

Síndrome de Burnout en migrantes que trabajan en campamentos de verano

Ana Karen Vallejo Jiménez³⁰José Juan López-Cocotle³¹

Resumen

El Síndrome de Burnout (SB) fue declarado como un factor de riesgo laboral, debido a que afecta la calidad de vida, salud mental e incluso pone en riesgo la vida de quien lo sufre. El objetivo de este estudio fue identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en personas que migran para laborar en campamentos de verano en Estados Unidos de América (EUA). Se realizó un estudio cuantitativo y descriptivo en una muestra de 30 participantes seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory – General Suvery (MBI-GS). Los datos obtenidos fueron procesados por el programa IBM SPSS Statistics versión 24 para Windows. La media de edad fue de 22.83 años ($DE = 3.03$), el sexo se distribuyó en 50%. El SB se encontró en un nivel medio alto (73.4%), seguido del nivel medio bajo (23.3%). Se puede destacar que la población que migra y labora en campamento de verano en EUA sufre de SB, lo cual puede influir en el cumplimiento de sus funciones éticas, legales y morales, así como en su salud física y mental.

Palabras clave: *Agotamiento psicológico, migración humana, camping*

³⁰ Universidad Veracruzana, Facultad de Enfermería Xalapa. anakarenvallejojimenez@gmail.com

³¹ Universidad Veracruzana, Facultad de Enfermería Xalapa. joselopez04@uv.mx. <https://orcid.org/0000-0002-0919-2630> **Autor de correspondencia.**

Introducción

El Síndrome de Burnout (SB) o también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del quemado o síndrome de fatiga en el trabajo fue declarado como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida en las personas, la salud mental e incluso poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Los profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas y principalmente cuando la relación es de apoyo o ayuda tienden a manifestar sentimientos negativos hacia las demás personas con las que se labora y también hacia su propio rol, ocasionado en respuesta estresores crónicos que se presentan en el trabajo, lo cual provoca que se encuentre agotado de manera emocional (Salillas, 2017).

El SB ha sido estudiado en todas las profesiones, sin embargo, el porcentaje de las personas que han sufrido dicho síndrome han sido identificadas por presentar síntomas que dependen del tipo de profesión en la cual desempeñen sus labores, de la demanda que ejercen en su trabajo y de la percepción que tienen los trabajadores sobre su propia realización personal (Lovo, 2020).

Maslach y Jackson (1981) definieron el SB como la pérdida gradual de la preocupación y de todo sentimiento emocional hacia las personas con las que trabajan, lo cual ocasiona aislamiento o deshumanización generando una respuesta inadecuada para afrontar un estrés emocional crónico, sus rasgos principales son agotamiento físico y/o psicológico expresado en una actitud fría y despersonalizada en la relación con las personas, también mostrando un sentimiento de mala conducta al realizar sus labores.

Rendón et al. (2020) señalan que las manifestaciones de dicho Síndrome se clasifican en: leves (presencia de cansancio, quejas inespecíficas y frecuentes, desmotivación para asistir al trabajo y agotamiento al despertar); moderadas (aislamiento, negatividad o cinismo); graves (ausencia laboral, bajo desempeño para la realización de actividades hasta el abuso de sustancias lícitas e ilícitas o aversión); y extremas (aislamiento social, colapsos o crisis, cuadros psiquiátricos, suicidio).

Según Moreno-Jiménez et al. (2001) las tres dimensiones que constituyen el SB son agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. Agotamiento emocional lo definen como una forma genérica, sin el énfasis en los aspectos emocionales de las personas que engloban el entorno, desempeño y actividades del propio trabajo. Barreto-Osma y Salazar-Blanco (2020), refieren que el agotamiento emocional se presenta como la disminución de energía, sentimiento de desgaste emocional y físico que está relacionado con una sensación de frustración y fracaso.

Asimismo, el cinismo, consiste en reflejar una actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el trabajo, el valor y significación que se le concede, al igual que representa una actitud defensiva ante las agotadoras demandas que genera el trabajo (Moreno-Jiménez et al., 2001). Se considera al cinismo como un equivalente de la despersonalización, la cual es la presencia de la reacción ante las condiciones de trabajo, es decir, es un fenómeno actitudinal negativo que se origina a través de las creencias que la persona tiene respecto a su organización, de tal manera que se ve relacionado por el desapego, desesperanza, frustración o desprecio de su trabajo, desarrollando actitudes que descuidan su desempeño para ser productivo (Cox & Pino, 2010).

