

# Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral

RECIBIDO: 03/10/15 ACEPTADO: 02/04/16

EDMUNDO CABEZAS\*

## RESUMEN

El análisis del síndrome de burnout en los docentes de Ingeniería y su incidencia en el desempeño laboral busca establecer las causas por las cuales se produce la carencia de datos del comportamiento del ser humano en la formación académica y sus contextos. El procedimiento utilizado es el de operatividad de variables en el caso del burnout: Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal y en el Desempeño Laboral: Personal, Familiar y Organizacional, mediante encuesta validada por expertos y establecer el Burnout con el test de Maslach para obtener resultados del tipo de burnout: baja, media, alta con ANOVAS y t multivariadas para la comprobación de hipótesis siendo la dimensión más afectada la dimensión personal y familiar.

**Palabras clave:** síndrome de Burnout, desempeño laboral, test de Maslach, docentes de ingeniería

ANALYSIS OF TEACHERS BURNOUT SYNDROME IN THE FACULTY OF ENGINEERING OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF CHIMBORAZO AND ITS IMPACT ON JOB PERFORMANCE

## ABSTRACT

The analysis of burnout in the teaching of engineering and its impact on job performance seeks to establish the cause why the lack of data on human behavior and academic training context occurs. The procedure used is that of operational variables in the case of burnout: emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment and Workplace Performance: Personal, Family and Organizational through survey validated by experts and you set up a Burnout with test Maslach for burnout results rate: low, medium, high with ANOVAS and t multivariate for hypothesis testing to be the most affected dimension of personal and family size.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Job Performance, test Maslach, Teachers of Engineering

## 1. INTRODUCCIÓN

Estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, estudia las condiciones de trabajo y salud en el docente, realiza estudios en 6 países; donde determina una serie de deficiencias en el ámbito educativo que afecta al maestro universitario, su trabajo en el aula y su producto con una disminución de calidad y pertinencia para su entorno constituye un problema de responsabilidad social nacional e internacional (UNESCO, 2005).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Organismos de control del estado referentes al trabajo realiza acciones de prevención y control con el objetivo de minimizar los riesgos presentes en el trabajo que afectan a la salud del trabajador, por lo que es motivo de estudio para mejorar su condición.

El síndrome de burnout es un problema que afecta la capacidad laboral del trabajador en cualquier ámbito del trabajo y, de manera especial en la docencia; tiene connotaciones en los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje y sobre todo en la condición anímica del maestro universitario. En Ecuador y la Universidad Ecuatoriana no se escapa a esta realidad que debe ser comprendida y entendida por nosotros como un problema laboral y un hecho sobre todo del ser humano. El Síndrome de burnout es un proceso generado por una serie de factores de tipo laboral que afectan a la salud en este caso particular del docente Universitario.

El síndrome de Burnout es la respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 1997).

Una actividad laboral en condiciones no adecuadas de trabajo afectan a la eficiencia y eficacia de los procesos encargados al docente universitario por varios factores referentes al trabajo que a corto plazo disminuyen la capacidad de respuesta en su actividad y especialmente a la salud, provocando ausentismo en las aulas, calidad deficiente en los profesionales en proceso de

\* Facultad de Ingeniería, Escuela Ingeniería Industrial, Área de Seguridad Industrial. Universidad Nacional de Chimborazo. Km 1 / vía a Guano s/n, Riobamba, 060150. Ecuador. E-mail: ebcabezas@yahoo.es

formación con calidad exigidos para la solución de problemas de nuestra sociedad.

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido. (Gil-Monte & Peiró, 1997).

En Ecuador la promulgación de la nueva Ley de educación Superior (2010), busca mejorar la calidad y pertinencia de la educación junto al plan del Buen Vivir, como política de estado. El docente de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo, cuenta en sus distributivos de trabajo con una carga que fluctúa de 40, 20, 12 horas semanales para tiempos completos, medios tiempos y parciales, siendo el burnout una de las consecuencias por el exceso de trabajo y condiciones sociodemográficas, siendo el propósito del trabajo establecer los diversos factores que afectan a los docentes de diferentes tiempos de dedicación, con actividades docentes, funciones administrativas, características y condiciones de tipo laboral y su incidencia.

## 2. MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 Operacionalización de las variables de investigación

La Operacionalización de las variables de investigación se basa en dos aspectos (ver Tabla 1 y 2).

