

LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA Y EL SÍNDROME DE BURNOUT: EL CASO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN MÉXICO

Rubén Edel Navarro

Doctor en Investigación Psicológica, Universidad Iberoamericana, México. Investigador de tiempo completo y Coordinador del Doctorado en Sistemas y Ambientes Educativos de la Universidad Veracruzana, Veracruz, México.
redel@uv.mx

Ileana Samara Chong González

Maestra en Administración por la Universidad Cristóbal Colón, Veracruz, México. Catedrática de tiempo completo. Apoyo de la Coordinación de Emprendedores, Universidad Cristóbal Colón.
isamarachong@hotmail.com

José Satsumi López Morales

Maestro en Dirección de Empresas por la Universidad de Palermo, Argentina. Catedrático de la Universidad Cristóbal Colón y del Instituto Tecnológico de Veracruz.
jsatsumi@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación pretende explicar cómo el grupo y sistema organizacional, interactúan y contribuyen con la presencia del síndrome de Burnout (estrés) en una institución de educación superior privada en México. A través de una investigación de corte cualitativo y empleando la técnica de las redes semánticas naturales, se realizó un acercamiento para explicar la manera en la que el grupo y el sistema organizacional, se interrelacionan e inciden en la presencia del síndrome de Burnout. Participaron 10 profesores de los dos campus con los que cuenta la Institución de Educación Superior (IES). De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que la dinámica organizacional de la IES, no impacta en los niveles de estrés de los profesores.

Palabras Clave: Dinámica organizacional, educación superior, clima laboral, síndrome de Burnout, estrés, universidad.

ABSTRACT

This research aims to explain the manner in which the group and organizational system, two factors of that model, interact and possibly contribute to the presence of burnout syndrome (stress) in a private higher education institution in Mexico. Through a qualitative research and using the technique of natural semantic networks an approach was made to explain the manner in which the group and the organizational system interrelate and affect the presence of burnout syndrome. Participated ten profesors of two campus. According to the results it is concluded that the organizational dynamics of the University does not impact the stress levels of teachers.

Keywords: Organizational dynamics, higher education, work environment, burnout syndrome, stress, university.

INTRODUCCIÓN

Al analizar la dinámica de las instituciones de educación superior (IES) bajo el modelo de contingencia del comportamiento organizacional (Robbins, 2004), se puede considerar que son estas entes en donde coexiste una interacción constante entre personas, grupos y sistema organizacional y, por lo tanto, se reconoce que su funcionamiento y dinámica están determinadas por las citadas interacciones, inclusive como posibles fuentes de estrés.

De acuerdo con Durán-Duran, Extremera-Pacheco y Rey-Peña (2001), la actividad docente es una de las profesiones con mayor riesgo de padecer distintas enfermedades. Los profesores en la actualidad experimentan de forma cada vez más creciente, una serie de trastornos y síntomas. Estos están relacionados con la ansiedad, la ira, la depresión y el conocido síndrome de estar quemado o burnout.

Asimismo, Freudenberger (1974) utilizó por primera vez el término burnout. Este se refiere al conjunto de signos y síntomas que manifiesta el individuo en respuesta al estrés crónico derivado de las actividades laborales y cuando sus recursos para afrontarlo, no han sido lo bastante adecuados. Esto ocasiona que el individuo se encuentre emocionalmente agotado y tenga actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja

y hacia su propio rol.

Además, en la actualidad, la definición más aceptada en la literatura del síndrome de burnout es que es una forma inadecuada de afrontar un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal (Maslach & Jackson, 1981).

Igualmente Fernández-Berrocal y Extremera-Pacheco (2005), señalan que estas actitudes tienden a agravarse. En ocasiones, con la aparición de diferentes alteraciones psicósomáticas (úlceras, insomnio, dolores de cabeza, entre otros). Estas son consecuencia de diversos estresores en el ámbito laboral que van articulando su aparición y desarrollo.

Asimismo, la época actual plantea a los profesores nuevos retos y desafíos, los cuales resultan distantes a los enfrentados en épocas pasadas. Este cambio de paradigma genera diversos factores que aumentan la posibilidad de padecer el síndrome de burnout.

