

Revista científica CENTROS
15 de julio de 2019 – Vol. 8 No. 2
ISSN: 2304-604X pp. 105-119

Recibido:03/05/19 ; Aceptado:03/06/19

Se autoriza la reproducción total o parcial de este artículo, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

<https://revistas.up.ac.pa/index.php/centros>

indexada en



<http://www.latindex.unam.mx/>



<http://miar.ub.edu/issn/2304->



Clima laboral y síndrome de burnout en el área de emergencias de una Compañía de Bomberos voluntarios en Perú

Work climate and burnout syndrome in the emergency area of a volunteer Fire Company in Peru

Vanessa Rubith Lazo Valles, vlazov85@gmail.com; Flor Alicia Calvanapón-Alva, Calvanaponfa@ucvvirtual.edu.pe; Karina Jaqueline Cárdenas-Rodríguez, Karicar2931@gmail.com

Universidad. César Vallejo – Perú Escuela de Administración

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación consiste en determinar la relación entre Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en el área de emergencias de la compañía de bomberos voluntarios N°26 de Perú, de tal forma que pueda conocerse si la organización maneja los elementos básicos de conocimiento e identificación de ambas variables. Se hizo un estudio correlacional, no experimental de corte transversal, que permitió conocer situaciones y actitudes predominantes de las variables en estudio, para la variable Clima Laboral, se utilizó la Escala de (Moos), que consta de tres dimensiones: autorrealización, relación y estabilidad/cambio y para medir la variable Síndrome de Burnout, se empleó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), que consta de tres dimensiones:

agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se aplicó al total de la población conformada por 79 bomberos pertenecientes al área de emergencias. Se concluye que no existe relación de dependencia entre las variables de Clima Laboral y Síndrome de Burnout.

Palabras Clave: Clima, Burnout, Síndrome

ABSTRACT

The objective of the present investigation is to determine the relationship between Work Climate and Burnout Syndrome in the emergency area of the volunteer fire company N ° 26 of Peru, so that it can be known if the organization handles the basic elements of knowledge and identification of both variables. A correlational, non-experimental, cross-sectional study was conducted, which allowed us to know prevailing situations and attitudes of the variables under study, for the variable Labor Climate, the Scale of (Moos) was used, which consists of three dimensions: self-realization, relationship and stability / change and to measure the variable Burnout Syndrome, the Maslach Burnout Inventory (MBI) was used, which consists of three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, was applied to the total population formed by 79 firefighters belonging to the emergency area. It is concluded that there is no relationship of dependence between the variables of Work Environment and Burnout.

Keywords: Climate, Burnout, Syndrome

INTRODUCCIÓN

Actualmente los niveles de estrés que evidencian los colaboradores es un indicador del grado de salud que posee cada organización, cultura, de sus relaciones, clima, procesos, entre otros. Las organizaciones tienen la obligación de reconocer la existencia del estrés en sus ambientes laborales y poder aplicar las medidas pertinentes y control adecuado del mismo; esto facilitará la mejora de la calidad de vida en el trabajo, propiciando el desarrollo de sus colaboradores, mejorar la salud mental y física e incrementar los resultados de las organizaciones, es así como las nuevas tendencias en el área de talento humano están tomando en cuenta los aspectos psicosociales implícitos en toda organización, lo cual facilita la motivación, superación y buen desempeño de sus colaboradores. Es vital tener en cuenta los factores antes mencionados, aún más teniendo en cuenta que el incremento de los índices de personas que presentan cuadros de estrés se han ido incrementando progresivamente en la población y constituye una amenaza para la salud de los colaboradores y, como consecuencia, a la salud de las organizaciones.

Según Chiavenato (2006), comunicación es "el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social"(p.110).

Davis y Newstrom (2002), consideran que "los estudios de satisfacción se encuentran concentrados, principalmente, en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera". Por otro lado, Robbins (2004) la define como "la actitud general del individuo hacia su trabajo", es decir una persona satisfecha con su trabajo tiene actitudes positivas, por el contrario, la persona insatisfecha contiene actitudes negativas

Por tal motivo la presente investigación en el área de emergencias de la compañía de Bomberos Salvadora N° 26, está enfocada a la evaluación de la gestión institucional y administrativa, incluyéndose en el los mecanismos para medir el grado de coherencia y cumplimiento de su visión, misión, valores institucionales y objetivos en común, así mismo desarrollar aquello que promuevan mejoras continuas que vayan de la mano con las fortalezas de la institución que se presenten en el transcurso de las gestiones.

