferencia en la relación trabajo familia, liderazgo, apoyo social, violencia laboral, entre otros (Dávila, *et al.*, 2018; Freire & Corrales, 2018; Monroy-Castillo & Arturo Juárez-García, 2019; Unda, *et al.*, 2020).

Algunos estudios en México realizados en población docente han reportado prevalencias del Síndrome en torno al 40 % (Aldrete *et al.*, 2008; Fernández *et al.*, 2021; Hidalgo *et al.*, 2019; Villamar *et al.*, 2019; Villaruel *et al.*, 2018; Villaverde *et al.*, 2019), en contraparte a estos estudios otras investigaciones han reportado prevalencias alrededor del 10 % (Pando-Moreno, Aranda, Aldrete *et al.*, 2006; Pando-Moreno, Castañeda-Torres *et al.*, 2006; Unda *et al.*, 2007).

Con respecto a la evaluación del Síndrome, Díaz y Gómez (2016) señalan que el Maslach Burnout Inventory (MBI) es el instrumento más utilizado en América Latina aunque mencionan algunas dificultades psicométricas, al respecto Juárez *et al.* (2020) quien realizó una revisión sistemática de la evaluación del SQT en México encontró en los artículos realizados con el MBI ocho puntos de corte diferentes para determinar si un caso presenta o no el Síndrome, así como 10 diferentes para determinar un valor como alto o bajo. En los estudios de Aranda *et al.* (2016), y, Arvizu y Uribe (2017) realizados en población mexicana, las alfas del instrumento en la subescala de Despersonalización son inferiores a 50 %, mientras que Pando-Moreno, Aranda y López (2015) quienes trabajaron con población hispanohablante, encontraron dificultades semejantes. Por el contrario, Juárez *et al.* (2020) y Rivera-Ávila *et al.* (2017) encontraron alfas aceptables.

1.1. Modelo de Maslach (MBI)

En el modelo que fundamenta al MBI, se define al SQT como un síndrome psicológico; este surge como respuesta a las exigencias y estresores interpersonales que se presentan de manera crónica en el trabajo; se caracteriza por los sentimientos de cansancio emocional, actitudes negativas, y cínicas asociadas al trabajo con el cliente, así como la baja realización personal; tales síntomas son no físicos en su mayoría y son reconocidos por la CIE-11. Se evalúa a través de las siguientes subescalas (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Jackson, 1986; Maslach *et al.*, 2001; Maslach & Leiter, 2016; Maslach, 2017):

- **Cansancio emocional:** Para Maslach es el aspecto clave del SQT, evalúa la carga emocional y el agotamiento de los recursos emocionales producto del trabajo, es la respuesta emocional al estrés laboral, un individuo que presenta Cansancio emocional no se siente al nivel psicológico en su trabajo, es decir cuando un individuo puntúa alto en esta subescala se está hablando de afectación.

- **Despersonalización:** Es el aspecto interpersonal del síndrome, evalúa actitudes cínicas, negativas, insensibles y/o impersonales hacia las personas a las que se presta el servicio o atención, es producto de la autoprotección; el profesional pone distancia entre él y los problemas deshumanizando a los usuarios del servicio prestado. Al igual que con el cansancio emocional supone afectación cuando presentan puntuaciones altas.
- **Realización personal:** Evalúa el sentimiento de ser competente y exitoso. La afectación en este caso se presenta cuando un puntaje es bajo, esto supone una tendencia a autoevaluarse negativamente, esta evaluación a su vez dificulta la realización del trabajo, así como la vinculación con otras personas en el entorno laboral. No debe ser considerada forzosamente como opuesta a las otras dos dimensiones.

En este modelo se consideran varias teorías del desarrollo del Síndrome, una de ellas es que los mejores y más idealistas empleados son los más propensos a desarrollar SQT, otra (ya mencionada) dice que el Síndrome es producto de la exposición a estrés crónico propio de desbalances en el trabajo, una tercera afirma que el desarrollo se da mediante fases, que corresponden a las dimensiones; en este último caso no hay consenso en el orden en el que se presentan las fases, aunque hay un orden que se destaca entre los demás en el que el Cansancio emocional y la Despersonalización se desarrollan de manera simultánea seguidos de la baja Realización personal (Maslach & Leiter, 2016; Maslach *et al.*, 2001).

1.2. Modelo de Gil-Monte

El segundo modelo más utilizado para la evaluación del SQT en México y América Latina es el del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) (Díaz y Gómez, 2016; Juárez-García *et al.*, 2014; Tabares-Díaz *et al.*, 2020).