### 2.2. Plan Maestro y validación de expertos para la aplicación de la encuesta

Se establece el plan maestro validado por experto y se aplica la encuesta con valoración de las dimensiones requeridas en la investigación (Ver Figura 1).

### 2.3. Cálculo de la muestra y aplicación del test

De un total de 130 docentes se calculó una muestra de 42 docentes, se amplió a 52 docentes para obtener datos significativos con un margen de error de 0.05 y 95 % de confiabilidad.

Maslach Burnout Inventory se utilizó un cuestionario de 22 ítems, en escala de lickers con 5 opciones de respuesta, que contiene las siguientes dimensiones: Cansancio Emocional (CE), Despersonalización (DP), Realización Personal (RP). Las puntuaciones se obtienen al sumar los valores de los 22 ítems, clasificando el MBI en nivel: alto, medio, bajo.

El desempeño laboral es considerado como los miembros de la organización que trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeta a las reglas básicas establecidas en 3 dimensiones: Personal, Familiar y Organizacional, con una

**Tabla 1.** Variable Síndrome de Burnout

Dimensiones	Definición operacional de la dimensión	Indicadores
PERSONAL	Desarrollo de la persona dentro de su actividad laboral	Superación Descanso Recreación Distribución del tiempo
FAMILIAR	Relaciones de la persona con sus ascendientes, descendientes y vida conyugal	Relaciones familiares Remuneración familiar
ORGANIZACIONAL	Forma de comportamiento dentro de sus actividades laborales	Disciplina Capacidad operativa Iniciativa

Figura 1. Encuesta para validar el desempeño laboral y test de Maslach.

Fuente: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Tabla 2. Desempeño laboral

Dimensiones	Definición operacional de la dimensión	Indicadores
CANSANCIO EMOCIONAL	Sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.	Afirmaciones: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach.
DESPERSONALIZACIÓN	Respuesta impersonal, desarrollo de actitudes cínicas y de insensibilidad hacia las personas.	Afirmaciones: 5, 10, 11, 15, 22 del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach.
REALIZACIÓN PERSONAL	Describe sentimientos de competencia y realización personal.	Afirmaciones: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 del inventario del Síndrome de Burnout de Maslach.

encuesta validada por juicio de expertos con 14 preguntas que permitió determinar indicadores de Superación, descanso, recreación, distribución de tiempo, relaciones familiares, remuneración familiar, disciplina, capacidad operativa e iniciativa definida en la Operacionalización de la variable y valida por los expertos para su aplicación.

**2.3 Aplicación del instrumento y análisis de datos del test**

Se aplicó el test y se establece una base de datos dividido en dos: Docentes Hombres y mujeres (ver Figura 2).

Para el análisis de datos se estableció mediante el uso del SPSS V21, aplicando: tablas de frecuencias,

gráficos estadísticos, t multivariantes, Anovas y comparación de medias por Scheffé para establecer diferencias significativas que reflejen resultados de nuestra investigación de la influencia del Burnout en el desempeño Laboral de los Docentes de la facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH).

**3. RESULTADOS**

Levantada la data se procede al análisis correspondiente en el SPSS V21, se tiene los resultados siguientes, referente a datos generales (Ver Tabla 3, 4, 5).

Figura 2. Resultados del Test aplicado.