Moos e Insel (1974) proponen la "Escala del Clima Social en el Trabajo" dicha escala se basa en tres dimensiones:

Relaciones Mide "el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo y el grado en que la dirección apoya a sus empleados y anima apoyarse unos a otros" cuyos componentes son: "a) Implicación: Es decir el compromiso de los empleados con el trabajo, b) Cohesión: La relación de amistad y apoyo entre los trabajadores y c) Apoyo: Apoyo y estímulo de la dirección para sus empleados".

Estabilidad "Evalúa el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y como se les explica los planes y normas de trabajo, el grado de presión de la dirección para controlar a los empleados, la importancia que se da al cambio y a las nuevas propuestas y el grado en que el entorno físico crea una ambiente agradable de trabajo" y consta de las subescalas: "a) Claridad: Claridad de la política y los reglamentos, b) Control: Reglamento y formas de presión que puede utilizar la

dirección, c) Innovación: Importancia que otorga la dirección al cambio y las nuevas formas de trabajar y d) Confort: Esfuerzo para crear un ambiente físico sano y agradable.

Autorrealización u orientación hacia unos objetivos. Indican las siguientes subescalas: “a) Autonomía: Grado en que la organización estimula a los empleados a ser autosuficientes y a tomar sus propias decisiones. b) Organización: Estimulación a la eficacia y a la planificación del trabajo y c) Presión: Urgencia de la dirección para el cumplimiento y terminación del trabajo”

Para el presente estudio, se utiliza el concepto de burnout desde la perspectiva psicosocial lo cual viene a ser la respuesta emocional ante factores laborales que actúan como antecedentes y condicionantes, está relacionado con el rol laboral de profesionales cuyo objeto de ayuda está relacionado con el rol laboral de profesionales donde las personas son el objeto de ayuda, como el maestro en la cual se establece el síndrome tridimensional que comprende: fatiga emocional, despersonalización y baja realización personal.

Maslach y Jackson (1981), entienden al Síndrome de Burnout como un proceso en el que se incluyen tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de realización personal.

Ellos señalan que, para la dimensión de agotamiento emocional, “una disminución o deficiencia en los recursos emocionales propios; los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí a nivel afectivo. Esta carencia de recursos emocionales propios se debe al contacto diario y sostenido con personas a las que se atiende como objeto de trabajo (pacientes, alumnos, etc.)”.

En la dimensión de despersonalización señalan que se define como “una respuesta excesivamente negativa, insensible y despreocupada hacia las otras personas caracterizada por actitudes de cinismo hacia ellas. Debido a un endurecimiento afectivo, las personas son vistas de forma deshumanizada, culpándolas de sus problemas”.

Y en la dimensión de falta de realización personal señalan que “se relaciona con el deterioro de los propios sentimientos de competencia y éxito en la realización del propio trabajo. Así, los Profesionales tienden a evaluarse de manera negativa, afectando la realización de su trabajo y la relación con las personas que son atendidas por éste”.

Las Consecuencias del Síndrome de Burnout. Pueden derivar en:

Frecuencia de enfermedades que para Rudow, citado por Vandenberghe y Huberman (1999) “Las enfermedades donde el estrés en los profesores tiene un rol importante son los desórdenes neuróticos y problemas psicosomáticos, los síntomas son fatiga, desórdenes del sueño, depresión y abuso del alcohol o drogas”.

A esto Gil y Peiró (1997) “encontraron que los sentimientos de agotamiento emocional tenían un índice de correlación intenso con la falta de salud expresada en los síntomas: agitación y debilitamiento problemas cardiovasculares y problemas de sueño”.

El deterioro en las relaciones interpersonales según Faber, citado por Grau y Chacón (1988) “Los sujetos con Burnout tienen un gran número de problemas familiares y matrimoniales”

Los estados de ánimo para Vandenberghe y Huberman (1999) “En un inicio el burnout se puede identificar por los cambios de ánimo, los sentimientos negativos aparecen después, tales como la insatisfacción laboral, los estados depresivos, monotonía y falta de energía”

Grau y Chacón (1998) indican que “En la organización el síndrome puede contagiarse a través de mecanismos de modelado o aprendizaje por observación durante los procesos de socialización laboral”, entre las variables a este nivel se tienen.

