
Estudio del grado de presencia del síndrome de quemado por el trabajo (burnout) y su relación con los factores de riesgo en los docentes. Caso: escuela de bachilleres "Ricardo Flores Magón" de la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México en el año 2012

Jesús Escudero Macluf y Luis Alberto Delfín Beltrán*

RESUMEN

La evaluación del recurso humano considera que el trabajador debe cumplir con indicadores de producción, calidad y constancia en el trabajo, entre otros. Cuando estos no se alcanzan, por lo general se piensa que esta situación obedece a una falta de aptitudes. No obstante, diferentes estudios hechos por investigadores como Boada, de Diego, y Agulló en 2004; Quaas en 2006; Sandoval, González, Sanhueza, Borjas, y Odgers también en 2006 y otros más indican que el contacto permanente con personas llega a provocar desequilibrio en la salud del empleado, y que esta inestabilidad pudiera explicar la baja productividad y calidad del mismo como sucede con enfermeros, doctores, policías y docentes. Por lo anterior, se realizó esta investigación con el objetivo de determinar la presencia general del Síndrome de quemado por el trabajo (SQT o Burnout) y su posible relación estadística con los factores de riesgo: género, edad, antigüedad laboral y carga laboral, en la población constituida por el personal docente con más un año de antigüedad laboral adscritos a la Escuela de Bachilleres "Ricardo Flores Magón" de la ciudad de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México. El instrumento usado para la recolección de los datos fue el cuestionario estandarizado MBI-ES. La información diagnóstica indica que el 75% de la población tiene un grado **BAJO** de presencia del síndrome. Los resultados de los coeficientes de correlación que se obtuvieron fueron: para el género un *RHO* de 0.172 lo que indicó una relación de sentido positivo y de intensidad nula; para la edad se obtuvo un índice *r* de -0.300 con *p*=.09 y la antigüedad laboral reportó *r* de -0.255 con *p*= .15, en ambos casos representa una relación negativa de intensidad débil y baja significancia y en cuanto a la carga laboral, reportó *r* de -0.064 con *p*=.72 de intensidad positiva muy débil y baja significancia.

Palabras clave: Síndrome de quemado por el trabajo (SQT), burnout, agotamiento profesional, factores psicosociales laborales.

ABSTRACT

The human resource evaluation considers that the worker must accomplish production, quality and consistency indicators in the workplace. When these indicators are not met, it is generally thought that this situation is due to a lack of skills. However, different studies by researchers as Boada, Diego, and Agulló in 2004; Quaas in 2006; Sandoval, Gonzalez, Sanhueza, Borjas, Odgers and also in 2006 and others indicate that contact with people cause imbalance

reaches in the employee's health, that instability could explain the low productivity and quality of the worker like nurses, doctors, policemen and teachers. Therefore, this research was developed in order to determine the presence of the burnout syndrome (SQT) and its possible statistical relationship with the next risk factors: gender, age, seniority and workload in population formed by teachers with over one year of seniority in the "Ricardo Flores Magón" School in Xalapa-Enriquez, Veracruz, Mexico. The instrument used for data collection is the standardized questionnaire MBI-ES. Diagnostic information indicates that 75% of the population has a low degree of syndrome presence. The results of the correlation coefficients obtained were: for one genre $RHO = 0.172$ equivalent to a positive relationship and zero intensity; for age the index obtained was $r = -0.300$ and $p = 0.09$; seniority with $r = -0.255$ and $p = 0.15$, however, it's important to note in both cases represents a negative relationship of low intensity and low significance and workload, $p = 0.72$ with positive intensity very weak and low significance.