FACULTAD DE INGENIERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO		TEST DE BURNOUT																				SÍNDROME								
ENCUESTA		14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	CE	DP	RP	PUNTAJE	NIVEL	
13	Edison Salazar	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	1	0	12	13	BAJO	
14	Fausto Navarrete	2	1	0	0	6	0	0	6	0	6	3	3	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0	6	0	48	54	MEDIO	
15	Diego Burbano	2	2	0	1	1	1	3	4	1	5	1	1	4	0	0	0	1	3	4	5	1	1	0	9	3	27	39	MEDIO	
16	Carlos Izurieta	2	0	0	0	3	0	0	6	0	6	0	2	6	0	0	1	0	0	6	6	0	1	3	0	6	34	40	MEDIO	
17	Mario Cabrera	2	4	3	1	6	0	1	6	3	6	6	5	5	4	5	1	2	6	5	6	1	5	5	24	17	45	86	ALTO	
18	Alfonso Burbano	2	3	0	0	6	0	0	6	0	6	1	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	3	1	48	52	MEDIO	
19	Rodrigo Briones	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	BAJO
20	Edmundo Cabezas	2	5	0	1	6	0	0	6	4	6	1	1	6	4	6	0	0	5	6	6	1	5	1	21	3	46	70	ALTO	
21	José Álvarez	2	0	1	0	5	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	5	6	0	5	1	1	1	45	47	MEDIO	
22	Fabián Gunsha	2	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	5	0	0	0	47	47	MEDIO	
23	Jorge Delgado	2	5	0	0	6	0	5	5	1	6	1	1	6	0	1	0	0	1	5	6	1	6	1	13	3	41	57	MEDIO	
24	Daniel Santillán	2	2	0	0	6	0	0	4	6	5	2	0	6	0	3	2	0	6	4	5	0	2	0	11	4	38	53	MEDIO	
25	Mario Salazar	2	0	0	0	5	0	0	6	0	6	1	0	6	0	0	4	0	4	4	6	0	2	0	0	5	39	44	MEDIO	
26	Mario Audelo	2	0	5	0	6	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	5	0	42	47	MEDIO	
27	Diego Reina	2	1	0	1	6	0	0	1	1	3	0	0	6	1	0	1	0	6	6	6	0	1	0	4	1	35	40	MEDIO	
28	Paúl Ricaurte	2	0	0	1	0	0	1	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	1	3	1	42	46	MEDIO	
29	Geovanny Paula	2	5	0	4	6	0	1	6	3	6	1	0	6	0	6	0	6	6	6	5	1	0	24	7	43	74	ALTO		
30	Wilfrido Salazar	2	1	2	2	2	2	3	5	3	5	3	3	5	2	2	2	3	5	4	4	1	1	1	19	11	31	61	MEDIO	
31	Carlos Bejarano	2	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	4	6	0	6	0	1	0	46	47	MEDIO	
32	Gonzalo Allauca	2	2	0	2	2	0	5	4	5	5	2	4	3	0	2	0	5	5	5	5	2	5	2	23	8	34	65	MEDIO	
33	Mauro Jiménez	2	0	0	1	1	0	0	1	0	6	0	0	6	3	0	0	0	6	6	6	0	6	0	4	0	38	42	MEDIO	
34	Alvaro Delly	2	1	0	1	6	0	6	3	1	6	0	0	6	0	4	0	0	6	6	6	1	6	6	14	6	45	65	MEDIO	
35	José veléz	2	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	0	0	48	48	MEDIO	

Fuente: Docentes de Ingeniería

Tabla 3. Edad docentes de la Facultad de Ingeniería de la UNACH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	31	59.6	59.6	59.6
Femenino	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Tabla 4. Tiempo de servicio en la UNACH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	31	59.6	59.6	59.6
Femenino	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Tabla 5. Tiempo de servicio en la UNACH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	31	59.6	59.6	59.6
Femenino	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Los resultados de desempeño laboral se presentan en las siguientes tablas (ver Tabla No.6 a la 17).

**Tabla 6.** Logro de objetivos personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	31	59.6	59.6	59.6
Femenino	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 7.** Descanso Laboral para recuperar energía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	31	59.6	59.6	59.6
Femenino	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 8.** Actividades Recreativas fuera del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	31	59.6	59.6	59.6
Femenino	21	40.4	40.4	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 9.** Prioridades del uso del tiempo libre fuera del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	3.8	3.8	3.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	13.5	13.5	17.3
De acuerdo	32	61.5	61.5	78.8
Totalmente de acuerdo	11	21.2	21.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 10.** Personal para comisiones sin remuneración adicional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.9	1.9	1.9
En desacuerdo	3	5.8	5.8	7.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	23.1	23.1	30.8
De acuerdo	22	42.3	42.3	73.1
Totalmente de acuerdo	14	26.9	26.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 11.** Comisiones sociales u otro aporte voluntario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	5.8	5.8	5.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	15.4	15.4	21.2
De acuerdo	26	50.0	50.0	71.2
Totalmente de acuerdo	15	28.8	28.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 12.** Personal voluntario para trabajos de mejoras en beneficio de la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.9	1.9	1.9
En desacuerdo	1	1.9	1.9	3.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5.8	5.8	9.6
De acuerdo	29	55.8	55.8	65.4
Totalmente de acuerdo	18	34.6	34.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 13.** Relación remuneración docente necesidades del hogar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SÍ	32	61.5	61.5	61.5
NO	20	38.5	38.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 14.** Sanciones Disciplinarias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	52	100.0	100.0	100.0