La baja satisfacción laboral en lo que refiere a este punto, Muñoz Adánez, (1990) la definen como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (p.76)

Según Vandenberghe y Huberman (1999) “El ausentismo es incrementado por la frecuencia de enfermedad sobre todo si son frecuentes éstas ocurren en situaciones estresantes al inicio de burnout”.

Para Gil Monte y Peiró (1999) el “Retiro temprano: después de 15 a 20 años de trabajo. La tendencia al abandono se asocia de manera positiva con los sentimientos de agotamiento emocional y despersonalización, y con la realización personal en el trabajo se asocia de manera negativa”.

Es perentorio que el área de emergencia de la compañía de Bomberos Salvadora N°26 de Trujillo, sean competitivas yendo de la mano con la tenencia de objetivos definidos, en sus planes de corto,

mediano, largo plazo, el análisis de su entorno, basándose en las consecuencias, cambios y conceptos que han traído consigo, identificando y minimizando factores negativos que podrían hacerlo menos competitivo y proactiva para su desarrollo, teniendo en cuenta este conocimiento consideramos y agrupamos los factores nocivos para la institución teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo identificando tareas monótonas, aburridas, triviales que puedan producir aversión, considerando también el factor de volumen y ritmo de trabajo con plazos muy estrictos, horarios inflexibles, largas jornadas laborales, ausencia de participación en la toma de decisiones, carencia de perspectivas de promoción profesionales, sistema de evaluación de desempeño injusto, contraposición de funciones dentro del mismo puesto, atender a otras personas y ocuparse de sus problemas, a todo esto hay que sumarle las relaciones interpersonales muestran trabajo aislado o solitario, relaciones superficiales con los compañeros, quejas de una supervisión inadecuada, falta de apoyo, liderazgo mala comunicación y la evidencia de falta de claridad en los objetivos y estructura de la entidad.

MATERIALES Y METODOS

Se ha de tener en cuenta que el presente trabajo de investigación es importante, para la entidad, puesto que con la obtención de resultados, la institución podrá informarse de manera general sobre la percepción que tiene sus colaboradores de su ambiente laboral, del nivel de comunicación sea este descendente o lineal, ascendente; de su nivel de realización personal lo cual mostrará que tan involucrado e identificado se encuentren con la institución y por ultimo las condiciones laborales en las que se encuentran inmersos, para que con base de estos resultados puedan implementar y mejorar aquellos aspectos que se encuentran por debajo del promedio, así mismo se permita identificar factores estresores como apatía, deserción laboral, entre otros factores desencadenantes del síndrome de burnout.

La relevancia social de esta investigación persigue un fin social de poder contribuir con un esbozo de la realidad de nuestras entidades estatales y el estado psicológico y emocional de sus colaboradores, teniendo en consideración que la vida laboral influye positiva o negativamente en la vida personal, familiar y viceversa. El alcance de la misma, puede ir más allá de las instituciones, y ser tomada como muestra para futuras investigaciones en la localidad. Por lo anterior, la hipótesis de esta investigación es demostrar que no existe relación entre Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en el área de emergencias de en el área de emergencia de la Compañía de Bomberos N°26 – Perú.

Para el desarrollo del marco metodológico se hizo uso de las siguientes herramientas:

- Cuestionario para el Clima Laboral de Moos para determina el grado de importancia de las relaciones interpersonales, aspectos de autorrealización o la estructura organizacional del trabajo. Para el Síndrome de Burnout de Maslach su función es medir el desgaste profesional, este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.
- Encuesta a todo el personal del área de emergencia de la compañía de bomberos N°26 – Perú.
- La validación se hizo con Juicio de expertos con experiencia en Gestión Organizacional.

La población está compuesta por todo el personal del área de emergencias de la compañía de bomberos conformados por: Ambos sexos y Mayores de 18 años

Existen 13 compañías de bomberos en el departamento de La Libertad de la cual se tomó para la investigación a la compañía central N°26, dada las políticas de seguridad y de confidencialidad no se puede revelar el nombre de las personas encuestadas, por lo que se optó en la investigación sustituir los nombres por números. Las encuestas se realizaron personalmente de acuerdo con la disponibilidad de los encuestados.