En el modelo que subyace al CESQT, el SQT es definido como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico, que caracteriza (aunque no exclusivamente) a las profesiones de los servicios, es una experiencia subjetiva de carácter negativo que se presenta como cogniciones, emociones y actitudes hacia los destinatarios del servicio prestado (en este caso alumnos o familiares) o simplemente hacia el rol profesional, algunas de sus consecuencias son disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas, es decir repercusiones nocivas para las personas y para la organización (Gil-Monte, 2005; Gil-Monte,

2019; Gil-Monte *et al.*, 2005; Gil-Monte *et al.*, 2009; Gil-Monte *et al.*, 2013; Gil-Monte *et al.*, 2017).

El proceso de desarrollo del SQT en este modelo es un conjunto de síntomas que constituyen un bucle; este inicia con el deterioro de la organización (fenómenos como la inequidad, conflictos interpersonales, agresiones, conflicto de rol, sobrecarga laboral, entre otros); este deterioro de la organización influye en el deterioro cognitivo (o baja realización personal) y en el deterioro emocional (o desgaste psíquico) de los individuos que se encuentran en la organización; el deterioro cognitivo y emocional a su vez influyen en las actitudes negativas hacia el trabajo (como la indolencia), y todo esto a su vez influye en la presencia de sentimientos de culpa, esta culpa puede llevar al profesional (en este caso maestros y personal de la escuela) a tener una mayor implicación con el trabajo, si el deterioro de la organización no disminuye esta nueva mayor implicación puede agravar el problema (Gil-Monte, 2005).

Al igual que en el MBI, en el CESQT las dimensiones evaluadas ajustan a la definición del CIE-11 (Gil-Monte, 2005; Gil-Monte, 2019; Gil-Monte *et al.*, 2005; Gil-Monte *et al.*, 2009; Gil-Monte *et al.*, 2013; Gil-Monte *et al.*, 2017; Llorca-Rubio *et al.*, 2021; Rabasa *et al.*, 2016):

- **Ilusión por el trabajo:** se refiere al deseo de alcanzar metas laborales debido a que estas le suponen una fuente de placer personal al profesional, es decir el individuo percibe su trabajo como atractivo. Esta dimensión es similar a la Realización personal del MBI, pero a diferencia de esta la Ilusión por el trabajo incluye un indicador de autoeficacia.
- **Desgaste psíquico:** que es la presencia de agotamiento físico y emocional producto del trato con las personas (en este caso alumnos o padres de familia) que presentan o causan problemas. Similar al Cansancio emocional (su equivalente en el MBI) solo que el Desgaste se distingue por incluir aspectos físicos del agotamiento y no solo psicológicos.
- **Indolencia:** que describe actitudes y conductas negativas de carácter cínico, insensible e indiferente hacia los alumnos o padres de familia. Esta subescala del CESQT es similar a la Despersonalización del MBI, una puntuación alta en esta dimensión es reflejo de afectación.
- **Culpa:** en algunos casos se presentan sentimientos de culpa producto de las conductas y actitudes indolentes. Esta dimensión es propia del modelo y no tiene un similar en el MBI.

El modelo del CESQT permite al evaluador promediar las tres primeras dimensiones (Baja Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico e Indolencia) y así poder diagnosticar el SQT, la Culpa por su parte permite distinguir entre dos tipos de perfil para el diagnóstico del SQT, el primero (perfil 1) con baja Ilusión por el trabajo, alto Desgaste psíquico, alta Indolencia pero bajos niveles de Culpa, y un perfil 2 que se diferencia del primero por sí presentar niveles altos o críticos de culpa, se considera que el segundo perfil refleja un mayor grado de afectación; es importante señalar que la Culpa constituye un elemento que ayuda a la conceptualización del Síndrome (Gil-Monte, 2005; Gil-Monte, 2011; Gil-Monte *et al.*, 2013).

1.3. El CESQT, el MBI, y su validez convergente y divergente

Antes de abordar estudios que exploraron con anterioridad la validez convergente y divergente del SQT es pertinente puntualizar algunas diferencias entre ambos modelos. Además de la Culpa como un síntoma extra, y la respectiva diferenciación que implica al diagnosticar dos perfiles diferentes, la Culpa en el CESQT es reflejo del compromiso del trabajador para con su trabajo y tiene un papel importante durante el proceso de desarrollo del SQT (Gil Monte, 2005). Por su parte, en el MBI predominan los síntomas mentales o conductuales por encima de los físicos (Gil-Monte, 2019; Martínez, 2010; Maslach *et al.*, 2001).

En el estudio de Gil-Monte *et al.* (2005) quienes trabajaron con una muestra española, se encontró que las correlaciones más altas correspondían a las dimensiones similares del CESQT y del MBI, es decir Ilusión por el trabajo y Realización personal ($r=0,61^{**}$), Desgaste psíquico y Cansancio emocional ($r=0,83^{**}$) (la más alta de toda la tabla) e, Indolencia y Despersonalización ($r=0,40^{**}$), la correlación más baja se encontró entre Ilusión por el trabajo y Despersonalización ($r=-0,09$), todas las dimensiones de ambos instrumentos presentaron Alfas de Cronbach aceptables salvo Indolencia (Alfa de 0,66) y Despersonalización (Alfa de 0,47).

En el estudio realizado por Gil-Monte y Olivares (2007) en población chilena se encontraron resultados semejantes a la población española, los valores más altos se encuentran en las dimensiones similares del CESQT y MBI como enuncia a continuación: Ilusión por el trabajo y Realización personal ($r=0,35^{**}$), Desgaste psíquico y Cansancio emocional ($r=0,77^{**}$) (la más alta de toda la tabla) e Indolencia y Despersonalización ($r=0,39^{**}$), el valor más bajo se presentó entre Culpa y Realización Personal ($r=-0,16^*$) todas las

dimensiones de los instrumentos utilizados tuvieron Alfas aceptables salvo Despersonalización (Alfa de 0,52).

Al igual que en la población chilena y española, en el estudio de [Figueiredo-Ferraz et al. \(2013\)](#) incluyeron población portuguesa y encontraron que los valores más altos en las dimensiones son similares de ambos instrumentos, es decir Ilusión por el trabajo y Realización personal ($r=0,52^{**}$), Desgaste psíquico y Cansancio emocional ($r=0,68^{**}$) (la mayor de la tabla) e, Indolencia y Despersonalización ($r=0,45^{**}$), el valor más bajo presentado en la tabla fue entre Ilusión por el trabajo y Culpa ($r=-0,10^*$) las Alfas de Cronbach de ambos instrumentos fueron aceptables salvo la Despersonalización (Alfa de 0,65).

El encontrar correlaciones significativas entre los dos instrumentos en los tres estudios es evidencia de validez convergente; por todo lo anterior el objetivo del presente estudio es explorar la validez convergente y discriminante del MBI y CESQT, en población mexicana.

2. MÉTODO

2.1. Muestra

El muestro fue no aleatorio por conveniencia, los profesores participaron voluntariamente, accedieron a contestar el cuestionario después de la publicación de una convocatoria a todas las escuelas primarias y secundarias de la Ciudad de México. Respondieron 483 profesores de 100 escuelas de educación básica, de las cuales 44 fueron primarias y el resto secundarias. Se incluyeron los que en el momento de la evaluación se encontraban laboralmente activos, en los turnos matutino, vespertino y mixto, excluyendo aquellos que no estuvieran ejerciendo actividades dentro de la escuela o reportaran alguna patología mental de origen no laboral. Del total de los encuestados 77,2 % fueron mujeres el resto hombres, la media de edad es de 41 años, con una desviación estándar de 10 años, la edad mínima 21 años y la máxima 77 años. El 32,3 % tenía estado civil soltero, 41 % casado, 9,7 % vivía en unión libre, 9,3 % era divorciado, el 1,9 % era viudo mientras que 5,2 % estaba separado.

2.2. Instrumentos

El CESQT validado en México en una muestra de docentes por [Gil-Monte, Unda y Sandoval \(2009\)](#) presentó una confiabilidad aceptable, es una escala tipo Likert compuesta por cuatro dimensiones y 20 ítems, estos ítems contienen ideas sobre el trabajo del evaluado, se debe contestar con qué frecuencia se presentan estas ideas sobre su trabajo en la escala como nunca, raramente, a veces, frecuentemente y muy frecuentemente; de los 20 ítems cinco corres-

ponden a la Ilusión en el Trabajo (Alfa de 89 %) en esta dimensión se pueden encontrar ítems como “mi trabajo me supone un reto estimulante” o “veo mi trabajo como una fuente de realización personal”, otros cuatro ítems corresponden a Desgaste Psíquico (Alfa de 89 %) subescala en donde se pueden encontrar ítems como “pienso que estoy saturado/a por el trabajo” o “me siento agobiado/a por el trabajo”, seis ítems corresponden a Indolencia (Alfa de 83 %) algunos ejemplo de los ítems en esta subescala son “no me apetece atender a algunos alumnos” o “creo que muchos alumnos son insoportables” y los cinco ítems restantes corresponden a Culpa (Alfa de 85 %) algunos ejemplos de los ítems de la dimensión son “me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo” o “me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo”, los niveles se establecieron con base al manual de [Gil-Monte \(2011\)](#) y corresponden a muy bajo, bajo, alto y crítico.

El Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) validado en población mexicana por [Placencia et al. \(2013\)](#), en una población de profesionales de la salud. Es una escala Likert compuesta por 22 reactivos de tres dimensiones, de los cuales nueve corresponden a Cansancio emocional (Alfa de 0,92) (ej. me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo) cinco a Despersonalización (Alfa de 0,60) (ej. Creo que trato algunos alumnos como si fueran objetos impersonales), ocho a Realización personal (Alfa 0,81) (ej. Me siento estimulado/a después de trabajar con mis alumnos).

Tiene cinco opciones de respuesta que corresponden a nunca, algunas veces al año, algunas veces al mes, algunas veces a la semana y diariamente. Las alfas de cada instrumento corresponden al presente estudio. Cuestionario de datos sociodemográficos y sociolaborales de elaboración propia que incluye, sexo, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad, turno y tipo de contrato.

2.3. Procedimientos

Los profesores participaron de manera voluntaria en evaluaciones colectivas realizadas en las instalaciones de los centros de trabajo (primarias y secundarias). Se pidió a los participantes firmar un consentimiento informado en donde se aclaraba la estricta confidencialidad de la información proporcionada en los cuestionarios, así como el objetivo, y procesos subsecuentes de la investigación.

2.4. Análisis de datos

En el análisis de datos se realizó una matriz multirasgo-multimétodo (MRMM), que es un enfoque desarrollado por [Campbell y Fiske \(1959\)](#) para analizar la validez convergente y divergente de dos instrumentos, en este caso de las

dimensiones que conforman el MBI-HSS y CESQT. La MRMM está compuesta por un bloque heterométrico donde se correlacionan ambos instrumentos, por triángulos monométricos en donde se correlacionan las subescalas de un solo instrumento consigo mismas, y por una diagonal de confiabilidad donde se presentan las Alfas de Cronbach de cada instrumento. La matriz se realizó a través del programa estadístico SPSS 23,0.

3. RESULTADOS

La prevalencia del Síndrome conforme al modelo de Gil-Monte (2005) se presentó de la siguiente forma: 26,7 % de los evaluados tuvieron muy baja Ilusión por el trabajo, 26,3 % puntuaron como muy alto o crítico en Desgaste psíquico, 20,1 % tuvieron niveles muy bajos o críticos de Indolencia y la Culpa se presentó en 17,8 %. El total de los profesores que presentaron SQT como muy alto o crítico fue de 23,2 %, de estos 10,8 % correspondieron a perfil 1 y 12,4 % correspondieron a perfil 2.

Conforme al modelo de Maslach y Jackson (1981) la prevalencia se presenta de la siguiente forma: Cansancio emocional se presentó en el 22,8 % de los encuestados, Despersonalización se presentó en 23,8 % y el Bajo nivel de realización personal se presentó en el 29 %. El 8,1 % presentó SQT.

Tabla 1.

Comparación de prevalencias.

Dimensión	CESQT (AFECTACIÓN)	MBI (AFECTACIÓN)
IT/RP	26,7 %	29 %
DP/CE	26,3 %	22,8 %
I/D	20,1 %	23,8 %
C	17,8 %	
Total de casos con SQT:	23,2 %	8,1 %

IT: Ilusión por el trabajo, RP: Realización personal, DP: Desgaste psíquico, CE: Cansancio emocional, I: Indolencia, D: Despersonalización, C: Culpa

Respecto a la MRMM se presentaron correlaciones significativas, positivas y diferentes a cero entre los mismos rasgos medidos por diferente método, Ilusión por el trabajo y Realización personal ($r=0,40^{**}$) Desgaste psíquico y Cansancio emocional ($r=0,87^{**}$), e Indolencia y Despersonalización ($r=0,52^{**}$) lo cual supone validez convergente.

Tabla 2.

Matriz multi-rasgo multi-método.

		CESQT				MBI		
		IT	DP	I	C	RP	CE	D
CESQT	IT	(0,89)	-0,19**	-0,25**	-0,08	0,40**	-0,30**	-0,20**
	DP	-0,19**	(0,90)	0,55**	0,48**	-0,32**	0,87**	0,42**
	I	-0,25**	0,55**	(0,84)	0,56**	-0,45**	0,62**	0,52**
	C	-0,08	0,48**	0,56**	(0,86)	-0,32**	0,46**	0,46**
MBI	RP	0,40**	-0,32**	-0,45**	-0,32**	(0,81)	-0,38**	-0,40**
	CE	-0,30**	0,87**	0,62**	0,46**	-0,38**	(0,92)	0,53**
	D	-0,20**	0,42**	0,52**	0,46**	-0,40**	0,53**	(0,60)

IT: Ilusión por el trabajo; DP: Desgaste psíquico; I: Indolencia; C: Culpa; RP: Realización personal; CE: Casación emocional; D: Despersonalización.

P<.01**

Las correlaciones entre dimensiones de diferente método y rasgo (en el bloque de heterométrodo) también fueron todas significativas incluidas las correspondientes a la Culpa. La Realización personal tuvo una correlación más alta con la Indolencia ($r=-0,45^{**}$) que con su similar del CESQT (la Ilusión por el trabajo, $r=0,40^{**}$). La Indolencia por su parte tuvo una correlación mayor con Cansancio emocional ($r=0,62^{**}$) que con su similar del MBI, es decir la Despersonalización ($r=0,52^{**}$). En la diagonal se pueden observar que todas las Alfas de Cronbach son aceptables salvo la de Despersonalización.

En el triángulo de monométrodo del CESQT la correlación más alta se presenta entre Indolencia y Culpa ($r=0,56^{**}$) seguida Desgaste psíquico e Indolencia ($r=0,55^{**}$), por su parte la Ilusión por el trabajo y la Culpa no presentaron correlación significativa, además de que la correlación entre Ilusión por el trabajo y Desgaste psíquico fue la más baja de la tabla ($r=0,19^{**}$).

Con respecto al triángulo monométrodo del MBI las correlaciones más altas las presenta la Despersonalización con Cansancio emocional ($r=0,53^{**}$) y con Realización personal ($r=-0,40^{**}$), por su parte la correlación más baja se encontró entre Realización Personal y Cansancio emocional ($r=-0,38^{**}$). En general las correlaciones del triángulo monométrodo del MBI se presentan de manera semejante a las correlaciones del triángulo del CESQT.

4. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue explorar la validez convergente y discriminante del MBI y CESQT, en población mexicana. Con base en los datos de la Matriz multirasgo-multimétodo se puede decir que existe validez convergente entre las dimensiones del CESQT y el MBI, este resultado coincide con

información encontrada anteriormente, las tres investigaciones revisadas que utilizaron ambos instrumentos presentaron hallazgos concordantes.

En el MBI (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Jackson, 1986; Maslach *et al.*, 2001; Maslach & Leiter, 2016; Maslach, 2017) se considera al Cansancio emocional como el aspecto clave del Síndrome; este planteamiento puede explicar porqué tanto en este estudio como en los estudios previos donde se realizó una MMRM la correlación que presenta los valores más altos es siempre entre Cansancio emocional y Desgaste psíquico.

Por otro lado uno de los números presentados por las correlaciones no fue el esperado teóricamente, específicamente en el caso de la Indolencia, subescala que obtuvo números mayores con el Cansancio emocional que con la Despersonalización (su respectivo similar del MBI), esto puede deberse a la baja confiabilidad presentada por la Despersonalización, aunque en los estudios realizados anteriormente la Despersonalización también presentó Alfas de Cronbach por debajo de los valores aceptables (0,70), a pesar de esto, tales investigaciones encontraron valores esperados teóricamente entre Indolencia y Despersonalización.

En estudios realizados anteriormente en población docente mexicana se ha encontrado un aparente aumento en la prevalencia de SQT, aquellos que se realizaron hace cuatro años como máximo (Fernández *et al.*, 2021; Hidalgo *et al.*, 2019; Villamar *et al.*, 2019; Villaruel *et al.*, 2018; Villaverde *et al.*, 2019) han encontrado prevalencias alrededor del 40 %, mientras que aquellas que se realizaron hace más de una década presentaron prevalencias alrededor del 10 % (Pando-Moreno, Aranda, Aldrete *et al.*, 2006; Pando-Moreno, Castañeda-Torres *et al.*, 2006; Unda *et al.* 2007), los hallazgos del presente estudio coinciden en el aumento, aunque en menor medida que los mencionados, la prevalencia de profesores con SQT de este estudio es de 22,8 %.

En futuras investigaciones se recomienda realizar un Análisis Factorial Confirmatorio del CESQT que complemente la validación del instrumento en población mexicana, así como la validez convergente de este estudio. Además, de acuerdo con investigaciones en las que se ha realizado un análisis multirrasgo-multimétodo (Arraras *et al.*, 2019) es posible tomar en cuenta la evaluación de la consistencia interna y la confiabilidad test-retest a través del coeficiente de correlación intraclass (CCI), lo cual podría ser contemplado en un futuro.

5. CONCLUSIÓN

La confiabilidad de los instrumentos de medición en psicología como lo son el MBI y CESQT, permite estimar la estabilidad y consistencia. La evidencia empírica en este campo a su vez ofrece información que permite discernir entre instrumentos aquellos que resultan convenientes.

La validez convergente del CESQT con el MBI, las dificultades psicométricas presentadas por el instrumento de [Maslach y Jackson \(1981\)](#), así como la concordancia del CESQT con el criterio conceptual ofrecido en el CIE11 por la OMS, hacen de este último instrumento una alternativa para la evaluación del Síndrome y se recomienda su uso para la población mexicana.

Esto debido a que los resultados muestran que se está midiendo el mismo constructo llamado Burnout en las escalas, esto con base en la MRMM en la cual se presentaron correlaciones significativas, positivas y diferentes a cero entre los mismos rasgos medidos por diferente método lo cual supone validez convergente, además de obtener correlaciones significativas entre dimensiones de diferente método y rasgo en el bloque de heterométodo.

De acuerdo a diversos estudios en los que se realizó un análisis multirrasgo-multimétodo se hace énfasis en que las correlaciones más elevadas se encuentran entre las áreas cuyos contenidos podrían estar más relacionados ([Arraras et al., 2019](#)), aspecto que se ha mostrado dentro del triángulo monométodo del MBI realizado, sin embargo, también es de importancia explorar a profundidad el aspecto de la Despersonalización y la correlación con la Indolencia y el Cansancio Emocional, los cuales arrojaron datos diferentes a los teóricos.

Respecto a las limitaciones, la muestra no resulta representativa de la población debido a la realización del muestreo por conveniencia; en algunos casos la autoridad educativa favoreció la evaluación en escuelas donde se consideró habría afectación, lo cual puede o no afectar los resultados, en especial aquellos propios de la prevalencia, por lo que en un futuro se podría plantear la realización del estudio con muestras representativas.

En estudios como el realizado por [Peña et al. \(2020\)](#), en el que a pesar de obtener evidencia de validación convergente y de criterio, además de una fiabilidad adecuada de su escala, hubo limitaciones respecto al tamaño de su muestra, es decir, a pesar de obtener resultados favorecedores se consideró importante ampliar el tamaño de la muestra, aspecto que se ha tomado en

cuenta en el presente estudio; se concluye entonces que es de importancia continuar realizando investigaciones con muestras grandes y representativas.

Agradecimientos: A los docentes que participaron voluntariamente, y a la Universidad Nacional Autónoma de México por el financiamiento.

Conflicto de interés: El presente trabajo declara estar exento de cualquier conflicto de interés con respecto a autores, revistas y financiadoras de proyectos de investigación local, nacional, regional o mundial, así como de cualquier literatura impresa o digital que se publicó o se publicará antes y después del artículo en comento.

Financiamiento: Artículo derivado del proyecto Correlatos neuropsicológicos del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (PAPIIT IN306118), financiado por la Universidad Nacional Autónoma de México.

REFERENCIAS.

- Aldana, J. J., Isea, J., y Colina, F. J. (2020). Estrés académico y trabajo de grado en licenciatura en educación. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 91-105. www.doi.org/10.36390/telos221.07
- Aldrete, M. G., González, J., y Preciado, M. L. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Revista Chilena de Salud Pública*, 12(1), 18-25. <https://doi.org/10.5354/0717-3652.2008.1822>
- Amutio, A., Ayestaran, S., y Smith, J. C. (2008). Evaluación del burnout y bienestar psicológico en los pionales sanitarios del País Vasco. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 235-252. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622008000200006&script=sci_arttext&tlng=en
- Aranda, C., Pando, M., y Salazar, J. G. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (HSS) en trabajadores del occidente de México. *Revista Salud Uninorte*, 32(2), 218-227. <https://doi.org/10.14482/sun.32.2.8828>
- Arraras, J., Basterra, I., Pereda, N., Ibañez, B., Iribarren, S., y Cabases, J. (2019). El cuestionario Schizophrenia Quality of Life Scale Revision 4 (SQLS-R4). Estudio de validación con pacientes españoles ambulatorios del espectro de la esquizofrenia. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 47(3), 97-109. <https://www.actaspsiquiatria.es/repositorio/21/119/ESP/21-119-ESP-97-109-855875.pdf>
- Arvizu, O. H., y Uribe, A. G. (2017). Confiabilidad, validez factorial y normalización exploratorias del Inventario de Burnout de Maslach en Nayarit. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(3), 1216-1232. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol20num3/Vol20No3Art20.pdf>
- Barradas, M. E., Trujillo, P. G., Sánchez, A. V., y López, J. (2017). Burnout estudiantil en universitarios veracruzanos. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(14), 15-33. <https://doi.org/10.23913/ride.v7i14.267>
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81. <https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Dávila Burbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., y Zambrano Guerrero, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 19(2), 138-160. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932018000200138

- De Francisco, C., Arce, C., Vílchez, M., & Vales, Á. (2016). Antecedents and consequences of burnout in athletes: Perceived stress and depression. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 16(3), 239-246. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2016.04.001>
- Díaz, F., y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*. 33(1). 113-131. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Echerri, D., Santoyo, F., Rangel, M. Á., y Saldaña, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 845-867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>
- Espinoza, A. A., Pernas, I. A., y González, R. L. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697-717. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202018000300697
- Fernández, M., Unda, S., Escotto, E. A., & Rosas, D. (2021). Burnout and mental health in basic education teachers/Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y salud mental en profesores de educación básica. *Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 4(7), 62-74. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/380>
- Figueiredo, H., Gil, P. R., & Grau, E. (2013). Psychometric properties of the “Spanish Burnout Inventory” (SBI): Adaptation and validation in a Portuguese-speaking sample. *European Review of Applied Psychology*, 63(1), 33-40. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.08.003>
- Flores, J. C. (2021). Factores psicosociales que impactan en el estrés organizacional: primera aproximación teórica. *Vincula Tégica*, 7(1), 906-915. <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/download/52/182>
- Freire, J. D., y Corrales, N. A. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Didáctica y Educación*, 9(4), 53-68. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6716275.pdf>
- García, P., Jiménez, A. A., Hinojosa, L., Gracia, G. N., Cano, L. E., y Abeldaño, R. A. (2020). Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. *Revista de Salud Pública*, 65-73. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revahhttp://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- García, R., Sánchez, L., Dueñas, F., y Meza, A. (2021). El síndrome de Burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de Burnout y salud mental. *Revista Científica Sinapsis*, 1(19). <https://doi.org/10.37117/s.v19i1.392>
- Gil, P. R. (2005). *Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. 1ª ed, Madrid: Pirámide.
- Gil, P. R. (2011). *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. 1ª ed, Madrid: Tea Ediciones.
- Gil, P. R. (2019). *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. 2ª ed, Madrid: Tea Ediciones.
- Gil, P. R., Carretero, N., Desamparados, M., Nuñez, E. M. (2005). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(1-2), 107-123. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/96810.pdf>
- Gil, P. R., Figueiredo, H., & Valdez, H. (2013). Factor analysis of the Spanish Burnout Inventory among Mexican prison employees. *Canadian Journal of Behavioural*

- Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 45(2), 96-104. <https://doi.org/10.1037/a0027883>
- Gil, P. R., Moreno, B. (2007). *El Síndrome de quemarse por el trabajo: burnout: grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.
- Gil, P. R., y Olivares, V. E. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en trabajadores de servicios en Chile. *Informació Psicológica*, (91-92), 43-52. <http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/view/263>
- Gil, P. R., Unda, S., y Sandoval, J. I. (2009). Validez factorial del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 32(3), 205-214. <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v32n3/v32n3a4.pdf>
- Gil, P. R., Viotti, S., y Converso, D. (2017). Propiedades psicométricas del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en profesionales de la salud italianos: una perspectiva de género. *Liberabit*, 23(2), 153-169. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2017.v23n2.01>
- González, H. (2020, 6 de julio). *Las terribles consecuencias del estrés laboral*. Diario 24 horas <https://www.24-horas.mx/2020/07/06/las-terribles-consecuencias-del-estres>
- Guan, M. (2020). Mental Burnout of english teachers and countermeasures. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 244-248. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.231>
- Hidalgo, J. A., Acle, G., García, M., y Tovalin, J. H. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y Ciencia*, 8, (51), 48–57. https://www.researchgate.net/profile/Guadalupe-Tomasini/publication/333389864_BURNOUT_RESILIENCIA_Y_COMPROMISO_LABORAL_EN_BURNOUT_RESILIENCIA_AND_ENGAGEMENT_IN_SPECIAL_EDUCATION_TEACHER/links/5ceae014458515712ec5ed8e/BURNOUT-RESILIENCIA-Y-COMPROMISO-LABORAL-EN-BURNOUT-RESILIENCIA-AND-ENGAGEMENT-IN-SPECIAL-EDUCATION-TEACHER.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI. (2020). *PIB y cuentas nacionales*. <https://www.inegi.org.mx/temas/pib/>
- Juárez, A., Merino, C., Fernández, M., Flores, C. A., Caraballo, M., y Camacho, C. (2020). Validación transcultural y funcionamiento diferencial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en docentes de tres países latinoamericanos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 38(1), 135-156. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6621>
- Juárez, A., Idrovo, Á. J., Camacho, A., y Placencia, O. (2014). Síndrome de Burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37(2), 159-176. <https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2014.020>
- León, L. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en instituciones del sector público de salud binacional. *Consensus (Santiago)-Revista Interdisciplinaria de Investigación*, 1(1), 51-75. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/6>
- Llorca, J. L., y Llorca, M., Gil, P. R. (2021). Fiabilidad y validez de constructo de la traducción al valenciano/catalán del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo (CESQT) en docentes no universitarios. *Información Psicológica*, (121), 42-57. <https://doi.org/10.14635/ipsic.121.1>
- Marrau, M. C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, (10), 53-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>

- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Martínez, J. V., y Martínez, V. A. (2018). Estudio comparativo México-Colombia para conocer los principales factores de estrés laboral. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 24(70), 486-499. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/2947>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of Burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143-152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, A. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto CA, United States: University of California at Berkley.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). New insights into Burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating Burnout. *Medical Teacher*, 39(2), 160-163. <https://doi.org/10.1080/0142159x.2016.1248918>
- Medina, J. E., Ospina, T., y Sierra, J. S. (2020). Consecuencias del Síndrome del Burnout en profesionales de la salud con las nuevas formas de trabajo. *Repositorio Institucional*. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/32648>
- Méndez, J. (2004). Estrés laboral o Síndrome de 'Burnout'. *Acta Pediátrica de México*, 25(5) 299-302. <https://biblat.unam.mx/es/revista/acta-pediatica-de-mexico/articulo/estres-laboral-o-sindrome-de-burnout>
- Miranda, A., y Batista, S. (2018). Estrés: elemento clave en la formación laboral para la salud ocupacional. *Maestro y Sociedad*, 67-77. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/3389>
- Monroy-Castillo, A., y Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248-260. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a10v7n3.pdf>
- Organización Mundial de la Salud, OMS. (2018). *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE 11)* <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Organización Mundial del Trabajo, OIT. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466549/lang-es/index.htm
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M. G., Eduardo, E., Salinas, F., y Pozos, E. (2006). Factores psicosociales y Burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. *Investigación en Salud*, 8(3), 173-177. <https://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2006/isg063f.pdf>
- Pando, M., Aranda, C., y López, M. R. (2015). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en ocho países latinoamericanos. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 28-31. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100006>

- Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguila, A., Ocampo, L., y Navarrete, R. M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-259. <https://doi.org/10.5354/0717-3652.2008.1822>
- Peña A., Navas, M., y Quintanilla, L. (2020). Adaptación al catalán de la prueba Emotion Matching Task y evaluación de su calidad métrica: Un estudio piloto. *Anuario de Psicología*, 50(3), 103-114. <https://raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/379608>
- Placencia, O., Camacho, A., Brito, J. F., Nava, M. (2013). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Service Survey (MBI-HSS) en profesionales de la salud de la Ciudad de México. *En Investigaciones Psicométricas de Escalas Psicosociales en Trabajadores Mexicanos*, 257-286. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64730432013.pdf>
- Quito, J. V., Tamayo M, C., Buñay, D. P., Neira, O. S. (2018). Estrés académico en estudiantes de tercero de bachillerato de unidades educativas particulares del Ecuador. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(3), 253-276. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=77981>
- Rabasa, B., Figueiredo, H., Gil, P. R., y Llorca, M. (2016). El papel de la culpa en la relación entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo y la inclinación al absentismo de profesores de Enseñanza Secundaria. *Revista de Psicodidáctica*, 21(1), 103-119. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5295481>
- Rivera, D. A., Rivera J. C., y González, C. (2017). Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y Burnout en residentes. *Investigación en Educación Médica*, 6(21), 25-34. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.010>
- Sánchez, J., y Fontalba, M. (2017). Consecuencias del Burnout de cuidadores de pacientes con demencia. *European Journal of Health Research*, 3(2), 119-126. <https://doi.org/10.30552/ejhr.v3i2.61>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Shirom, A. (2009). Acerca de la validez del constructo, predictores y consecuencias del Burnout en el lugar de trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 32(11), 44-54. https://www.researchgate.net/profile/Christina-Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000/Comprendiendo-el-Burnout.pdf#page=283
- Tabares, Y. A., Martínez, V. A., y Matabanchoy, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Unda, S., Sandoval, J. I., & Gil, P. R. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en maestros mexicanos. *Informació Psicológica*, (91-92), 53-63. <http://www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leonardo/article/view/264>
- Unda, S., Hernández-Toledano, R. A., García-Arreola, O., & Esquivel, C. (2020). Factores de riesgo psicosocial predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (Burnout) en docentes de bachillerato. *Informació Psicológica*, (119), 91-107. <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/903/1805>
- Villamar, D., Juárez, A., González, I. G., y Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 111-126. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>

- Villaruel, M., Chávez, R., Hernández, I., Naranjo, F., Salazar, J., Roque, E., y Tejeda, R. R. (2018). Estrés y desgaste profesional en maestros de educación superior tecnológica en Veracruz, México. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 2(3), 188-189. <https://doi.org/10.21703/rexe.20181734mvillaruel5>
- Villaverde, D., Unda, S., Escotto, E. A., y Flores, R. (2019). Rasgos de personalidad predictores del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores mexicanos. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 41-56. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.346>

Esta obra está bajo: Creative commons attribution 4.0 international license. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra de la forma especificada por el autor o el licenciente.

