



Conciencia Tecnológica

ISSN: 1405-5597

Instituto Tecnológico de Aguascalientes

Mejía-Bernal, Gerardo Armando; Rodríguez-González, Marcela;  
Chávez-Salazar, Gabriela; Velázquez-González, Ana María  
Desgaste Emocional y su relación con Riesgos psicosociales  
en docentes del Instituto Tecnológico de Aguascalientes.  
Conciencia Tecnológica, núm. 65, 2023, Enero-Junio, pp. 1-9  
Instituto Tecnológico de Aguascalientes

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94475786001>

- ▶ [Cómo citar el artículo](#)
- ▶ [Número completo](#)
- ▶ [Más información del artículo](#)
- ▶ [Página de la revista en redalyc.org](#)

UAEVA 

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso  
abierto

## Desgaste Emocional y su relación con Riesgos psicosociales en docentes del Instituto Tecnológico de Aguascalientes.

Emotional Exhaustion and its Relationship with Psycho-social Risks in Teachers of the Tecnológico de Aguascalientes

*Gerardo Armando Mejía-Bernal*  
Tecnológico Nacional de México/I.T. de Aguascalientes,  
México  
gmejia@mail.ita.mx

Recibido: 02 febrero 2023

Aceptado: 06 junio 2023

*Marcela Rodríguez-González*  
Tecnológico Nacional de México/I.T. de Aguascalientes,  
México

*Gabriela Chávez-Salazar*  
Tecnológico Nacional de México/I.T. de Aguascalientes,  
México

*Ana María Velázquez-González*  
Tecnológico Nacional de México/I.T. de Aguascalientes,  
México

### Resumen:

Es una investigación que tiene como alcance identificar la relación entre el Desgaste Emocional (Burnout) y los Riesgos Psicosociales de los docentes del departamento de Ingeniería Industrial del Tecnológico Nacional de México campus Instituto Tecnológico de Aguascalientes, en el cual participaron 31 sujetos clasificados como personal docente, se utilizó un muestro no estadístico dirigido. Se utilizó un cuestionario como instrumento de medición de escala tipo Likert, en éste se aplicó la validez de contenido a juicio de experto y la validez de constructo con análisis de medida de adecuación muestral ( $KMO > 0,5$ ) y prueba de esfericidad de Bartlett ( $p$ -valor  $\leq 0,05$ ), además se analizó la fiabilidad con análisis de consistencia (Alpha de Cronbach,  $\alpha > 0,7$ ) y análisis de la capacidad de discriminación de los ítems (índice de homogeneidad  $\geq 0,2$ ). Para Riesgos Psicosociales se aplicó un cuestionario basado la Norma NOM-035-STPS -2018, que está diseñado con 43 ítems, para la variable Riesgos Psicosociales, que mide 4 subvariables: Ambiente de trabajo (3 ítems), Factores propios de la actividad (20 ítems), organización del tiempo de trabajo (4 ítems) y Liderazgo y relaciones en el trabajo (16 ítems). Para el Síndrome de Burnout se aplicó un cuestionario basado en Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986) y Seisdedos, (1997) que está diseñado con 22 ítems, para la variable síndrome de Burnout, que mide 3 subvariables: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y Realización personal (8 ítems)

Al mismo tiempo, se realizó un análisis de los estadísticos descriptivos de la muestra. Para el análisis de correlación se realizaron la prueba de normalidad grafica (histograma) y el test estadístico Kolmogorov-Smirnov (sig. Asintótica  $< 0,05$ ), donde se concluyó que las mediciones de las variables no se ajustan a una distribución normal; por tanto se aplicó la prueba de correlación Rho Spearman y se obtuvo la correlación no paramétrica con esta prueba, obteniendo correlaciones significativas.

**Palabras clave:** Desgaste Emocional, Riesgos Psicosociales.

### Abstract:

The scope of this research is to identify the relationship between Emotional Burnout and Psychosocial Risks of professors of the Industrial Engineering department at the Tecnológico Nacional de México campus Instituto Tecnológico de Aguascalientes, in which 31 subjects classified as faculty participated, a non-statistical directed sample was used.