Se utilizó como instrumento de recopilación un cuestionario, que se aplicó en el área de emergencia de la compañía de bomberos N°26. Con la aplicación de este cuestionario se busca conocer los puntos críticos en los que se presenta mayor impacto al darse una inadecuado Clima Laboral e identificación de las señales de alerta del Síndrome de Burnout. El cuestionario para la variable de Clima Laboral tiene 3 dimensiones: autorrealización (11), relación (7), estabilidad/cambio (13) y consta de treinta y uno (31) preguntas con cinco (5) alternativas de respuestas.

El cuestionario para la variable del Síndrome de Burnout tiene 3 dimensiones: agotamiento emocional (9), despersonalización (5), baja realización personal (7) y consta de veintiuno (21) preguntas con cinco (5) alternativas de respuestas.

Para determinar la relación existente entre ambas variables:

- Item 1: Determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en el área de emergencias de la Compañía de Bomberos N°26.

- Indicador 2: Determinar el nivel del Clima Laboral en el área de emergencia de la Compañía de Bomberos N°26.
- Indicador 3: Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el área de emergencia de la Compañía de Bomberos N°26.
- Indicador 4: Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y el Síndrome de Burnout en el área de emergencia de la Compañía de Bomberos N°26.
- Indicador 5: Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión relación y el Síndrome de Burnout en el área de emergencia de la Compañía de Bomberos N°26.
- Indicador 6: Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio y el Síndrome de Burnout en el área de emergencia de la Compañía de Bomberos N°26.

Las preguntas únicamente se aplicaron a los colaboradores que prestan servicio en el área de emergencias de la compañía de bomberos. Finalmente, se realizó la evaluación de los datos obtenidos con las respuestas proporcionadas se pudo conocer sus necesidades y buenas prácticas que tiene esta organización de tal manera se pudieron establecer las conclusiones del presente trabajo.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos durante el estudio se presentan por variable y dimensión. La información recolectada se expone para cada uno de las variables y dimensiones definidas, de acuerdo al objetivo trazado.

1. Determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout

Este cuadro nos permite identificar si existe correlación entre ambas variables y el grado de significancia entre ellas.

Correlaciones			
		Clima Laboral	Síndrome de Burnout
Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,009
	Sig. (bilateral)	..	,936
	N	79	79
Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,009	1,000

Tabla 1: Indicador de correlación y su grado de significancia

2. Determinar el nivel del Clima Laboral

Sirve para determinar el grado de satisfacción del colaborador y tomar las medidas necesarias para corregir los probables factores que impidan que los individuos puedan desarrollar bien su trabajo.

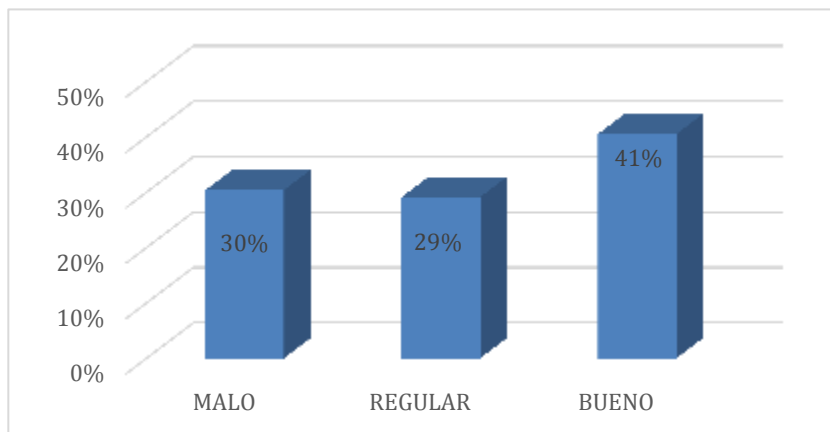


Figura 1. Porcentaje de respuestas según el nivel del clima laboral percibido por los colaboradores.

3. Determinar el nivel del Síndrome de Burnout

Sirve para determinar el grado de estrés crónico negativo de los colaboradores, identificarlo y tomar las medidas necesarias para corregirlo a tiempo.

