

XVII Congreso Internacional de Análisis Organizacional
“Emprendimiento e innovación en las organizaciones
de México y América Latina”

Síndrome de Agotamiento Laboral en los docentes de la Facultad de
Enfermería u Obstetricia de la UJED

Arturo Reveles Pérez¹
Jesús Job Reza Luna²
José Melchor Velázquez Reyes³

Mesa Temática: Educación y transformación social

Modalidad: Investigación Concluida

Universidad Juárez del Estado de Durango

Facultad de Economía, Contaduría y Administración

Calle Constitución #404, Zona Centro, C.P 34000, Durango, México

Ciudad de México, México.

9 al 13 de septiembre de 2019

¹ Maestro y Doctor en Administración por la UJED, Profesor de Tiempo Completo de la FECA-UJED y miembro del Cuerpo Académico “Procesos de Desarrollo y Cambio en las Instituciones”. Tel: (618) 158-93-15; areveles@hotmail.com

² Maestro en Administración por la UJED, Doctor en Administración (UJED), Profesor de Tiempo Completo de la FECA-UJED y miembro del Cuerpo Académico “Procesos de Desarrollo y Cambio en las Instituciones”. Tel: (618) 299-50-23; correo electrónico: jesusjobrezaluna@hotmail.com

³ Maestro en Administración por la UJED, Doctor en Administración (UJED), Profesor de Tiempo Completo de la FECA-UJED y miembro del Cuerpo Académico “Procesos de Desarrollo y Cambio en las Instituciones”. Tel: (618) 158-48-53; correo electrónico: mevere51@gmail.com

Síndrome de Agotamiento Laboral en los docentes de la Facultad de Enfermería u Obstetricia de la UJED

Resumen

El Síndrome de agotamiento laboral (SAL) es un cuadro sintomático que sufren las organizaciones, siendo las más investigadas; escuelas, universidades, hospitales, centros de salud y corporaciones policiacas.

Se analizaron las relaciones entre las dimensiones de éste síndrome de y de la Reciprocidad en una muestra a conveniencia de 40 profesores de una población de 48, que impartieron clases en las licenciaturas de la FAEO de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED).

Se realizó una adaptación del instrumento empleado por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) que fue una versión española del Maslach Burnout Inventory-General Survey MBI-GS (Schaufeli et al., 1996).

Se aplicó una escala por dimensión del síndrome, así como a la variable de Reciprocidad con las dimensiones de reciprocidad con los estudiantes, reciprocidad con los compañeros y reciprocidad con la institución.

Los resultados obtenidos sobre el SAL indican en la dimensión de agotamiento niveles bajos, en cinismo muy bajo. En la eficiencia también muy bajo. En promedio general del síndrome es muy bajo.

En Reciprocidad general se encontró un nivel de percepción Alto; en relación con la Reciprocidad institucional se obtuvo un nivel Alto de la misma manera en relación a los compañeros docentes, en relación con los estudiantes se observó un nivel Muy Alto.

Palabras clave: Maestros, agotamiento, cinismo, eficiencia y reciprocidad

Introducción

El síndrome de estar quemado por el trabajo se refiere a un conjunto de sentimientos emocionales, síntomas físicos y conductas que se desarrollan como consecuencia de las condiciones y las características que se dan en las denominadas profesiones de servicio. Esta investigación plantea el Síndrome de Agotamiento Laboral en la enseñanza, como fenómeno característico de las profesiones de ayuda a la gente, pero por su profunda relación con el concepto más generalizado y popular de estrés profesional se hizo patente la necesidad de abordar la incidencia y las características del estrés y el burnout, conjuntamente en la enseñanza (Manassero, 2005).

El estrés y el burnout no son rasgos exclusivos de la profesión docente. Estrés y burnout en la enseñanza son síndromes patológicos causados principalmente por las condiciones (organizativas y de todo tipo) en que se desarrolla la docencia, y sufridas, evidentemente por los trabajadores docentes, el profesorado.

En razón de ello se realiza esta investigación para conocer el grado de agotamiento laboral y profesional de los docentes de la Facultad de Enfermería y Obstetricia (FAEO) de la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED).

En el primer apartado se hace una exposición de diferentes autores que han contribuido al diseño de la teoría sobre este constructo del Síndrome de Agotamiento Laboral, así como referencia a artículos producto de investigaciones realizadas sobre el tema con anterioridad. En el segundo apartado se hace

referencia al organismo de enseñanza donde se realizó esta investigación. Enseguida se explica la metodología utilizada en la investigación. Continúa con la exposición de los resultados, así como las conclusiones a las que se llegó.

Marco teórico

El Síndrome de agotamiento laboral

En 1974, un médico psiquiatra llamado Herbert Freudenberger que trabajaba como asistente voluntario en una clínica para toxicómanos, observó que al cabo de un período, los sujetos bajo estudio (asistentes) sufrían una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, punto en el cual se volvían insensibles proporcionando un trato despersonalizado y frío a las personas que atendían; a este patrón conductual homogéneo se le llamó “burnout” (Magaña, D. y Rosas, J., 2007).

Este síndrome lo podemos encontrar designado como “burnout”, “burn-out”, “burnout”, o del “quemado por el trabajo”, de “desgaste personal” o de “desgaste psíquico” (Salanova, M. y Llorens, S., 2008). Aunque en México se le conoce como Síndrome de Desgaste ocupacional o Síndrome de agotamiento laboral.

Debemos tener en cuenta que este síndrome hoy por hoy no es una categoría diagnóstica estrictamente clínica, a pesar del creciente interés que viene cobrando entre los clínicos, especialmente entre los psiquiatras, sino que proviene más del campo de la psicología social y de la psicología del trabajo y de las organizaciones (Magaña, D. y Rosas, J., 2007).

Delimitación conceptual del Síndrome de Agotamiento Laboral

Al principio de esta investigación se habla sobre el inicio de los estudios del SAL, pero ¿quiénes fueron los que más lo dieron a conocer? La categorización y difusión como síndrome se debe principalmente Maslach y Jackson (Magaña, D. y Rosas, J., 2007), que lo definen como una respuesta a un estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimientos de inadecuación a las tareas que se han de desarrollar, siendo esta definición presentada como la más citada y como un síndrome tridimensional caracterizada básicamente por: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Magaña, D. y Rosas, J., 2007).