A questionnaire was used as a Likert-type scale measurement instrument, applying the content validity by expert judgment and construct validity with analysis of sample adequacy measure ( $KMO > 0.5$ ) and Bartlett's Test of Sphericity ( $p$ -value  $\leq 0.05$ ), in addition reliability was analyzed with consistency analysis (Cronbach's alpha,  $\alpha > 0.7$ ) and analysis of the discrimination capacity of the items (homogeneity index  $\geq 0.2$ ). For Psychosocial Risks, a questionnaire based on the NOM-035-STPS -2018 Standard was applied, designed with 43 items, for the Psychosocial Risks variable, which measures 4 sub-variables: work environment (3 items), Factors specific to the activity (20 items), organization of work time (4 items) and Leadership and relationships at work (16 items). For Burnout Syndrome, a questionnaire based on Maslach, C. and Jackson, S.E. (1986) and Seisdedos, (1997) was

applied, designed with 22 items, for the Burnout Syndrome variable, measuring 3 sub-variables: emotional exhaustion (9 items), depersonalization (5 items) and personal fulfillment (8 items).

At the same time, an analysis of the descriptive statistics of the sample was performed. For the correlation analysis, the graphical normality test (histogram) and the Kolmogorov-Smirnov statistical test (Asymptotic significance < 0.05) were performed, where it was concluded that the measurements of the variables do not conform to a normal distribution; therefore, the Rho Spearman correlation test was applied and the nonparametric correlation was obtained with this test, obtaining significant correlations.

**Keywords:** Emotional Burnout, Psychosocial Risks.

## Introducción

La emergencia sanitaria COVID-19 fue anunciada el 11 de febrero de 2020 por la Organización Mundial de la salud (OMS) [1]. El 11 de marzo de 2020, la OMS la declara pandemia [2]. El teletrabajo, la enseñanza en casa, las reuniones familiares y entre amigos, además de la eliminación del ejercicio en lugares públicos, fueron acciones que tomaron los dirigentes de los países y la OMS para mitigar las consecuencias negativas que genera el COVID-19 en la salud, teniendo como consecuencia la disminución en el bienestar físico y mental en los individuos [3]. La enseñanza a nivel superior también quedó dentro de la actividad enseñanza en casa y las universidades en países europeos consideraron realizar sus funciones a través del trabajo en línea [4], integrándose a esta nueva modalidad las universidades e instituciones educativas de nuestro país [5]. Un total de 616 mil estudiantes de educación superior pertenecientes al Tecnológico Nacional de México (TecNM) dejaron de asistir a las aulas en 32 estados del país (p. 7) [6]. En consecuencia, del COVID-19 provocado por el virus SARS-CoV-2, el sector educativo se ha enfrentado a un problema más allá de la salud pública (p. 2) [7]. El 22 de mayo del 2020 se lanzó un comunicado por instrucciones de la Dirección, en el cual se invita al profesorado a capacitarse y trabajar a través de la tecnología digital, para cubrir las necesidades académicas y de redes de apoyo conformadas por comunidades escolares que permitan enfrentar la crisis (p. 2) [7].

Es importante medir las prácticas de riesgos psicosociales presentes en las instituciones para identificar las áreas de oportunidad y reforzar los comportamientos positivos por medio de programas de desarrollo del talento humano y fortalecer la capacitación institucional [8].

El planteamiento del problema. Se han realizado investigaciones de campo del desgaste emocional y desde que fecha se tienen publicada en México, la Norma: Riesgos Psicosociales (NOM-035-STPS), lo que lleva a plantear ante la situación emergente por el Covid, el siguiente objetivo: Identificar los comportamientos de desgaste emocional y su relación con los riesgos psicosociales en una institución de educación superior del Estado de Aguascalientes.

Justificación. Este trabajo se justifica en el contexto de la mejora de prácticas de gestión educativa, que ayuden a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la Educación. Este trabajo sólo tiene alcance en docentes de Nivel Superior. También podría servir para tener el sustento para la planeación de las actividades de Desarrollo del Talento humano [8]. Este estudio fue realizado en el periodo de Enero a Diciembre del 2022, con personal docente.

## Fundamentos teóricos

Síndrome de Burnout y desempeño laboral. La docencia es una de las profesiones con más estrés en el quehacer profesional, [9]; el estrés es el malestar actual de la población, donde se asegura que afecta la salud y el bienestar personal, al mismo tiempo afecta con el tiempo las condiciones laborales del individuo. Este puede ser causado por asuntos personales, familiares, económicos, etc. Sin embargo, en esta investigación abordaremos los aspectos laborales.

Cavero et. al [10]; menciona que el Síndrome de Burnout es asociado a condiciones de estrés laboral de alta implicación como ocurre con los docentes de Educación Superior de México. Algunas investigaciones confirman que este síndrome afecta más a aquellas profesiones que tienen contacto directo con personas como los docentes [11]. Organizaciones internacionales como la OMS, define este síndrome como: “Desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral” [1].

Vásquez, et. al [12] afirma que el Síndrome de Burnout afecta considerablemente el desempeño de los trabajadores debido a factores tan variados como una baja productividad, clima laboral agresivo o tóxico, la falta de cooperación entre compañeros y la ausencia marcada de límites laborales en las actividades laborales. Esto se ve fortalecido de manera negativa por los malos tratos de los clientes o usuarios [13].

En situaciones de pandemia es importante medir este tipo de fenómenos, Dosil, Picaza e Idoiaga [14] afirman que es importante generar estrategias de salud mental que permitan a los docentes no generar efectos psicológicos como el de Burnout en combinación con los derivados del COVID-19 en la población docente. Es por ello, la importancia de medir estos efectos para realizar planes de intervención que garanticen un ambiente escolar óptimo y mentalmente saludable.

## **Riesgos Psicosociales (NOM-035-STPS).**

Sánchez [15] menciona que la norma oficial mexicana titulada: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – identificación, análisis y prevención, es la interrelación de una norma oficial desde 2019, de carácter obligatorio para todos los patrones, incluyendo el Gobierno Federal, tales como la SEP y las subsecretarías de las cuales dependen el Tecnológico Nacional de México. Esta es importante, porque da las bases para generar el salario emocional donde se vea reflejado la exigencia emocional de cada trabajador, esto en base a un estudio, caso por caso, que permite el cumplimiento de la normalidad. La autora manifiesta que el objetivo de esta norma es determinar los derechos y deberes de ambas partes en una relación laboral, a través de la descripción y análisis de la norma; y señalar la importancia de la exigencia emocional de los trabajadores para dar cumplimiento a la normalidad mínima establecida.

Sánchez [15], también menciona que la norma pretende la creación de ambientes laborales favorables, prevenir los factores y riesgos psicosociales, para asegurar las bases de un trabajo digno. La investigación se acotará a las siguientes variables de riesgos psicosociales: Ambiente de trabajo, Factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo y Liderazgo y relaciones en el trabajo.

Castaño [16] menciona que es necesario invertir en los trabajadores y en el desarrollo del crecimiento laboral, obligando a las instituciones a generar un clima laboral óptimo, aun cuando es subjetivo, es importante la definición de poder de una manera humanista, a modo de que el comportamiento de los trabajadores pueda generar un compromiso organizacional y una identidad institucional que cualquiera de sus miembros se sienta orgulloso de pertenecer a ella, donde su bienestar incluya una mejora en los objetivos institucionales. Al invertir en los trabajadores como personas, se garantiza su integridad mediante programas de capacitación y adiestramiento que satisfagan la seguridad emocional.

## **Desgaste Emocional (Síndrome de Burnout).**

Lemos, et. al [17] mencionan que las emociones son propias de las personas y estas afectan el entorno laboral, y son de la convivencia cotidiana entre superiores y compañeros, dando un trabajo emocional en donde se le exige al empleado la demostración de solo determinadas emociones, que tienen que ver con los objetivos organizacionales. Si el trabajador manifiesta emociones no autorizadas esto conlleva a algún tipo de sanción. Los trabajadores aprenderán a controlar sus emociones como la ira o la ansiedad, o a expresarlas de forma que no las sienten.

“Desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral” [3]. Quirate, et. al. [11] afirman que el Síndrome de Burnout afecta considerablemente factores en los profesores como: baja productividad, clima laboral agresivo, falta de cooperación entre compañeros y la ausencia marcada de límites laborales. Aunado a esto, se afecta por malos tratos de los alumnos o padres de familia [12].

## Materiales y métodos

**Método.** La investigación desarrollada es de diseño exploratoria no experimental, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, además hace uso de datos de corte transversal [18].

**Hipótesis.** Existe una correlación significativa entre el desgaste emocional y los riesgos psicosociales de docentes del departamento de Ingeniería Industrial del Tecnológico Nacional de México campus Instituto Tecnológico de Aguascalientes

**Población y muestra.** La población estuvo conformada por 78 docentes que pertenecen al departamento de Ingeniería Industrial del Tecnológico Nacional de México campus Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Se aplicó muestreo no estadístico dirigido [19] con una muestra de 31 individuos. Quinceño (p.48) [20], menciona que esta cantidad es coincidente con el teorema del límite central, ya que n es mayor o igual a 30, pudiendo afirmar que la media muestral sigue una distribución normal.

**Técnica e instrumento.** El instrumento de medición es el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test mide la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout [21]. Y la segunda parte es el cuestionario de la NOM-035-STPS-2018, con 43 ítems que miden la percepción de riesgos psicosociales en el personal docente participante [15]. Para la operacionalización de las variables se realizó el modelo de la Tabla 1.

TABLA 1.  
Operacionalización de las variables.

<b>Variables</b>	
<b>Nivel de medición: Ordinal</b>	
<b>Desgaste emocional</b>	<b>Riesgos Psicosociales</b>
<b>EE. Agotamiento emocional</b>	<b>1. Ambiente de trabajo</b>
<b>D. Despersonalización</b>	<b>2. Factores propios de la actividad</b>
<b>PA. Realización personal</b>	<b>3. Organización del tiempo de trabajo</b>
	<b>4. Liderazgo y relaciones en el trabajo</b>

Fuente: Elaboración propia (2022).

El cuestionario se diseñó con una escala fundamentada, para la medición de las capacidades [22], cada docente participante evaluó su percepción a partir de criterios para evitar la subjetividad [23].

La ejecución del estudio se realizó de manera virtual por medio de la publicación del cuestionario en Google drive, el cual hace la recolección de datos y estos son procesados de manera automática en una hoja de códigos y vaciados de Excel®. Los análisis estadísticos se realizaron en el programa SPSS® V. 20

## Resultados y discusión

Validez y fiabilidad del instrumento de medición.

a) **Validez de contenido por juicio de experto.** Se realizó por una investigadora-docente con certificación en Competencias Docentes de Educación Media Superior (PROFRODEMS-CERTIDEMS) de la Secretaría de Educación Pública, con centro de adscripción en la Dirección General de Educación Tecnológica y de servicios, Licenciada en psicología educativa, con experiencia en investigaciones de estrés laboral y riesgos psicosociales. La colaboración de la Maestra fue importante, ya que ella es experta en la realización de estudios de este tipo. Se atendieron observaciones de redacción y reducción de preguntas en el análisis de fiabilidad.

b) **Validez de constructo o contraste en el modelo factorial.** Campo [24], sugiere el test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) que ayuda a relacionar los coeficientes de correlación. Dependiendo el valor se decide si efectuar el análisis de correlación o no. La regla de decisión menciona:

- Si  $KMO \geq 0.8$  el test es notable
- Si  $KMO \geq 0.6$  el test es aceptable

La prueba de esfericidad de Bartlett evalúa la aplicabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas. Se acepta la hipótesis nula (el modelo es significativo cuando se puede aplicar el análisis factorial), si el resultado de esfericidad de Bartlett: Sig. (p-valor) < 0.05 aceptamos H. (hipótesis nula) > se puede aplicar el análisis factorial [23].

TABLA 2.  
Prueba de KMO y Bartlett.

Competencia	Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	Prueba de esfericidad de Bartlett			No. de ítems
		Aprox. Chi <sup>2</sup>	gl	Sig.	
EE. Agotamiento emocional	0.698	177.048	55	<0.001	9
D. Despersonalización	0.478	42.795	15	<0.001	5
PA. Realización personal	0.687	68.104	21	<0.001	8
1. Ambiente de trabajo	0.694	31.704	3	<0.001	3
2. Factores propios de la actividad	0.581	505.793	190	<0.001	20
3. Organización del tiempo de trabajo	0.689	45.056	6	<0.001	4
4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	0.716	414.939	120	<0.001	16

Fuente: SPSS® v.20.

Podemos aseverar que la relación entre los componentes de las variables es mediana. Se puede aplicar el análisis factorial ya que si:  $\text{Sig. (0.000)} < 0.05$  aceptamos  $H_0$  (hipótesis nula) > se puede aplicar el análisis factorial. Ver tabla 2.

c) **Fiabilidad - Análisis de consistencia (Alpha de Cronbach).** Según Cronbach (1993, en [24]), este se usa para conocer la consistencia interna de una escala, es decir la correlación entre los ítems, y para establecer la homogeneidad. Campo-Arias y Oviedo [24]; afirman que la consistencia interna es alta si es mayor a 0,70 [23]. La variable desgaste emocional no tuvo reducciones, para la variable Riesgos Psicosociales, para subir el nivel de Alpha se eliminaron dos comportamientos: R38: Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores; y R39: Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo. Para obtener un valor de  $\alpha = 0.583$  a  $\alpha = 0.714$

Podemos aseverar que la consistencia interna de la escala es alta, esto por el valor obtenido (Tabla 3).

TABLA 3.  
Estadísticas de fiabilidad de la variable intraemprendimiento

Competencia	Alfa de Cronbach	No. de ítems
EE. Agotamiento emocional	0.753	11
D. Despersonalización	0.628	6
PA. Realización personal	0.775	8
1. Ambiente de trabajo	0.820	3
2. Factores propios de la actividad	0.749	20
3. Organización del tiempo de trabajo	0.817	4
4. Liderazgo y relaciones en el trabajo	0.714	14

Fuente: SPSS\* v.20.

**Análisis descriptivo de los datos.** De los 31 docentes participantes 19 son mujeres (61.3%) y 12 son hombres (38.7%), donde 2 docentes (6.5%) tiene entre 18 a 27 años, 4 docentes (12.9%) tiene entre 28 a 37 años, 12 docentes (38.7%) tiene entre 38 a 47 años, y 3 docentes (9.7%) tiene entre 48 a 57 años y 10 docentes (32,2%) tienen cincuenta ocho años o más. El 25.8% son solteros, el 64.5% son casados o en unión libre el 9.7% divorciados.

La escolaridad de los docentes participantes es 48.4 % en licenciatura, 45.2% con maestría y 6.5% con Doctorado. El 32.2% tiene máximo 9 años de experiencia docente, el 32.3% tiene entre 10 a 19 años de experiencia docente, el 12,4% tiene entre 20 a 29 años de experiencia docente, el 19.4% tiene entre 20 y 39 años de experiencia docente y el 3.2% tiene cuarenta años o más de experiencia docente.

En cuanto a la clasificación por su tipo de contratación 12 docentes son de tiempo completo (38.67%), 1 docente de tres cuartos (3.2%), 4 docentes de medio tiempo (12.9%), 3 docentes (9.7%) de asignatura y 11 docentes (35.5%) por honorarios. El 54.8% es del turno matutino (17 docentes), el 25.8% de turno vespertino (8 maestros) y el 19.4% de turno mixto (6 maestros).

**Correlaciones.** Se realizó un análisis gráfico de normalidad y un análisis de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov de 1 muestra, encontrando que los datos analizados no siguen una distribución normal. Por tanto, la correlación no paramétrica a obtener es la prueba Rho de Spearman [25].

La Figura 1, presenta las correlaciones existentes entre las variables intraemprendimiento y motivación laboral. Se mencionará la significancia al 0.01\*\* con una probabilidad de error del 99%, tanto positivas como negativas.

	R04. Por la cantidad de trabajo que tengo que quedarme tiempo adicional a mi turno	R05. Por la cantidad de trabajo que tengo que trabajar sin parar	R35. Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones
20EE. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	.567**	.598**	
21PA. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.			-.628**

FIGURA 1.  
Correlación de las variables  
Fuente: Elaboración propia.

De estas, se puede aseverar que hay una relación significativa entre ambas variables. Se mencionan las tres más significativas. La relación más significativa es negativa, cuando el docente recibe burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones baja un 62.8% la capacidad de tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

Cuando el docente siente que su trabajo está al límite de sus posibilidades: aumenta un 56.7% que el trabajador se quede un tiempo adicional a su turno por la cantidad de trabajo, y un 59.8% la percepción de tiene que trabajar sin parar.

En futuras investigaciones, hay que ahondar más a detalle en los comportamientos y como estos se correlacionan con las buenas prácticas de ambiente y la seguridad laboral.

## Conclusiones

Concluimos que la hipótesis planteada no se rechaza. (H. = Existen correlaciones significativas entre las variables). Principalmente entre Agotamiento emocional con Ambiente de trabajo y Realización personal con Organización del tiempo de trabajo. La institución puede atenuar la percepción de los docentes al sentir que están al límite de sus posibilidades con la reducción de trabajo adicional al tiempo laboral (turno) y la reducción del trabajo sin descanso programados. Autores como la OMS, entre otros [3, 7, 9] sugieren jornadas laborales justas, sin exceder los turnos y permitiendo descansos programados para elevar la moral y el desempeño.



Así también, se pide evitar las burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones ya que los docentes bajan su desempeño y se sienten que no pueden tratar de forma adecuada los problemas emocionales del trabajo. Cavero, et. al, [10] menciona la importancia de tratar con respeto y consideración a los trabajadores porque esto es la base para el correcto desempeño de la empresa y la salud emocional de los trabajadores. Los comportamientos son una base para la elaboración de un plan de capacitación en base a las necesidades propias de la escuela, sobre todo en el manejo de las emociones, el estrés y los riesgos psicosociales a los que están expuestos. Esto ayuda también a fortalecer las relaciones entre las instituciones, al realizar estudios que favorecen la ciencia y su divulgación. El alcance de esta investigación es la población de estudio, la cual está restringida al tamaño de la muestra que pertenece a una carrera de una institución de nivel superior. La aplicación del cuestionario se realizó al comenzar el periodo de clases presenciales, al terminar la contingencia de COVID-19, por lo cual se recomienda aplicarlo en el tiempo que se considere de no pandemia, ya sea en la misma institución o en otras instituciones educativas del mismo nivel o inferior.

## Agradecimientos

A la Lic. María Eugenia Benavides García, por su ayuda en la validación del instrumento de medición.

## Referencias

- [1] Organización Mundial de la Salud. (11 de febrero de 2020b). Los nombres de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y del virus que la causa. Obtenido de [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)
- [2] Educaweb. (01 de septiembre de 2020). educaweb. Obtenido de <https://www.educaweb.com/noticia/2020/03/11/claves-prevenir-coronavirus-centros-educativos-19113/>
- [3] Organización Mundial de la Salud. (01 de marzo de 2020a). *Sanos en casa*. Recuperado el 24 de Noviembre de 2021, de Cuidar nuestra salud: <https://www.who.int/es/campaigns/connecting-the-world-to-combat-coronavirus/healthyathome/healthyathome---mental-health>
- [4] Lorduy, J. (16 de noviembre de 2021). LR LA REPÚBLICA. Obtenido de <https://www.larepublica.co/empresas/universidades-toman-medidas-preventivas-para-evitar-la-propagacion-del-coronavirus-2975588>
- [5] Milenio Digital. (16 de marzo de 2020). Obtenido de <https://www.milenio.com/politica/comunidad/coronavirus-unam-ipn-ibero-itam-uvm-salle-tec-monterrey>
- [6] Tecnológico Nacional de México (TECNM) (2020). *Informe de Labores de Gestión correspondiente al tercer trimestre del ejercicio fiscal 2020*.
- [7] Portillo, S., Castellanos, L., Reynoso, O., & Gavotto, O. (2020). *Enseñanza remota de emergencia ante la pandemia Covid-19 en Educación Media Superior y Educación Superior. Propósitos y Representaciones*, 8 (SPE3), e589. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.589>
- [8] Jiménez, R. Chávez, G. Velázquez, A. Rodríguez, M. Mejía, G. (2021). Comportamientos innovadores en la materia de innovación y emprendimiento; del Instituto Tecnológico de Aguascalientes. México: *Rev. Conciencia Tecnológica*. No. 59. P 36-41.
- [9] Ortega, C., & López, F. (2016). El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Internatonal Journal of Clinical and Health Psychology*
- [10] Cavero, K., Condor, M., & Ramos, E. (2017). *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos neonatales en una clínica*, Lima 2017.
- [11] Quirate, M., Carvajal, & Almanza, J. (2017). *Síndrome de Burnout en el personal de residentes de Ginecología y Obstetricia en el Hospital Militar de Especialidades de la Mujer y Neonatología*. 67(6)

- [12] Vásquez, J., Maruy, A., & Verne, E. (2015). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 77(3), 168. <https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031>
- [13] Lauracio, C., & Ticona, TL (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2 (4), 543-554.
- [14] Dosil-Santamaria, M., Picaza-Gorrochategui, M., & Idoiaga-Mondragon, N. (2020). Stress, anxiety, and depression levels in the initial stage of the COVID-19 outbreak in a population sample in the northern Spain. *Cad. Saúde Pública*, 36(4), e00054020.
- [15] Sánchez, C. C. (2020). *La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.*
- [16] Castaño González, E. J. (2012). Entorno Organizacional y desarrollo humano. Artículos de Reflexión, *Revista Lasallista de investigación*, 9(1), 148-159.
- [17] Lemos, M., Calle, G., Roldán, T., Valencia, M., Orejuela, J. J., & Román-Calderón, J. P. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 61-72.
- [18] Hurtado, G. Govea, K. Freire, C. (2017). Evaluación del intraemprendimiento en la modalidad dual de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador: *Revista Ciencia UNEMI. Vol. 10, Nº 23*
- [19] Larios, V. (1999). *Estadística. Capítulo 5. Teoría de muestreo*. Apuntes virtuales. Universidad Autónoma de Querétaro. México. De: <http://www.uaq.mx/matematicas/estadisticas/xu5.html>
- [20] Quiceño, J. (2008). *Estadística II*. Colombia: Escuela Superior de Administración Pública. De: <http://www.esa.p.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/6-Estadstica-ii.pdf>
- [21] Seisdedos, N. (1997). MBI Maslach Burnout Inventory. S. A. Madrid Department of I-D de TEA Editions.
- [22] Bohlander, G; Snell, S; Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* (12a Ed). México: Editorial Thomson Learning.
- [23] Jiménez, R. (2013). *Evaluación del desempeño por competencias y el desarrollo del talento humano en personal docente de los centros de bachillerato tecnológico industrial y de servicios del estado de Aguascalientes*. (Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias de Administración). México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes.
- [24] Campo, A. (2006). *Uso del coeficiente Alfa de Cronbach*. Colombia: Revista Biomédica. Volumen 26 (no. 4).
- [25] Pardo, A. Ruiz, M. (2002). *SPSS11. Guía para el análisis de datos*. España: Mc. Graw-Hill. p. 189, 230, 373-379.