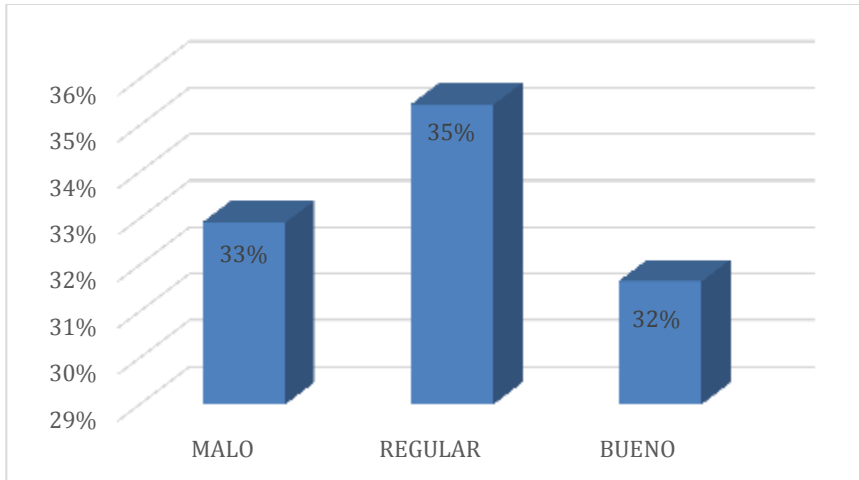


Figura 2. Porcentaje de respuestas según el nivel del Síndrome de Burnout percibido por los colaboradores.

4. Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y el Síndrome de Burnout.

Nos ayuda a medir la percepción que tienen los colaboradores referentes a su progreso personal y desarrollo de sus capacidades dentro de la organización.

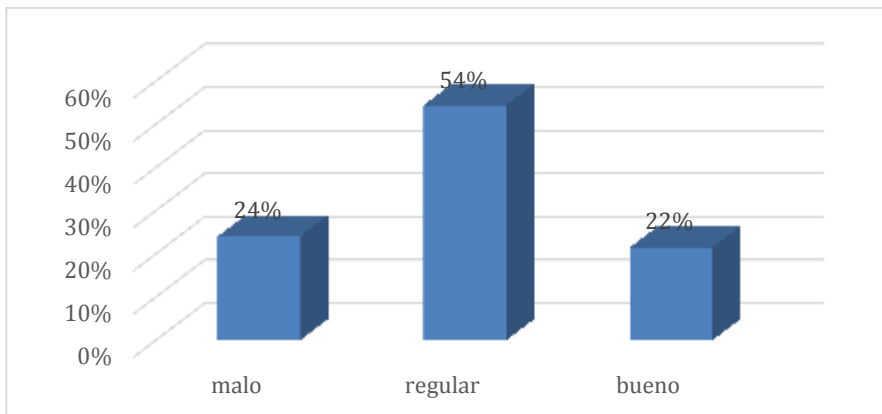


Figura 3. Porcentaje de respuestas según el nivel de autorrealización percibido por los colaboradores

5. Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión relación y el Síndrome de Burnout

Sirve para evaluar la percepción del sujeto sobre el grado de satisfacción existente en las relaciones personales generadas en el ámbito laboral.

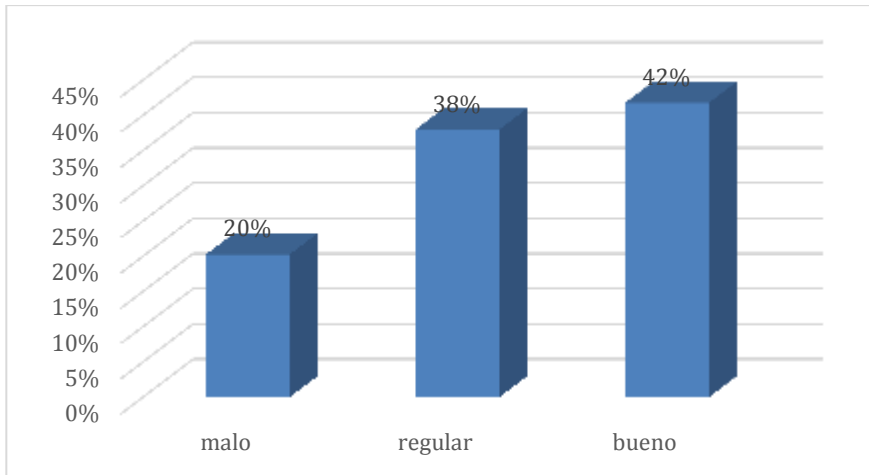


Figura 4. Porcentaje de respuestas según el nivel de relación percibido por los colaboradores

6. Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio y el Síndrome de Burnout.