El agotamiento emocional se refiere a los sentimientos de sobrecarga y vacío de los recursos emocionales y físicos del individuo. El cinismo o despersonalización representa el contexto interpersonal del Síndrome de Agotamiento Laboral y se refiere a una respuesta negativa, o excesivamente indiferente y aislada a lo relacionado con el trabajo. Por último el componente de baja realización se refiere a los sentimientos de incompetencia y falta de logro y productividad en el trabajo (Magaña, D. y Rosas, J., 2007).

Shaufeli y Enzmann ofrecen una definición sintética del burnout (Salanova, M. y Llorens, S., 2008): "estado mental, persistente, negativo y relacionado con el trabajo en individuos normales que se caracteriza principalmente por agotamiento, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y motivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo"

Este síndrome se da en el entorno del trabajo, se cobre o no por él, dentro de situaciones de estrés que sean vividas de forma crónica. Fundamentalmente aparece entre aquellas personas que atienden a otras personas, aunque posteriormente se ha ido encontrando en otras profesiones (López F., 2001).

Consecuencias del Síndrome de Agotamiento Laboral

En cualquier organización el más importante de los recursos es el ser humano, ya que es imprescindible para la elaboración de las tareas necesarias para la consecución de los fines de la misma, sin él, no tendrían valor los activos, la infraestructura, etc., peor aún lo es para las organizaciones en las cuales se presta un servicio, ya que se requiere casi siempre de una atención personalizada; de acuerdo a Gil Monte, en el 2000 se publicó el informe sobre la salud en el mundo, elaborado por la O.M.S., en el cual se evalúa la calidad de los sistemas de salud y cómo proceder a su mejora (Ortiz, J., 2007).

El ritmo de vida que se lleva desde hace algunos años en los centros de trabajo aunado a los constantes cambios que afrontan las organizaciones y el consecuente ambiente de incertidumbre que se genera son factores que han colocado al estrés y al burnout como las potenciales enfermedades profesionales centrales del siglo XXI (Romero G., García A., Escobar G., 2009). Otros investigadores mexicanos coinciden con la opinión de estos autores, que según mencionan se conoce que la tercera causa de consultas en el área de Salud Mental del Hospital General de México es la reacción al estrés agudo y grave o burnout (Romero G., García A., Escobar G., 2009).

Los costos referidos en las conclusiones de algunos estudios, tanto para los trabajadores como para las organizaciones es lo mencionado en el “Controllingwork stress” de Michael T. Matteson y John M. Ivancevich: un 80% de los accidentes laborales son causados por no saber afrontar el estrés, y los problemas psicológicos o psicosomáticos provocan más del 60% de las bajas temporales de larga duración. Creo que hablamos, sólo con estos datos, de mucho dinero (Magaña, D. y Rosas, J., 2007)

El interés y severidad del problema en el ámbito educativo, se refleja en el creciente número de investigaciones sobre el mismo, así como por las cifras que se desprenden de los centros educativos con respecto a las numerosas bajas laborales, jubilación temprana, pérdida de talentos muy costosamente formados por la academia con recursos públicos y cambio de los mismos a instituciones privadas, corroboran también esta preocupación (Magaña, D. y Rosas, J., 2007).

Galbis (2013) ha descrito los problemas organizacionales causados por el SAL, clasificándolos de dos maneras:

Repercusiones Laborales I

- Insatisfacción y deterioro del ambiente laboral. Se participa poco en la marcha del servicio y las relaciones interprofesionales son escasas y cargadas de hostilidad.
- Disminución de la calidad del trabajo. Se dedica menos tiempo a los clientes, el contacto es frío y distante, se toman decisiones a la

defensiva o a reglamento encareciendo los servicios y a su vez ignorando después el resultado de dichas gestiones o exploraciones.

Repercusiones Laborales II

- Absentismo laboral: Primero se disminuye la actividad en el trabajo y se acaba después faltando al mismo (bajas, cursos de formación continuada).
- Reconversión profesional: pasando a tareas que no impliquen el contacto directo con los clientes como la gestión y actividades políticas o sindicales.
- Abandono de la profesión.

Modelos teóricos interpretativos del Síndrome de Agotamiento Laboral

Diversos modelos han tratado de dar respuesta a las causas de este fenómeno. La perspectiva psicoanalítica de los 70's hace énfasis en las variables individuales y en los rasgos de la personalidad, en los 80's predominaron los modelos sociales que hacen énfasis en las variables cognitivas tales como las creencias, el auto concepto y la autoeficacia; en los 90's aparecen los modelos organizacionales que centran su atención en los factores de estrés del contexto laboral tales como la estructura organizacional, el clima, el factor de rol, el apoyo social (Magaña, D. y Rosas, J., 2007).

Los modelos que intentan describir el SAL son varios y tratan de definir las variables que influyen en la aparición de este síndrome y en su mantenimiento. Gil-Monte y Peiró clasifican en tres grupos los modelos existentes: teoría cognitiva del yo; teoría del intercambio social y teoría organizacional (Ortega R. y López R., 2004).

1. Modelos Etiológicos elaborados desde la Teoría Sociocognitiva del yo.

El Modelo de competencia social de Harrison (1983), quizá es el modelo que representa más fielmente al grupo de los Modelos etiológicos construidos a partir de la Teoría sociocognitiva del yo, en el mismo estatus también se pueden mencionar los Modelos de: Cherniss (1993), Pines (1993) y el de autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993) (Gil-Monte, 2001).

En los tres primeros modelos la autoeficacia percibida es la variable relevante para el desarrollo del síndrome, mientras que en el modelo de Thompson et al. (1993) es la autoconfianza profesional y su influencia sobre la realización personal en el trabajo la variable que determina el desarrollo del síndrome (Gil-Monte y Peiró, 1999).

2. Modelos Etiológicos elaborados desde la Teoría del Intercambio Social.

Dentro de este grupo de modelos etiológicos del Síndrome de quemarse en el trabajo, se encuentran en primera instancia el Modelo de conservación de recursos de Hobfoll así como también el Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli.

3. Modelo de la conservación de los recursos de Hobfoll. El Modelo de la conservación de los recursos fue propuesto por Hobfoll para tratar de explicar

las reacciones de afrontamiento del estrés. Proporciona una explicación sobre qué es lo que realmente siente amenazado el individuo en situaciones de estrés (Gill Monte, Carretero, Roldán, Núñez-Román, 2005).

El autor propone su Modelo (1988, 1989) como una explicación comprensiva de la conducta tanto en circunstancias estresantes como en ausencia de presiones externas. La proposición central de su teoría es que "la gente se esfuerza por preservar, proteger y elaborar recursos, siendo la pérdida, potencial o actual, de esos recursos la verdadera amenaza a la que se enfrenta" (1989 m p. 516, en Gill Monte, Carretero, Roldán, Núñez-Román, 2005).

4. **Modelos Etiológicos elaborados desde la Teoría Organizacional: Modelo Estructural de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel.** Según Manzano-García y Ayala-Calvo (2013), el Modelo Estructural de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995) en relación con la etiología y el proceso del síndrome de Burnout, considera los niveles personal, interpersonal y organizacional como sustento. Este modelo ha analizado tres áreas de investigación.

5. Modelo del Intercambio social de Buunk y Schaufeli

En los modelos del intercambio social del síndrome de desgaste ocupacional, éste tiene su origen en las ideas de falta de ganancia o equidad que desarrollan las personas como consecuencia de un proceso de comparación social al tener relaciones interpersonales (Pedro R. Gil-Monte, 2001).

Entre uno de estos modelos se encuentra el de Buunk y Schaufeli (1993, en Gil Monte, 2001)), cuyos autores siguen el concepto del Síndrome de desgaste ocupacional sugerido por Maslach que para ella, este síndrome tiene un doble

origen: los procesos de intercambio social con las personas a las que se atiende y los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros del trabajo.

En este modelo, se señala que los profesionales de apoyo entablan relaciones de intercambio (aprecio, gratitud, reconocimiento, etc.) con los receptores de sus servicios, con los compañeros y con la organización, y en estas relaciones de intercambio, las esperanzas de equidad o ganancia tienen un papel importante.

De acuerdo a Van Dierendock, Schaufeli y Buunk (2001) "Una característica básica del trabajo de los profesionales que prestan servicios de ayuda es que frecuentemente tienen contactos cargados emocionalmente con las personas sujetas a sus cuidados. Mencionan que por lo tanto Buunk y Schaufeli (1993) sustentan que para mejor entendimiento de la importancia de las interacciones con los receptores en el proceso del síndrome, la interrelación receptor-profesional debe considerarse como un desarrollo continuo de intercambio social, es decir, que se rige por principios de equidad.

Cuando las personas de manera continua creen que aportan más de lo que reciben como contribución a su tarea personal y a su esfuerzo, desarrollarán sentimientos de quemarse por el trabajo cuando no cuentan con capacidades para solucionar esta situación.

Síndrome de agotamiento laboral en profesores

Schaufeli (2005) llevó a cabo una investigación respecto al burnout entre profesores y mencionó que no es asombroso que sea el grupo ocupacional más investigado en los estudios sobre burnout, no obstante, contrariamente a la gran cantidad de investigaciones, el conocimiento sobre los procesos psicológicos profundos que

están embrollados en el burnout en profesores aún resulta muy restringido. Descubre que usualmente todas las investigaciones empíricas sobre burnout en profesores son de tipo descriptivo y sin un robusto marco teórico. Plantea una configuración teórica sobre el burnout basada en los principios del intercambio social.

Sustenta Schaufeli (2005) que en este modelo, la reciprocidad es esencial en la vida humana y el establecimiento de relaciones sociales recíprocas representa un papel central para la salud de las personas. “En su proceso de teorización, Buunk y Schaufeli (1993, 1999) proyectan su modelo dentro de la teoría de la equidad, quizá la teoría más acreditada del intercambio social.” De acuerdo con esta teoría de la equidad, las personas buscan la reciprocidad en las relaciones sociales: lo que ellos invierten en una relación debe ser equitativo a las ganancias de la otra parte de la relación (Adams, 1965). Más aún, cuando las personas se percatan que las relaciones no son proporcionales, se sienten atormentados y están potentemente motivados a restituir la equidad”.

De acuerdo a Schaufeli (2005) “...la ausencia de equidad, o una relación de cooperación injusta, agota las riquezas emocionales del trabajador y fortuitamente lo guía al agotamiento emocional que es una de las dimensiones de burnout”.

Explica la etiología del burnout en profesores de la siguiente manera:

“En la enseñanza la relación maestro-alumno es complementaria: los profesores ‘dan’ y los estudiantes ‘reciben’. Sin embargo, las expectativas de los profesores es obtener también algún tipo de premio a cambio de sus dedicación; cómo muestra,

anhelan que los alumnos aprendan, que se encuentre accesibles a otras experiencias, que escuchen, que sean accesibles y que se comprometan".

"En un principio, cuando no se cumplen las expectativas, es probable que los maestros más energía en el trato con los alumnos. Cuando esto sucede, la falta de armonía aumenta y los energía o recursos se ven más disminuidos aún, surgiendo las denominadas "espirales de pérdidas" (Hobfoll y Shirom, 2000 citado por Schaufeli, 2005).

Continúa Schaufeli (2005) explicando, "En la gran parte de los maestros, apostarle a una relación sin obtener las consecuencias esperadas, se convierte en un gran consumo de recursos, obteniendo como resultado frustración. El agotamiento emocional obtenido comúnmente se enfrenta minimizando los esfuerzos y la energía en el trato con los estudiantes. Es decir, correspondiendo a los alumnos de forma alejada y desinteresada, fría y "despersonalizada", en contraposición a un trato empático que se obtiene sinceramente en este tipo de situaciones".

"...La despersonalización involucra una actitud negativa, insensible, indiferente o distanciada hacia otros. Más aún, esta manera de hacer frente a dichas circunstancias es disfuncional ya que acaba el buen trato con los estudiantes y aumenta los fracasos y los problemas, produce una impresión de baja eficiencia personal, que es el tercer elemento del burnout y se caracteriza por emociones de incompetencia y titubeos sobre los alcances obtenidos laboralmente."

Schaufeli (2005) afirma que la teoría de la equidad igualmente se utiliza a la altura de la organización en la cual procedimientos parecidos de intercambio social se dan entre los maestros y sus planteles.

Schaufeli, Van Dierendonck y Van Gorp (1996 citados en Schaufeli, 2005) plantearon un modelo de intercambio social dual que expone la presencia del burnout, por relaciones interpersonales no equilibradas y por la ausencia de reciprocidad a nivel organizacional, por una ruptura al contrato psicológico.

De acuerdo a Schaufeli (2005) "...la ausencia de equidad, o una relación de cooperación injusta en los tres niveles de intercambio social, agota las riquezas emocionales del trabajador y fortuitamentelo guía al agotamiento emocional que es una de las dimensiones de burnout, también con los esfuerzos por recuperar el equilibrio entre dar y recibir al nivel de intercambio específico".

Comenta Schaufeli que en una investigación en el que colaboró con Van Horn en 1996, con profesores de enseñanza primaria y secundaria, valoraron el equilibrio entre "dar y recibir" que los profesores perciben en correspondencia con sus estudiantes y con la escuela en donde ellos laboran, se obtuvo una diferencia significativa en ambos niveles de intercambio: el 41% de los maestros se sentían no muy beneficiados respecto a sus estudiantes, mientras que el 76% se sentían infra beneficiados respecto a su plantel. Más de la mitad de los profesores (54%) sentían que sus esfuerzos en la relación con los alumnos eran correspondidos con los resultados que obtienen, sólo el 21% percibieron que su trato con la escuela era justa

Marco contextual

Universidad Juárez del estado de Durango

La Universidad Juárez del Estado de Durango, tiene sus raíces en una antigua Escuela media superior fundada en la ciudad de Durango en el año 1856, denominada Colegio Civil, que abrió sus puertas el 15 de agosto de ese año en el edificio de la calle Negrete marcado con el número 700 Pte., contando con solo dos escuelas: una preparatoria y la escuela de derecho, su primer director fue el distinguido intelectual duranguense Don José María de Regato y como subdirector el literato Licenciado Francisco Gómez Palacio. En el año de 1860, el Colegio Civil, cambió su nombre al del Instituto del Estado siendo gobernador Don José María Patoni quien dispuso que se instalara en el edificio que hoy se conoce como Edificio Central. El 5 de agosto de 1872 cambió su nombre a Instituto Juárez en honor del Lic. Don Benito Juárez a iniciativa de maestros y alumnos del instituto quienes hicieron la solicitud al entonces gobernador interino General Florentino Carrillo que promulgo el decreto y se aprobó para dar lugar al Instituto Juárez, así se dieron las bases de lo que a la postre sería la Universidad Juárez del Estado de Durango.

El 21 de marzo de 1957 fue aprobado por la XLVI Legislatura del Estado Libre y Soberano de Durango, el decreto número 101 mediante el cual se constituyó la Universidad Juárez del Estado de Durango siendo gobernador del estado el Doctor en Derecho Francisco González de la Vega.

Desde entonces, esta institución ha tenido un incremento muy importante en su oferta educativa; actualmente con 18 facultades y 3 escuelas de nivel superior, 3

preparatorias, 4 institutos de investigación y una biblioteca central. (Medina, 2006, p.p. 5-6)

Facultad de Enfermería y Obstetricia

Antecedentes Históricos

El 18 de Febrero de 1946 surge la Escuela de Enfermería y Obstetricia, la cual quedó instalada en el propio edificio del Instituto Juárez. De tal manera que la Escuela inició sus actividades con cinco alumnas y con el plan de estudios vigente en la U.N.A.M. (Universidad Nacional Autónoma de México), y el cual se adaptó a las necesidades locales.

La Escuela de Enfermería y Obstetricia inicia sus funciones en el Edificio del Instituto Juárez y permanece en el mismo hasta 1959. Posteriormente en 1962, se traslada a la calle de Saúcos (entre 20 de Noviembre y 5 de Febrero), sitio que había sido sede de la Escuela de Medicina, anexo al Hospital Civil, donde permaneció hasta el año de 1969. Durante el periodo gubernamental del Lic. Ángel Rodríguez Solórzano.

Para entonces la carrera se realizaba en tres años, más un año de Servicio Social y tenía como requisito previo la Secundaria.

En 1975 se estableció el bachillerato como un requisito previo a la carrera de Enfermería General, con la finalidad de elevar el nivel académico del egresado. Este nivel que constó de seis semestres y un año de Servicio Social con el objetivo de que sea apto para proporcionar una atención de calidad al paciente y al individuo

sano, ya que su plan de estudios contempla programas que forman al egresado para desarrollar actividades en primero y segundo niveles de atención. Se establece en este plan de estudios salidas laterales y se otorga un diploma de Técnico en enfermería al término del segundo semestre y, título de Enfermera Universitaria al término de los seis semestres. Es hasta 1985 cuando se implementa el séptimo y octavo semestres para otorgar el título de Licenciatura en Enfermería.

Cabe destacar que a partir del mes de Octubre de 1996 esta Facultad, en coordinación con la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia de la U.N.A.M., inició un programa para formar Técnicos en Enfermería con la modalidad del Sistema de Universidad Abierta, programas que se ofreció a personal con inserto en el campo laboral de la Enfermería con interés en obtener un reconocimiento académico. En 1999 se aprueba en esta Facultad el programa para implementar el Plan de Educación Abierta y a Distancia por la H. Junta Directiva de la UJED (Universidad Juárez del Estado de Durango),

Es a partir del 13 de Mayo de 1998 que la Escuela es elevada a rango de Facultad al ser aprobado el nivel de Posgrado. Ofertando una Maestría en Ciencias de la Atención a la Salud, habiendo egresado ya la segunda generación y una especialidad de Enfermería en Medicina interna y Terapia intensiva de la cual alumnos de la cual egresaron dos generaciones de aproximadamente 90 alumnos.

En los inicios de la Facultad de Enfermería fueron Médicos quienes impartían las asignaturas del Plan de Estudios vigente en ese periodo. En el año de 1960, se prepara la primera Enfermera Instructora y recibe el nombramiento como maestra y a medida que aumenta la matrícula, se incrementan también la planta docente

contando con más enfermeras maestras. Tomando en cuenta que en el año 2012 se titulan 5 Doctoras en Enfermería que consolidaran los cuerpos académicos existentes. Durante los años 1975 a 1978 realizaron cursos complementarios de Licenciatura en la Escuela de León Guanajuato.

En la actualidad en el año 2013 la Facultad tiene dentro de su Planta Docente, 24 maestras enfermeras de tiempo completo y una de medio tiempo con el siguiente grado académico:

Tabla 1. Planta docente de la Facultad de Enfermería y Obstetricia

categorias	Total
Maestro de Tiempo completo	21
Maestro de medio tiempo	1
Maestro de Hora –semana- mes	26

Entre los maestros de hora semana mes que en total son 22 y que forman parte de la planta docente se encuentra: 22 Médicos con diferentes especialidades entre estas son: (Orrante, 2013)

Los directores de la Facultad de Enfermería y Obstetricia han sido:

- De 1946 - 1947 Dr. Federico Ortiz Armengol, quien fue el primer Director y promotor de la creación de esta Facultad;

- A partir de 1948 hasta 1954 permanece sin Director, haciéndose cargo de la misma los Rectores de entonces, Lic. Francisco Celis y Lic. Ángel Rodríguez Solórzano;
 - En el período 1954 - 1956 estuvo realizando las funciones de Director el Dr. Jorge García del Toro y posteriormente fue nombrado oficialmente como Director para el período 1956 - 1958 el Dr. Miguel Terrones Langoné;
 - Su cuarto Director fue el Dr. Miguel Valle Bueno en los años de 1959 – 1964;
 - Para el período 1964 – 1976 es nombrado el Dr. José Salvador Arriaga Lozoya;
 - Es hasta 1976 que es nombrada una Enfermera como Directora de esta Institución, siendo la Profesora en Enfermería y Partera María Ofelia Rojas Ramírez quien dirige la Escuela hasta 1983;
 - En el período de 1983 - 1989 es nombrada como Directora la Licenciada en Enfermería María Elena Valdez Martínez;
 - En el período 1989 - 2001 fungió como Directora la Licenciada en Enfermería María Rebeca Meléndez Torres;
 - En el periodo 2001 a junio de 2007 la MC. María de la Luz Medina Alemán.
 - En junio de 2007 a 2013 la dirección de la Facultad por la M.I.A. María Elena Valdez;
 - Del 2013 al 2016 fungieron como encargadas de la dirección la Maestra Clara Sofía Bolaños Bretado y la Maestra Monica Gallegos Alvarado sucesivamente
 - El 24 de Junio del 2016 es nombrada Directora la MCE Eloina Riuz Sanchez.
- (Medina, 2006, p.p. 16-1)

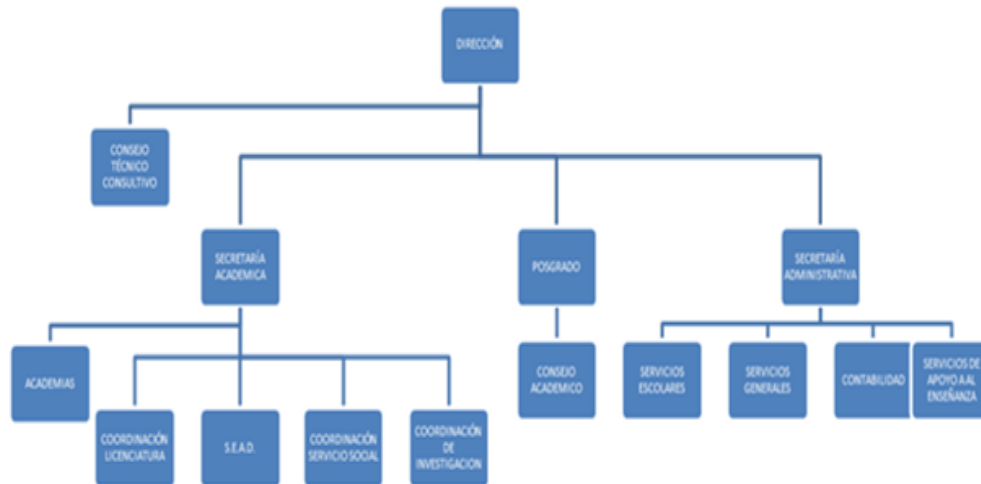
Objetivos

- Ofrecer modalidades de estudio específicos que satisfagan a nivel nacional necesidades de educación en enfermería.
- Promover la vinculación académica y científica con instituciones de vanguardia en enfermería a nivel nacional e internacional.
- Promover acciones que favorezcan la formación de valores humanísticos y éticos y de superación personal.
- Estudiar las bases prácticas y filosóficas de la enfermería, buscando desarrollar un modelo propio de la práctica profesional de la enfermera.

Ofrecer programas de formación, actualización y capacitación para mejorar el desempeño profesional y docente.

- Desarrollar la vocación y especialización de la facultad en el campo científico y tecnológico de enfermería. (UJED, 2013)

Gráfica 1. Organigrama de la Facultad de Enfermería y Obstetricia.



Gráfica 2. Distribución física de la Facultad de Enfermería y Obstetricia



Método

Este capítulo permite conocer el aspecto metodológico que primeramente define el tipo de investigación realizada, describe cómo se determinó la muestra en base a la población, el instrumento utilizado para la recopilación de la información así como el tratamiento de la misma y el procedimiento desarrollado.

Objetivos de la investigación:

- Conocer si algunos de los profesores que imparten clases en la Facultad de Enfermería y Obstetricia presentan el Síndrome de agotamiento laboral en niveles medio, alto y muy alto, así como también su relación de éste síndrome con la reciprocidad.
- Determinar si existen diferencias significativas de SAL en los grupos de las variables sociodemográficas: edad, género, grado académico, categoría como docente y antigüedad al entrar como docente a la facultad.
- Determinar si existe relación entre el burnout y las variables: edad, género, grado académico, categoría como docente y antigüedad al entrar como docente a la facultad.

Tipo de investigación

Es un estudio descriptivo correlacional, transversal, que se realizó a través de una encuesta con profesores de las licenciaturas de la Facultad de Economía, Contaduría y Administración.

Participantes: Se seleccionó una muestra de cuota de 40 profesores de una población de ,48 que impartieron clases en la FAEO-UJED.

Instrumento: Se realizó una adaptación del instrumento empleado por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000) que fue una versión española del Maslach Burnout Inventory-General Survey MBI-GS (Schaufeli et al., 1996). En dicho instrumento, la subescala de *Agotamiento* (Ag) incluye cinco ítems (ej. “Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo”). La escala de *Cinismo* (Ci) incluye cuatro ítems (ej. “Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo”). La subescala de *Eficacia*

Personal (Ep) incluye seis ítems (ej. “Puedo resolver de manera eficaz todos los problemas que surgen en mi trabajo”. En la Tabla No. 1 se muestra la operacionalización de las tres dimensiones y los ítems correspondientes.

Además se incluyeron tres ítems para medir, desde la perspectiva del intercambio social de Schaufeli (2005), la reciprocidad en la interacción con los estudiantes (ítem 5), la reciprocidad en la relación con los compañeros de trabajo (ítem 17) y la reciprocidad en la relación con la institución (ítem 11). Ante cada ítem los profesores tenían cuatro alternativas de respuesta: Nunca, Casi nunca, Casi siempre, Siempre. Adicionalmente se agregaron dos preguntas abiertas para medir las expectativas del docente y se solicitaron los siguientes datos de clasificación: sexo, máximo grado académico de estudios, categoría académica y su antigüedad en la institución. El instrumento quedó integrado por 18 ítems.

Tabla No. 2. Operacionalización de las variables

TABLA X Operacionalización de las variables		
Variable	Dimensión	Ítem
Burnout	Agotamiento	1.Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo
		2.Estoy “consumido” al final de un día de trabajo
		3.Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar un día de trabajo
	Cinismo	4.Trabajar todo el día es una tensión para mí
		7. Estoy agotado por el trabajo
		9. He perdido interés por mi trabajo desde que empecé como docente

		10. He perdido entusiasmo por mi trabajo
		15. Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo
		16. No sé si se alcancen los resultados con respecto al aprendizaje de los alumnos, pero en realidad no me importa
	Eficacia Personal	6. Puedo resolver de manera eficaz todos los problemas que surgen en mi trabajo
		8. Contribuyo efectivamente a lo que hace la facultad
		12. En mi opinión soy bueno en mi trabajo
		13. Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo
		14. He conseguido cosas valiosas en este trabajo
		18. En mi trabajo tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las tareas
Reciprocidad en las relaciones	Reciprocidad en la relación con los estudiantes	5. Considero que lo que apporto a los estudiantes es superior a lo que recibo de ellos
	Reciprocidad en la relación con los compañeros	17. Lo que apporto a mis compañeros en el trabajo en equipo es equivalente a lo que recibo de ellos
	Reciprocidad en la relación con la institución	11. La institución ha correspondido a mis esfuerzos

Procedimiento.

- Se calculó una muestra de la población objeto de estudio (48 docentes de la facultad), obteniéndose un total de 40 docentes que se encuestaron a conveniencia de manera directa en sus áreas de trabajo.

- Se elaboró un instrumento de recopilación de datos a través de la operacionalización de las variables y con base al instrumento empleado por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000), el cual se adaptó.
- Se realizó una prueba piloto para la aplicación del instrumento al 10% de la muestra seleccionada, se elaboró una base de datos con el apoyo del SPSS (Programa estadístico para las ciencias sociales). Se solicitó una prueba de fiabilidad (alfa de Cronbach) resultando aceptable con un .895.
- Se aplicó el instrumento al total de los trabajadores contemplados en la muestra.
- Se configuro una base de datos con los datos obtenidos en la aplicación de las encuestas utilizando el SPSS a fin de obtener estadísticamente el comportamiento de las variables y aplicar algunas medidas de comparación, validación y correlación.
- Se presentaron los resultados obtenidos con el uso de tablas y gráficas
- Se elaboraron conclusiones y recomendaciones

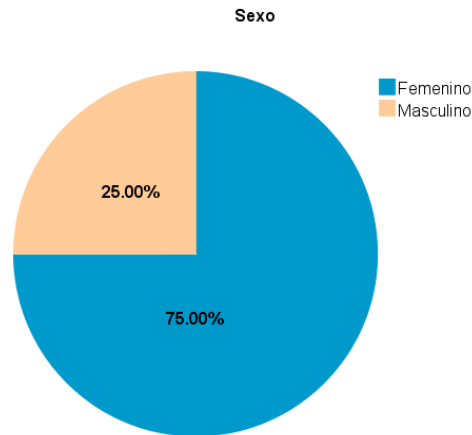
Resultados

A continuación se presentan los resultados del presente estudio.

Descripción de la muestra

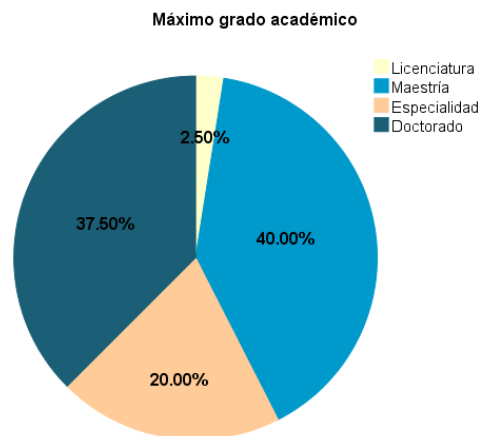
En la gráfica No. 3 se observa que el 75% de los maestros encuestados fueron de mujeres y el 25% hombres

Gráfica No. 3. Sexo



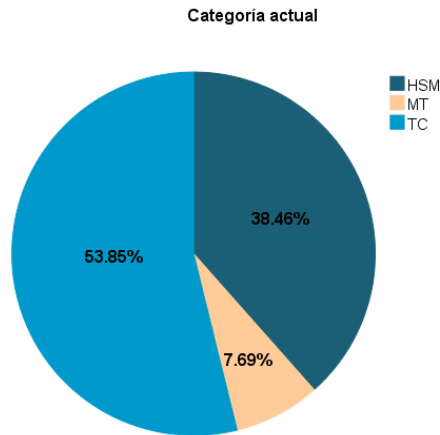
En la gráfica No. 4 Se observa que el 40% de los maestros encuestados tienen estudios de maestría siguiéndole un 37.5% con doctorado, un 20% ha realizado alguna especialidad y el 2.5% sólo ha concluido la licenciatura.

Gráfica No. 4. Grado Académico



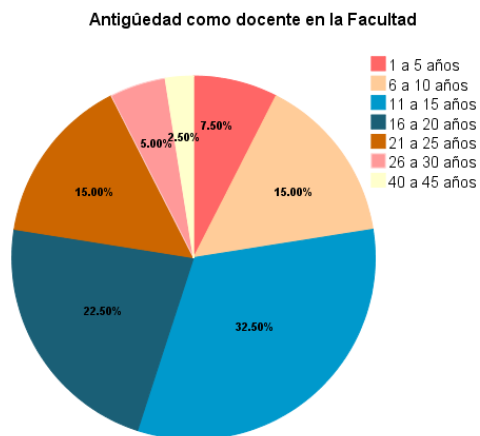
En la gráfica No. 5 se pudo detectar que el 53.85% de los maestros encuestados tienen la categoría de profesor de tiempo completo, el 38.46% de hora- semanales y el 7.69% de medio tiempo.

Gráfica No. 5. Categoría



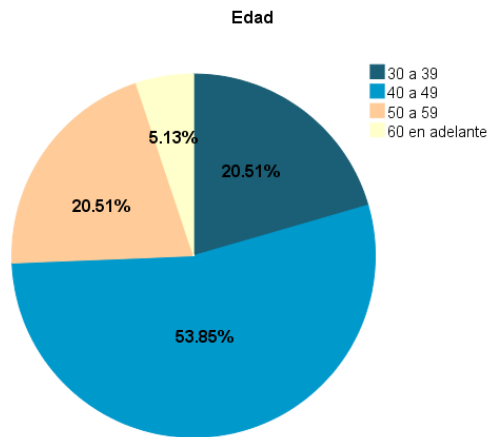
En la gráfica No. 6 se observa que el 32.5% de los maestros encuestados tienen una antigüedad de 11 a 15 años, el 22.5% de 16 a 20 años, un empate del 15% entre los que poseen de 6 a 10 años y 21 a 25 años, 7.5% de 1 a 5 años, 5% de 26 a 30 años y por último un 2.5% de 40 a 45 años de antigüedad

Gráfica No. 6. Antigüedad



En la gráfica no.7 se detecta que el 53.85% de los maestros encuestados tienen entre 40 y 49 años de edad, existe un empate del 20.51% de los maestros que se encuentran entre los 30 y 39 años y los que están entre los 50 a 59 años, mientras que los que cuentan con 60 años en adelante corresponden al 5.13% de los encuestados.

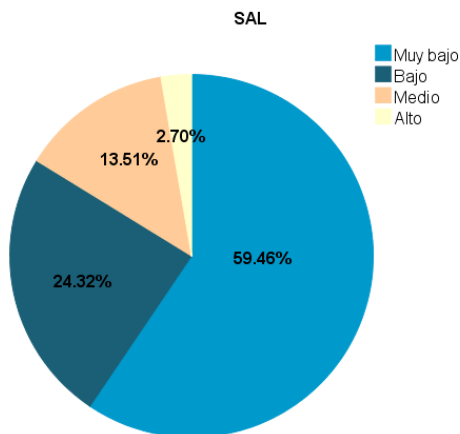
Gráfica No. 7. Edad



Evaluación de SAL por dimensiones en porcentajes

En esta parte de los resultados se describe la evaluación del SAL y de cada una de sus dimensiones. Como se observa en la gráfica No. 8, el nivel de SAL que se presenta entre los maestros son: Muy bajo con un 59.46%, Bajo con un 24.32%, Medio con un 13.51% y Alto con un 2.70%, sin presentarse ningún caso en la categoría Muy alto.

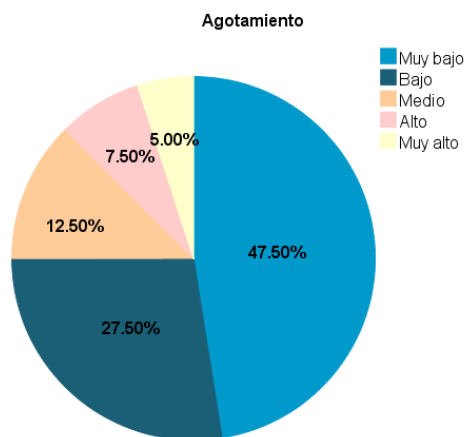
Gráfica No. 8 Nivel de SAL en porcentaje



Evaluación de Agotamiento

En la gráfica No. 9 se muestra que el 47.5% de los maestros encuestados tienen un nivel muy bajo de agotamiento, el 27.5% bajo, el 12.5% medio, el 7.5% alto y el 5% muy alto.

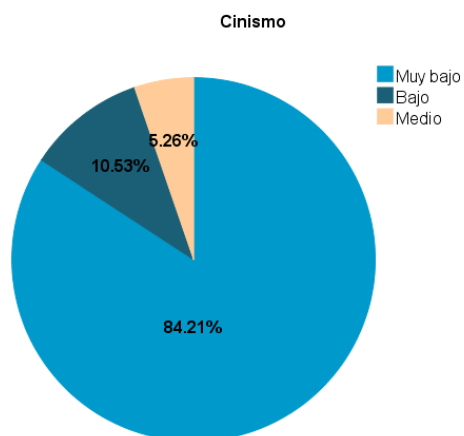
Gráfica No. 9. Nivel de SAL en la dimensión de Agotamiento



Evaluación de Cinismo

En la gráfica No. 10 se observa que el 84.21% de los docentes encuestados tienen un nivel muy bajo de cinismo, el 10.53% bajo y el 5.26% medio.

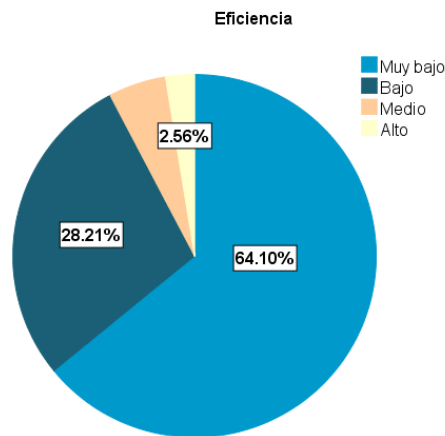
Gráfica No. 10. Nivel de SAL en la dimensión de Cinismo



Evaluación de Eficiencia

En la gráfica no. 11 se determina que el 64.10% de los maestros encuestados tienen un nivel muy alto de eficiencia, un 28.21% un nivel alto, el 5.13% uno medio y el 2.56% uno bajo. Debe de tenerse en cuenta que estos porcentajes son inversamente proporcionales a los niveles de SAL.