Por último, la eficacia profesional, se considera como una habilidad que cada persona necesita para que su crecimiento organizacional sea óptimo, nos permite conocer su estado organizacional en relación con el recurso humano, el cual toma un papel importante en el rol, ya que a partir de eso, se fortalece y establecen metas para mejorar su desempeño (Ale & Baca, 2019).

En el contexto de la migración, comprendida como el desplazamiento de la población que se produce desde un lugar de origen a otro destino y lleva consigo un cambio de la residencia habitual es importante explorar el SB debido a que el proceso migratorio produce altos niveles de estrés, ocasionando efectos desestabilizadores en la salud mental y física que deterioran las relaciones sociales (Flores, 2016). Migrar al extranjero puede ser una experiencia de crecimiento personal enriquecedora y emocionante a muchos niveles. Sin embargo, su naturaleza basada en la transición y el cambio, la convierte en un proceso

desafiante y difícil que expone a las personas a un esfuerzo físico, psicológico y emocional, así como a un proceso de integración social y cultural intenso (Rodríguez, 2023).

En la actualidad existen diversas agencias en México que reclutan a jóvenes y adultos de entre 18 y 31 años para tener la oportunidad de trabajar en campamentos de verano en EUA. Dichas agencias tienen como finalidad brindar la oportunidad de vivir experiencias interculturales, practicar y perfeccionar el inglés; socializar con personas de diferentes partes del mundo, dar a conocer nuestra cultura mexicana, viajar alrededor de USA y recibir apoyo económico (Camp Counselors USA [CCUSA], 2023). Los campamentos se refieren a la instalación eventual, en terreno abierto, de personas que van de camino o que se reúnen para un fin especial (Real Academia Española [RAE], 2024). Neufeld (2015), menciona que los campamentos de verano brindan experiencias a los campistas tales como la capacidad de socializar con sus compañeros durante tiempos prolongados o participar en actividades como natación, artes, entre otras.

En EUA, los campamentos de verano son muy populares, por lo que estadísticamente al año se reciben más de 10 millones de niños, debido a la demanda, los directores de los campamentos buscan personal internacional para laborar y apoyar en las actividades que se desempeñan o requieren para mantener en funcionamiento el campamento. Los campamentos permiten crecer personalmente y desarrollar habilidades de independencia y liderazgo; y también ganar experiencia laboral internacional, lo cual construye un Currículum Vitae más atractivo (Camp Leaders, 2024).

Los trabajadores en estos campamentos de verano pueden fungir como Support Staff (personal de apoyo) o Camp Counselor (consejero de campamento). Los primeros son aquellos que desean hacer del campamento de verano una experiencia fluida para el resto del personal y los campistas. Existen puestos en cocina, mantenimiento, limpieza y otras áreas. Los consejeros de campamento dirigen a un pequeño grupo de campistas, guiándolos durante su verano, ofreciéndoles apoyo, orientación y aliento (Camp Leaders, 2024).

Estudios relacionados

Györfy et al. (2018), realizaron un estudio en Hungría con el objetivo de explorar la posibilidad de asociar la voluntad de migrar con el grado de las diferentes dimensiones del Burnout. La población constó de 42342 participantes que son miembros de la Cámara Médica Húngara. Se realizó un muestreo estratificado y la muestra fue de 4784 médicos húngaros de entre 24 a 84 años de los cuales 2269 (47.4%) son hombres y 2515 (52.6%) son mujeres. Para evaluar el agotamiento se utilizó el Maslach Inventory Burnout (MBI). Reportaron un nivel moderado/leve de un 65% dentro de la realización personal, mientras que para el agotamiento emocional y despersonalización se detectó un nivel moderado/grave en un 49% y 46%.