Evalúa el grado en que los empleados conocen lo que se espera de su tarea diaria y cómo se les explican las normas y planes de trabajo; el grado en que la dirección utiliza las normas y la presión para controlar a los empleados; la importancia que se da a la variedad, al cambio y a las nuevas propuestas y el grado en que el entorno físico contribuye a crear un ambiente agradable de trabajo.

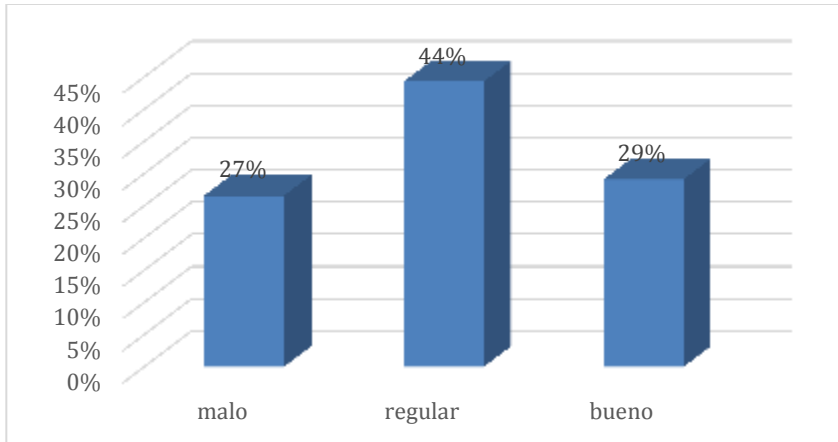


Figura 5. Porcentaje de respuestas según el nivel de estabilidad/cambio percibido por los colaboradores

DISCUSION

1. Determinar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout

Nos indica que no existe relación entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout en el área de emergencia de la Compañía de Bomberos Salvadora N°26. En ese sentido, es importante mencionar que una correlación es estadísticamente significativa cuando el valor p (sig.) es menor a 0.05. De lo anterior se puede afirmar que no existe correlación estadísticamente significativa ($p=0.936$), por lo cual ambas variables son independientes entre sí.

2. Determinar el nivel del Clima Laboral

Medición: de los 79 colaboradores encuestados el 41% lo califican con un nivel bueno, mientras que un 30% lo califican con un nivel malo y un 29% con un nivel regular.

3. Determinar el nivel del Síndrome de Burnout

Medición: de los 79 colaboradores encuestados el 35% lo califican con un nivel regular, mientras que un 33% lo califica con un nivel malo y un 32% con un nivel bueno.

4. Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión autorrealización y el Síndrome de Burnout

Medición: de los 79 colaboradores encuestados el 54% lo califican con un nivel regular, mientras que un 24% lo califica con un nivel malo y un 22% con un nivel bueno

5. Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión relación y el Síndrome de Burnout

Medición: de los 79 colaboradores encuestados el 38% lo califican con un nivel regular, mientras que un 20% lo califica con un nivel malo y un 42% con un nivel bueno.

6. Determinar la relación entre el clima laboral en su dimensión estabilidad/cambio y el Síndrome de Burnout

Medición: de los 79 colaboradores encuestados el 44% lo califican con un nivel regular, mientras que un 27% lo califica con un nivel malo y un 29% con un nivel bueno.

Para el presente trabajo de investigación se planteó como hipótesis que no existe relación entre Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en el área de emergencias de la Compañía de Bomberos Salvadora N°26, Trujillo 2019

Para realizar esta comprobación se empleó la prueba de Rho Spearman la cual permitió concluir que no existe relación entre el Clima Laboral y ninguna de sus respectivas dimensiones (autorrealización, relación y estabilidad/cambio) con el Síndrome de Burnout en el área de emergencias de la compañía de bomberos Salvadora N°26 de la ciudad de Trujillo.

Conclusiones

La presente investigación tuvo como finalidad enfocarse en el área de emergencias de la compañía de bomberos Salvadora N°26 de la ciudad de Trujillo, la cual es un área muy sensible debido a la carga laboral, de compromiso y responsabilidad que esta demanda en cada una de sus atenciones de acuerdo al tipo de emergencia que se registre, es de suma importancia mantener esa área con un buen clima laboral y con niveles mínimos de stress entre los colaboradores que prestan sus servicios por un determinado periodo, tratando en lo posible de no recargarlos laboralmente en ese periodo de servicio específico.