Extremera-Pacheco y Fernández-Berrocal (2004), refieren que actualmente los profesores se enfrentan a importantes fuentes de estrés tales como:

- falta de disciplina por parte del alumnado.
- problemas de comportamiento.
- excesivo número de alumnos.
- falta de motivación por aprender.
- apatía estudiantil por realizar las tareas escolares encomendadas.
- bajo rendimiento de los alumnos.
- la pérdida de credibilidad en la labor profesional de los profesores.
- bajo estatus social y profesional.
- demandas por parte de la sociedad de una mayor preparación.

El sistema educativo no siempre favorece un contexto organizacional que apoye al profesor. Las condiciones laborales, la falta de recursos en comparación con las altas demandas, las diferentes exigencias temporales -de acuerdo con Tatar y Horenczyk (2003)- son un desafío adicional para el profesor además de tener que realizar un ajuste del estilo de enseñanza y del currículo a las nuevas necesidades.

Extremera-Pacheco y Fernández-Berrocal (2004), argumentan que las diversas fuentes de estrés van afectando de manera negativa las expectativas

que originalmente tenían los profesores y que pueden hundir el entusiasmo inicial y desembocar en la aparición de estrés laboral, diversos síntomas ansiosos o depresivos y trastornos de salud física y mental. Lo anterior puede traer como consecuencia, en algunos casos, el absentismo, la baja laboral o el abandono de la institución. Las repercusiones de esta situación, finalmente, no afectarán únicamente al profesional docente (bajo bienestar psicológico, deterioro de las relaciones sociales) o a la organización en la que trabaja (absentismo, abandono de la institución), sino que el alumno va a ser el directo receptor de un servicio de baja calidad en relación a algo esencial: su propia educación y formación como profesional.

Doménech (1995) y Valero (1997) reconocen varios grupos de agentes que contribuyen con la aparición del estrés laboral en el profesorado:

- factores que se sitúan en el contexto organizacional y social -sobrecarga de trabajo, presiones temporales, escasez de recursos.
- factores vinculados a la relación educativa -escasa disciplina y mala conducta del alumnado, desmotivación estudiantil, falta de comprensión por parte de compañeros de trabajo.
- factores personales e individuales inherentes del profesorado que influyen en la vulnerabilidad al estrés docente -experiencia docente, autoestima, características de personalidad. Las habilidades de inteligencia emocional se centran en este tercer grupo de factores relacionados con las habilidades intrínsecas del profesor.

De acuerdo con los factores citados anteriormente, se puede afirmar que el síndrome de Burnout es un problema que si no es diagnosticado y tratado a tiempo, puede desencadenar enormes problemas dentro de las organizaciones.

Este trabajo de investigación, pretende explicar la manera en la que dos de los factores del modelo de contingencia del comportamiento organizacional (grupo y sistema organizacional), se interrelacionan e inciden en la presencia del síndrome de Burnout (estrés) en una Institución de Educación Superior (IES) privada de inspiración cristiana, en donde trabajan alrededor de 400 profesores y con una población estudiantil de alrededor de 3000 alumnos de licenciatura, maestría y doctorado.

La Universidad donde se tomó la muestra, es una institución privada de inspiración cristiana, con 44 años de vida. Asimismo, cuenta con una oferta educativa de 21 licenciaturas, 17 maestrías y 2 doctorados. Lo anterior ofrece una perspectiva del tamaño de la organización donde se lleva a cabo el estudio.

Por otra parte, el trabajo docente dependiendo de la institución educativa,

puede desempeñarse con altos niveles de estandarización o con ciertos niveles de flexibilidad. Además, los niveles de tecnología también pueden variar, es decir, donde los profesores deben hacer uso de la tecnología o desarrollar su función a la manera tradicional. De igual modo, la estructura y el diseño organizacional pueden incidir de alguna manera en la labor docente, si es una estructura grande o pequeña, si hay o no división del trabajo, si hay o no una clara delimitación de funciones.

De todo esto se desprenden las siguientes interrogantes: ¿de qué manera los factores anteriores inciden en el síndrome de Burnout en los docentes pertenecientes a una IES privada?, ¿qué ocurriría si se detectan otra serie de factores no considerados en el modelo inicial?, ¿la forma en la que los elementos del sistema organizacional se interrelacionan impactan de la misma manera en cualquier tipo de IES independientemente de sus características particulares?

Las IES tienen un compromiso ante la sociedad, por lo cual todos los estudios que se realicen encaminados a explicar sus procesos internos, sus interrelaciones e impactos; finalmente redundarán en una mejora de la calidad del servicio educativo que se brinde. ¿Es posible mejorar los servicios educativos sin tener un estudio previo sobre la actual situación de la dinámica organizacional y su vinculación con el estrés laboral en una IES?

La comprensión de la dinámica organizacional de las IES, constituye una aproximación a la transformación social. Cruz, Olvera, Domínguez y Cortés (2002), señalan que la educación superior no solo debe formar profesionales competentes en el área tecnológica, sino también individuos con un nivel de desarrollo suficiente para comprender, adaptarse y hacer aportaciones para la transformación de su realidad social.

Existen diversos estudios relacionados con el síndrome de burnout. Para fines de este proyecto, se tomaron en cuenta solo aquellos trabajos cuya antigüedad no fuera de más de 10 años y que estuvieran relacionados con instituciones educativas.

Autor	Resultado	Tipo de Estudio	Muestra
Hermosa-Rodríguez (2006)	Alta satisfacción laboral y bajos niveles de burnout.	Cuantitativo	29 profesores
Camacho-Ávila, Juárez-García y Arias-Galicia (2010)	Patrones de personalidad fueron significativamente	Cuantitativo	82 estudiantes de medicina.

	asociados a las dimensiones del Síndrome de Burnout. La percepción positiva de factores psicosociales como el apoyo social y los conflictos interpersonales, es positiva para amortiguar el desarrollo de las dimensiones del síndrome de Burnout.		
Ramírez-Pérez y Lee-Maturana (2011)	Se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, tanto en las diferencias de medias que arrojaron los resultados de los instrumentos que miden el síndrome de Burnout, el clima y la satisfacción laboral; como en diferencias significativas en los resultados que explicarían el surgimiento de las variables asociadas a este mismo Síndrome.	Cuantitativo	159 trabajadores de los sectores de educación, comercio, ventas intangibles, trabajadores de salud y trabajadores de administración pública.

Díaz-Bambula, López-Sánchez, Varela-Arévalo (2010)	Los resultados muestran bajos niveles de burnout en ambas instituciones	Cuantitativo	82 docentes de un colegio público y uno privado.
González- Cabanach, Souto- Gestal, FernándezCervantes y Freire- Rodríguez (2011)	Cuanto mayor control emocional, uso efectivo de estrategias de regulación emocional, autonocimiento y claridad emocional; menor es el burnout.	Cuantitativo	487 estudiantes de los tres cursos de la diplomatura en Fisioterapia de diversas universidades españolas
García-Rivera, Mendoza-Martínez, Lizarraga y García-Rojas (2011)	Los hallazgos demuestran que el agotamiento emocional o síndrome de burnout que manifiestan los empleados, los ha hecho bajar en su rendimiento y productividad laboral y algunos muestran signos físicos de enfermedades que se manifiestan en su ausentismo y apatía hacia el trabajo.	Cuantitativo	70 empleados administrativos de una universidad pública en México
Moreno-Jiménez, Corso de Zuñiga, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Boada Pérez (2010)	Los resultados obtenidos muestran que las demandas laborales son predictoras del burnout y del engagement, a su vez, ambas predicen la sintomatología de estrés	Cuantitativo	190 profesores de primaria y secundaria de Perú

Aranda-Beltrán, Pando-Moreno (2010)	Tener más edad es un factor de riesgo para el desarrollo del síndrome, tener un inadecuado apoyo social y una autoestima baja.	Cuantitativo	875 agentes de tránsito
---	--	--------------	-------------------------

Fuente: Elaborado por los autores.

Como se muestra en la Tabla 1, en los últimos años se han realizado diversos estudios relacionados con el síndrome de burnout. Arrojaron resultados diversos derivados de las diferentes perspectivas de estudio del síndrome de burnout. La literatura relacionada ha fallado en abordar el síndrome de burnout bajo el paradigma cualitativo, además, no se han identificado estudios donde se analicen muestras de IES privadas.

Asimismo, diversos factores han sido identificados en la literatura que inciden en los niveles de burnout en las personas. Los principales factores asociados al individuo son la edad, enfermedades físicas y el género de las personas (Aranda-Beltrán, Pando-Moreno, 2010; García-Rivera, Mendoza-Martínez, Lizarraga y García-Rojas, 2011). Además, se han detectado elementos del entorno de las personas que afectan los niveles de burnout tales como: las demandas laborales y la personalidad de los jefes (Moreno-Jiménez, Corso de Zuñiga, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz y Boada-Pérez, 2010; Camacho-Ávila, Juárez-García y Arias-Galicia, 2010). La diferencia de los resultados obtenidos, hace necesario abordar desde otra perspectiva metodológica y muestral, el estudio de este fenómeno.

DESARROLLO

1. Objetivo de la Investigación.

El presente estudio pretende determinar de qué manera la estructura y el diseño de la organización, las políticas y prácticas de recursos humanos, el diseño y la tecnología del trabajo así como la dinámica grupal; impactan en los niveles de estrés en los profesores. Lo anterior lleva a tratar de explicar qué factores de la dinámica organizacional son los de mayor incidencia en la generación de estrés en los profesores, para ello, se plantea la siguiente interrogante: ¿qué factores de la dinámica organizacional tienen mayor incidencia en la generación de estrés en los docentes de una IES privada?

2. Método.

Contexto y participantes: se realizó una investigación de corte cualitativo-hermenéutico a través de un estudio de caso sobre la dinámica organizacional y el síndrome de Burnout en una IES privada de inspiración cristiana, que cuenta con dos campus, los cuales están situados en un Estado del sureste de México. Los participantes del estudio fueron 10 profesores seleccionados al azar de ambos campus y cuyas edades oscilaron entre los 30 y los 55 años, con perfiles profesionales diversos: ingenieros Industriales, licenciados en Derecho, licenciados en Ciencias de la Comunicación, licenciados en Educación, licenciados en Administración de Empresas, licenciados en Economía y licenciados en Contaduría Pública... todos ellos con estudios de maestría.

3. Etapas del Estudio.

Preparatoria: se planeó analizar las respuestas de 10 catedráticos utilizando la técnica de redes semánticas naturales. Las redes semánticas o redes de significado, son las concepciones que las personas hacen de cualquier objeto de su entorno. El conocimiento de ellas hace viable conocer el grupo de significados que tienen los objetos sociales (Vera-Noriega, Pimentel y Batista de Albuquerque, 2005).

La finalidad fue determinar si las palabras estímulo eran asociadas por los profesores con sus posibles niveles de estrés laboral. Estas palabras estímulo fueron procedimiento, docencia, compañeros y estrés. En consecuencia, las palabras anteriores fueron indicadores para medir el estrés laboral.

Trabajo de campo: de manera aleatoria se seleccionaron a 10 catedráticos a quienes se solicitó registrar, por espacio de un minuto, todas las palabras que asociaran con la palabra estímulo que se les presentaba en una hoja (procedimiento, docencia, compañeros y estrés), y posteriormente se les pidió jerarquizarlas por orden de importancia.

Analítica: Giraud (1960), afirma que estudios sobre la semántica han comprobado que el significado es algo más que eso, se ha demostrado que es un elemento particular, producto del conocimiento y la experiencia anterior que tiene efectos sobre el comportamiento de los individuos. Una vez que la información fue compilada en una hoja de registro, se obtuvieron los valores "J", lo cual representó el total de palabras definidoras que fueron generadas por las personas por cada palabra estímulo.

Posteriormente se procedió a la obtención del valor "M" que es el número de menciones por jerarquía. Para las menciones en primer lugar, correspondía el valor 10; para el segundo lugar el 9 y así sucesivamente. Para la obtención

del conjunto SAM y del valor FMG, una vez que se obtuvieron los valores "M" totales para cada una de las palabras definidoras, se procedió a determinar el conjunto SAM que es el grupo de las 10 palabras definidoras que obtuvieron los mayores valores "M" totales (Bravo, 1991) citado por Valdéz (1998), y en cuanto al valor FMG se obtuvo de una sencilla regla de tres, en donde el valor "M" total más alto, representó el total (100%).

Se llevó a cabo una triangulación o validación convergente de los datos obtenidos en el trabajo de campo. La base de esta técnica de validación se soporta en que si una hipótesis es sometida a su validación por diferentes metodologías, tendrá una mayor validez científica. Para efectos de este reporte se realizó una triangulación teórica, entre los datos obtenidos con la técnica de investigación de las redes semánticas naturales y las teorías de la dinámica organizacional y del síndrome de burnout.

La teoría de la dinámica organizacional establece que los resultados humanos (productividad, ausentismo, rotación, satisfacción) están en función de la interacción que se den en el plano individual, plano grupal y plano del sistema organizacional. Para fines de este estudio, como ya se ha mencionado, el enfoque se centró en el plano del sistema grupal (equipos de trabajo entre profesores, la comunicación, los procesos de toma de decisiones grupales, el liderazgo y la confianza, así como los conflictos) y en el plano del sistema organizacional (estructura y el diseño de la organización, el diseño y la tecnología del trabajo, así como las políticas y prácticas de recursos humanos).

4. Resultados.

Como se aprecia en los anexos 7 y 8, para la palabra estímulo procedimiento (elemento relacionado con el sistema organizacional), el VMT más alto fue de 208 que correspondió a las palabras pasos, método y orden. El siguiente VMT fue de 78 para las palabras planeación, objetivos y metas; en tercer lugar con un VMT de 50, para estructura, claridad y comprensible.

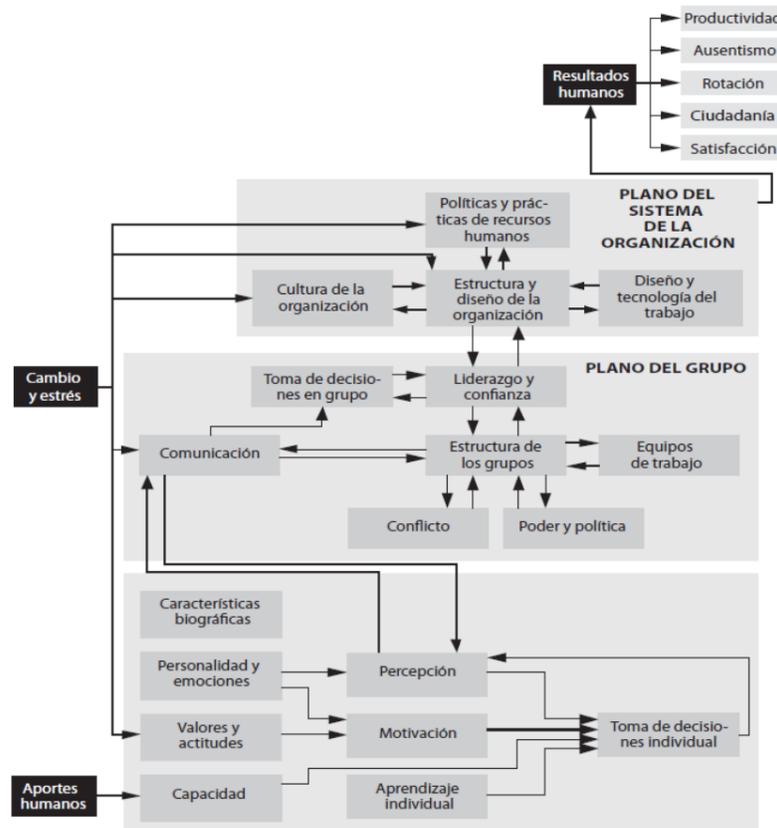
La siguiente palabra estímulo fue docencia (segundo elemento relacionado con el sistema organizacional). Los resultados para esta palabra arrojaron un VMT de 90 para vocación, placer y trascendencia. Con un VMT de 67 para conocimiento y aprendizaje. En tercer lugar, con un VMT de 56 para enseñanza y educación. Por último, con un VMT de 39, para comunicación e interrelacionarse (ver Anexo 3 y 4).

Posteriormente se utilizó como palabra estímulo compañeros (elemento relacionado con plano grupal). Los resultados indicaron que la mayor VMT fue de 95 para las palabras equipo, colaboración, cooperación y apoyo. Para un VMT de 89, las palabras obtenidas fueron amistad, amigos, cariño, amor y afecto. Para un VMT de 62, la palabra fue compañía. Por

último, para un VMT de 45, correspondió las palabras trabajo y tareas (ver Anexos 1 y 2).

La organización universitaria y el Síndrome de Burnout: el caso de una institución educativa en México.

Para la última palabra estímulo estrés (asociado con el Síndrome de Burnout), los resultados indicaron un VMT de 103 (ver Anexo 5 y 6). Las palabras obtenidas fueron presión, tensión, celeridad, exceso, saturación, agobio y falta de tiempo. Para un VMT de 61, las palabras fueron complejidad, desorganización, incertidumbre, sin control y desorientador. Para un VMT de 53, las palabras obtenidas fueron ansiedad, angustia, desesperación y nerviosismo. Por último para un VMT de 32, las palabras correspondientes fueron problemática y no resuelto.



Fuente: Robbins (2004).

Como se puede observar en la Figura 1, este estudio se ha focalizado en el plano del sistema de la organización y en el plano del grupo. Esos planos

son los que inicialmente afectan el desempeño laboral (Díaz-Bambula, López-Sánchez, Varela-Arévalo, 2010).

Las palabras estímulo procedimiento y docencia pretendían obtener información relacionada con la percepción de los profesores hacia el sistema organizacional (estructura y diseño de la organización, diseño y tecnología del trabajo) así como con las políticas y prácticas de recursos humanos, como factor relacionado con el estrés.

Resulta relevante observar que con respecto a la palabra procedimiento, ninguno de los encuestados hizo referencia a factores relacionados con estructura, diseño de la organización, diseño y tecnología del trabajo, políticas y prácticas de recursos humanos, de hecho la palabra procedimiento fue ampliamente relacionada con significados que implicaban orden. Ningún profesor lo asoció con estrés.

Con respecto a la palabra docencia, tampoco se asoció con aspectos del plano del sistema organizacional -las citadas en el párrafo anterior-, más bien fue vinculado con actividades propias de la función docente. Cabe resaltar que la docencia es percibida como vocación, realización y trascendencia. Ninguno de los participantes relacionó la docencia con estrés.

Desde el plano del sistema grupal (Robbins, 2004) la palabra estímulo compañeros no se vinculó con conflicto, poder o política, sin embargo, fue ampliamente relacionada con aspectos positivos como equipo de trabajo, comunicación, cooperación, amistad, entre otras. De acuerdo con lo anterior, el constructo compañeros no se asoció como una causa de estrés en los profesores.

Con respecto a la palabra estrés, se observó que a pesar de que los profesores tienen claro su significado y sus implicaciones, no lo asocian con los procedimientos institucionales o su actividad docente -ambos elementos del sistema organizacional- ni tampoco lo interrelacionaron con los compañeros de trabajo -elemento del plano grupal-.

5. Discusión.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se encontró que la estructura y diseño de la organización, no contribuye con los niveles de estrés en los profesores universitarios. Las políticas y prácticas de recursos humanos de la institución no se asocian con los niveles de estrés del personal docente, en contraste, se les vincula con factores institucionales de orden. El diseño y tecnología del trabajo tampoco se asocian a los niveles de estrés de los profesores.

Además, se logró demostrar que la dinámica grupal interna, a nivel docente en la IES objeto de estudio, no es factor que se asocie con el aumento

de los niveles de estrés en los profesionales universitarios. Asimismo a los compañeros profesores no se les relaciona con conflicto, poder o política, en contraste, su significado se interpreta como equipo de trabajo, comunicación, cooperación, amistad, entre otros constructos positivos. Lo anterior sugiere que los compañeros no representan una causa de estrés en los profesores.

Los resultados de esta investigación son similares a otros estudios realizados (Hermosa-Rodríguez, 2006; Díaz-Bambula, López-Sánchez, Varela-Arévalo, 2010) en donde el estrés no es influenciado por la organización. Además, al aplicar una técnica cualitativa, los resultados siguen siendo congruentes con otros estudios. Lo anterior sugiere que al menos en este caso, la técnica de investigación cualitativa utilizada no arrojó resultados diferentes.

CONCLUSIONES

El presente estudio logró determinar de qué manera la estructura, el diseño de la organización, las políticas y prácticas de recursos humanos, el diseño y la tecnología del trabajo y la dinámica grupal; impactan en el síndrome de burnout en los profesores.

Es importante señalar que -como se explicó anteriormente- la triangulación de los datos se fundamentó en la teoría de la dinámica organizacional, sin embargo, para mayor rigurosidad, sería recomendable validar los datos con otra técnica de investigación de corte cualitativo (además de las redes semánticas) como pudiera ser el focus group que podría proporcionar mayores evidencias respecto a diferentes temas que giren en torno a los niveles de estrés de los docentes: equipos de trabajo, comunicación entre profesores, procesos de toma de decisiones grupales, liderazgo, confianza, conflictos, estructura y el diseño de la organización, diseño y la tecnología del trabajo, políticas y prácticas de recursos humanos... solo por citar algunos.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el síndrome de burnout es un factor que no afecta el desempeño de los profesores en sus actividades académicas, por lo tanto, resulta relevante realizar estudios que involucren aspectos personales de los profesores. Esto, a su vez, es útil para poder determinar estrategias que mejoren la eficiencia en el trabajo de los profesores.

Finalmente, se sugiere considerar no solo el plano grupal y organizacional, sino el individual del profesor, es decir, desde una perspectiva que también incluya círculo social y cercano. Esto sirve para poder estimar en qué grado el plano personal influye en el desempeño del profesor en el aula.

REFERENCIAS

- Aranda-Beltrán, C., Pando-Moreno, M.** (2010). "Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito". México, Revista Colombiana de Psiquiatría, 39, 3, 510- 522.
- Camacho-Ávila, A., Juárez-García, A. y Arias-Galicia, F.** (2010). "Síndrome de burnout y factores asociados a médicos, estudiantes, ciencia y trabajo", 12, 35, 251-256.
- Cruz, M. A., Olvera, L. Y., Domínguez, T. B., y Cortés, S. J. F.** (2002). "El papel de la inteligencia emocional en el nivel de rendimiento académico de estudiantes de ingeniería del IPN". Revista Psicología y Salud, vol. 12, núm. 2, julio-diciembre, Págs. 159-172.
- Díaz-Bambula, F., López-Sánchez, A. M. y Varela-Arévalo** (2010). "Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia". Universitat Psychologica, 11, 1, 217-227.
- Dómenech, D.B.** (1995). "Introducción al síndrome "burnout" en profesores y maestros y su abordaje terapéutico". Psicología Educativa, 1, 63-78.
- Durán-Duran, A., Extremera-Pacheco, N. y Rey-Peña, L.** (2001). "Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior". Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17, 45-62.
- Extremera-Pacheco, N. y Fernández-Berrocal, P.** (2004). "La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado". Revista Iberoamericana de Educación, 1-9.
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera-Pacheco, N.** (2005). "La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey". Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado, vol. 19, núm. 3, 63-93.
- Freudenberger, H.J.** (1974). "Staff Burn-out". Journal of Social Issues, Núm. 30, pp. 159-165, 1974.
- García-Rivera, B. R., Mendoza-Martínez, I. A., Lizarraga, R. y García-Rojas** (2011). "Estudio exploratorio del síndrome de burnout en una institución de educación superior mexicana usando la escala de Maslach". Revista Internacional de Administración y Finanzas, 4, 2, 67-81.
- Giraud, P.** (1960). "La semántica". FCE. México.

- González-Cabanach, R., Souto-Gestal, A., Fernández-Cervantes, R. y Freire-Rodríguez, C.** (2011). "Regulación emocional y burnout académico en estudiantes universitarios de Fisioterapia". *Revista de Investigación en Educación*, 9, 2, 7-18.
- Hermosa-Rodríguez, A. M.** (2006). "Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria". *Revista Colombiana de Psicología*, 81-89, 2006.
- Maslach C., Jackson S., E.** (1981). "The measurement of experienced Burnout". *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Moreno-Jiménez, B., Corso de Zúñiga, S., Sanz-Vergel, A.I., Rodríguez-Muñoz, A., Boada-Pérez, M.** (2010). "El burnout y el engagement en profesores de Perú". *Aplicaciones del modelo de demandas- recursos laborales*, 16 (2-3), 293-307.
- Ramírez-Pérez, M. y Lee-Maturana, S-L.** (2011). "Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral". *Polis Revista Latinoamericana*. Recuperado de: <http://polis.revues.org/2355>, el 8 de abril de 2013.
- Robbins, S. P.** (2004). "Comportamiento Organizacional". México, Pearson Prentice Hall.
- Tatar, M., y Horenczyk, G.** (2003). "Diversity-related burnout among teachers". *Teaching and Teacher Education*, 19, 397-408.
- Valdéz, J.L.** (1998). "Las redes semánticas naturales, usos y aplicaciones en Psicología Social". Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Valero, L.** (1997). "Comportamientos bajo presión: el burnout en los educadores". En M^a.I. Hombrados (Ed.). *Estrés y Salud* (213-237).
- Vera-Noriega, J.A., Pimentel, C.E. y Batista de Albuquerque, F.J.** (2005). "Redes semánticas: aspectos teóricos, técnicos, metodológicos y analíticos". *Revista Ra Ximhai*, Vol 1, 439- 451.