Keywords: Syndrome burnout by work (SQT), burnout, work exhaustion, psychosocial factors at work.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad y a partir de las últimas décadas, se han desarrollado una gran cantidad de estudios sobre el síndrome de quemado por el trabajo (SQT) o *Burnout*, en la mayoría de los casos, se ha considerado que este síndrome está conformado por tres dimensiones: a) Cansancio Emocional (CE), b) Despersonalización (DP) y c) Realización Personal (RP). Se ha comprobado que el SQT tiene consecuencias en la salud y en la productividad. En lo referente a la salud, ha sido asociado con el estrés laboral y en cuanto a la productividad, se le ha relacionado con casos de absentismo, renuncia al empleo o liquidación por bajo desempeño, con baja satisfacción laboral, el bajo compromiso al trabajo o a la organización, etc. Pero esto no tiene su límite ahí, ya que el presente entramado de interacciones que tiene un individuo en la actualidad, afecta a otras instancias como puede ser el trabajo en equipo, al

* Investigadores del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana. Correos electrónicos: jescudero@uv.mx y ldelfin@uv.mx

incrementar la probabilidad de conflicto entre los miembros. (Maslach et al, 2001).

El Cansancio Emocional (dimensión CE) es el elemento que mas caracteriza a este padecimiento así como su manifestación más reveladora, la cual debe tenerse en cuenta considerando el impacto de las relaciones interpersonales de un sujeto afectado, en especial de aquellos que laboran en organizaciones o empresas que prestan servicios y que tienen un alto grado de contacto con usuarios, ya que un sujeto afectado tiende ignorar las necesidades del mismo y al aislamiento personal, es decir a despersonalizarse (dimensión DP). Finalmente como consecuencia de lo anterior, la realización personal (dimensión RP) es percibida por el sujeto afectado como baja y más que nada, como un sentimiento de frustración permanente. La importancia de abordar estas tres dimensiones (CE, DP y RP) del SQT descansa en el supuesto de que si se desea encontrar alguna propuesta de intervención para su prevención o tratamiento, dicha propuesta deberá contener de manera integral medidas que atiendan los aspectos de cada una de estas dimensiones.

Existen investigaciones que dan cuenta que dentro de los factores de riesgo detonantes del SQT, destacan en el ámbito sociodemográfico el género, el estado civil, la edad, la antigüedad laboral y el grado de estudios (Boada, De Diego, y Agulló, 2004; Quaas, 2006; Sandoval, González, Sanhueza, Borjas, y Odgers, 2006). En los estudios desarrollados por Galindo (2005), se señala que en las mujeres jóvenes y profesionales el SQT es más frecuente, situación, que comparten Avalos y García (2006) al mencionar que las mujeres se estresan más, porque; no sólo cumplen con actividades laborables, sino; que realizan tareas extras como el hogar, no obstante Aranda y Pando (2010) encontraron en su estudio que en los hombres también prevalece el síndrome lo que hace suponer que el género de los sujetos no parece ser un factor reparator del SQT.

Las investigaciones de Gil Monte (1997) y de Arando y Panda (2010), señalan que a mas edad menor síndrome. Sin embargo, este supuesto parece no tener sustento ya que en otros estudios el comportamiento ha sido lineal (Seltzer y Numerof, 1998, en Moriana y Herruzo, 2004) así como curvilínea (Golembiewski, Munzenriper y Stevenson, 1986, en Moriana y Herruzo, 2004) y sin relación (Hock, 1988, en Moriana y Herruzo, 2004, Díaz,

Castro, Mendo y Vásquez, 2006).

En el estudio de Arias, Fernández y González (2008) se concluyó que quienes tienen una antigüedad laboral menor a 1 año presentan bajo SQT, quienes tenían una antigüedad de 6 a 10 años mostraron elevados índices de agotamiento emocional y aquellos que presentaban la mayor antigüedad laboral (21 a 30 años) manifestaron sentirse realizados. Por su parte, Bernaldo y Quiroz (2008) expresan que los trabajadores que llevan más tiempo de ejercicio profesional son los que presentan mayor estrés y burnout.

El predominio de las variables organizacionales en la generación, desarrollo y mantenimiento del SQT ha quedado demostrado en el estudio desarrollado por Gala, Guillen, et al. (2002) en donde se señala que hay que tener en cuenta el contenido y la cantidad de trabajo que desarrollan distintos profesionales, así en su investigación encontraron que un factor principal que interviene en el elevado grado de SQT es la carga laboral a la que se ven sometidos los sujetos de su estudio.

Actualmente existe un instrumento desarrollado por Maslach y Jackson (1981) que es muy usado por la mayoría de los investigadores conocido como Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual se destaca por sus propiedades psicométricas y su alta confiabilidad y validez; el cuestionario consta de 22 ítems a manera de afirmaciones. Los ítems consisten en frases afirmadoras que describen diferentes sentimientos y emociones, y a las que califica el docente encuestado según el grado en que las experimenta; cada reactivo se puede contestar seleccionando una de las siete opciones de respuesta distintas. Las escalas MBI han demostrado ser una unidad de medida válida y confiable para determinar el grado de presencia del SQT en la población docente de las instituciones educativas.

El objetivo de determinar la presencia general del síndrome y su posible relación estadística con los factores de riesgo: género, edad, antigüedad laboral y carga laboral, en los docentes con más un año de antigüedad laboral que trabajan en la Escuela de Bachilleres "Ricardo Flores Magon" de la ciudad de Xalapa Enríquez, Veracruz, México.

II. MÉTODO E INSTRUMENTOS

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo no experimental transeccional, se utilizó el método hipotético-deductivo, la población seleccionada la constituyeron treinta y dos docentes activos, adscritos a la escuela de bachilleres "Ricardo Flores Magón" de la ciudad de Xalapa, Veracruz, México, que laboraron entre el mes de enero y el de junio del año 2012. No se desarrolló plan de muestreo ya que se tuvo la oportunidad de hacer un censo.

La técnica e instrumentos para la recolección de los datos de este estudio, fue la encuesta a través de un cuestionario el cual estuvo integrado por tres secciones:

a) *Sección de información general.* Constituido por quince ítems, que permitieron hacer la categorización de los aspectos biográficos, sociales y laborales de los sujetos de análisis.

b) *Sección de satisfacción general.* Integrada por seis preguntas que permiten "medir" la apreciación del informante en cuanto a la satisfacción percibida de aspectos del entorno laboral y familiar.

Cada uno de estos ítems está escrito a manera de afirmación.

Para la medición de cada ítem se utilizó una escala tipo Likert con 7 opciones de respuesta: 0=Nunca, 1=Pocas veces al año o menos, 2=Una vez al mes o menos, 3=Unas pocas veces al mes o menos, 4=Una vez a la semana, 5=Pocas veces a la semana y 6=Todos los días, en donde la subescala de RP se considera negativa y las dos restantes positivas. Las puntuaciones del grado de presencia de cada unidad de análisis se obtuvieron de acuerdo a la norma americana y adaptación catalana que establece las categorías de *bajo*, *medio* y *alto* a cada subescala según la tabla 1.

El MBI-ES se identifica por una alta consistencia interna, con alphas reportadas en otros estudios que van entre 0.86 a 0.90. Existen además dos versiones más del MBI dirigida a sujetos que prestan sus servicios profesionales a otras personas y profesionales que trabajan con empleados en distintas áreas. Todos han demostrado tener validez y confiabilidad aceptables.

Tabla 1. Escala de puntuaciones para la medición del grado de presencia del SQT

Escala de puntuaciones por dimensión del SQT			
Categoría/grado	Cansancio Emocional (CE)	Despersonalización (DP)	Realización Personal (RP)
Alto	Mayor o igual a 27	Mayor o igual a 10	Menor o igual a 33
Medio	De 19 a 26	De 6 a 9	34 a 39
Bajo	De 0 a 18	De 0 a 5	Mayor o igual a 40

Fuente: López et al, 2005.

c) *Sección del MBI-ES* (Maslach Burnout Inventory Educators Survey). La escala de medición de Maslach Burnout Inventory que es un instrumento validado y estandarizado, así como el más utilizado por la comunidad científica para valorar el grado de presencia del SQT, se encuentra constituida por veintidós ítems totales agrupados en las tres dimensiones del SQT (CE, DP y RP) de los cuales nueve son de la subescala dimensión de CE, cinco pertenecen a la DP y ocho constituyen a la RP.

En lo referente al análisis estadístico descriptivo de los datos recolectados, se desarrolló a través del cálculo de medidas de tendencia central, el alfa de Cronbach como medida de consistencia interna, tablas de frecuencia y gráficos. La comprobación de la relación entre el SQT y cada uno de los factores de riesgo en estudio, se realizó determinando los valores de los índices de correlación obtenidos con la fórmula de Pearson y Spearman.

III.RESULTADOS

III.1. Análisis estadístico

Se encontró que el 53% de los encuestados, fueron del género masculino y el 47% femenino. Se halló que el promedio de edad de los docentes es de 36 años, prevalecen los de estado civil casado (47%) sin un dependiente económico (53%) y la mayoría con grado de estudios a nivel licenciatura (41%), lo cual indica una población joven-madura. En los aspectos laborales, se encontró un promedio de 8 años de antigüedad laboral, la mayoría (68%) con contratación de base y el promedio en horas de carga de trabajo semanal (cinco días hábiles), reporta 35 horas con una desviación estándar de 15.42 lo que indica una carga normal considerando que en México una jornada laboral normal semanal es de cuarenta horas.

En particular, lo que se refiere a la edad, los sujetos de 36 años son los más frecuentes; la gente joven, representan el 21% de la población (22 a 30 años), la madura se ubicó en el 73% (30 a 49 años) y el resto, 7% tiene más de 50 años. El estado civil de los participantes, se encontró que los casados son los que más prevalecen (46%), seguido de los solteros (41%) y los divorciados (13%) aunque estos datos vistos desde otra perspectiva, se puede decir que el 54% (41%+13%) de la población experimenta una situación de independencia en su vida privada, lo que supone menos necesidad económica y por ende menos estrés.

Con relación a la antigüedad laboral, se obtuvo un rango de uno a treinta y seis años, siendo los docentes que tienen seis o más años en la institución, los que más destacan con un 44%.

En cuanto a la satisfacción personal de los sujetos, se halló que la mayoría (72%) tienen la percepción de estar muy satisfechos y 25% estarlo medianamente. Además, se encontró que el 97% de los sujetos percibieron que las relaciones laborales son muy buenas (53%) o buenas (44%). En cuanto a la percepción de la relación familiar y de pareja, el 93% de los encuestados declararon que son relaciones muy buenas, lo que supone una población sentimentalmente feliz.

En lo que se refiere al grado de presencia del SQT en cada uno de los factores de riesgo se obtuvieron los siguientes resultados:

Sobre el género, los hombres reportan un promedio de 16.53 puntos contra 14.67 de las mujeres, en ambos casos el grado es "bajo" (tabla 2). Lo cual no representa una diferencia significativa de prevalencia en un género, y se puede decir que tanto mujeres como hombres están expuestos a padecer el SQT con la misma probabilidad, aunque estos últimos (hombres) en la dimensión de Despersonalización presentan una diferencia más representativa, esto se puede explicar por el instinto maternal propio de las mujeres lo que las motiva a actuar de manera menos despersonalizada con los alumnos.

Tabla 2. Promedio de los grados de presencia de las dimensiones del SQT por dimensión

Género	Cansancio Emocional	Despersonalización	SQT Buzetti
	(CE)	(DP)	
Femenino	12.73	1.93	14.67
Masculino	13.34	3.19	16.53

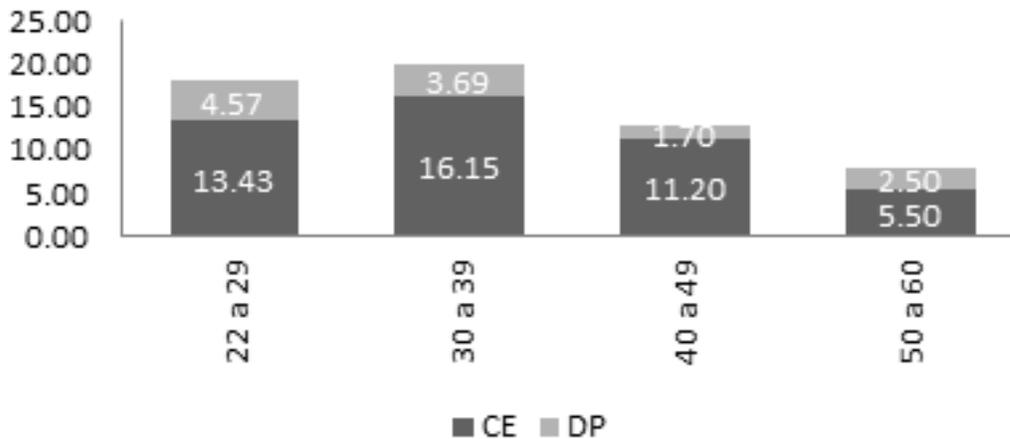
Fuente: elaboración propia

En cuanto a la edad de los sujetos en estudio (figura 1), los puntajes más altos de SQT fueron presentados por los que tienen de 30 a 39 años (19.85) lo cual representa dentro de la escala de medición un grado "bajo" de presencia. El supuesto que podría explicar el resultado anterior es que las personas jóvenes maduras al iniciar su vida laboral, tienen expectativas de realización personal muy altas y al no verlas logradas en poco tiempo, caen en un estado de frustración lo que lleva al desinterés

por realizar su trabajo de manera eficiente.

Con relación a la antigüedad laboral (figura 2), los sujetos que tienen una antigüedad de 2 a 4 años (15.6% de la población) son los que reportaron el mayor puntaje del síndrome (28.33 puntos) el cual está constituido por 21.67 puntos de CE y 6.67 de DP, lo cual los ubica en un grado "medio" de presencia del SQT. Como se puede observar en la figura, los puntajes tienen una tendencia a

Figura 1. Promedio de los grados de presencia de las dimensiones del SQT por rango de edad



Fuente: elaboración propia

disminuir conforme aumenta este factor de riesgo, lo cual representa evidencia empírica que apoya los estudios antes mencionados de Arias, Fernández y González (2008) quienes concluyeron que quienes tienen una antigüedad laboral mayor manifestaron sentirse realizados, la explicación a este patrón de comportamiento que suponemos es porque los sujetos al trabajar durante un periodo muy prolongado en una misma organización, tienden a arraigarse y a adaptarse encontrando su zona de confort y mostrando conductas de conformismo y poca iniciativa. Otro aspecto que contribuye a este supuesto es la limitada oferta de trabajo que prevalece en el país.

En lo referente a la carga laboral (tabla 3), los sujetos que trabajan más de 40 horas a la semana obtuvieron los grados de prevalecencia más altos en promedio (18.17 puntos) equivalente a un grado "bajo". Estas cifras apoyan las conclusiones obtenidas en el estudio de Gala, Guillén, et al. (2002), donde se halló que la cantidad de horas de trabajo de los sujetos en estudio, representaba un factor importante que favorece la presencia del SQT.

Finalmente, el grado de presencia del síndrome obtenidos con la escala de medición de Maslach, es el siguiente por dimensión: Cansancio Emocional (CE) reportó que el 9% de los sujetos tienen un grado "alto", la Despersonalización (DP) obtuvo que el 6% de los participantes tienen un grado "alto" y en la dimensión de Realización Personal (RP) todos los

sujetos la perciben como "alta", por lo que se puede concluir que el grado general de presencia del SQT en esta institución es "BAJO".

II.2. Coeficientes de correlación

En lo que se refiere a la comprobación de la relación entre el síndrome y cada uno de los factores de riesgo antes expuestos, los resultados de los coeficientes de correlación que se obtuvieron fueron: para el género un $RHO .172$ no existe relación, para la edad se obtuvo un índice r de -0.300 con $p=.09$, la antigüedad laboral reportó r de -0.255 con $p= .15$, ambas con una intensidad de relación negativa débil con baja significancia y en cuanto a la carga laboral, reportó r de -0.064 con $p=.72$ también de intensidad positiva muy débil y baja significancia.

IV. CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

Los resultados de la presencia del Síndrome Quemado por el Trabajo (SQT) en los docentes que participaron en el estudio no son preocupantes, solo el 6 % de los encuestados presentó un grado alto. Consecuentemente la mayor parte de los docentes presentan grado bajo en las dimensiones CE y DP, y grado alto en la RP como lo indica el supuesto teórico.

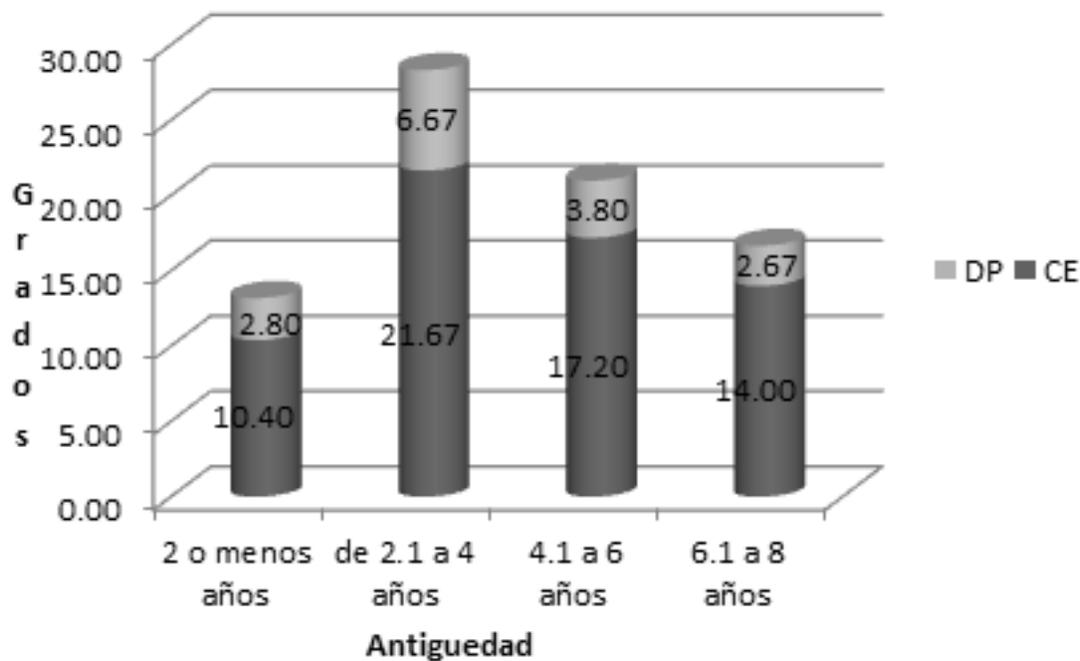
De acuerdo con Maslach (1980, citado por Marín Paredes, 2002), las mujeres experimentan

mayor y más intenso Cansancio Emocional que los hombres situación que las debería llevar a presentar un mayor grado de SQT. No obstante, el resultado de este estudio indica que tanto CE como DP son dos dimensiones presentes en las mujeres pero con grados inferiores al de los hombres. El grado de DP puede explicarse si se considera que durante la relación maestro-alumno las mujeres suelen ver al estudiante como un hijo escolar y adoptan el papel de madre que les impone la sociedad; cuidar, educar y atender.

al no contar con posibilidades de ascender en las categorías laborales.

La antigüedad laboral es otro factor de la posible existencia del síndrome, en este estudio el resultado indicó que quien tiene una antigüedad de 2 a 4 años, presenta mayor grado de SQT. Esta situación se explica al considerar que la expectativa de realización personal en los empleados es mucho más alta en los primeros años de antigüedad y al no ser lograda esta expectativa en el tiempo planeado por

Figura 2. Promedio dimensional de los grados de presencia del SQT por rango de antigüedad laboral



Fuente: elaboración propia

En este trabajo, los docentes entre los 30 y 39 años presentan el mayor grado de presencia del síndrome. En otros estudios se ha reportado que la edad no es una variable asociada al SQT, así como que la presencia del mismo está en la edad superior a los 44 años. (Pando et al, 2006). La explicación del resultado en esta investigación es que las personas entre los 30 y 39 años se enfrentan a una monotonía que alcanzan después de los 8 años de labores y que los lleva a presentar un mayor grado del síndrome

el trabajador, causa un sentimiento de frustración y decepción, lo que favorece al padecimiento del SQT.

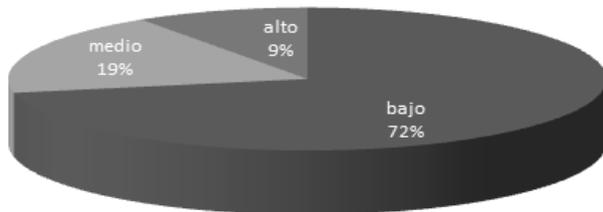
Los aspectos de satisfacción y relaciones laborales dan cuenta de que existe un buen clima organizacional en esta institución lo que contrarresta la presencia del síndrome. En el aspecto de satisfacción laboral, hay coincidencia entre las teorías de administración de recursos humanos y

Tabla 3. Promedio de los grados de presencia dimensional del SQT en relación a la carga laboral semanal

Horas semanales de carga laboral					
Inferior	Frecuencia	% Frecuencia	CE	DP	SQT Buzetti
igual o menos de 10 hrs	3	9%	3.67	5.67	9.33
de 11 a 20 hrs.	4	13%	12.75	4.50	17.25
de 21 a 30 hrs.	6	19%	15.00	2.17	17.17
de 31 a 40 hrs.	13	41%	14.31	2.62	16.92
más de 40 hrs.	6	19%	14.83	3.33	18.17
Total	32				

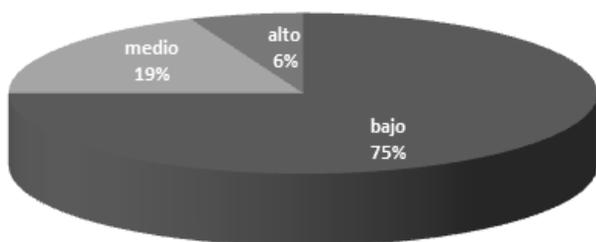
Fuente: elaboración propia

Figura 3. Distribución del grado de presencia de la dimensión Cansancio Emocional



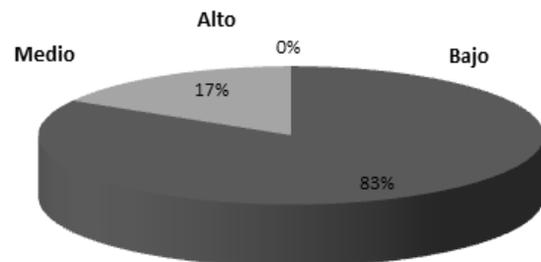
Fuente: elaboración propia

Figura 4. Distribución del grado de presencia de la dimensión Despersonalización



Fuente: elaboración propia

Figura 5. Distribución del grado de presencia del SQT



Fuente: elaboración propia

lo que menciona la teoría del SQT, en las cuales se menciona que quien está satisfecho presenta poco o nada en el grado de SQT.

A partir de lo expuesto, se concluye que la presencia del Síndrome en la Escuela de Bachilleres Ricardo Flores Magón es de grado **bajo**. Que los factores: edad, antigüedad laboral y relaciones laborales, pueden ser utilizados como indicadores de la posible presencia de SQT; particularmente cuando el docente se encuentre entre los 30 y 39 años de edad, sea soltero o divorciado, tenga una antigüedad laboral de entre 2 y 4 años y, que no esté satisfecho en sus relaciones laborales estará más expuesto a padecer el síndrome.

Que de acuerdo a los índices de correlación obtenidos en este estudio para cada uno de los factores analizados, se presume que éstos no fueron significativos, por lo que la hipótesis de que existe relación entre el género, la edad, antigüedad laboral y la carga laboral y el SQT en la población de docentes estudiada, es rechazada ya que no se encontró suficiente evidencia empírica que la soporte, por lo que se propone replicar el estudio en una población mayor de docentes de varias instituciones de educación superior a fin de verificar los resultados obtenidos en esta investigación.

REFERENCIAS

- Aldrete, R. M. G., Pando, M. M., Aranda, B. C. y Balcazar P. N. (2003). *Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara*. Rev. Investigación en Salud. Universidad de Guadalajara, Mex. 5, 1.
- Arias, G. F., Fernández, S., A. y González, Z., M. E. (2008). *El agotamiento profesional (burnout) y su relación con la antigüedad y el tipo de servicio en el personal de enfermería*. Memorias. 2º Foro de las Américas en Investigación sobre Factores Psicosociales. Estrés y Salud en el Trabajo. Recuperado diciembre 2011 de: <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/arias-fernandez-gonzalez-et-al.pdf>
- Aranda, B. C. y Pando M. M. (2010). *Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito*, México. Revista Colombiana de Psiquiatría 2010 Sep; 39 (3) 510-522-
- Avalos, N. S. y García, G. C. *Burnout (Desgaste Laboral en Personal Administrativo de la Universidad del Valle de México Campus Tlalpan)*. Recuperado diciembre 2011 de: http://www.tlalpan.uvmnet.edu/oiid/download/Burnout_04_CSO_PSIC_PICS_E.pdf
- Barbosa, R. L. C., Muñoz O. M. I., Rueda, V. P. X. y Suárez L. K. G. (2009). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios*. Rev. Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología. 2 (1): 21-30
- Bernaldo, Q. M. y Labrador, F. J. (2008). *Relaciones entre estrés laboral, burnout y síntomas psicopatológicos en los servicios de urgencia extrahospitalaria del área 9 de Madrid*. Anuario de Psicología Clínica y de la Salud. 4 (2008) 53-61.
- Boada, J., De Diego, R. y Agulló, E. (2004). *El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral*. Psychothema, 16 (1), 125-131
- Díaz, V. N. L., Castro de M. M. E., Mendo, Z. T. A y Vásquez, O. C (2006). *Factores demográficos y síndrome de burnout en practicantes de enfermería y psicología*. Revista de Psicología.
- Gala, Guillen, Lupiani y Benítez. (2002). *Burnout en el ámbito laboral sanitario. II congreso Iberoamericano de Psicología del trabajo y las organizaciones*. Grupo investigador en Psicología de la Salud de la U.C.A. recuperado en diciembre 2011 de: <http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/trabajo/orgr52.htm>
- Galindo, M. A. (2005). *Desgaste profesional o burnout, Hospital Virgen Blanca. León, España*. Recuperado diciembre 2011. De http://www.secpal.com/revista/resumen_ponencias/resumen_ponencias
- Gil Monte, P. y Peiró. J. (1997). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. Anales de Psicología. España. Vol. 15, No. 2. 261-268.
- López, F. M., Rodríguez N. A., Fernández S. M., Marcos A., Martínón T. F. y Martínón S. J. M. (2005) Anuario de Pediatría (Barcelona), 62, 248-251.
- Marin, H. y Paredes, M. (2002). *Estudio del Síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. Rev. Educere, Investigación. 6 (17), 29-36
- Maslach, C., Shaufeli, W., Leiter, M. (2001). *Job burnout*, Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI; Maslach Burnout Inventory*. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologist Press.
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004) *Estrés y burnout en profesores*. International Journal of Clinical and Health Psychology, 12, 597-621.
- Pando M. M., Castañeda T. J., Gregoría G. M., Aguila M. A., Ocampo A. L. y Navarrete R. M. (2006). *Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México*. Rev. Salud de Tabasco. Mex. 12 (3) 523-259.
- P. Sos, T., Sobrequés, S. J., Segura, B., Manzano, M. E., Rodríguez, M. C., García, G. M. y Cebria J. (2002). *Desgaste profesional en los médicos de Atención Primaria de Barcelona*. MEDIFAM, 12, 613-619.
- Quaas, C. (2006). *Diagnóstico de Burnout y Técnicas de Afrontamiento al Estrés en Profesores Universitarios de la Quinta Región de Chile*. Psicoperspectivas, 1, 65-75.
- Revista Electrónica SEMERGEN. Recuperado diciembre 2011 de: http://www.elsevier.es/watermark/ctl_servlet?_f=10&pidet_articulo=13138523&pidet_usuario=0&pcontactid=&pidet_revista=40&ty=80&accion=L&origen=elsevier&web=www.elsevier.es&lan=es&fichero=40v35n05a13138523.pdf001.pdf
- Sandoval, C., González, P., Sanhueza, L., Borjas, R. y Odgers, C. (2006). *Síndrome De Burnout En El Personal Profesional Del Hospital De Yumbel*. Cuadernos Médicos Sociales, 46, 268-273
- Sánchez, V. Jiménez, P. y García, M. (2009). *Burnout en médicos de atención primaria de los centros de salud del municipio de Vigo*.