Es de suma importancia para los efectivos de la compañía de bomberos el análisis de estas variables dentro de su institución y enfocarlos, en esta área específicamente, para poder identificar a tiempo cualquier indicio que evidencie la aparición del síndrome de Burnout y darle el respectivo tratamiento de manera temprana, evitando que dicho síndrome avance y contagie a otros miembros de la organización, es por esto que también es necesario para ellos mantener y conocer si existe un buen clima laboral que brinde un ambiente propicio para sus colaboradores voluntarios y puedan cumplir con sus funciones de una manera óptima tomando en cuenta que ellos diariamente se enfrentan a diferentes situaciones tensas y frustrantes en el día a día ante las distintas emergencias a las que acuden como son: atender emergencias médicas y pre-hospitalaria; combatir, controlar y extinguir incendios, rescatar personas expuestas a peligro por incendios, siniestros, accidentes, e incidentes con materiales peligrosos y derivadas de estos peligros que pongan en riesgo la vida humana, el medio ambiente y/o el patrimonio público o privado, en coordinación con los órganos u organismos competentes del Estado, según cada caso.

- Se recomienda darle seguimiento a la continuidad del presente trabajo de investigación para poder determinar los factores laborales que puedan incurrir en la aparición del Síndrome de Burnout en los colaboradores y abrir nuevas líneas de investigación llevando este estudio a todas las demás áreas de la compañía.
- Se le sugiere también a la organización el preocuparse por mantener áreas propicias donde los bomberos puedan descansar, distraerse y compartir con los demás colaboradores con la finalidad de desconectarse de la carga laboral y poder socializar entre ellos, el carecer de estos espacios a mediano o largo plazo podría resultar perjudicial para la organización ya que esto puede reducir seriamente la productividad y aumentar los niveles del Síndrome de Burnout.
- Así mismo se recomienda que se amplíe la presente investigación en las demás compañías de bombero del departamento de la libertad adaptándolo a cada realidad, con la finalidad de poder monitorear estas variables y darle el seguimiento pertinente a todo el personal logrando minimizar posibles problemas futuros en las distintas compañías.
- Con el fin de mantener y mejorar el clima laboral es importante que la organización cuente con un sistema de reconocimiento que premie y reconozca los logros de sus colaboradores.
- Además, se recomienda realizar actividades fuera del espacio de la organización la cual reforzará la idea de equipo y compañerismo. Es una manera ideal para combatir el estrés en un ambiente más distendido. La integración es fundamental para mejorar el clima laboral y el compromiso con la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato (2009) Clima laboral. Colombia: Mc Graw - Hill.
- Gago, K. A., Martínez, I. K., & Alegre, A. (2017). Clima laboral y síndrome de burnout en enfermeras de un hospital general de Huancayo, Perú. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. Ma. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2, 261-268.
- Hernández, R., Fernández, H. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Edit. McGraw Hill.(pp.40-41)
- Hernández, R. et al (2014). Metodología de la investigación. 6ª edición, Editorial Mexicana, México. Pp.121-201-176-198-99
- Hernández, R. et al. (2011). El síndrome de Burnout: Una aproximación hacia Su conceptualización, antecedentes, modelos, explicativos, y medición.volimen3, numero p.56
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory (2ª ed.). Palo Alto, CA.: Consulting Psychologists Press.
- Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory Manual. 10 ediciones. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, 1981
- Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Tesis doctoral presentada a la Escuela Nacional de Salud Pública de la Habana – CubaArias
- Rudow, B. (1999). Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues and research perspectives. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman, Understanding and preventing teacher burnout (pp. 38-59). Nueva York: Cambridge University Press.
- Salvador, J. y Romero, C. (2016). Síndrome de burnout y clima laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1801/1/RE_PSICOLOGIA_SINDROME.BURNOUT.CLIMA.LABORAL.DOCENTES.INST.EDUCA_TESIS.pdf
- Vandenberghe, R. y Huberman, A.M. (1999). Understanding and preventing teacher burnout. Nueva York: Cambridge University Press.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2443621/>

<http://ajps.worldofresearches.com/articles/AJPS,2,%202,%2039-46,%202013.pdf>