



Revista Colombiana de Psiquiatría

ISSN: 0034-7450

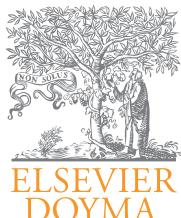
revista@psiquiatria.org.co

Asociación Colombiana de Psiquiatría
Colombia

Aranda Beltrán, Carolina; López González, José Luis; Barraza Salas, José Horacio
Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de
la masa, Tepic, México
Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. 42, núm. 2, 2013, pp. 167-172
Asociación Colombiana de Psiquiatría
Bogotá, D.C., Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80629187003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Artículo original

Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México

Carolina Aranda Beltrán^{a,*}, José Luis López Gómez^b y José Horacio Barraza Salas^c

^aInstituto de Investigación en Salud Ocupacional, Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México

^bEspecialista en Seguridad, Higiene, Medio Ambiente y Salud Ocupacional, México

^cUnidad Académica de Medicina, Universidad Autónoma de Nayarit, Tepic, Nayarit, México

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 16 de agosto de 2012

Aceptado el 16 de enero de 2013

Palabras clave:

Industria de la masa

Factores psicosociales

Síndrome de burnout

R E S U M E N

Introducción: Los trabajadores de la industria de la masa son una población expuesta a factores de riesgo de tipo psicosocial debido a las condiciones propias del lugar de trabajo, en el que, por ende, son proclives a padecer una de las consecuencias derivadas del estrés crónico al que el trabajador está expuesto día a día, el síndrome de burnout.

Objetivo: El objetivo del trabajo es analizar la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de burnout en los trabajadores de la industria transformadora de la masa en la ciudad de Tepic, México.

Material y métodos: Se llevó a cabo un estudio descriptivo y transversal en cinco empresas de la industria de la masa. Conformaron la población total 122 trabajadores, a los que se aplicó la escala de identificación de factores psicosociales del Instituto Mexicano del Seguro Social y la escala de Maslach Burnout Inventory para recabar la información.

Resultados: Se identificaron factores psicosociales negativos en el 18,3% y factores del síndrome en el 79,8%. Diversas fueron las variables que se comportaron como factor de riesgo; en específico, la del área del sistema de trabajo con el agotamiento emocional.

© 2012 Asociación Colombiana de Psiquiatría. Publicado por Elsevier España, S.L.

Todos los derechos reservados.

Psychosocial Factors and Burnout Syndrome Found in Workers in the Dough Processing Industry, Tepic, Mexico

A B S T R A C T

Keywords:

Dough processing industry

Psychosocial factors

Burnout syndrome

Introduction: The workers in the dough processing industry are a population exposed to psychosocial risk factors due to the conditions in the workplace; therefore, they are likely to suffer from one of the consequences of chronic stress to which a worker is exposed daily: burnout syndrome.

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: caranda2000@yahoo.com.mx (C. Aranda Beltrán).

Objetivo: The aim of this study was to analyze the relationship between psychosocial factors and the burnout syndrome in workers in the dough processing industry in the city of Tepic, Mexico.

Material and methods: A cross-sectional and descriptive study was conducted in five companies from the dough processing industry. The total population consisted of 122 workers who were administered the scale of Psychosocial Factors Identification of the Mexican Social Security Institute and the Maslach Burnout Inventory scale, in order to gather information.

Results: The presence of adverse psychosocial factors was reported in 18.3%, and 79.8% with the syndrome. There were several variables that behaved as risk factors, specifically, the system of working with the emotional exhaustion.

© 2012 Asociación Colombiana de Psiquiatría. Published by Elsevier España, S.L.
All rights reserved.

Introducción

Los factores de riesgo de tipo psicosocial, definidos como «los resultantes de la interacción entre el contenido del puesto, la organización y la gestión del trabajo y el resto de las condiciones ambientales y organizacionales y las aptitudes, competencias y necesidades de los empleados»^{1,2}, son cada vez más renombrados. Su investigación en diferentes poblaciones y el consecuente cúmulo de información dan cuenta de ello.

El síndrome de *burnout* surge por la exposición crónica a factores de riesgo de tipo psicosocial, se entiende como una manifestación o respuesta al estrés crónico laboral y se caracteriza por tres dimensiones: a) agotamiento emocional (el cual se manifiesta a través del agotamiento de los recursos emocionales propios); b) despersonalización (manifestada por actitudes negativas), y c) falta de realización personal en el trabajo (que se manifiesta como una valoración negativa del propio rol profesional)³.