**Tabla 15.** Faltas al trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SÍ	12	23.1	23.1	23.1
NO	40	76.9	76.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 16.** Descanso médico por efectos del trabajo

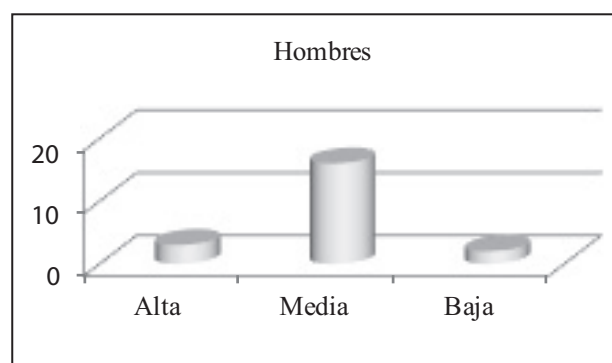
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SÍ	4	7.7	7.7	7.7
NO	48	92.3	92.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

**Tabla 17.** Descanso médico por efectos fuera del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SÍ	7	13.5	13.5	13.5
NO	45	86.5	86.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

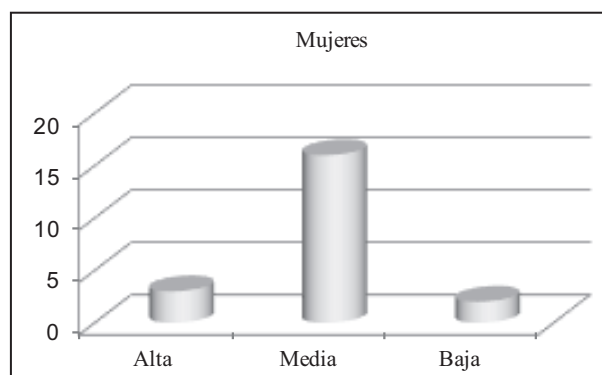
Los resultados del test de Burnout se presentan en los gráficos siguientes: (ver Figura 3 y 4).

**Figura 3.** Burnout Hombres.



Fuente: Test de MBI Docentes

**Figura 4.** Burnout Mujeres.



Fuente: Test de MBI Docentes



Para la interpretación de ANOVA se establece un cuadro comparativo, mediante la pendiente de la recta generada (ver Tabla 19).

En la Tabla 21 se establece el análisis mediante Scheffé entre la variable dependiente y el Burnout.

#### 4. DISCUSIÓN

Establecidos los ANOVAS y comparación t multivariantes se interpreta los resultados obtenidos entre la variable desempeño laboral y Síndrome de burnout (Ver Tablas 22 a la 24).

#### 5. CONCLUSIONES

La aplicación de comparación post hoc o a posteriori utilizando, permite establecer la relación entre cada una de las variables y establecer conclusiones importantes de la investigación, siendo estas las siguientes:

- Al referirse a la variable Personal y Síndrome de Burnout comparando y analizando los resultados obtenidos en el SPSS V21, entre Bajo - Medio; Bajo – Alto y Medio - Alto se establece que su relación es media.
- Al referirse a la variable Familiar y Síndrome de Burnout comparando y analizando los resultados obtenidos en el SPSS V21, entre Bajo - Medio; Bajo – Alto y Medio - Alto se establece que su relación es media.
- Al referirse a la variable Organizacional y Síndrome de Burnout comparando y analizando los resultados obtenidos en el SPSS V21, entre Bajo - Medio; Bajo – Alto su variación es bajo y entre Medio - Alto se establece que su relación es media, excepción en Scheffé en la comparación Bajo – Alto es media se debe a que este método es muy conservador con relación a los otros.
- La incidencia del Síndrome de Burnout influye negativamente en el desarrollo personal de

**Tabla 18.** ANOVA de un factor para Desempeño Laboral

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Personal	Inter-grupos	.335	2	.168	.399	.673
	Intra-grupos	20.582	49	.420		
	Total	20.917	51			
Familiar	Inter-grupos	.019	2	.010	.049	.952
	Intra-grupos	9.722	49	.198		
	Total	9.741	51			
Organizacional	Inter-grupos	.312	2	.156	5.603	.006
	Intra-grupos	1.365	49	.028		
	Total	1.677	51			