Vallejo-Martín, en el año 2017, realizó un estudio descriptivo con el objetivo de analizar las características laborales de emigrantes españoles en países europeos en relación con las dimensiones del SB, en una muestra de 679 participantes, donde el 35.6% eran hombres y 64.6% mujeres con una media de edad de 29.7 años. La selección se hizo mediante muestreo no aleatorio y la técnica que se utilizó fue de bola de nieve debido a la dispersión de la población. De acuerdo con los resultados se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio, es decir, en las características laborales externas y el agotamiento emocional ($r = .499$); y entre características del contenido de trabajo y cinismo ($r = .597$). Por último, la correlación entre las dimensiones del Burnout y satisfacción de vida es inversa, para cinismo ($r = -.449$) y agotamiento emocional ($r = -.371$); sin embargo para la eficacia profesional ($r = .425$) es positiva.

Luo et al. (2016), realizaron un estudio en trabajadores migrantes del Distrito Guancheng del Dongguan, China, con el objetivo de investigar la relación entre el estrés ocupacional y el agotamiento laboral. Se realizó un estudio transversal, el cual estuvo conformado por una población de 10,000 trabajadores migrantes de entre 18-60 años. Se utilizó un muestreo estratificado de múltiples etapas y la muestra fue de 3806 participantes con una edad promedio de 31.35 ± 7.60 años. Se encontró que el estrés ocupacional está asociado con el agotamiento laboral entre los migrantes; lo que significa que las tres dimensiones del Burnout están asociadas con la tensión laboral, la tensión y los recursos personales.

Objetivo

Identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout en personas que migran para laborar en campamentos de verano en Estados Unidos de América.

Materiales y método

El diseño del presente estudio fue descriptivo típico. Se considera descriptivo porque se pretende observar, describir y documentar aspectos de una situación que ocurre de manera natural, sin manipulación de variables (Gray & Grove, 2019). En esta se investigación se describen variables sociodemográficas y el Síndrome de Burnout.

La población estuvo conformada por 45 participantes de ambos sexos que laboraron en campamentos de verano en Estados Unidos de América. Se consideró el censo de la población resultando una muestra de 30 participantes que cumplieron con los criterios de selección. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se aplicó una cédula de datos personales y para medir el SB, el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory-General Survey [MBI-GS], el cual fue desarrollado por Shaufeli, Leiter, Maslach y Jackson en el año 1996. Este cuestionario está constituido por 15 ítems medidos en una escala de Likert de 0 (nunca) a 6 (siempre) puntos. Explorar los sentimientos y actitudes de los trabajadores al ejercer su trabajo, brindar atención o en la interacción con sus compañeros. La puntuación fluctúa de 0 a 90 puntos. El MBI-GS se mide en tres dimensiones: agotamiento emocional (5 ítems), cinismo (4 ítems) y eficacia profesional (6 ítems). Se clasifica en 6 niveles, muy bajo, bajo, medio bajo, medio alto, alto y muy alto (Bresó et al., 2006).

Para obtener las puntuaciones de cada una de las dimensiones se tienen que sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems pertenecientes a cada escala y dividir el resultado por el número de ítems de la escala (Tabla 1).

Tabla 1

Valores de las dimensiones de Maslach Burnout Inventory [MBI-GS]

Nivel	Global	Agotamiento	Cinismo	Eficacia
Muy bajo	>5%	<.4	<.2	<2.83
Bajo	5-25%	.5-1.2	.3-.5	2.83-3.83
Medio bajo	26-50%	1.3-2	.6-1.24	3.84-4.5
Medio alto	51-75%	2.1-2.8	1.25-2.25	4.51-5.16
Alto	76-95%	2.9-4.5	2.26-4	5.17-5.83
Muy alto	>95%	>4.5	>4	>5.83

Nota. Clasificación propuesta por Bresó et al., 2006.

Cabe destacar que altas puntuaciones en las dimensiones agotamiento y altas puntuaciones en la dimensión de cinismo unidas a bajas puntuaciones en la dimensión eficacia profesional serán indicadoras de Burnout (Bresó et al, 2006).

Este instrumento ha sido utilizado por Vallejo-Martín (2017) en emigrantes españoles en países europeos (Reino Unido y Alemania); donde se comprueba que los Coeficientes de Alfa de Cronbach de cada dimensión de dicho instrumento fueron: .80 para agotamiento emocional (AE), .87 para cinismo (C) y .89 para eficacia profesional (EP). De la misma forma, Moreno-Jiménez et al. (2001), lo aplicaron en sujetos con trabajo administrativo de entre 25 a 59 años, donde se reportaron niveles de consistencia interna de cada una de las dimensiones de dicho instrumento con valores aceptables (AE =.89; cinismo = .84 y EP = .85).

El método que se utilizó fue a través de una encuesta, la cual se realizó por medio de un sistema de recolección de datos vía online. Dicha encuesta fue elaborada a través de la plataforma de *Google Forms*, esta encuesta integra el consentimiento informado, cédula de datos personales y el MBI-GS. Una vez que se contó con la aprobación de los participantes, se les compartió la liga web a través de diversas plataformas tales como Instagram, Facebook y WhatsApp; se les explicó la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas para más seguridad y veracidad de la información. Además de ello se les pidió a los participantes contestar los instrumentos lo más apegado a su realidad para

que la información de dicho estudio fuera veraz, se hizo énfasis en que no tendrían represalia alguna por su participación.

Los datos obtenidos fueron procesados de manera electrónica con el programa IBM SPSS Statistics versión 29.0 para Windows. Se utilizó estadística descriptiva (frecuencias, medidas de tendencia central y de variabilidad). Los datos se presentan a través de tablas de frecuencias.

El presente estudio se apega a lo dispuesto por el reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2014) en el cual se establece que, para el desarrollo de investigación en salud, se deben contemplar aspectos éticos que garanticen dignidad y bienestar a los individuos, en los artículos que a continuación se mencionan:

Se consideró lo estipulado en el Título Segundo, Capítulo I, Artículo 13, donde declara que cualquier investigación en la que el ser humano sea participe de un estudio, debe permanecer el criterio del respeto a su dignidad y protección de sus derechos y bienestar, es decir, es respetable la decisión del participante si decide o no participar en la investigación.

Capítulo I, Artículo 14 en su Fracción V, el cual menciona que se deberá contar con el consentimiento informado del participante para poder realizar la investigación. Artículo 16, para el cuidado de la privacidad y protección de los participantes se establece que en toda investigación se protegerá la privacidad del sujeto de investigación, para lo cual no se les pidió datos privados, a excepción de datos personales como edad, sexo, nivel académico, estado civil y datos referentes a su trabajo.

Capítulo I, Artículo 17, Fracción II, el presente estudio es una investigación con riesgo mínimo, debido a que no se realizó ninguna medición o procedimiento invasivo, ya que únicamente se aplicó un cuestionario. Capítulo I, Artículos 20 y 21 en sus Fracciones VI, VII y VIII. Se declara que el participante tiene garantía de recibir respuestas ante cualquier pregunta, aclaración o duda y tiene el derecho y la libertad de decidir retirarse cuando él lo considere; además, declara la protección de la



UANL FTSyDH



POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

confidencialidad y el anonimato del sujeto. Asimismo, se hizo hincapié que la participación era voluntaria y no influenciada por ninguna autoridad de alguna institución, se garantizó que toda manipulación de los resultados no sería utilizada para causar prejuicios en su situación laboral.

Resultados

La edad mínima de los participantes fue de 18 años y la máxima de 31 años con una media de 22.83 años ($DE = 3.03$). En cuanto al sexo, el 50% de la muestra pertenece al sexo femenino y el 50% al masculino. El 60% cursa la licenciatura y un 66.7% se encuentran en una relación y respecto al puesto que ocuparon en el campamento, el que más predominó fue ser Camp Counselor con un 60% (Tabla 2).

Tabla 2

Características de los participantes

<i>Característica</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Edad	22.83	3.03	18	31
	Frecuencia		Porcentaje	
Sexo				
Femenino	15		50	
Masculino	15		50	
Escolaridad				
Licenciatura trunca	1		3.3	
Licenciatura en curso	18		60	
Licenciatura concluida	11		36.7	
Estado civil				
Soltero	10		33.3	
En una relación	20		66.7	
Puesto				
Suppor staff	12		40	

Camp counselor	18	60
----------------	----	----

Nota. n = 30

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos recolectados.

La escala global del cuestionario MBI-GS se muestra en la tabla 3, donde se puede apreciar que el mayor porcentaje de los participantes se clasifican con un nivel medio alto (73.4%), seguido del medio bajo (23.3%) y alto (3.3%) de Síndrome de Burnout. De acuerdo con las dimensiones del MIB-GS. El agotamiento emocional se encontró con mayor puntaje la categoría alto con un 26.7%, en la dimensión cinismo los valores más altos fueron en las categorías medio alto y alto (23.3%) y por último, la dimensión eficacia profesional reportó mayor porcentaje en la categoría Muy bajo con el 30% del total de la muestra (Tabla 4).

Tabla 3

Escala general de SB

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio bajo	7	23.3
Medio alto	22	73.4
Alto	1	3.3

Nota. n = 30

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos recolectados.

Tabla 4

Niveles de SB de acuerdo a las dimensiones del MIB-GS

Dimensión	Frecuencia	Porcentaje
Agotamiento emocional		
Muy bajo	2	6.7
Bajo	2	6.7
Medio bajo	3	10
Medio alto	3	10
Alto	8	26.7

Muy alto	12	40
Cinismo		
Muy bajo	2	6.7
Bajo	1	3.3
Medio bajo	4	13.3
Medio alto	7	23.3
Alto	7	23.3
Muy alto	9	30
Eficacia profesional		
Muy bajo	9	30
Bajo	4	13.3
Medio bajo	4	13.3
Medio alto	5	16.7
Alto	4	13.3
Muy alto	4	13.3

Nota. $n = 30$

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos recolectados.

Discusión

El objetivo de este estudio fue identificar la prevalencia del SB en migrantes que laboran en campamentos de verano en EUA, se obtuvieron puntuaciones altas en las dimensiones agotamiento emocional y cinismo y bajas en la eficacia profesional por lo que la presencia de SB en esta población está presente, esto se ve reflejado en el nivel general que fue medio alto, datos similares se reportan en el estudio de Györfy et al. (2018) en migrantes húngaros profesionales (médicos) donde encontraron niveles de moderado/leve hasta moderado/grave, esto puede dar luz a reflexionar sobre la carga emocional que viven las personas que abandonan su lugar de origen para trabajar en otro país.

Se encontró que el SB en migrantes que laboran en campamentos de verano en EUA se encuentra en un nivel medio alto, esto tiene relación a lo reportado en el estudio

de Lou et al. (2016) realizado en China donde el SB estuvo asociado a la tensión laboral, tensión y recursos personales, situaciones que están incluidas en las dimensiones del SB.

Vallejo-Martín (2017), reportó que en migrantes españoles en países europeos existe una relación significativa entre las características laborales y el agotamiento emocional, así como entre el contenido y cinismo, el estudio reporta que a mayor agotamiento emocional y cinismo menor la satisfacción de vida y a mayor eficacia profesional mayor satisfacción de vida, esto tiene relación con lo encontrado en este estudio donde las dimensiones agotamiento emocional y cinismo obtuvieron puntajes altos de SB contrario a eficacia profesional donde fueron bajos. El SB en migrantes es una situación que debe atender desde el enfoque de salud debido a que mantener niveles altos de SB trae consigo consecuencias fisiológicas y merma la calidad de vida.

Conclusiones

En este estudio se identificó la prevalencia del SB en personas que emigran al extranjero para laborar en campamentos de verano, encontrando que existe presencia del SB en la muestra estudiada debido a que de acuerdo con el instrumento utilizado, las dimensiones agotamiento emocional y cinismo tuvieron puntajes altos y bajas en la dimensión eficacia profesional, teniendo como nivel general de medio alto.

Se puede destacar que la población que emigra y labora en campamento de verano en USA tiende a presentar SB, lo cual implica que se obstaculice el cumplimiento de sus funciones éticas, legales y morales, es decir, se limita su rendimiento y/o desempeño afectando su responsabilidad laboral; existe un área de oportunidad en este fenómeno para salvaguardar la salud física y mental de las personas migrantes; ya que no se le ha tomado la importancia adecuada por parte de profesionales de la salud.

Dentro de las limitaciones en la realización de este trabajo fueron el tiempo estimado para su realización, además del contacto directo para obtener respuestas por parte de la población, de igual manera el tamaño de muestra fue limitado. Cabe mencionar que de acuerdo con la recolección y análisis de la información se observó que hay poca literatura que aborde el tema del SB en migrantes que laboran en campamentos de verano,

lo cual se recomienda que se realicen investigaciones más amplias acerca del SB en dicha población. Además de ello es importante recalcar que hay poca difusión a cerca de los campamentos de verano.

Referencias

- Ale, T. R. & Baca, F. (2019). *La eficacia profesional y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018*. [Tesis de grado]. Universidad Tecnológica del Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2333/Thamy%20Ale%20Flor%20Baca_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1
- Barreto-Osma, D. A. & Salazar-Blanco, H. A. (2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y salud*, 23(1), 30-39. <https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W., Equipo de Investigación WoNT Prevención Psicosocial., Nogareda, C. & Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. (2006). NTP-732: Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, (5). https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_732.pdf
- Camp Counselors USA. (2023). *Summer camp USA*. <https://ccusa.com.mx/summer-camp-usa/>
- Camp leaders. (2024). Explora Estados Unidos. Se el líder de tu aventura. <https://www.campleaders.com/mx/que-es-un-campamento-de-verano>
- Cox., J. C. & Pino, N. D. (2010). Cinismo y comportamiento organizacional: Una relación dialéctica. *Revista Iberoamericana de psicología*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.3201>
- Diario Oficial de la Federación. (2014). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5339162&fecha=02/04/2014#gsc.tab=0
- Flores, D. M. (2016). Manifestaciones de Síndrome de Burnout en estudiantes migrantes que cursan el nivel secundario en Latinoamérica. [Curso online]. En Basile, H. S. *CURSO VIRTUAL INTERDISCIPLINARIO A DISTANCIA. SALUD MENTAL*,

- PSICOLOGÍA Y PSICOPATOLOGÍA DEL NIÑO, EL ADOLESCENTE Y SU FAMILIA*. <https://psicoadolescencia.com.ar/docs/8/final092.pdf>
- Gray, J. R. & Grove, S.K. (2019). *Investigación en Enfermería: Desarrollo de la práctica enfermera basada en evidencias*. ELSEVIER.
- Gyórfy, Z., Dweik, D., & Girasek, E. (2018). Disposición a migrar: ¿un efecto potencial del agotamiento? Una encuesta de médicos húngaros. *Salud de Recursos Humanos*, 16(1), 36. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0303-y>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista Entorno*, (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Luo, H., Yang, H., Xu, X., Yun, L., Chen, R., Chen, Y., Xu, L., Liu, J., Liu, L., Liang, H., Zhuang, Y., Hong, L., Chen, L., Yang, J. & Tang, H. (2016). Relación entre el estrés ocupacional y el agotamiento laboral entre los trabajadores migrantes del campo a la ciudad de Dongguan, China: un estudio transversal. *BMJ open*, 6(8), 1-8. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-012597>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational Behaviour*, (2), 99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R. & Escobar, E. (2001). LA EVALUACION DEL BURNOUT PROFESIONAL FACTORIALIZACION DEL MBI-GS. UN ANALISIS PRELIMINAR. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69-78. <https://www.integraorg.com/wp-content/docs/La%20Evaluacion%20del%20Burnout%20Profesional.pdf>
- Neufeld, J. A. (2015). Perspectivas sobre el campamento de verano. *Revista de medicina de rehabilitación pediátrica*, 8(3), 165. <https://content.iospress.com/articles/journal-of-pediatric-rehabilitation-medicine/prm344>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). El síndrome de burnout, un «fenómeno ocupacional»: Clasificación Internacional de Enfermedades.

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Real Academia Española. (2024). Campamento. <https://dle.rae.es/campamento>

Rendón, M.S., Peralta, S. L., Hernández, E. A., Hernández, R. I., Vargas, M. R. & Favela, M. A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479–506. <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>.

Rodríguez, C. J. (2023). ¿Qué es el <<Burnout del migrante>>? <https://www.carlosrodriguezsanchez.com/burnout-migratorio-expat/>

Salillas, R. (2017). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería en el ámbito hospitalario: un estudio descriptivo. *Revista Enfermería del Trabajo*, 7(3), 65-69. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112224>

Vallejo-Martín, M. (2017). Una aproximación al síndrome de burnout y las características laborales de emigrantes españoles en países europeos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 33(2), 137-145. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.001>