Estudios realizados por el Instituto Nacional de Salud (INSHT) en 1996⁴, específicamente en la II Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, mencionaban que la industria de alimentos es una actividad económica expuesta a factores de riesgo de tipo psicosocial y que, entre sus riesgos, están la falta de autonomía, la monotonía del trabajo, las tareas repetitivas, exigencias en relación con la capacidad, falta de participación y violencia laboral.

Las consecuencias de padecer el síndrome de *burnout* son diversas, entre las que se describen suicidios, separaciones o divorcios, ausentismo, rotación no deseada, sabotajes, accidentes laborales, deterioro de la calidad, abandono, desmotivación, negativismo, pasividad, «pasotismo», indiferencia, errores, indecisión, incremento de toxicomanías, bajo rendimiento y productividad, poca calidad e insatisfacción laboral^{5,6}. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) prevé que para 2020 la depresión y la baja autoestima serán las principales causas de incapacidad en las empresas⁷.

En Guadalajara, Jalisco, Mireles, Pando y Aranda⁸, estudiaron los factores psicosociales y el síndrome de *burnout* en trabajadores de la industria textil y confección del vestido; se obtuvieron valores medios de 11,43 para agotamiento emocio-

nal, 4,69 para despersonalización y 40,4 para baja realización laboral; los factores psicosociales obtuvieron valores bajos en las cuatro áreas; la valoración total de las cuatro áreas estaba en categoría baja en el 86,4%, y el resto (13,6%) estaba en categoría media. Preciado et al⁹, en la misma ciudad, investigaron el síndrome de *burnout* en cuatro empresas de la industria costurera, y concluyen que el trabajo monótono, la poca participación en la planeación de la productividad, la baja escolaridad y el doble rol (es decir, ser ama de casa y trabajadora) se comportan como variables presentes en la percepción de estrés crónico laboral y, por ende, en la conformación del síndrome de *burnout*.

Los trabajadores de la industria transformadora de la masa son una población expuesta a diversos factores de riesgo debido a las condiciones del lugar de trabajo y determinadas variables propias del sujeto (edad, sexo, estado civil, etc.), por lo que estos trabajadores son proclives a padecer el síndrome de *burnout*. Evaluar los riesgos psicosociales y sus consecuencias es esencial cuando se trata de la salud del trabajador, su satisfacción, su calidad de vida, su productividad, etc., por lo que el objetivo del estudio es analizar la relación entre los factores psicosociales y el síndrome de *burnout* en los trabajadores de la industria transformadora de la masa en la ciudad de Tepic, México.

Material y métodos

Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo y transversal en cinco empresas de la industria transformadora de la masa en la ciudad de Tepic, México.

Participantes

Se clasificó a las empresas por letras, A, B, C, D y E, de las que participaron, respectivamente, 70, 15, 11, 7 y 19 empleados, lo que hace un total de 122 trabajadores. En la ciudad de Tepic existen alrededor de 27 fábricas de tostadas, pero únicamente cinco de ellas (las de este estudio) están establecidas legal y

formalmente. La selección de la población fue por medio de censo, es decir, incluyendo a la población total siempre que ocuparan puestos operativos, no administrativos ni directivos, que desearan participar de manera voluntaria, bajo consentimiento informado y firmado, cuidando la confiabilidad y discreción de los datos.

Los trabajadores que ocupan puestos operativos en la industria de la transformación de la masa desarrollan diferentes actividades relacionadas con todo el proceso para elaborar la masa y la tostada, que van desde hacer bolas de masa, poner aceite y sal, tender tortilla, dorar tostada, comprobar la tortilla, dorar totopos, recoger tortilla, hacer la masa y pesar las tortillas, acomodar tortillas, arrimar y poner la harina de maíz, batir la masa, llenar ollas y raspar la tortilla, así como lavar freidoras, mallas y pisos, hacer reparaciones mecánicas, limpiar charolas, reparar problemas eléctricos, hacer limpieza general, soldar y dar mantenimiento a las máquinas, lavar las líneas, contar, sellar, embolsar, calibrar las máquinas, sacar los carros, realizar curaciones y/o prevenir accidentes y enfermedades, aseo de baños, limpiar paredes/ventanas/barandas, desbaratar la devolución y controlar y vigilar temperatura, como almacenista, auxiliar de almacén, tendedor, operador de máquina, obrero/empacador, ayudante general, sellador de botanas, supervisor, dar atención al público y entregar pedidos, entre otros.

Instrumentos de evaluación

Para recabar la información, fue necesario aplicar un cuestionario de datos personales que incluía preguntas como edad, sexo, estado civil, escolaridad, turno de trabajo, actividad que realiza, antigüedad en la empresa y en el puesto, días de la semana trabajados y carga horaria al día.

Además se aplicó la escala de factores psicosociales del Instituto Mexicano del Seguro Social¹⁰, consistente en una lista de agentes agrupados en cuatro áreas: a) dependientes de la tarea misma (área 1); b) relacionados con el sistema de trabajo (área 2); c) dependientes de la interacción social (área 3), y d) relacionados con la organización (área 4). El propio trabajador se hace una valoración, y se considera positiva si se percibe en el mayor tiempo de su jornada, y un observador (persona extraña al puesto) hace otra, que consiste en registrar si existe o no el agente en el puesto de trabajo, y una tercera que califica el grado de coincidencia encontrado entre el trabajador y el observador, para cada uno de los agentes en donde se valoran y se da un nivel de identificación o diagnóstico. Pero, para fines del estudio, se puede tomar en cuenta solamente la valoración del propio trabajador. En la escala original, se proponen cuatro niveles de identificación; sin embargo, se toma en cuenta como presencia de factores psicosociales los niveles medio y alto, que se unifican en uno solo, y queda como presencia y ausencia el nivel bajo.

Como último instrumento de evaluación, se empleó la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS). Dicha escala es actualmente el instrumento utilizado con mayor frecuencia para medir el síndrome de *burnout*^{11,12}. Consta de 22 ítems distribuidos en tres factores: a) agotamiento emocional; b) despersonalización, y c) baja realización personal en el trabajo.

Tabla 1 – Puntuaciones y niveles de identificación por dimensiones

Agotamiento emocional	Despersonalización	Baja realización en el trabajo	Nivel de identificación
> 27	> 14	< 30	Alto
17-26	9-13	36-31	Medio
0-16	0-8	48-37	Bajo

Las puntuaciones del MBI de los sujetos se calificaron según la norma americana y la adaptación catalana, que determinan las categorías de bajo, medio y alto en cada una de las dimensiones. En el presente estudio se considera «quemada» a una persona cuando cualquiera de las tres dimensiones se encuentra en las categorías media y alta (tabla 1).

Análisis estadístico

Se utilizó el paquete estadístico EpiInfo versión 6.04 para elaborar la base de datos, alimentar dicha base y llevar a cabo el respectivo análisis. Se obtuvieron frecuencias, porcentajes, prevalencias y promedios, así como valores de asociación determinando el factor de riesgo (*odds ratio [OR]*) y los valores de *p* < 0,05.

Consideraciones éticas

Mediante una carta de consentimiento informado, se explicó a los participantes la finalidad del estudio y la aplicación de diversos instrumentos de evaluación que ayudan a recabar la información pertinente; además se les informó de manera consistente de que no habría represalias hacia su persona y que se guardaría el anonimato, siempre y en cualquier caso, de toda la información depositada en la batería de instrumentos de evaluación y la difusión de los resultados. También se hizo hincapié en que se tendría el fiel compromiso de informar al participante sobre cualquier procedimiento alternativo dentro del estudio, aclarar cualquier duda surgida de este y de su derecho a retirarse del estudio en el momento que considerara conveniente.

Resultados

La población de trabajadores de la masa tenía una media de edad de 29,1 (16-72) años. El 78,2% (93) de los trabajadores eran mujeres y el resto, varones. En cuanto al estado civil, el 39,3% (48 personas) eran solteros y los casados, el 36,1% (44). Con respecto al nivel escolar, el 40,5% (49 trabajadores) cursó la secundaria; el 23,1%, primaria, y el 20,7% (25 trabajadores), la preparatoria. Según el turno laboral, el 60,3% (63) labora en turno matutino y el 33,1% (40), el vespertino (tabla 2).

Los trabajadores reportaron una antigüedad tanto en la empresa como en el puesto actual que va desde 1 mes como mínimo hasta 45 años como máximo, con un promedio de

Tabla 2 – Datos sociodemográficos y laborales de los trabajadores de las empresas transformadoras de la masa en Tepic, México

Sexo	
Mujeres	93 (78,2)
Varones	29 (21,8)
Estado civil	
Solteros	48 (39,3)
Casados	44 (36,1)
Unión libre	14 (11,5)
Separados	8 (6,6)
Divorciados	6 (4,9)
Viudos	2 (1,6)
Nivel educativo	
Primaria	28 (23,1)
Secundaria	49 (40,5)
Preparatoria	25 (20,7)
Técnico	11 (9,1)
Universidad	8 (6,6)
Turno laboral	
Matutino	63 (60,3)
Vespertino	40 (33,1)
Nocturno	1 (0,8)
Mixto	7 (5,8)

Las cifras expresan n (%).

Fuente: directa.

3,5 años. El 94,3% (115 trabajadores) trabaja 6 días a la semana y el resto, 7 días. Según las horas trabajadas al día, el 75% (90 trabajadores) trabaja 8 h diarias, mientras que el 24,2% (29) labora 7,5 h y sólo una persona dijo trabajar 9 h al día.

Tabla 3 – Distribución de la población según tipo de actividad realizada dentro de las empresas transformadoras de la masa en Tepic, México

Lavar freidor	1 (0,8)	Mantenimiento industrial	2 (1,6)
Lavar mallas	1 (0,8)	Curaciones, prevención, etc.	1 (0,8)
Lavar pisos	2 (1,6)	Hacer bolas	1 (0,8)
Mecánico	1 (0,8)	Auxiliar de mantenimiento	1 (0,8)
Limpiar charolas	1 (0,8)	Aseo de los baños	1 (0,8)
Eléctrico	1 (0,8)	Limpiar paredes, ventanas, barandal	1 (0,8)
Reparación	1 (0,8)	Desbaratar la devolución	1 (0,8)
Limpieza general	3 (2,5)	Vigilar temperatura, aceite, sal	1 (0,8)
Soldar	1 (0,8)	Auxiliar de almacén	1 (0,8)
Mantenimiento	3 (2,5)	Tendedor	1 (0,8)
Barrer	2 (1,6)	Manipulador de máquina	6 (4,9)
Lavar las líneas	1 (0,8)	Raspar	6 (4,9)
Labores diversas	18 (14,8)	Obrero-empacar	13 (10,7)
Contar	34 (27,9)	Ayudante general	1 (0,8)
Sellar	34 (27,9)	Sellar botana	1 (0,8)
Embolsar tostadas	36 (29,5)	Supervisor	2 (1,6)
Acomodar tortilla	26 (21,3)	Atención al público	2 (1,6)
Cambio de alambre y cincho	3 (2,5)	Entregar pedidos de tostada	1 (0,8)
Poner la maseca	2 (1,6)	Tender tortilla	1 (0,8)
Calibrar la máquina	1 (0,8)	Dorar tostada	4 (3,3)
Sacar los carros	1 (0,8)	Revisar la tortilla	2 (1,6)
Arrimar la harina	1 (0,8)	Dorar totopo	1 (0,8)
Batir la masa	4 (3,3)	Recoger tortillas	4 (3,3)
Llenar las ollas	2 (1,6)	Hacer la masa	1 (0,8)

Las cifras expresan n (%).

Fuente: directa.

Las actividades dentro de la empresa de la masa que se realizaban con mayor frecuencia eran: embolsar tostada (29,5%), contar (27,9%), sellar (27,9%), acomodar tortillas (21,35%), labores diversas (14,8%) y obrero/empacar (10,7%), entre otras (tabla 3).

Los datos obtenidos según la guía de identificación de factores psicosociales muestran una prevalencia total del 18,3% (23 trabajadores). Teniendo en cuenta que los niveles alto y medio equivalen a presencia de factores psicosociales, las prevalencias por áreas son las siguientes: en esencia de la tarea, el 9,8% (12 trabajadores); en el área de sistema de trabajo, el 18% (22); en interacción social, el 29,8% (36), y en el área organizacional, el 15,7% (19) (tabla 4).

Respecto a la escala de MBI, la prevalencia del síndrome fue del 79,8%, mientras que, por dimensiones, el agotamiento emocional (EE) mostró una prevalencia del 42% (50 empleados); la baja realización personal en el trabajo (PA), el 64,7% (77), y la despersonalización (D), el 27,7% (33) (tabla 4).

Las variables que se comportaron como factor de riesgo del cuestionario de datos personales y laborales con los factores psicosociales fueron: escolaridad, que se asoció significativamente con las áreas de interacción social, organizacionales y con el total de factores psicosociales. El turno laboral se asoció con las áreas de esencia de la tarea y organizacionales; la antigüedad en la empresa, con esencia de la tarea y con el área sistema de trabajo, mientras que la antigüedad en el puesto, con el área sistema de trabajo. La actividad de batir masa se asoció con esencia de la tarea y la de dorar tostadas, con el área de interacción social (tabla 5).

Las asociaciones obtenidas entre los datos personales y labores con el MBI fueron: realizar varias actividades

Tabla 4 – Niveles de calificación según el cuestionario de factores psicosociales y la escala de Maslach Burnout Inventory

	Nivel		
	Alto	Medio	Bajo
Condiciones presentes en el puesto de trabajo			
Esencia de la tarea	0	12 (9,8)	110 (90,2)
Sistema de trabajo	3 (2,5)	19 (15,6)	100 (82)
Interacción social	2 (1,7)	34 (28,1)	86 (70,2)
Organizacionales	1 (0,8)	18 (14,9)	102 (84,3)
Dimensiones del síndrome			
Agotamiento emocional	16 (13,4)	34 (28,6)	69 (58)
Baja realización en el trabajo	53 (44,5)	24 (20,2)	42 (35,3)
Despersonalización	8 (6,7)	25 (21)	82 (72,3)
Las cifras expresan n (%).			
Fuente: directa.			

(OR = 3,21; p = 0,022), batir masa (OR = 8,50; p = 0,032), antigüedad en la empresa (OR = 2,56; p = 0,033) y el puesto actual (OR = 3,63; p = 0,007), todas ellas únicamente con la dimensión despersonalización.

Por último, la única asociación significativa entre los factores psicosociales y el síndrome fue la de agotamiento emocional con el área de sistema de trabajo (OR = 3,11; p = 0,0223).

Discusión

En el mundo laboral ha tenido impacto la globalización económica originando cambios en la estructura y en las condiciones de trabajo, por lo que el surgimiento de diversos riesgos, como los derivados de los factores psicosociales, se considera peligroso tanto para los lugares de trabajo como para el propio trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que los trabajadores en general están expuestos a sufrir daños en su salud debido a las inadecuadas condiciones con las que trabaja. Los docentes, los trabajadores de la salud, los agentes de tránsito, los mineros, por mencionar algunos, son poblaciones inmersas en este problema de salud¹³⁻¹⁶.

No se pudo comparar las prevalencias reportadas en cuanto a los factores psicosociales en el presente trabajo con estudios con población trabajadora igual o similar; sin embargo, contrastadas con las de otros estudios^{17,18}, las prevalencias del presente estudio no son tan elevadas, pero sí lo bastante importantes para generar propuestas a favor de su disminución y su prevención.

Al igual que para los factores psicosociales, no se pudo comparar nuestras cifras de *burnout* con las de poblaciones similares a las del estudio, aunque era de esperarse que algunas de las variables sociodemográficas tuvieran el mismo comportamiento revelado por otros autores. Es decir, variables como tener menor escolaridad, laborar en el turno matutino, tener mayor antigüedad tanto en la empresa como en el puesto y, en particular, dentro de todas las actividades que realiza un trabajador operativo en la industria de la masa, batir y dorar tostadas fueron factores de tipo psicosocial percibidos por los trabajadores como de riesgo para su salud.

Diversas actividades como batir la masa y dorar tostadas también se percibieron como negativas en cuanto a los factores psicosociales se refiere, así como factor de riesgo de sufrir síndrome de *burnout*. Estar expuesto continuamente a largos períodos de aislamiento, tener diversas actividades a la vez, no poder hacer pausas, dedicarse a tareas rutinarias, exhaustivas y complejas y atender al público son, dentro de esta empresa, factores interviniéntes en este proceso.

Fomentar estrategias de comunicación entre los distintos niveles, establecer sistemas de resolución de conflictos, mejorar la motivación de las personas, facilitar la cohesión interna del grupo, potenciar la creatividad y las capacidades de los trabajadores y promover al apoyo social son algunas medidas de intervención propuestas.

Los altos mandos empresariales deben reconocer que existen condiciones laborales que aminoran las capacidades de sus trabajadores y con ello los niveles de producción, así como concienciarse de que es urgente integrar medidas de prevención, tratamiento (si el caso lo requiere) y apoyo hacia sus trabajadores, pero a su vez los empleados merecen tener conciencia de su realidad y deben apoyar dentro de sus posibilidades todo proceso que se requiera en la empresa en pro de él, de su desarrollo laboral, de la misma empresa y de su bienestar en general.

Tabla 5 – Asociaciones significativas de datos sociodemográficos y laborales con el cuestionario de factores psicosociales del IMSS

Datos sociodemográficos y laborales	Esencia de la tarea		Sistema de trabajo		Interacción social		Organizacionales		Total	
	OR	p	OR	p	OR	p	OR	p	OR	p
Escolaridad		NS		NS	3,32	0,0033	3,87	0,007	3,53	0,005
Turno laboral	25,24	< 0,001		NS		NS	4,55	0,044		NS
Antigüedad en la empresa	4,90	0,006	3,06	0,020		NS		NS		NS
Antigüedad en el puesto		NS	2,90	0,038		NS		NS		NS
Actividad de batir masa	3,80	0,006		NS		NS		NS		NS
Actividad de dorar tostadas		NS		NS	7,64	0,044		NS		NS

NS: sin significación estadística; OR: razón de probabilidad.

Fuente: directa.

B I B L I O G R A F Í A

1. Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: OMS; 1984.
2. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. Occupational Safety and Health Series 56. Geneva: OIT; 1986.
3. Gil-Monte P. Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis Psicología; 1997.
4. II Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Dublín: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT); 1996.
5. Gil-Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide; 2005.
6. Quiceno JM, Vinaccia AS. *Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. Acta Colomb Psicol. 2007;10:117-25.
7. La depresión podría incapacitar al mundo en 2020: OMS. Periódico *El Universal* [citado 30 Ago 2011]. Disponible en: <http://www.zocalo.com.mx/seccion/articulo/la-depresion-podria-incapacitar-al-mundo-en-2020-OMS>
8. Mireles PA, Pando MM, Aranda BC. Factores psicosociales y síndrome de *burnout* en una empresa de la rama textil en Guadalajara, Jalisco. Rev Invest Salud. 2003;4:104-10.
9. Preciado SL, Pando MM, Vázquez GJM. Agotamiento emocional: escala *burnout* adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial. Rev Invest Salud. 2004;5:91-6.
10. Legaspi V, Martínez M, Morales N. Factores psicosociales en el ambiente de trabajo. México: Instituto Mexicano del Seguro Social; 1986.
11. Maslach C, Jackson SE. *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto California: Consulting Psychologists Press; 1981.
12. Maslach C, Jackson SE. *Maslach Burnout Inventory*. 2.^a ed. Palo Alto California: Consulting Psychologists Press; 1986.
13. Aranda BC, Pando MM, Aldrete RMG, Torres LTM, Salazar EJG. Relación de variables socio demográfica y laboral con manifestaciones clínicas en trabajadores agentes de tránsito, México. Rev Costarric Salud Pública. 2008;17:32-9.
14. Galván SMG, Aldrete RMG, Preciado SL, Medina AS. Factores psicosociales y síndrome de *burnout* en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. Rev Educación y Desarrollo. 2010;14:5-12.
15. Enríquez CB, Colunga C, Preciado ML, Ángel M, Domínguez R. Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería en Guadalajara, México. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 2010;1:22-5.
16. Ansóleaga ME, Toro JP. Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. Salud Trab. 2010;18:7-16.
17. Topa G, Morales JF. *Burnout e identificación con el grupo: el papel del apoyo social en un modelo de ecuaciones estructurales*. Int J Clin Health Psychol. 2007;7:337-48.
18. Castañeda AE, García de Alba GJ. Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (*burnout*) en médicos familiares mexicanos, análisis de factores de riesgo. Rev Colomb Psiquiatr. 2010;39:251-6.