**Tabla 19.** Cuadro comparativo para ANOVA de un factor para Desempeño Laboral

CATEGORÍA EN GRADOS	INTERPRETACIÓN
0 a 20	BAJO
21 a 50	MEDIA
51 a 90	ALTA

**Tabla 20.** ANOVA de un factor para Desempeño Laboral

VARIABLES	Sig.	INTERPRETACIÓN (en grados)
Personal	0.673	33.94 (Media)
Familiar	0.952	43.59 (Media)
Organizacional	0.006	0.34 (Baja)



**Tabla 21.** Comparación de Medias con Scheffé

Variable dependiente	(I) Burnout	(J) Burnout	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 99.5%	
						Límite inferior	Límite superior
Personal	Bajo	Medio	-.048	.339	.990	-1.21	1.12
		Alto	-.292	.418	.785	-1.73	1.15
	Medio	Bajo	.048	.339	.990	-1.12	1.21
		Alto	-.244	.283	.691	-1.22	.73
	Alto	Bajo	.292	.418	.785	-1.15	1.73
		Medio	.244	.283	.691	-.73	1.22
Familiar	Bajo	Medio	.032	.233	.991	-.77	.83
		Alto	.083	.288	.959	-.91	1.07
	Medio	Bajo	-.032	.233	.991	-.83	.77
		Alto	.052	.194	.965	-.62	.72
	Alto	Bajo	-.083	.288	.959	-1.07	.91
		Medio	-.052	.194	.965	-.72	.62
Organizacional	Bajo	Medio	-.292	.087	.007	-.59	.01
		Alto	-.250	.108	.078	-.62	.12
	Medio	Bajo	.292	.087	.007	-.01	.59
		Alto	.042	.073	.850	-.21	.29
	Alto	Bajo	.250	.108	.078	-.12	.62
		Medio	-.042	.073	.850	-.29	.21

**Tabla 22.** Análisis e interpretación Pruebas Post hoc variable dependiente Personal con el Síndrome de Burnout con Scheffé

VARIABLES	Sig.	INTERPRETACIÓN (en grados)
Bajo - Medio	0.990	44.71 (Media)
Bajo - Alto	0.785	38.13 (Media)
Medio - Alto	0.691	34.64 (Media)

**Tabla 23.** Análisis e interpretación Pruebas Post hoc variable dependiente Familiar con el Síndrome de Burnout con Scheffé

VARIABLES	Sig.	INTERPRETACIÓN (en grados)
Bajo - Medio	0.991	44.74 (Media)
Bajo - Alto	0.959	43.8 (Media)
Medio - Alto	0.965	43.97 (Media)

**Tabla 24.** Análisis e interpretación Pruebas Post hoc variable dependiente Organizacional con el Síndrome de Burnout con Scheffé

VARIABLES	Sig.	INTERPRETACIÓN (en grados)
Bajo - Medio	0.007	0.4 (Bajo)
Bajo - Alto	0.078	4.46 (Media)
Medio - Alto	0.850	40.36 (Media)

los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.

- La incidencia del Síndrome de Burnout influye negativamente en las relaciones familiares de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- La incidencia del Síndrome de Burnout influye no negativamente en el desempeño organizacional del personal docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo.
- El 92.3 % de los docentes encuestados se encuentran con índices de peligro de estrés crónico, siendo necesario desarrollar medidas preventivas que mejoren las condiciones de seguridad y salud para los docentes.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] COX, T. (1978). Stress. Baltimore, 1ra. Ed, University Park Press, Estados Unidos.
- [2] CURIE. R. (2002) Análisis y Medición del Trabajo, Editorial Diana, México D.F.
- [3] GUERRERO, E. (1996). Estudio preliminar al síndrome de Burnout. Ciencia psicológica. 3, 63 – 77.
- [4] GIL – MONTE, P. y PEIRÒ. J.M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid: Síntesis de Psicología.
- [5] MASLACH, C. Y SCHAUFELI, W. B. (1993), Historical and conceptual development of burnout. En Gil – Monte, P. y Peiró, J. M. (1997): Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid: Síntesis Psicología.
- [6] MAYNARD, H. (2007) B. “Manual de Ingeniería y Organización Industrial” Tercera Edición, Editorial Reverté, S.A., España.
- [7] UNESCO. (2005). Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay.