

FACULTAD
DE CIENCIAS
JURÍDICAS



ZIENTZIA
JURIDIKOEN
FAKULTATEA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS / IKASGAIEN AMAIERAKO LANA
[MÁSTER PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES]

.....

[EL BURNOUT Y SU APLICACIÓN EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS]

[BRAULIO LOZANO]

DIRECTOR / ZUZENDARIA

[MARÍA ESTHER CASARES GARCIA]

Pamplona / Iruñea

[2/01/2021]

Resumen

A lo largo de los años el burnout ha sido considerado como un tema tabú que solo afectaba a determinadas personas, pero todo esto parece desaparecer con la publicación de numerosos estudios, extendiéndose a otros ámbitos y profesiones.

Para comprender el burnout es necesario que se estudie los orígenes del burnout, su dificultad en cuanto a su concepción, como se manifiesta, sus fases, las causas por las que se produce y que medidas de afrontamiento se pueden aplicar.

Por último, al ampliarse la población incluida en el estudio del burnout, se hace necesario realizar un estudio empírico de una nueva línea de investigación. En este caso, se estudiará el burnout en los estudiantes universitarios (burnout académico)

Palabras clave

Burnout, Cinismo, despersonalización, agotamiento, burnout académico

Abstract

Throughout the years, burnout has been considered a taboo topic that only affected certain people, but all this seems to disappear as numerous studies are being published, spreading to other ambits and professions.

To fully understand burnout is necessary for us to study the origins of burnout, it's difficulty in terms of it's conception, how it shows, it's phases, the causes why it happens, and the confrontation measures we can apply.

Lastly, as the population included in the study of burnout increases, is necessary that we carry out an empirical study of a new line of investigation. In this case, we will study burnout on college students (academic burnout)

Keywords

Burnout, Cynicism, depersonalization, exhaustion, academic burnout

Índice

I.	¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?.....	1
II.	EL BURNOUT.....	2
1.	¿Qué es el burnout? Problemática en su concepción.....	2
2.	Diferencia entre el burnout, estrés, fatiga física y depresión	3
3.	¿Cómo se manifiesta el burnout?	4
4.	Multidimensionalidad del burnout	5
5.	Fases del burnout.....	5
6.	Causas que predisponen el burnout	7
6.1	Factores relaciones con la carga y el rol a desempeñar.....	7
6.2	Factores relacionados con aspectos personales	8
6.3	Factores relacionados con la organización del trabajo	9
6.3.1	Entorno social de la organización.....	10
6.3.2	Entorno físico-tecnológico de la organización	10
6.3.3	Sistema social-interpersonal de la organización.....	10
7.	¿Cómo afecta el burnout en el ámbito laboral?.....	11
8.	Métodos de afrontamiento.....	12
8.1	Estrategias de enfrentamiento individuales	12
8.2	Estrategias de intervención grupal	13
8.3	Estrategias organizacionales.....	14
9.	Tipos de instrumentos de medición del burnout.....	14
9.1	Staff Burnout Scale	14
9.2	Indicadores del Burnout	15
9.3	Emener-Luck Burnout Scale	15
9.4	Tedium Measure.....	16
9.5	Maslach Burnout Inventory(MBI).....	16
9.6	Burnout Scale	16
9.7	Teacher Burnout Scale	17
9.8	Matthews Burnout scale	17
9.9	Escala de variables predictoras del Burnout.....	18

9.10	Efectos psíquicos del Burnout.....	18
9.11	Cuestionario del Burnout del profesorado	18
9.12	Holland Burnout assessment survey	19
9.13	Rome Burnout inventory.....	19
9.14	Escala de Burnout directores de colegios	19
III.	EL BURNOUT EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	21
1.	La vinculación del burnout al trabajo.....	21
2.	Ampliación del burnout.....	21
2.1	El burnout en estudiantes universitarios.....	21
2.2	¿Por qué se desarrolla el burnout en los estudiantes?.....	22
2.3	¿Por qué se produce ese estrés?.....	23
3.	Estudio empírico del burnout académico	23
3.1	Datos de la muestra a analizar	23
3.2	Metodología aplicada	24
3.3	Análisis de datos.....	27
3.3.1	Eficacia académica	28
3.3.1.1	Eficacia según el sexo.....	29
3.3.1.2	Eficacia según la edad	30
3.3.1.3	Eficacia según la situación profesional	30
3.3.1.4	Eficacia según la universidad y máster cursado	31
3.3.2	Agotamiento	32
3.3.2.1	Agotamiento según el sexo.....	33
3.3.2.2	Agotamiento según edad	34
3.3.2.3	Agotamiento según la situación profesional.....	34
3.3.2.4	Agotamiento según la universidad	35
3.3.3	Cinismo	36
3.3.3.1	Cinismo según el sexo	36
3.3.3.2	Cinismo según la edad.....	37
3.3.3.3	Cinismo según la situación profesional.....	38

3.3.3.4	Cinismo según la universidad y máster cursado.....	38
3.3.4	Resultado del burnout.....	39
IV.	CONCLUSIÓN	41
V.	BIBLIOGRAFÍA.....	43

Índice de tablas y figuras

Tabla 1	Cuestionario académico del burnout	25
Tabla 2.	Escala de referencia.....	26
Table 3.	Promedio de eficacia	28
Table 4.	Eficacia de frecuencia.....	28
Table 5.	Frecuencia de agotamiento	32
Table 6.	Frecuencia de Cinismo	36

Índice de figuras

Figura 1.	Promedio de escalas	27
Figura 2.	Eficacia según el sexo	29
Figura 3.	Eficacia según la edad.....	30
Figura 4.	Eficacia según la situación profesional	30
Figure 5.	Eficacia según la universidad.....	31
Figura 6.	Eficacia según estudios cursados	32
Figura 7.	Agotamiento según el sexo	33
Figura 8.	Agotamiento según la edad	34
Figura 9.	Agotamiento según la situación profesional	34
Figura 10.	Agotamiento según la universidad.....	35
Figura 11.	Cinismo según el sexo.....	36
Figura 12.	Cinismo según la edad	37
Figura 13.	Cinismo según la situación profesional.....	38
Figura 14.	Cinismo según la universidad	38
Figura 15.	Cinismo según estudios cursados.....	39

I. ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Antes de profundizar en el Burnout es necesario conocer qué son los riesgos psicosociales, pues estos abarcan una multitud de riesgos dentro de los cuales se encuentra el síndrome.

Un riesgo psicosocial es “el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.” (Moreno y Baez, 2010, p.17)

Es frecuente confundir el concepto de riesgos psicosociales con el de factores psicosociales, por ello es necesario conocer cuáles son sus diferencias. Entre ellas se pueden destacar:

- Los riesgos psicosociales se basan en hechos, acontecimientos o estados del organismo que puedan dañar la salud de los trabajadores y no condiciones organizacionales, como así se señalan en los factores psicosociales.
- Otra diferencia para mencionar, con respecto a los factores psicosociales, es que estos pueden afectar positiva o negativamente a la salud de los trabajadores, mientras que los riesgos psicosociales suelen afectar negativamente a la salud de los trabajadores.

Por otro lado, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021) define a los riesgos Psicosociales como aquellos aspectos del diseño, la organización y gestión del trabajo y de su entorno social que pueden producir daños o adversidades físicas psíquicas y sociales en la salud de los trabajadores, como, por ejemplo; el estrés laboral, agotamiento, etc.

El burnout es considerado un riesgo psicosocial al que hay que estudiarlo pues al igual que el resto de los riesgos psicosociales tiene una alta probabilidad de afectar a la salud de los trabajadores.

A continuación, se estudiarán sus características generales, sus orígenes, síntomas y qué medidas se pueden aplicar para hacerle frente.

II. EL BURNOUT

El burnout a lo largo de los años ha sido considerado como un tema tabú ya que poseer los síntomas, significaba admitir que los trabajadores pueden actuar “sin profesionalidad”. Por esta razón, la reacción de la mayoría de las personas era negar la existencia de dicho síndrome, o pensar que el burnout afecta a una minoría de profesiones.

Sin embargo, tras la publicación de numerosas investigaciones el síndrome adquiere una mayor concienciación en cuanto al conocimiento de sus síntomas, y se empieza a atribuir a distintas profesiones.

1. ¿Qué es el burnout? Problemática en su concepción

Existe una gran variedad de definiciones sobre el burnout ya que es un fenómeno investigado por múltiples autores siendo, además, un término que se puede aplicar a distintos contextos.

Desde el punto de vista laboral Maslach y Jackson (1981) lo define como un síndrome que se produce como consecuencia de la presencia de estresores extremos y cuyos síntomas principales son el agotamiento emocional, despersonalización hacia los compañeros con los que trabaja y reducida realización personal.

A pesar de que Maslach y Jackson (1981) son consideradas las personas más influyentes en la investigación del burnout, fue Freudenberguer (1974) quien introdujo el concepto de Burnout, al observar las patologías psicosociales en profesionales dedicados a ámbito educativo, social, sanitario etc.

Freudenberguer (1974) lo define como proceso paulatino por el cual, las personas pierden el interés de su trabajo, su sentido de la responsabilidad fruto de la sobrecarga de exigencias.

Por otro lado, autores como Pines, Aronson y Kafry definen el síndrome como “un agotamiento físico, emocional y mental causado por que la persona se encuentra implicada durante largos períodos de tiempo a situaciones que le afectan emocionalmente”. (Apiquian, 2007,p.1)

Por lo tanto, existen variedad de definiciones que provocan una problemática en cuento a su concepción. Sin embargo, parece que todas ellas llegan a la conclusión de que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia que engloba sentimientos y actitudes negativas, que perjudican principalmente a los trabajadores dedicados a la prestación de servicios y atención al público (Apiquian, 2007).

2. Diferencia entre el burnout, estrés, fatiga física y depresión

Aunque el estrés y el burnout pueden tener similitudes en sus características también presentan algunas diferencias.

La primera diferencia que se puede encontrar está en sus consecuencias. El estrés forma parte de nuestro día a día, y a ciertos niveles no excesivos puede ayudarnos a superar ciertas situaciones, retos, objetivos que puedan ser estresantes. Por su parte el burnout es un trastorno que no ayuda a hacer frente la situación, sino que, lleva al cinismo (relajarnos, abandonar la tarea, etc.)

La segunda diferencia se puede encontrar en el período de latencia. Siendo el estrés el desencadenante del burnout. Diaz y Gómez (2016) defienden esta idea considerando “que el foco del fenómeno está en el proceso de erosión y los resultados psicológicos y sociales de una exposición crónica al estrés” (p 16). Por lo tanto, el burnout es el resultado de estresores interpersonales crónicos prolongados en el tiempo.

Otra de las diferencias recae en su sintomatología. El estrés se caracteriza por un exceso de implicación en los problemas, ocasionado daños físicos, psíquicos y emocionales, mientras que en el burnout se presentan problemas como falta de implicación, desgaste emocional, pérdida de la motivación, considerándose los daños físicos aspectos secundarios.

El cuarto aspecto que se tiene en cuenta para poder diferenciarlos, es que el estrés puede aparecer como consecuencia de situaciones estresantes (exceso de trabajo, horarios o jornadas estresantes), mientras que el burnout puede tener su origen en una tarea que no es estresante pero altamente desmotivadora, como, por ejemplo, un graduado realizando tareas básicas, inhibiendo de esta manera sus capacidades (Merino Suarez, 2016).

Con respecto a la depresión, al igual que con el estrés, también es difícil establecer una diferencia precisa con el burnout, ya que ambos tienen características y síntomas similares. Es difícil identificar qué se produce primero, ya que una puede desencadenar a la otra y viceversa. Una semejanza que se puede identificar es que la depresión puede afectar y desarrollar en cualquier aspecto de la vida, no solamente aspecto laboral, como así se desarrolla el burnout.

La diferencia con la fatiga física se localiza en el proceso de recuperación. El proceso de recuperación es un proceso lento y suele ir acompañado de sentimientos de fracaso y desesperación. Por su parte, el proceso de recuperación de la fatiga física suele

ser más rápida que el burnout y suele ir acompañado muchas veces de sentimientos de realización personal, logro y a veces de éxito (Martínez, 2010).

3. ¿Cómo se manifiesta el burnout?

El burnout puede manifestarse a través de diversos síntomas como por ejemplo, síntomas cognitivos, síntomas emocionales y síntomas conductuales, y síntomas sociales (Martínez, 2010):

- **Síntomas cognitivos**

Los síntomas cognitivos son los síntomas menos estudiados, pero tienen gran importancia pues son aquellos que se manifiestan en las fases de estancamiento y frustración que se estudiará más adelante. Los principales síntomas cognitivos son: pérdida del significado, pérdida de valores, pérdida de las expectativas iniciales, desorientación cognitiva, distracciones, cinismo, etc.

- **Síntomas emocionales**

La mayoría de los síntomas presentes en el burnout son de carácter emocional. “Esto se explica porque los estudios realizados se han basado en la definición operativa de Maslach” (Martínez, 2010, p.60). Se pueden distinguir los siguientes síntomas: depresión, indefensión, irritabilidad, frustración, falta de tolerancia, impotencia, impaciencia, apatía, pesimismo, desilusión, aburrimiento, soledad, vacío, hostilidad, desesperanza, impaciencia, etc.

- **Síntomas conductuales**

La consecuencia más notoria está relacionada con la despersonalización. Los síntomas principales son: la pérdida de la acción proactiva (originando absentismo), evitación de la desorganización, conductas inadecuadas sintiendo la necesidad de consumir estimulantes dañinos para la salud (abuso de la cafeína). Por otro lado, también pueden presentarse desordenes fisiológicos como, por ejemplo, cefaleas, úlceras, dolores de cabeza, dolores musculares, náuseas, hipertensión, pérdida de apetito, problemas de sueños, etc.

- **Síntomas sociales**

Los síntomas sociales están relacionados con la organización y el entorno donde el trabajador realiza sus tareas, produciendo el aislamiento y el desprecio hacia la gente que le rodea. Los síntomas principales son la evitación de contactos,

conflictos interpersonales, formación de grupos críticos, evitación profesional, etc. (Maslach, 2009)

4. Multidimensionalidad del burnout

Como se ha mencionado antes, el burnout es un síndrome psicológico que supone la liberación constante de estresores personales en el lugar de trabajo. Las causas de estas respuestas se deben a tres dimensiones o causas: el agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo o ineficacia profesional (Maslach, 2009):

- El agotamiento extenuante o cansancio emocional

Es uno de los elementos de estrés individual que más se puede observar en el burnout. Las personas que se sienten en esta situación tienen la sensación de estar sobrecargados, sin fuerzas y sin recursos emocionales, provocando un distanciamiento del puesto de trabajo.

- Cinismo.

El cinismo es aquel que representa el contexto interpersonal del burnout. Las personas afectadas por el síndrome expresan respuestas negativas, indiferentes, insensibles, y conductas apáticas a diversas situaciones en la jornada laboral. Este tipo de conductas se producen por un exceso de agotamiento emocional.

Las personas afectadas por este síndrome no solo tienden a relajarse y reducir su aportación a la empresa, sino que también están creando un ambiente de trabajo negativo hacia la empresa y hacia sus compañeros.

- Ineficacia profesional.

La ineficacia profesional es otro de los desencadenantes del burnout y está relacionada con los pensamientos de carencia profesional, de logros, de falta de apoyo y de oportunidades para desarrollarse. Es decir, las personas que se encuentran en esta situación tienden a tener expectativas negativas con respecto a sus competencias y habilidades, culpabilizando de la situación a las demás personas y a ellos mismos.

5. Fases del burnout

El burnout es un proceso paulatino que conlleva varias fases, podemos diferenciar las siguientes (Fidalgo, 2003):

- Fase inicial de entusiasmo

En la fase inicial se presenta gran entusiasmo por parte los trabajadores con el nuevo puesto trabajo, importando poco alargar la jornada de trabajo.

- Fase de estancamiento

En esta fase, no se cumplen las expectativas profesionales y se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre esfuerzo y recompensa no es rentable (produciéndose una situación estresante). Es decir, se produce una descompensación entre las demandas y los recursos.

- Fase de frustración

En esta tercera fase, como consecuencia del desequilibrio entre los esfuerzos y los recursos, se manifiestan en el individuo sentimientos de frustración, desilusión o desmoralización. Para el trabajador, el trabajo carece de sentido, cualquier cosa le irrita, y provoca conflictos en el trabajo. En esta situación, se pueden llegar producir problemas de salud y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales, reduciéndose de manera radical el desempeño del trabajador y por tanto una reducción de la producción (ADR formación, 2021)

- Fase de apatía

En la cuarta fase se producen cambios en la conducta y en las actitudes del trabajador hacia los clientes como, por ejemplo, conductas distantes y mecánicas, como si fueran objetos, evitando cualquier situación estresante, negándose o eludiéndolo.

- Fase de trabajador quemado

En esta fase se produce el colapso emocional y cognitivo, con consecuencias graves para la salud del trabajador. El trabajador se encuentra en una situación estancada de sentimientos de frustración, desgana, irritabilidad, desinterés que pueden afectar por mucho tiempo a quienes la padecen.

Las personas afectadas que se encuentren en esta fase pueden llegar a la depresión física y mental, sintiéndose inútiles y planteándose seriamente dejar su puesto de trabajo, pues consideran que es lo más adecuado (ADR formación, 2021).

6. Causas que predisponen el burnout

Podemos encontrar diversos factores que predisponen en el burnout, entre ellos podemos encontrar los siguientes:

6.1 Factores relaciones con la carga y el rol a desempeñar

Este tipo de factores están relacionadas a las características propias de la relación entre clientes y trabajadores y aquellas relacionadas con el rol que se espera que cumplan.

La primera de las causas se puede encontrar en la falta de retroalimentación de los clientes con los trabajadores. Como se ha mencionado anteriormente, los trabajadores dedicados a la prestación de servicios, que tienen un contacto más directo, más frecuente e intenso con los clientes son más proclives a padecer burnout. Esta intensidad y la creencia de que el trabajador es responsable de garantizar el bienestar de los clientes produce una carga exhausta en el trabajador y por lo tanto produciendo una retroalimentación negativa entre el trabajador y clientes. Las relaciones o el contacto con los clientes muchas veces se tornan negativas, agresivas, pasiva dependiente o agresiva (Bruzetti, 2005).

Por otro lado, otro de las causas que provocan el burnout están relacionadas con la ambigüedad de rol, conflicto y la sobrecarga exigida por el rol a desempeñar. Es decir, si al realizar una tarea de un determinado puesto existen expectativas que no se pueden cumplir, ya sea por la incompatibilidad o incongruencia del trabajador, este trabajador será más vulnerable a padecer burnout. De la misma manera, si al realizar un rol ambiguo donde existe la necesidad de cumplir la tarea de manera correcta y precisa y las personas no cuentan con la formación e información adecuada, serán más proclives a presentar los síntomas del burnout (Agotamiento emocional y falta de realización personal) (Bruzetti, 2005).

Por último, otras de las causas asociadas a los factores mencionados, es cuando las personas cumplen con un rol que tiene exceso de responsabilidades y no llegan todo. En esta situación, los trabajadores experimentan la sensación de que no son lo suficientemente aptos para realizar la tarea, predisponiéndose a presentar el agotamiento emocional, cinismo o despersonalización.

6.2 Factores relacionados con aspectos personales

A lo largo de los años, y se podría decir que actualmente, la mayoría de las organizaciones han considerado el burnout como un síndrome asociado a aspectos personales de las personas y no a las organizaciones. Esta creencia los ha llevado a tomar medidas directas sobre las personas y no sobre su entorno. Las actuaciones destinadas a aplicarse sobre los trabajadores son más baratas, pero suponen un mayor riesgo para la salud de estos. Por ello, diversos autores consideran necesario aplicar medidas destinadas a prevenir el burnout en la organización, ya que a pesar de que sean más costosas a largo plazo suponen un mayor beneficio para la organización (Bruzetti, 2005).

Sin embargo, parece claro que el burnout y sus síntomas afectan de manera distinta a unos u otros trabajadores, dependiendo de diversas características o cualidades personales como, por ejemplo: las características demográficas que menciona Bruzetti (2005):

- La edad.

Los estudios realizados del burnout concluyen que la edad influye en el desarrollo del burnout, siendo los más jóvenes más proclives a sufrir burnout.

- El género

No se encuentran diferencias significativas o se encuentran intercalados con las características sociales y culturales. En el caso de los docentes, el burnout parece afectarles de manera diferente, focalizándose en las mujeres síntomas relacionados con el cansancio emocional y, “para el caso de los hombres, la insatisfacción de logro tiende a ser más marcada”(Torres et al., 2019, p.108).

- Apoyo social recibido

La presencia de apoyos alrededor del individuo como, por ejemplo, la familia, amigos y conyugues; son factores que ayudan a combatir los estresores que desencadenan el burnout. Por lo tanto, aquellas personas que no cuenten con estos apoyos tienen mayores posibilidades de contraer el síndrome.

- Susceptibilidad del individuo

La susceptibilidad del individuo es una característica personal que provoca que los trabajadores sean susceptibles a los estímulos emocionales del ambiente de trabajo, provocando que estos adquieran el síndrome por el mero hecho de mantener contacto o estar expuesto a personas que poseen el síndrome.

- La personalidad del individuo

Por otro lado, existen características personales de las personas que facilitan que el burnout no se desarrolle en ellos. Estas características están relacionadas con la personalidad de la persona, como, por ejemplo (Bruzzeiti, 2005):

- El compromiso

Las personas comprometidas con su trabajo tienen expectativas buenas de su trabajo, confían en ellos mismos, se evalúan por sí solos y reconocen sus logros.

- Control de la situación.

Las personas que controlan los acontecimientos que producen a su alrededor, tienen un mayor control de sus estímulos, pudiendo orientarlos a sus beneficios personales.

- Optimismo

Aquellas personas que tiene una conducta positiva y saben adaptarse a cada situación, viendo la nueva situación, como una nueva oportunidad para mejorar y desarrollarse, son menos tolerables al síndrome. Estos sujetos poseen una mayor flexibilidad cognitiva y tolerancia a la ambigüedad.

6.3 Factores relacionados con la organización del trabajo

Los seres humanos son seres sociales por naturaleza y su vida social determina aspectos de nuestro funcionamiento psicológico y de la conducta. Las organizaciones también son formaciones sociales y al interactuar con los individuos dan lugar a las conductas dentro de la organización. Por lo tanto, la conducta de los individuos dentro de la organización implica estudiar las relaciones entre los individuos y las organizaciones. Una mala conducta supone la pérdida de las relaciones interpersonales.

A través de este concepto, Gil-Monte (2006) considera que las actitudes de las personas dentro de la organización se pueden explicar mediante teoría sistemática, formada por tres sistemas independientes que interactúan mutuamente: el entorno o medio social, el entorno físico-tecnológico y el sistema personal del individuo.

A través de esta teoría sistémica se puede estudiar cómo se desarrolla el burnout en las organizaciones y cómo influye sobre ellas su sistema social.

6.3.1 Entorno social de la organización

El entorno que rodea a la organización son grandes desencadenantes y dentro de ellos se pueden encontrar las siguientes variables:

- El aumento incansable de la población en general produce una escasez de instituciones, y de personal en las plantillas de trabajadores lo que se traduce en una sobre carga de trabajo.
- Cambios en la normativa y en la legislación. Genera una incertidumbre de responsabilidad e identidad entre los profesionales
- Cambios en las condiciones tecnológicas. Este fenómeno produce la un estrés o sobrecarga laboral cualitativas.
- Cambios en la concepción del trabajo. El sector servicios atiende a una gran demanda clientes y como consecuencia requiere una gran implicación emocional por parte los profesionales que los atienden. Esta implicación emocional diaria y constante puede generar un desgaste emocional crónico.

6.3.2 Entorno físico-tecnológico de la organización

Una organización con una estructura organizativa basada en una burocracia mecánica o una burocracia profesionalizada es un gran transmisor que favorece la aparición del burnout.

Por otro lado, también es fuente del burnout la introducción de tecnología en la organización, ya que determinadas personas consideran que no tienen las cualidades ni competencias necesarias para desarrollar las tareas.

6.3.3 Sistema social-interpersonal de la organización

Dentro de este sistema se pueden incluir distintas variables:

- Los problemas relacionados con a la ambigüedad de rol y al conflicto de rol. Con respecto al primero de ellos se produce cuando los trabajadores no tienen definido bien su papel dentro de la empresa, desconoce sus funciones y por tanto desconoce su grado de aceptación desarrollando sus tareas con clientes, compañeros y/o alumnos. Con respecto al conflicto de rol, este se desarrolla cuando se produce un enfrentamiento entre dos roles incompatibles.
- La falta de apoyo social en el trabajo tanto de compañeros como de mandos superiores.

- Conflictos interpersonales con los clientes de la organización.
- La ausencia de feedback en los intercambios sociales
- El contagio del burnout mediante procesos de modelado

Dentro del sistema personal de cada persona se puede encontrar las siguientes variables, las cuales pueden desencadenar o facilitar el desarrollo del síndrome del trabajador quemado:

- La frustración de la autoeficacia de cada individuo.

La autoeficacia la podemos definir como la capacidad para crear u organizar conductas que permitan cumplir metas u objetivos. La frustración de esta capacidad supone la aparición de una crisis de auto eficiencia y por tanto facilitando la aparición de estresores que pueden desencadenar en la aparición del síndrome.

- La motivación para la ayuda: esta variable está relacionado con motivos altruistas.

El altruismo provoca que los trabajadores se impliquen excesivamente en los problemas de los demás (clientes, alumnos) asumiendo estos problemas como un reto personal. El fracaso en la solución de los problemas desencadena un sentimiento de culpa tanto propio, como de los demás y de bajos sentimientos de realización personal en el trabajo.

7. ¿Cómo afecta el burnout en el ámbito laboral?

A lo largo de los tiempos el problema del burnout ha sido acogido por las organizaciones como como un problema individual de los trabajadores y no como un problema del conjunto de la organización. Por lo tanto, se consideraba que si los trabajadores tenían un mal día o si estaban quemados era su problema personal.

Hoy en día, gracias al estudio de expertos y profesionales se considera el burnout como una enfermedad mental que da lugar a diversos costos, tanto para el trabajador, como para la organización y para la sociedad. Desde la perspectiva individual puede producir una disminución del rendimiento en el trabajo, problemas personales, familiares y depresión. Desde punto de vista de la organización puede producir una insatisfacción laboral, desmotivación, absentismo, abandono del trabajo. Las personas que se encuentran en esta situación suelen tener una conducta apática, negativa que puede ocasionar conflictos con el resto de los compañeros. “De este modo,

el burnout puede ser *contagioso* y perpetuarse a través de las interacciones informales en el trabajo” (Maslach, 2009, p.38).

Todos estos condicionantes puede producir la disminución de la producción, disminución de la calidad de los productos que se producen en la empresa, insatisfacción con los clientes y mayores posibilidades de que se desarrolle un clima laboral negativo.

8. Métodos de afrontamiento

Como se ha mencionado anteriormente el burnout está asociada a un conjunto de síntomas relacionados con el estrés. Por ello, se emplean estrategias encaminadas a combatir el estrés.

Tal y como menciona Martínez (2010) existen diversos métodos para hacer frente al síndrome. La mayoría de ellos se basan en métodos de hacer ver a los trabajadores la importancia de prevenir los factores de riesgo, con el objetivo de que conozcan tanto su origen como las técnicas para hacerle frente (afrontamiento, reestructuración cognitiva, organización del tiempo, estilo de vida, etc.)

A continuación, se explicarán diversas técnicas y estrategias que nos pueden ayudar a prevenir y afrontar el síndrome.

8.1 Estrategias de enfrentamiento individuales

Las técnicas individuales se basan en la mejorara y la adquisición de formas de afrontamiento del burnout. Dentro de estas estrategias, podemos diferenciar dos tipos; los programas orientados a estrategias instrumentales y los programas orientados a estrategias paliativas.

Las estrategias instrumentales están orientadas en la solución de problemas, asertividad, organización de los tiempos, mejora del estilo de vida, mejoras en las habilidades de comunicación, relaciones sociales, etc.

Por otro lado, las estrategias paliativas se basan en estrategias orientadas a reforzar y controlar las emociones asociadas, como, por ejemplo; control de la ira, relajamiento, control de los sentimientos de culpa, conductas hostiles, etc.

Por lo tanto, este tipo de estrategias están orientados a mejorar las competencias profesionales, la organización y planificación del ocio y el tiempo libre (distracción extralaboral, deporte, relajación, etc), la necesidad de establecer pausas en el lugar de trabajo (cada cierto período de tiempo), la planificación de objetivos alcanzables, y la mejorar de la comunicación (Martínez, 2010).

Autores como Ramos (1999), Manassero y Cols (2003) consideran que es necesario complementar estas estrategias individuales. Por ello, Martínez (2010) desarrolla estas estrategias, introducen técnicas como, por ejemplo:

- El ejercicio físico. Llevar una vida con hábitos saludables ayudan a desactivar los estresores que puedan provocar el burnout.
- Técnicas de desactivación fisiológica. Este tipo de técnicas están basadas en enseñar a las personas técnicas de relajación y respiración para hacer frente a situaciones estresantes.
- Técnicas de autocontrol voluntario del cuerpo. Este tipo de técnicas están orientadas a reducir los síntomas que producen los estresores (tensión muscular, tensión sanguínea, ritmo cardíaco, etc.).
- Técnicas cognitivas. Las técnicas cognitivas están orientadas a que las personas estudien y reestructuren las situaciones estresantes, para que de esta manera cambien su visión y percepción, y por tanto poder hacer frente a las situaciones estresantes.

Este tipo de técnicas se apoyan en la idea de que las personas captan las situaciones de manera subjetiva e individual y, por tanto, sesgada (Dávila, 2013).

- Técnicas de inoculación del estrés y desensibilización sistemática. Las técnicas de inoculación del estrés es una técnica cognitiva-conductual que implica la adquisición de destrezas de afrontamiento y ensayo (simulación) de estas. Lo que se pretende conseguir a través de esta técnica es la *habitación* de la persona a los estímulos estresantes, mediante la exposición gradual a estas. La exposición puede ser en vivo o mediante la visualización de imágenes (Dávila, 2013).

8.2 Estrategias de intervención grupal

Las estrategias de intervención grupal son estrategias sociales que fomentan el apoyo social con los grupos con los que se rodea el individuo. A través de estas estrategias los individuos desarrollan habilidades sociales y asertivas, siendo capaces de buscar apoyo y comprensión en las personas que las rodean y que además valoran su trabajo.

Por otro lado, además de los beneficios mencionados en el anterior apartado, las estrategias de intervención grupal permiten a los individuos desarrollar la capacidad de

hacer frente los conflictos de manera más resolutiva, priorizando las decisiones y conductas más acertadas.

8.3 *Estrategias organizacionales*

A lo largo de los años solo se tenían en cuenta los factores individuales como desencadenantes del burnout. Sin embargo, cada vez más se atienden a otros aspectos como las fuentes que se encuentran fuera del control de la persona, es decir, la organización como desencadenante del burnout (condiciones laborales, carga trabajo, clima negativo, liderazgo, relaciones funcionales o jerárquicas, etc.). Por ello Dávila (2013) considera que el punto de actuación de estas estrategias estará encaminadas a estos últimos problemas. Es decir, estrategias encaminadas a:

- La reorganización o acomodación de las funciones de las personas afectadas.
- La redistribución de tareas y cargas de trabajo.
- La mejora de las condiciones laborales que permitan también la conciliación entre la vida laboral y la vida personal (horarios, turnos, rotaciones, etc.).
- La utilización de criterios ergonómicos en la confección de los puestos de trabajo.
- La mejora del clima laboral.
- La prevención de otros riesgos laborales ligados a posibles accidentes o enfermedades profesionales específicos de cada sector de actividad.

9. Tipos de instrumentos de medición del burnout

Según Carpio (2008), podemos distinguir los siguientes instrumentos de medición:

9.1 *Staff Burnout Scale*

El Staff Burnout Scale fue desarrollado por Jones en la década de los ochenta, y fue una propuesta que surgió a partir de los estudios realizados por Maslach y Jackson que culminaron con el desarrollo del burnout. Este instrumento tiene la intención de medir los aspectos cognitivos, afectivos, conductuales y psicológicos. La escala propone poder calcular el grado de burnout en el que se encuentran los sujetos, calculado a través de los 33 ítems que contesta el encuestado. El conjunto de los ítems se agrupa en 4 componentes: tensión psicológica interpersonal, enfermedad física y distrés, insatisfacción con el trabajo, y negativas relaciones profesionales con los pacientes

Sin embargo, se ha demostrado que este instrumento se queda limitado, ya que esta orienta a personal dedicado a la atención sanitaria (Carpio, 2008).

9.2 *Indicadores del Burnout*

Guillespi desarrollo los indicadores del burnout en 1980 como consecuencia de la necesidad de un instrumento de medida que le permitiera calcular el síndrome. Por ello, implemento siete indicadores en forma de ítems, que son:

- Proporcionar servicios que merezcan la pena.
- Evitar dificultades de los clientes.
- Escolarizarse con las maneras amables.
- Auto separación de los clientes.
- Preferir la oficina al campo.
- Bromar continuamente sobre los clientes.
- Estar ausente varios días por razones de salud mental.

A través de estos indicadores Guillespi concluye que el burnout es un constructo multidimensional y que, además, existen dos tipos de burnout en función del tipo de indicadores que se presenten:

- Burnout activo

En el burnout activo influyen los factores organizacionales y los factores externos a la profesión. Los sujetos intentan evitar las dificultades con los clientes y endurecerse con maneras amables, estando expuesto permanentemente a las circunstancias de su entorno laboral.

- Burnout pasivo

En este tipo de burnout influyen los factores psicosociales y se caracteriza por el distanciamiento voluntario hacia los clientes, considerándose esta medida como una estrategia de afrontamiento.

9.3 *Emener-Luck Burnout Scale*

El instrumento fue desarrollado por Emery y Luck como consecuencia de la búsqueda de un instrumento que les permita investigar el burnout, y poder establecer medidas para afrontarlas. Dicho instrumento contaba con 100 ítems que finalmente se redujeron a 30 agrupados en cuatro factores:

- Trabajo General-Sensaciones relacionadas.
- Sensaciones relacionadas con el trabajo y con uno mismo.
- Trabajo y preparación del ambiente.

- Respuestas negativas de la persona dentro del ambiente.
- Desacuerdo frente al autoconcepto de otros.
- Alternativas de trabajo.

Este instrumento se utilizó para el cálculo del burnout en 251 profesores, mediante una esca bipolar con nueve puntos, concluyendo con una validez aceptable y una fiabilidad del 0.88.

9.4 *Tedium Measure*

Originalmente este instrumento de medición fue elaborado para el cálculo del Tedium. Sin embargo, tras un replanteamiento de los autores (Pines, Aronson y Kafry) se transformó en el Burnout Measure. Este instrumento está formado por una escala de 21 ítems con 7 opciones de respuesta que miden las tres dimensiones del burnout que los autores idealizaron.

- Agotamiento físico (fatiga, sensación de destrucción y abatimiento).
- Agotamiento emocional (sensación de depresión, agotamiento emocional).
- Agotamiento mental (sensación de infidelidad, rechazo, resentimiento, desilusión)

9.5 *Maslach Burnout Inventory(MBI)*

El MBI fue desarrollado por Maslach y Jackson en 1981. Este instrumento de medición está formado por 22 cuestiones relacionadas con los sentimientos y emociones que pueden presentar los trabajadores en el desempeño habitual de trabajo.

El conjunto de estos ítems se encuentra agrupas en tres subescalas que miden las dimensiones del burnout (Agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). Todos los ítems de estas tres subescalas se puntúan en un baremo de frecuencia de 7 puntos, que va desde 0 (nunca) a 6 (siempre).

Este instrumento está orientado principalmente a calcular el burnout en profesionales de la educación, médicos, asistentes sociales, y a todas las profesiones que supongan la realización de labores de atención y orientación a personas.

9.6 *Burnout Scale*

El Burnout Scale fue elaborado por Kremer y Hofman en 1985. En este caso, este instrumento no surgió como necesidad de encontrar un instrumento de medición

sino más bien, de la necesidad de extender los estudios acerca del síndrome. El estudio está formado por cinco ítems que más tarde se unirán en un instrumento nuevo.

Sin embargo, parece que este instrumento es poco fiable ya que no está analizada de forma factorial, por lo que no se sabe si realmente calcula el burnout.

9.7 Teacher Burnout Scale

El Teacher Burnout Scale fue desarrollado por Seidman y Zager como contraposición al MBI (elaborado por Maslach y Jackson). Estos autores consideraban que el MBI no era adecuado para el cálculo del burnout en profesionales dedicados a prestar servicios humanos. Por ello, desarrollaron este instrumento que a lo largo de años ha sufrido numerosas modificaciones, quedando la versión definitiva en 21 ítems. La totalidad de los ítems se encontraban agrupados en cuatro grupos o categorías, y alguna de ellas tienen vínculos con el MBI:

- Satisfacción con la carrera. Correlaciona con la reducida realización personal (5 ítems).
- Afrontamiento del estrés. Vinculado con el trabajo y correlacionado con el agotamiento emocional (6 ítems).
- Actitudes hacia los estudiantes. Relacionada con la despersonalización (4 ítems).
- Percepción de apoyo del supervisor. No tiene ninguna relación con el MBI (6 ítems).

El Teacher Burnout Scales se puede considerar como un instrumento fiable ya que dispone de una fiabilidad de 0.89 (Satisfacción con la carrera) y 0.72 (actitudes hacia los estudiantes), disponiendo de una consistencia interna aceptable.

9.8 Matthews Burnout scale

Este instrumento fue elaborado por Matthews en 1990 con el objetivo de diseñar un instrumento que mida el Burnout. El informe, al contrario que el MBI no incluye en su método las dimensiones, si no vas bien se trata de un constructo único formado por 50 ítems. La escala del cuestionario permite detectar la presencia o ausencia del burnout en trabajadores, analizando los siguientes aspectos:

- Aspectos relacionados con la persona, como son; las variables cognitivas, afectivas y psicológicas.
- Variables relacionadas con el trabajo, como, por ejemplo; actitudes en el trabajo, ajuste de rol, focos de control y habilidades de afrontamiento.

- Variables internas del individuo (personalidad).

A pesar de que se trate de un instrumento aceptable con una fiabilidad del 0.93, es un instrumento muy poco utilizado

9.9 Escala de variables predictoras del Burnout

Esta escala fue desarrollada por Aveni y Albani en la década de los noventa y al contrario que la mayoría de los instrumentos mencionados anteriormente, no surgen como consecuencia de su búsqueda sino más bien como consecuencia del planteamiento de una hipótesis previa. En su hipótesis, las investigadoras consideraban que existía una correlación entre las variables predictoras del burnout y las variables de ansiedad y depresión.

Por lo tanto, para el cálculo del burnout, los autores aplican a los sujetos inventarios relacionados con la ansiedad y otro con la depresión y a partir de los resultados obtenidos detectan si los cuestionados presentan el síndrome o no.

9.10 Efectos psíquicos del Burnout

EPB se desarrolló por García Izquierdo en 1990 y tenía como objetivo medir los efectos psíquicos del burnout a través de actitudes y expectativas negativas hacia el trabajo. Dispone de una fiabilidad de un 0.92

9.11 Cuestionario del Burnout del profesorado

El CBP fue elaborado a consecuencia de que no existía un método específico que explicara la variable de despersonalización propuesto por el MB. Por ello, para completar esta variable Moreno y Oliver desarrollaron este cuestionario, compuesto por 16 ítems agrupados de la siguiente manera:

- Culpabilización del usuario
- Aislamiento
- Distancia interpersonal
- Fortalecimiento emocional
- Autodefensa
- Actitudes negativas hacia los demás
- Irritabilidad hacia las demás personas

Al mismo tiempo, los autores diseñaron un cuestionario reducido formado por 21 ítems y agrupados en siete escalas:

- Cansancio emocional
- Despersonalización

- Realización personal reducida
- Tedio
- Clima organizacional
- Características de la tarea
- Influencia del burnout en la vida del sujeto

9.12 Holland Burnout assessment survey

Este cuestionario fue elaborado por Holland y está compuesto por 18 preguntas agrupados en 4 escalas:

- Percepción positiva de la enseñanza
- Compromiso con la docencia
- Apoyo por parte de los supervisores
- Conocimiento del síndrome

La fiabilidad que presenta este instrumento es bastante aceptable, presentando una fiabilidad en los primeros factores de 0.84 y en las dos últimas una fiabilidad de 0.62.

9.13 Rome Burnout inventory

El Rome Burnout Inventory fue elaborado por Venturi, Dell'Erba y Rizzo en 1994 como resultado del estudio del síndrome. Este instrumento está agrupado en 6 secciones:

- Variables sociodemográficas (edad, sexo, experiencia, estado civil, etc)
- Agotamiento emocional y físico
- Percepción de apoyo del entorno
- Estresores laborales y no laborales (responsabilidades, trabajo a turnos, remuneración, etc)
- Insatisfacción con las condiciones de trabajo
- Estado mental

Este instrumento es bastante completo y original, ya que además de calcular el burnout en las personas, permite detectar aquellos variables predictores que desencadenan el síndrome, como por ejemplo el apoyo social y los estresores laborales. De ahí su originalidad.

9.14 Escala de Burnout directores de colegios

Este instrumento fue desarrollado por Friedman en 1995, y como su nombre menciona se utiliza para el cálculo del burnout en directores de colegio.

Se trata de un instrumento similar al Maslach Burnout Inventory pero adaptado al colectivo de los directores. Por lo tanto, está formado por 22 ítems, pero agrupados de la siguiente manera:

- Agotamiento (9 ítems). Se describen sentimientos de fatiga física, emocional y cognitiva.
- Reserva (7 ítems). Se relaciona con pensamientos de distanciamiento, pérdida de interés y apoyo hacia los docentes
- Desprecio (6 ítems). Desprecio hacia los profesores, alumnos, padres, institución

Este instrumento es considerado como aceptable ya que presenta una fiabilidad del 0.92.

III. EL BURNOUT EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

1. La vinculación del burnout al trabajo

Como se ha mencionado a lo largo del trabajo, el burnout es un síndrome que se ha asociado a ciertas profesiones, como el personal dedicado a la prestación de servicios (médicos, enfermeros, profesorado, etc.). Además, el burnout y todas estas profesiones están vinculadas al término “trabajo”, lo cual requiere explicar que se entiende por trabajo.

Según la Real Academia Española se puede definir como la “actividad humana que supone una acción manual o intelectual que se realiza a cambio de una retribución económica.” No obstante, en esta definición existe cierta controversia, ya que el término “actividades” a lo largo de los años se ha asignado a determinadas actividades y no aquellas que actualmente se están considerando como trabajo, como, por ejemplo, las actividades que no requieren retribución (trabajos domésticos, formación, etc.). Por esta razón, se puede decir que, a nivel práctico, existen dificultades a la hora de determinar que tareas se consideran trabajo.

Por lo tanto, parece que el concepto de trabajo va evolucionando a lo largo de los años, en función de la evolución de la sociedad y del mercado laboral. Por esta razón, algunos autores consideran que no se pueden asociar a determinadas actividades “el trabajo no puede ser extraído de un análisis objetivo de actividades específicas ya que el significado de la palabra trabajo no es inmanente a un grupo de actividades; este es socialmente construido y se mantiene en el presente, pero no inmutable de cara al futuro.” (Caballero et al., 2015, p.245)

En conclusión, lo mismo ocurre con el burnout, pues este no está asociado a determinadas trabajos si no a una multitud de actividades y personas.

2. Ampliación del burnout

Tras numerosas investigaciones se llegó a la conclusión de que el síndrome no solo afecta al personal dedicada a la prestación de servicios, si no a una multitud de profesiones, ampliándose paulatinamente la población incluida en el estudio del burnout. Este hecho permitió a los estudiantes incluirse dentro del estudio como posibles afectados por el síndrome, el llamado “burnout académico”.

2.1 El burnout en estudiantes universitarios

Como mencionan caballero (2015), Bresco (2015), González (2015) aunque las actividades que desarrollan los alumnos universitarios no son trabajos propiamente

dichos, que no suponen una obligación contractual y tampoco una retribución económica, se pueden considerar como trabajo, ya que, desde el punto de vista psicológico y social, muchas de las actividades que desarrollan los estudiantes se asemejan a las de un trabajador normal.

Los estudiantes como cualquier empleado forman parte de una institución u organización (que en este caso es la universidad) desempeñando el rol de estudiante, realizando tareas, exámenes que suponen carga mental y que, además, están evaluados por un profesorado que asumen el rol de supervisor laboral (Caballero et al., 2015).

Además, aunque los estudiantes no reciben retribuciones económicas por sus esfuerzos, estos pueden ser compensados con becas económicas, becas de formación, lo cual puede asemejarse a una mejora de estatus y por lo tanto una promoción laboral (Caballero et al., 2015).

2.2 ¿Por qué se desarrolla el burnout en los estudiantes?

Al igual que el resto de las personas que padecen el burnout, los estudiantes pueden encontrarse en situaciones de padecer riesgos y daños psicosociales.

Como menciona Caballero et al, 2015, muchos estudiantes consiguen adquirir las competencias necesarias para alcanzar sus objetivos escolares, pero hay otros muchos que no lo consiguen, llevándolos al abandono de sus estudios académicos. Una de las razones de este abandono puede ser el elevado nivel de estrés al que se ven sometidos a lo largo de los cursos, lo cual les puede llegar a producir un sentimiento de no ser capaz de superar la situación y, por tanto, tener comportamientos de escape y evitación, como estrategia de afrontamiento.

Además, la sensación de no ser capaz de afrontar una situación puede desencadenar sentimientos de no poder dar más de uno mismo, tanto física como mentalmente, sentimientos de desvalorización personal, actitud negativa y crítica, pérdida de interés del valor de los estudios, dudas acerca de su capacidad para afrontarlos, etc. (Caballero et al., 2015).

Por otro lado, otra de las razones por las que el burnout se desarrolla en los estudiantes universitarios es por las posibles malas relaciones que se puedan desarrollar entre docente y estudiante, y/o entre los mismos estudiantes (competitividad, escaso compañerismo, conflictos, falta de solidaridad).

La combinación simultánea de todas estas sensaciones es lo que conocemos como *burnout académico*.

2.3 *¿Por qué se produce ese estrés?*

Las causas de este elevado nivel de estrés se pueden deber a la acumulación de tareas, trabajos, exámenes, la combinación del número de horas de clase con el trabajo o prácticas y necesidad contar con una vida sociable. El disponer de poco tiempo para combinar todas estas actividades puede llegar a agobiar a los estudiantes, aumentando el nivel de estrés al que están sometidos diariamente.

Fuera del contexto universitario, se puede considerar al apoyo familiar o social como factor interpersonal que puede influir en el desarrollo del estrés. De tal forma que, mientras más escaso sea las relaciones interpersonales serán más proclives a padecer este estrés y menos estrategias de afrontamiento dispondrán para hacer frente estas circunstancias. (Caballero, 2012)

3. Estudio empírico del burnout académico

A continuación, se realizará un estudio del burnout en estudiantes universitarios con el objetivo de conocer la presencia o ausencia del burnout en los estudiantes, tratando de establecer relaciones entre las escalas del síndrome y las variables personales.

3.1 Datos de la muestra a analizar

El número total de encuestas enviadas fueron de 200, de las cuales respondieron 54 alumnos de diferentes másteres universitarios, que son; el Máster de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Pública de Navarra (18 estudiantes), el Máster Acoso y Mediación de la Universidad a Distancia de Valencia (VIU) (20 estudiantes) y estudiantes del máster de acceso a Abogacía de la Universidad publicada de Navarra (16 estudiantes).

En la muestra prevalece el sexo femenino con 79.6% (43 mujeres) sobre el masculino 20.4% (14 hombres).

La edad de los encuestados va desde los 23 años el más joven a los 48 el más adulto, con una media de 26.6 años.

Con respecto a su situación profesional de los estudiantes encuestados el 53.7 % (29 estudiantes) se encuentran trabajando y estudiando y el resto eran estudiantes a tiempo completo, el 46.3 % (25 estudiantes).

Las variables mencionadas tienen gran importancia ya que disponen de un valor influenciante sobre la generación del burnout académico.

3.2 Metodología aplicada

Con el fin de garantizar una completa confidencialidad se ha realizado las encuestas de manera anónima y confidencial. Para ello, se ha enviado las encuestas a los correos personales de todos los estudiantes universitarios.

Las encuestas están compuestas en primer lugar de preguntas personales con el objetivo de conocer de manera individual a los estudiantes, de tal modo que podamos analizar estadísticamente como pueden influir estas variables personales en el desarrollo del burnout académico. Las preguntas son las siguientes:

- Edad
- Sexo
- Estudios actualmente cursando
- Situación profesional (Trabajando, estudiante a tiempo completo, estudiando y trabajando)
- Universidad en el que se estudia

Para el cálculo del Burnout académico se ha utilizado como instrumento de medición el cuestionario MBI Student Survey, una traducción del Maslach Student General.

Este cuestionario es uno de los principales instrumentos de medición para el cálculo del burnout en estudiantes universitarios, siendo de aplicación individual y de análisis colectivo, que nos permite calcular las dimensiones del burnout académico. Por tanto, nos permite calcular el agotamiento (sensación de no poder dar más de sí mismo, tanto física como mentalmente), cinismo (perdida de interés en los estudios, actitud negativa y crítica, falta de valoración personal), eficacia académica (dudas de no ser capaz de superar el curso, exámenes, trabajos)

El instrumento está compuesto por 15 ítems agrupados en las tres escalas mencionadas en el párrafo anterior y se puntúan en una escala de frecuencia de 7 puntos, que van desde 0 “nunca” a 7 “siempre” (0= nunca, 1= pocas veces al año, 2= una vez al mes, 3=más de una vez al mes, 4= una vez a la semana, 5= más de una vez a la semana, 6= todos los días).

El número de ítems por cada escala es la siguiente: Agotamiento (5 ítems), Cinismo (4 ítems), Eficacia académica (6 ítems).

Tabla 1 Cuestionario académico del burnout

Inventory-Student Survey (MBI-SS)		
1	En mi opinión soy un buen estudiante €	
2	Creo que contribuyo efectivamente con las clases en la universidad €	
3	Durante las clases, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas €	
4	Puedo resolver de manera eficaz los problemas relacionados con mis estudios€	
5	Me estimula conseguir objetivos en mis estudios €	
6	Me encuentro agotado físicamente al final de un día en la universidad (A)	
7	Estoy exhausto de tanto estudiar (A)	
8	Estoy cansado en la mañana cuando me levanto y tengo que afrontar otro día en la universidad (A)	
9	Las actividades académicas de esta carrera me tienen emocionalmente “agotado” (A)	
10	Estudiar o ir a clases todo el día es una tensión para mi (A)	
11	He perdido interés en la carrera desde que empecé en la universidad €	
12	He perdido entusiasmo por mi carrera €	
13	Me he distanciado de mis estudios porque pienso que no serán realmente útiles €	
14	Dudo de la importancia y valor de mis estudios €	
15	He aprendido muchas cosas interesantes durante mi carrera €	

Fuente: Recuperado de INSST. Datos normativos para la corrección de las puntuaciones de las escalas de burnout (N= 1.963)

Para el cálculo de cada una de las dimensiones o escalas del burnout se utiliza los datos facilitados por el INSHT en la NPT 732.

Tabla 2. Escala de referencia

	Percentiles	Agotamiento	Cinismo	Eficacia académica
Muy bajo	>5%	<0.4	<0.2	<2.83
Bajo	5-25%	0.5-1.12	0.3-0.5	2.83-3.83
Medio (Bajo)	25-50%	1.3-2	0.6-1.24	3.84-4.5
Medio (Alto)	50-75%	2.1-2.08	1.25-2.25	4.51-5.16
Alto	75-95%	2.9-4.5	2.26-4	5.17-5.83
Muy Alto	>95%	>4.5	>4	>5.83
Media aritmética		2.12	1.50	4.45
Desviación típica		1.23	1.30	0.9

Fuente: Recuperado de INSHT

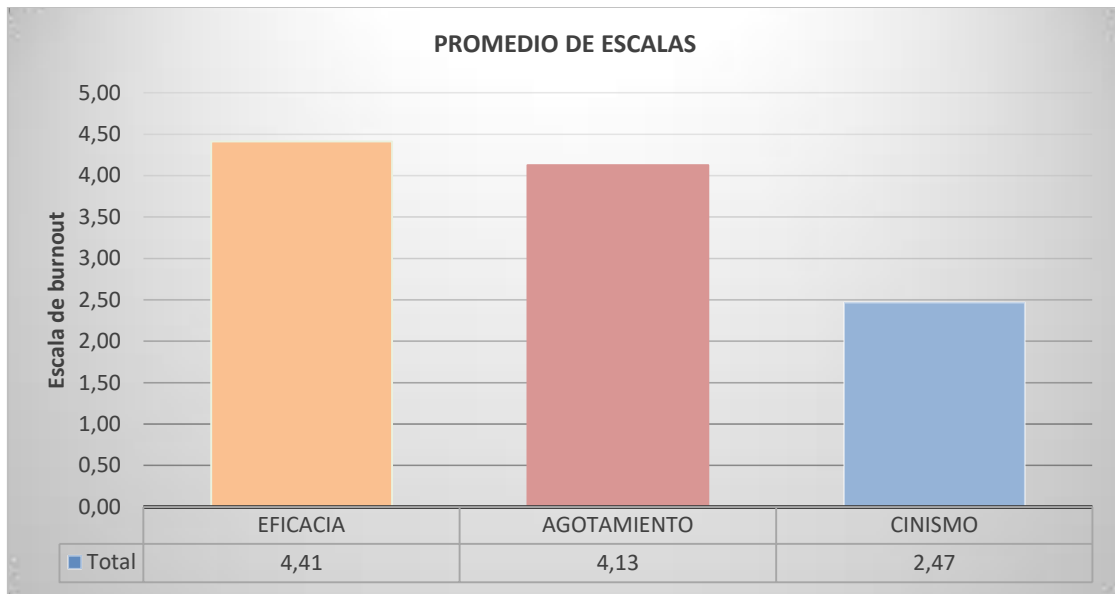
Una vez recogido la variable de datos que pedía el cuestionario, se procedió a analizar estadísticamente los resultados, ayudándonos a través de la aplicación Excel y el IBMS SPSS Statistics.

En primer lugar, se agruparán los datos para el cálculo del promedio de cada una de escales del burnout académico. Posteriormente se procedera a analizar cada una de las escalas en función de las variables que hemos introducido.

Para el cálculo de cada escala (Agotamiento, Cinismo y eficacia académica) es necesario que sigamos las instrucciones propuestas por el INSHT. Por ello, sumaremos las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems pertenecientes a cada estala escala y dividir el resultado por número de ítems de la escala.

3.3 Análisis de datos

Figura 1. Promedio de escalas



Fuente: Elaboración propia

Se puede observar que tanto la eficacia como el agotamiento disponen de valores altos con respecto al cinismo, presentando valores de 4,41, 4,13 y 2,47 respectivamente.

En esta grafica de barras se representan los promedios generales de las escalas del burnout sin distinguir sexos, edad, estudios cursando, situación laboral o profesional, etc. Por tanto, es necesario que se estudie y analice con más a detalle cada variable para comprender como se alcanza estos niveles y las posibles diferencias que puede haber entre ellas.

Por otro lado, al analizar cada una de estas variables se compruebe si se cumplen ciertas hipótesis, como, por ejemplo:

- Si el agotamiento esta interrelacionada con el nivel de edad de los encuestados.
- Si el sexo femenino al ser asociado al rol de mujer sensible predispone a tener un menor nivel de eficacia y cinismo y mayores niveles de agotamiento.
- La hipótesis de si los varones tienden a tener mayores niveles de cinismo.
- La hipótesis de que a mayor ocupación mayores niveles de agotamiento.

- La hipótesis de que los estudiantes a distancia poseen un menor nivel de burnout que los estudiantes presenciales
- Otros

3.3.1 Eficacia académica

Table 3. Promedio de eficacia

Eficacia		
Numero de encuestados	Válido	54
Promedio		4,4136

Fuente: Elaboración propia

Como se ha mencionado antes el nivel de eficacia de los alumnos universitarios alcanza unos valores de 4,41, pero es necesario conocer cuantas personas se encuentran en esta situación (Tabla 4).

Tabl 4. Eficacia de frecuencia

Eficacia de frecuencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	9	16,7	16,7	16,7
	Bajo	7	13,0	13,0	29,6
	Medio Al	16	29,6	29,6	59,3
	Medio Ba	17	31,5	31,5	90,7
	Muy Alto	2	3,7	3,7	94,4
	Muy Bajo	3	5,6	5,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

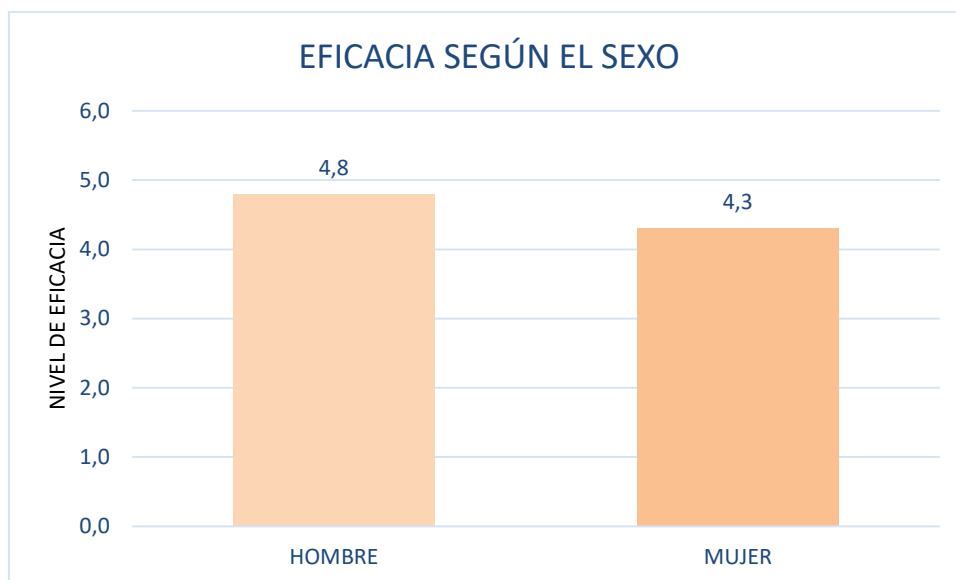
A través de una recodificación de datos se puede observar que la mayoría de los estudiantes se encuentran en una situación de eficacia media, existiendo apenas una diferencia entre la eficacia media alta 29,6 % (16 estudiantes) y media baja 31.5% (17 estudiantes). Por otro lado, podemos observar que muy pocos estudiantes se consideran muy eficaces en su vida académica, solo el 3.7% (3 estudiantes). Lo mismo ocurre con los estudiantes que consideran que tienen una eficacia muy baja 5.6 % (3 personas).

A vista de los datos podemos concluir que la mayoría de los encuestados consideran que son eficaces, que son capaces de superar los exámenes, los trabajos y son capaces de combinarlos con su vida social y laboral. Sin embargo, es necesario

investigar cada una de las variables para conocer cuáles son sus diferencias y cuáles son sus causas.

3.3.1.1 Eficacia según el sexo

Figura 2. Eficacia según el sexo



Fuente: Elaboración propia

A través del análisis de la variable sexo, podemos observar en la tabla que ambos sexos poseen una eficacia media, conclusión que también se llegó en el análisis de escala general. Sin embargo, se puede observar que los hombres poseen una eficacia más baja que las mujeres, con un 4.8 los hombres y un 4.3 las mujeres.

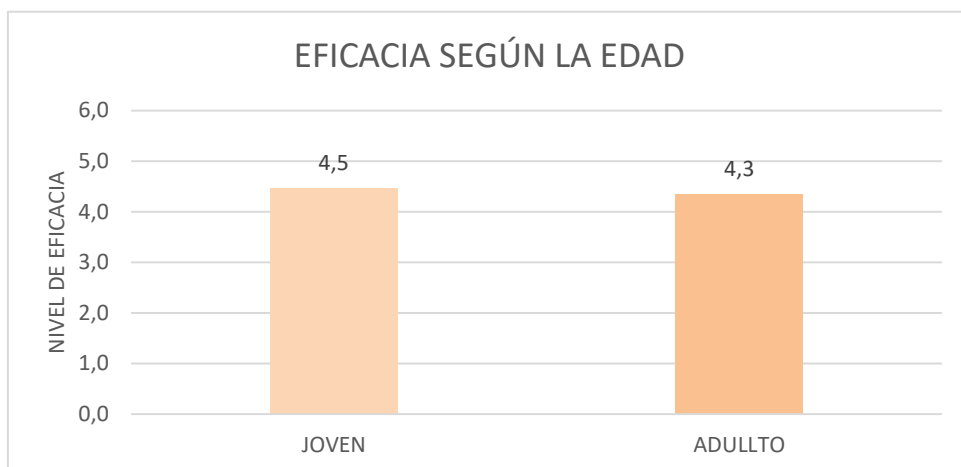
Las causas por la que las mujeres poseen una eficacia mayor que el de los hombres puede ser por causas diversas, como, por ejemplo, por la situación profesional, por mayores dificultades de afrontar las asignaturas o exámenes o por la falta de tiempo para realización de todos estos.

Esta prevalencia de la eficacia en las mujeres también se ve reflejado en otros estudios de otros sectores profesionales, como, por ejemplo, en sectores dedicados a la educación, la salud, el comercio y administración pública, que consideran que las mujeres tienen mayores niveles de realización personal debido a que disponen de un mayor compromiso intrínseco, una mayor satisfacción retributiva y una mayor claridad en el cargo que desempeñan (Ramírez y Lee, 2011).

Con estos resultados podemos concluir que la hipótesis de que las mujeres disponen de un mayor nivel de eficacia que los hombres, se cumple. A esta misma resolución llega Martínez y Salanova (2003) en su estudio estadístico a 525 estudiantes de la universidad de Jaume I.

3.3.1.2 Eficacia según la edad

Figura 3. Eficacia según la edad



Fuente:

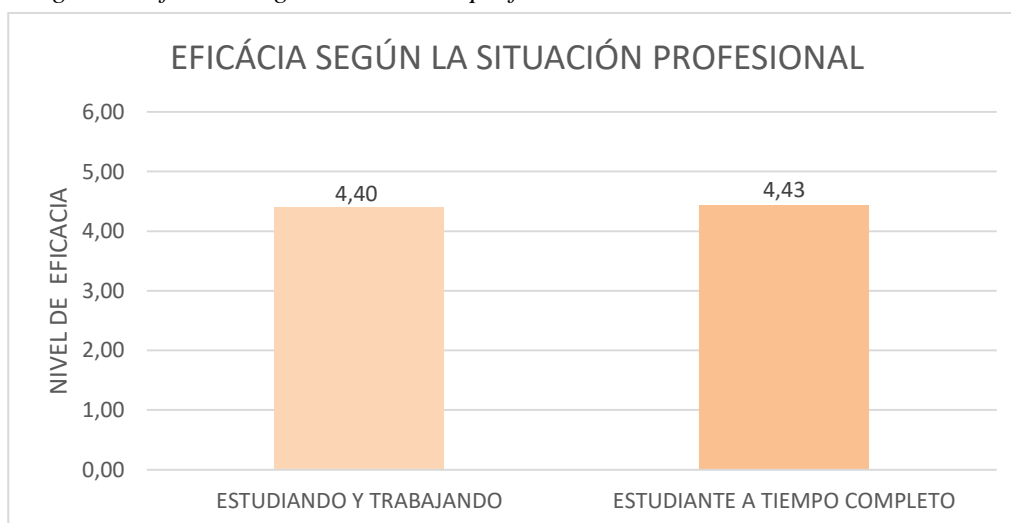
elaboración propia

A través del análisis de la eficacia según la edad, se puede observar en la tabla que los estudiantes jóvenes presentan un mayor nivel de eficacia con respecto a sus compañeros adultos (4,3), alcanzando un nivel de eficacia *medio bajo* de 4.3. La razón por la que disponen de mayor eficacia puede ser debido a que disponen de mayor capacidad de superar las dificultades en las que se pueden encontrar sus compañeros adultos.

A través del análisis de esta variable se puede llegar a la conclusión de que no se cumple la hipótesis de que a mayor edad mayor nivel de eficacia, ya que la población adulta no supera el nivel de eficacia de los estudiantes jóvenes.

3.3.1.3 Eficacia según la situación profesional

Figura 4. Eficacia según la situación profesional

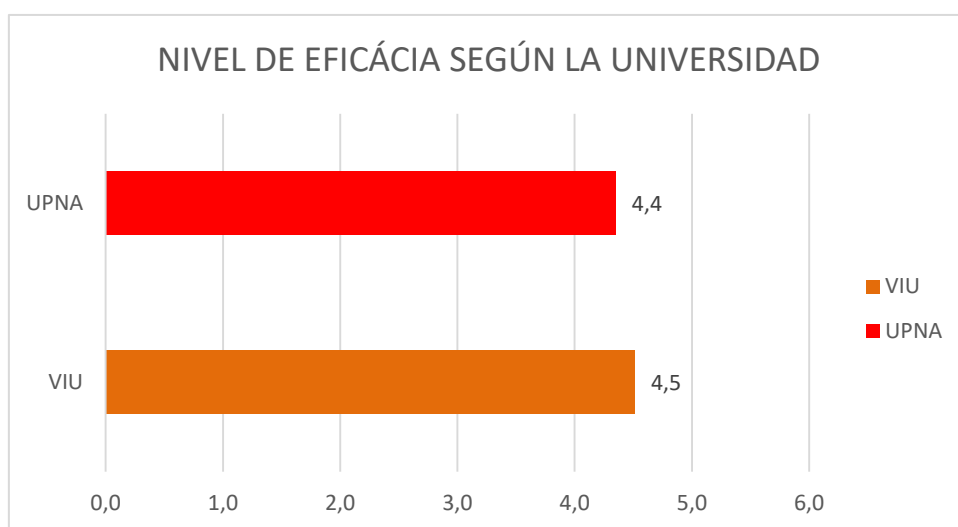


Fuente: Elaboración propia

En la tabla se observa que tanto los alumnos que se encuentran estudiando a tiempo completo como aquellos que se encuentran trabajando y estudiando tienen un nivel de eficacia *Medio-Bajo*, presentando un nivel similar de 4,4 los estudiantes que trabajan y un 4,43 los estudiantes a tiempo completo.

3.3.1.4 Eficacia según la universidad y máster cursado

Figure 5. Eficacia según la universidad

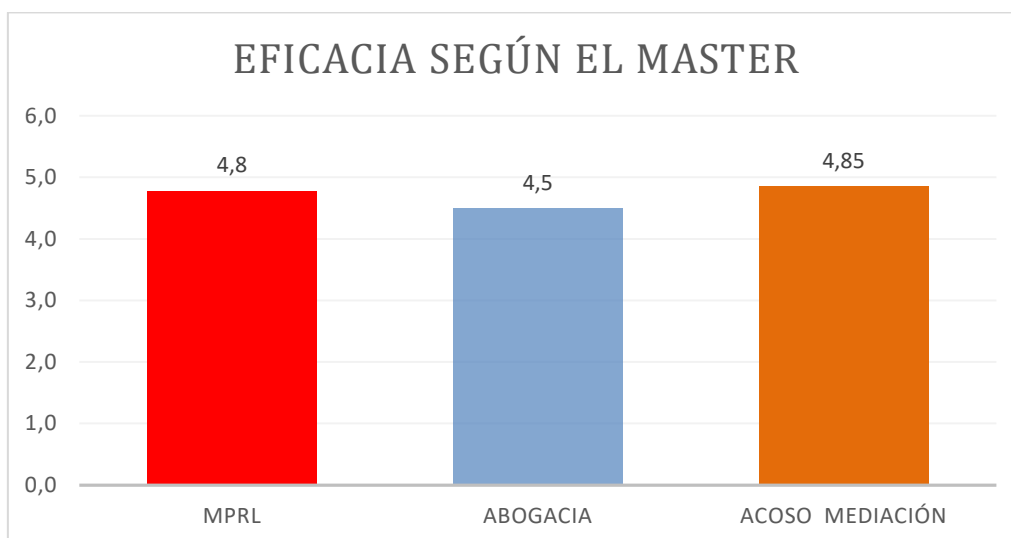


Fuente: Elaboración propia

A través de este gráfico de barras se puede observar las diferencias de eficacia entre las universidades encuestadas, disponiendo ligeramente un mayor nivel de eficacia los alumnos de la Universidad a Distancia de Valencia, con un 4.5 frente al 4.4 de la UPNA. Situándose a unos niveles *medio altos* la Universidad de Valencia y *medio bajo* la Universidad Pública de Navarra.

Considerando la idea de Martínez y Salanova (200.) los estudiantes de la universidad a distancia disponen de mayores expectativas de éxito de acabar los estudios y consideran que tienen un mayor desarrollo profesional.

Figura 6. Eficacia según estudios cursados



Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta las tres titulaciones encuestadas se puede observar que el nivel de eficacia varía significativamente, con unos niveles de 4.8 los estudiantes del máster de MPRL, un 4.5 los estudiantes de Abogacía y un 4.85 los estudiantes de Acoso y Mediación. Disponiendo todos ellos de un nivel de eficacia Medio alto.

Por lo tanto, todos estos estudiantes consideran que tienen una participación efectivamente en sus clases, que son efectivos y que por lo general disponen de un buen desempeño. Una posible explicación de estos resultados puede encontrarse en las características diferenciales de los planes de estudio, facilidad de acceso, nivel de exigencia, recursos, etc.(Martínez & Pinto, 2005).

3.3.2 Agotamiento

Tabla 5. Frecuencia de agotamiento

Frecuencia de Agotamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	19	35,2	35,2	35,2
	Bajo	4	7,4	7,4	42,6
	Medio Al	2	3,7	3,7	46,3
	Medio Ba	4	7,4	7,4	53,7
	Muy Alto	25	46,3	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

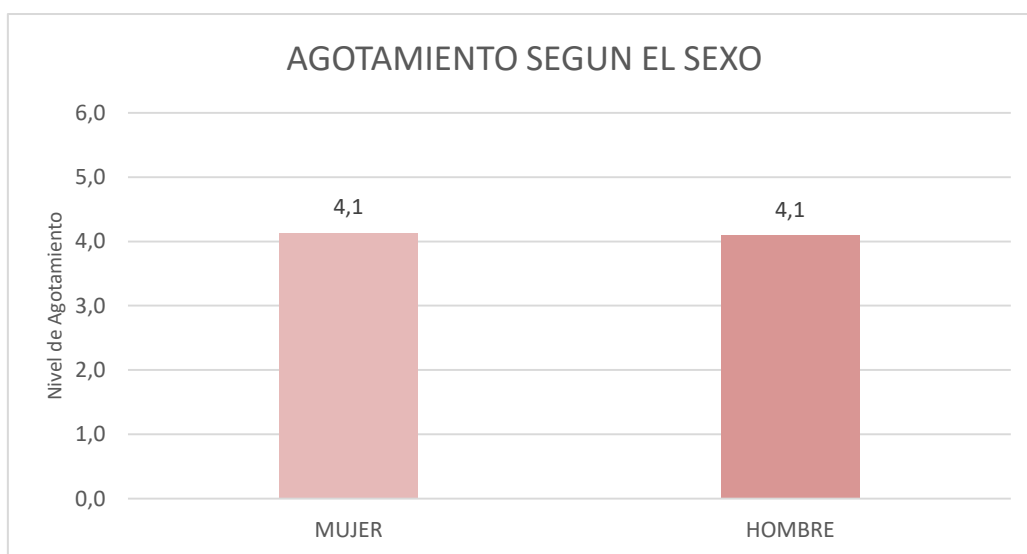
Fuente: Elaboración propia

Analizando la variable Agotamiento, se puede observar que la mayoría de los encuestados se encuentran en niveles altos de agotamiento, representando un 35,2% (19 estudiantes) un *Nivel Alto* y un 46,3% (25 estudiantes) un nivel *Muy Alto* de agotamiento.

A la vista de los datos se puede concluir que a pesar de que los alumnos universitarios presentaron un nivel de eficacia alto, también presentan niveles altos de agotamiento.

3.3.2.1 Agotamiento según el sexo

Figura 7. Agotamiento según el sexo



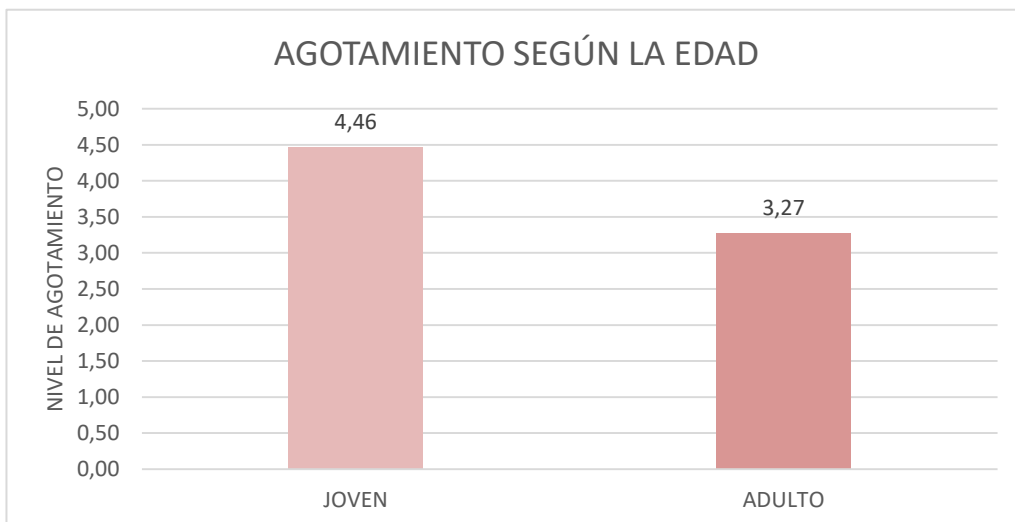
Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a el nivel de agotamiento según el sexo, se puede concluir que tanto las mujeres como los hombres presentan un promedio de agotamiento similar (4,1), situándose en un nivel de agotamiento de Alto.

Por lo tanto, no se cumple con la hipótesis de que el género femenino es más proclive a disponer un mayor agotamiento, si no que posee un nivel similar a los varones. Según Martínez y Salanova (2003), los estudiantes que posee altos nivel de agotamiento en la escala son aquellas personas que peores expectativas de éxito y un menor desarrollo personas.

3.3.2.2 Agotamiento según edad

Figura 8. Agotamiento según la edad



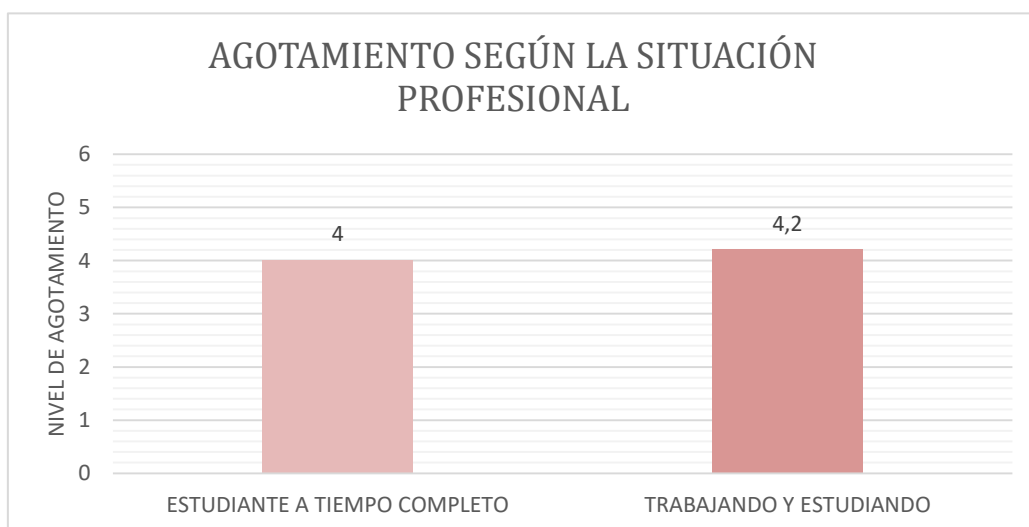
Fuente: Elaboración propia

Analizando el nivel de agotamiento según la edad, se observa en la gráfica que los alumnos más jóvenes disponen de un promedio de agotamiento de 4.6 y los alumnos adultos de un promedio de 3.27, alcanzado niveles de agotamiento Alto y Medio Alto respectivamente.

Los resultados no coinciden con la hipótesis planteada, ya que no se demuestra que a mayores niveles de edad mayor es el agotamiento en el estudio. Una posible razón puede ser que los estudiantes jóvenes estén más preparados para hacer frente a la combinación de clases, trabajos y prácticas.

3.3.2.3 Agotamiento según la situación profesional

Figura 9. Agotamiento según la situación profesional



Fuente: Elaboración propia

Fue preciso analizar esta variable puesto que intentar combinar o asumir el reto de tener una estabilidad económica y a la vez garantizarse un futuro mejor, puede influir significativamente en el nivel de agotamiento.

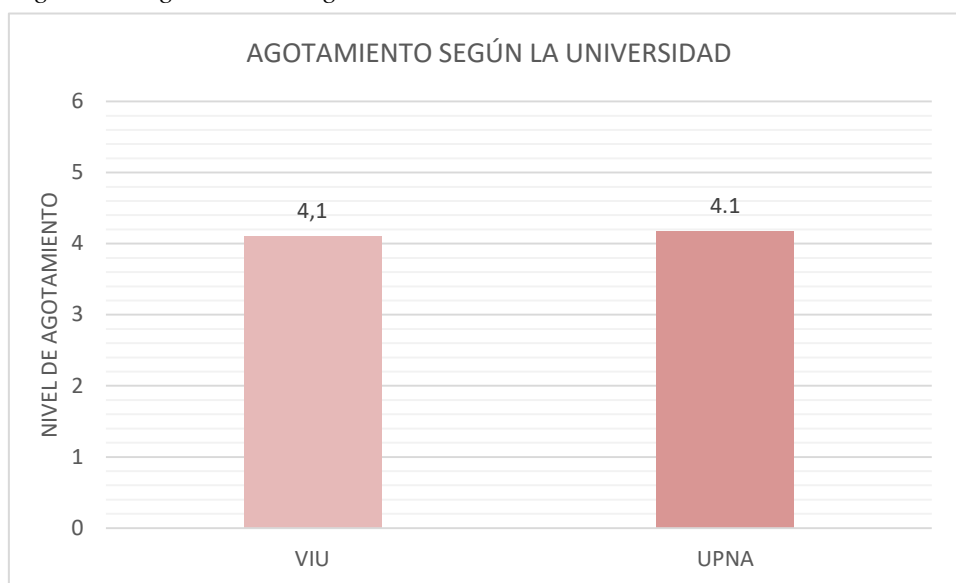
Analizando la variable de situación profesional se puede observar que ambos se encuentran altos niveles de agotamiento. Sin embargo, existen diferencias entre ambos grupos, ya que los estudiantes que combinan las clases con el trabajo (4,2) predisponen a tener un mayor promedio de agotamiento que sus compañeros, que únicamente se dedican a estudiar (4).

La razón por las que disponen un mayor nivel agotamiento puede ser porque tienen que asumir distintos roles, como, por ejemplo; rol de padres o madres, trabajador, estudiante, ama de casa, etc. Todas estas complicaciones a las que se enfrenta el estudiante les puede generar una situación de tensión produciéndoles altos niveles de agotamiento (Caballero, 2006).

Por tanto, se puede concluir que se cumple con la hipótesis planteada: *en una situación profesional ocupada, mayor será el nivel de agotamiento.*

3.3.2.4 Agotamiento según la universidad

Figura 10. Agotamiento según la universidad



Fuente: Elaboración propia

Estudiando el agotamiento según la universidad en la que se encuentran los estudiantes se puede observar que ambas universidades disponen de niveles de agotamiento similares

3.3.3 Cinismo

Tabla 6. Frecuencia de Cinismo

Frecuencia de cinismo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	22	40,7	40,7	40,7
	Bajo	1	1,9	1,9	42,6
	Medio Al	9	16,7	16,7	59,3
	Medio Ba	8	14,8	14,8	74,1
	Muy Alto	8	14,8	14,8	88,9
	Muy Bajo	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

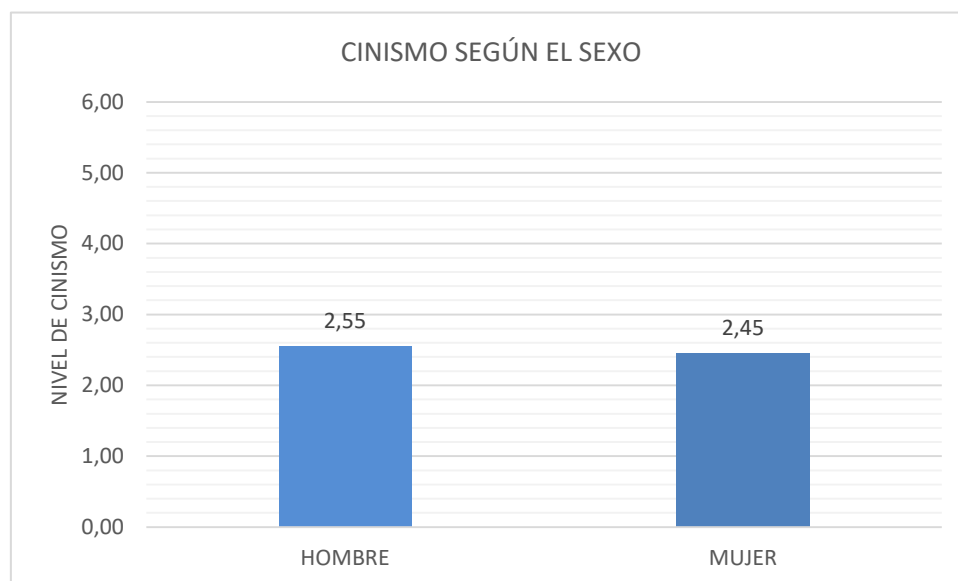
Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la variable cinismo se puede apreciar que los estudiantes encuestados presentan un nivel de cinismo medio y alto, con un porcentaje de 40.7 % (22 estudiantes) y 16.7% (9 estudiantes) respectivamente.

Analizando los datos parece que los estudiantes también presentan niveles de cinismo elevados. Sin embargo, es necesario analizar si estos niveles se producen en las variables estudiadas

3.3.3.1 Cinismo según el sexo

Figura 11. Cinismo según el sexo

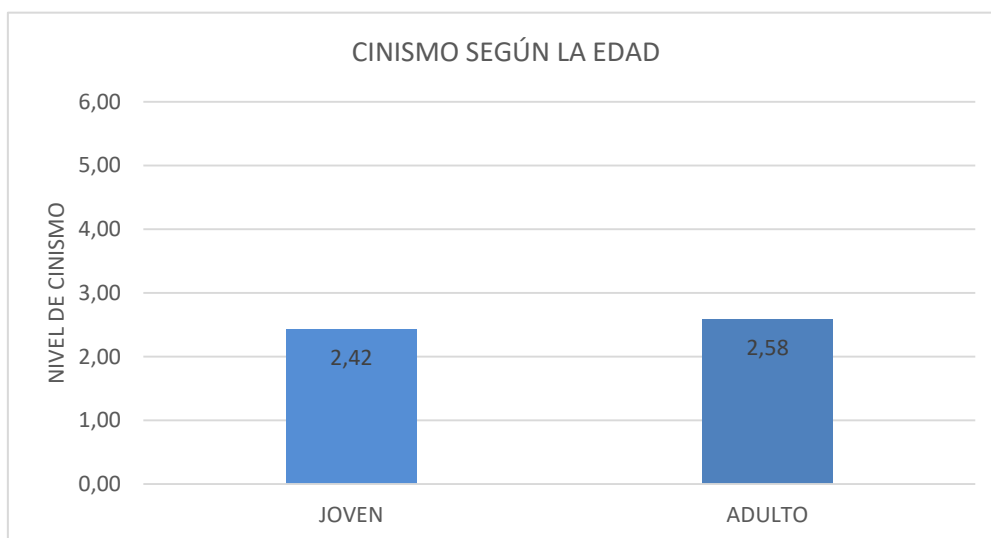


Fuente: Elaboración propia

A través de la figura 11, se observa que el promedio de cinismo de las mujeres (2,45) es inferior que al de los hombres (2,55), alcanzado ambos un nivel de cinismo *Medio alto*. Comparando con otros autores, lo mismo ocurre con el estudio realizado por Salanova y Martínez (2003) a una muestra de 525 estudiantes de la universidad de Jaume I, concluyendo que las mujeres tienden a ser menos cínicas y más eficaces en relación con los estudios.

3.3.3.2 Cinismo según la edad

Figura 12. Cinismo según la edad



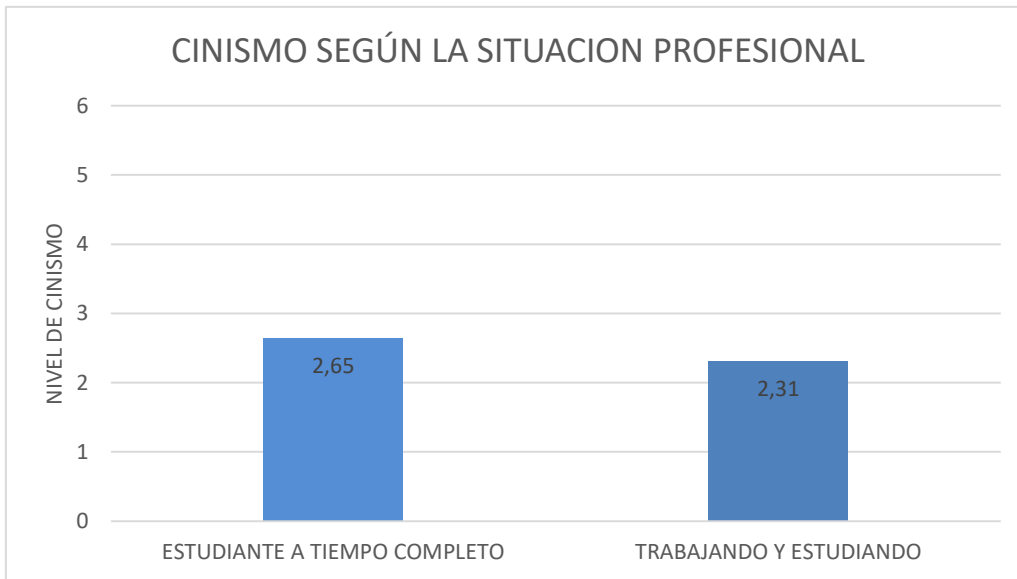
Fuente: Elaboración propia

Atendiendo al cinismo según la edad, se puede observar que los estudiantes adultos y los estudiantes jóvenes se encuentran en niveles alto de cinismo, con un promedio de 2.42 los jóvenes y 2.58 los adultos.

Tal y como dice Martínez y Salanova (2003) aquellas personas que poseen altos niveles de cinismo son más proclives a tener actitudes de distanciamiento y pensamientos de abandono.

3.3.3.3 Cinismo según la situación profesional

Figura 13. Cinismo según la situación profesional

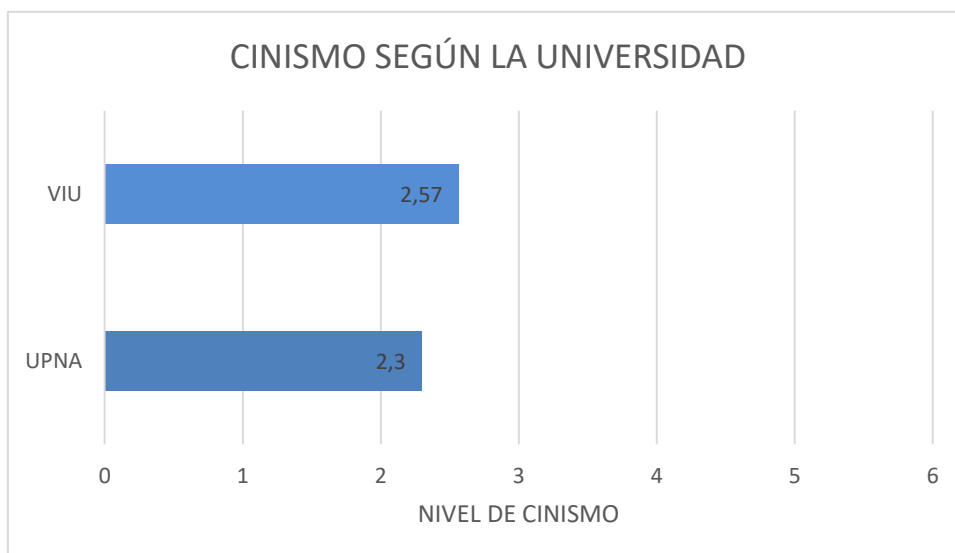


Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a los promedios de eficacia según la situación profesional, los estudiantes que únicamente se dedican a estudiar presentan un mayor promedio de cinismo que aquellos que estudian y trabajan. Presentado ambos niveles de cinismo alto.

3.3.3.4 Cinismo según la universidad y máster cursado

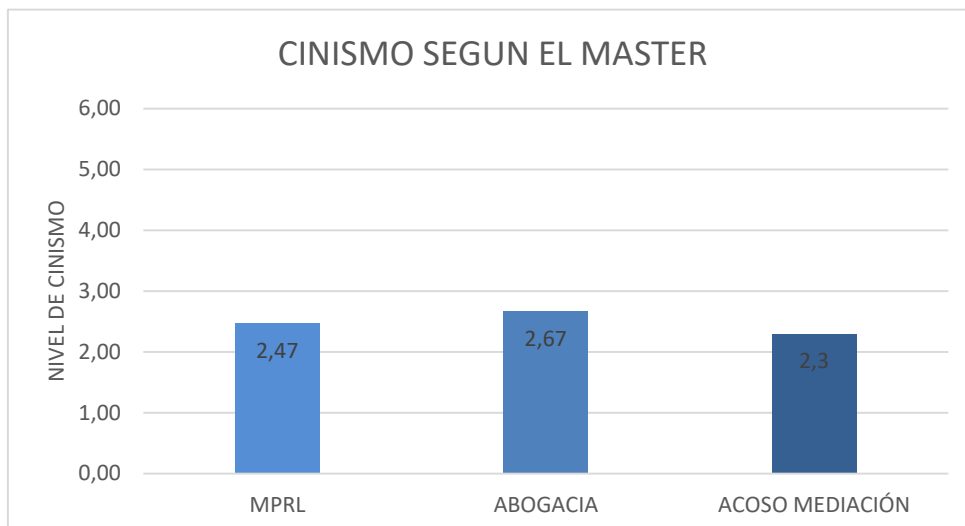
Figura 14. Cinismo según la universidad



Fuente: Elaboración propia

Según la figura 14, existe un nivel de cinismo alto en ambas universidades, presentando la Universidad a Distancia un promedio de cinismo mayor que la Universidad Pública de Navarra.

Figura 15. Cinismo según estudios cursados



Fuente: Elaboración propia

A través de la figura 14, se puede observar que los estudiantes de abogacía presentan un nivel de cinismo mayor que el resto de sus compañeros (2,67), presentando los de Máster de Prevención un 2,47 y los de Acoso y Mediación lo un promedio de 2,3. Siguiendo las tablas de promedios facilitada por la NPT 732, todos ellos se sitúan en un nivel de cinismo alto.

3.3.4 Resultado del burnout

Según Maslach, para conocer si una población tiene síntomas del burnout, es necesario que las escalas de agotamiento y cinismo sean mayores que la eficacia profesional.

A la vista de la tabla 1, se puede observar que el nivel de eficacia supera con creces a las demás escalas, lo cual se puede llegar a la conclusión de que los estudiantes universitarios no presentan el síndrome del estudiante quemado.

Sin embargo, cabe mencionar que los niveles de agotamiento y cinismo son bastante elevados situándose por lo general en los niveles medio-alto y alto. Estos niveles se pueden apreciar al comparar en todas las variables que hemos analizado anteriormente.

Por todo ello, parece que es importante tener en cuenta la necesidad de establecer programas que nos permitan hacer frente a estos niveles altos de agotamiento y cinismo.

IV. CONCLUSIÓN

Una vez realizado el estudio del síndrome se puede llegar a varias conclusiones:

En primer lugar, de que el burnout es un riesgo psicosocial que se produce como consecuencia de la aparición de estresores que pueden llegar a afectar la salud de los trabajadores. Entre los síntomas principales podemos encontrar los síntomas cognitivos, los síntomas emocionales, conductuales y sociales.

La aparición de estos síntomas parece ser que se debe a la presencia de tres variables a las que Maslach define como subescalas del burnout: Agotamiento extenuante, cinismo y ausencia de eficacia profesional.

Por otro lado, cabe mencionar que el rango de estudio de profesiones ha estado limitado a lo largo de los años debido al desconocimiento del síndrome, considerándose un tema tabú que solo afectaba a determinadas personas. Sin embargo, gracias a la aparición de numerosos estudios se consigue ampliar el rango de profesiones a las que puede afectar el síndrome y, por tanto, aumentando el conocimiento que la población posee acerca del síndrome.

Como consecuencia de estos avances han surgido medidas preventivas como método de superación y/o afrontamiento. Como, por ejemplo, medidas afrontamiento individual, medidas de afrontamiento grupal y medidas de organizacionales

En segundo lugar, pese a la existencia de numerosos estudios que demuestran la presencia del burnout en estudiantes universitarios, en el presente estudio no se confirma la presencia del *burnout académico*. Sin embargo, si se aprecia un elevado porcentaje de agotamiento y cinismo, cuya causa puede ser la falta de organización o exceso de trabajo que impide compaginar todas las actividades diarias. Por todo ello, parece necesario establecer medidas o procesos que permitan llevar a cabo una organización de trabajo de la vida diaria

Y, para terminar, cabe mencionar que la muestra que se ha empleado en el presente estudio es muy inferior al resto de muestras con el que se ha comparado, por lo que con un mayor número de encuestados, el resultado podría ser dispar al que hemos concluido.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Apiquian, A. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. *Red de Universidades Anáhuac*, 1–7.
<http://pendientedemigracion.ucm.es/cont/descargas/documento33140.pdf?pg=cont/descargas/documento33140.pdf>
- ADR formación (18 de mayo de 2021). *Las fases del burnout*. Soluciones elearning. Recuperado el 15 de mayo de 2021.
https://www.adrformacion.com/knowledge/prevencion-de-riesgos/las_fases_del_burnout.html
- Bruzzetti, M. de la A. (2005). *Validación Del Maslach Burnout Inventory (Mbi)*, En *Dirigentes Del Colegio De Profesores a . G . De Chile*. 1–138.
- Caballero, C. (2006). Burnout, Engagement y Rendimiento Académico entre Estudiantes Universitarios que trabajan y aquellos que no trabajan. *Psicogente*, 9(16), 11–27.
- Caballero, C. (2012). *El burnout académico: Prevalencia y factores asociados en estudiantes universitarios del área de la salud de la ciudad de Barranquilla*.
<http://manglar.uninorte.edu.co/jspui/bitstream/10584/7411/1/sindrome.pdf%0Ahttp://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7411/sindrome.pdf?sequence=1>
- Caballero, C., Bresco, E., & Gonzales Gutierrez, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios. *Psicología Desde El Caribe*, 32(3), 424–441.
- Carpio, D. (2008). Comparación de tres instrumentos de medición para la evaluación del burnout. In *Universidad de Sonora* (Vol. 2).
<http://www.bidi.uson.mx/TesisIndice.aspx?tesis=19054>
- Dávila, L. (2013). *Técnicas de intervención frente al*. 2013.
- Fidalgo, M. (2003). Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, 704(1), 1–7.
- Instituto de Seguridad y Salud en el trabajo (18 de mayo 2021) Riesgos psicosociales.
<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Martínez, I. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 0(112), 42–80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Martínez, I., & Salanova, M. (2003). Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de*

Educación, 330(1), 361-384.

- Martínez, I., & Pinto, A. M. (2005). Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal y su relación con variables académicas. *International Journal of Philosophy*, 21(21), 21–30.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 32, 37–43.
<https://doi.org/10.1080/08927020802256041>
- Merino Suarez, O. (2016). *¿Qué es el síndrome de “Burnout” y en qué se diferencia del estrés?* <https://prevencion.fremap.es/Doc> CONSULTAS TECNICAS/Psicosociologia/CTF_15_1012.pdf
- Torres, E., González, L., & Gutiérrez, V. (2019). Análisis del burnout y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa Redie*, 11(20), 106–123.
file:///C:/Users/usuario/Documents/CICLO_4/METODOLOGIA/fundamentacion teorica/Dialnet-AnalisisDelBurnoutYSusEscalasDeMedicion-6951593.pdf
- Prevención integral (12 de marzo de 2021). *¿En qué se diferencia el burnout del estrés laboral y de la depresión?, Sólo sufren burnout los trabajadores motivados e interesados y a los que les gusta su trabajo.* Recuperado el 22 de mayo de 2021.
<https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/upcplus/2018/09/05/en-que-se-diferencia-burnout-estres-laboral-depresion>
- Ramírez, M., Lee, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 10,(30), 431-446
- Gil-monte, P (2006). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Una enfermedad en la sociedad del bienestar. Psicología Pirámide, Madrid, pág. 104
- Significados. *Que es el burnout (2021, mayo)* <https://www.significados.com/burnout>