Gráfica No. 11. Nivel de SAL en la dimensión de Eficiencia



Evaluación del Síndrome de Agotamiento Laboral por promedios

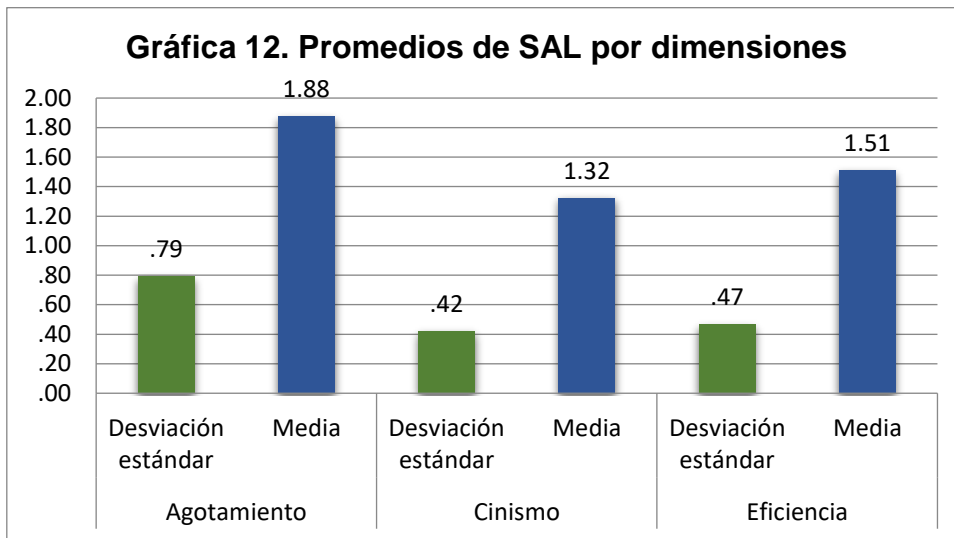
En la Tabla No. 4 se presenta la Evaluación de niveles de SAL, desde muy alto hasta muy bajo

Tabla No. 3 Valoración del SAL

Número	Puntuación	Nivel
5	3.41-4.0	Muy alto
4	2.81-3.4	Alto
3	2.21-2.8	Medio
2	1.61-2.2	Bajo
1	1-1.6	Muy bajo

La puntuación obtenida de SAL en promedio es de 1.59 que corresponde a un nivel de valoración Muy bajo. Por dimensiones, se detecta que en la dimensión de agotamiento se presenta un promedio de nivel bajo de 1.88, en la dimensión de

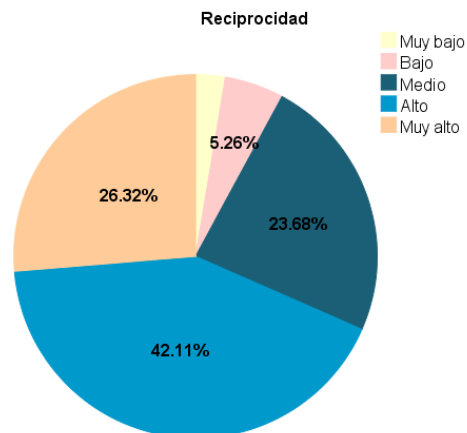
cinismo muy bajo con 1.32 y de la misma manera en la dimensión de eficiencia con 1.51.



Evaluación de la Reciprocidad por dimensiones en porcentajes

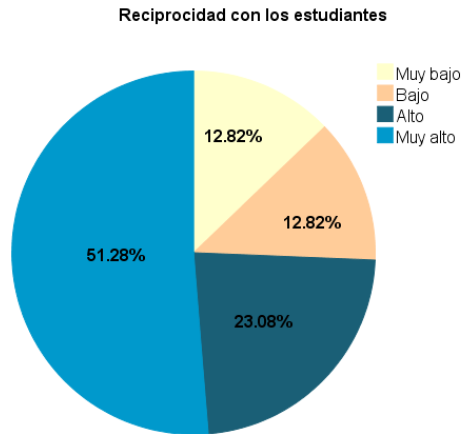
En la gráfica No.13 se detecta que el 42.11% de los encuestados presentan un nivel alto de reciprocidad, el 26.32% un nivel muy alto, el 23.68% uno medio y el 7.89% entre un nivel bajo y muy bajo.

Gráfica No. 13 Nivel de reciprocidad general



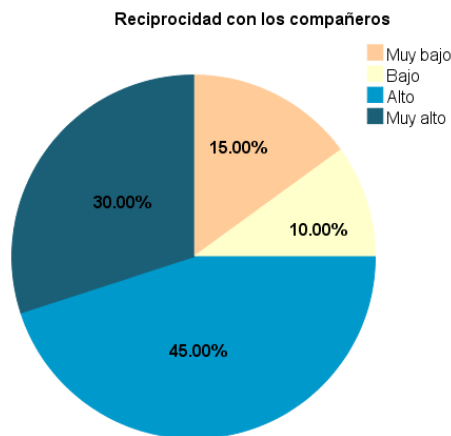
En la gráfica No. 14 se expone que el 51.28% de los maestros encuestados perciben que tienen un nivel muy alto de reciprocidad con los estudiantes, el 23.08% un nivel alto, el 12.82% un nivel bajo y el mismo porcentaje un nivel muy bajo.

Gráfica No. 14. Nivel de reciprocidad con los estudiantes



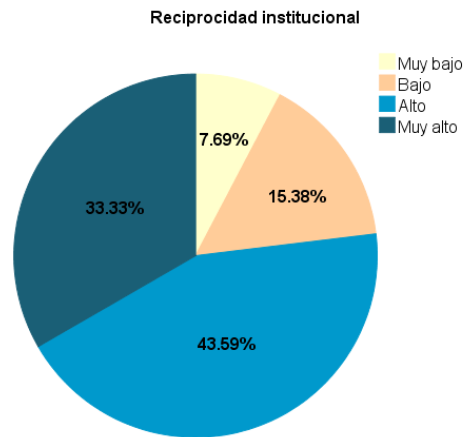
En la gráfica no. 15 se observa que el 45% de los docentes encuestados siente un nivel alto de reciprocidad con los compañeros, el 30% un nivel muy alto y el 15% un nivel muy bajo y el 10% un nivel bajo.

Grafica No. 15. Nivel de reciprocidad con compañeros



En la gráfica No. 16 se muestra que el 43.59% de los maestros encuestados mantienen un nivel alto de reciprocidad institucional, el 33.33% un nivel muy alto, el 15.38% un nivel bajo y el 7.69% un nivel muy bajo.

Gráfica No. 16 Nivel de reciprocidad institucional



La relación del SAL y la Reciprocidad

De acuerdo a la tabla No. 4 existe una correlación significativa entre el SAL y la Reciprocidad general, es decir, a mayor reciprocidad entre los maestros, la institución y los compañeros, menor SAL habrá (ver tabla 4).

Tabla no 4. Relación del SAL y la Reciprocidad

			Correlaciones				
			SAL	Reciprocidad General	Reciprocidad con los estudiantes	Reciprocidad institucional	Reciprocidad con los compañeros
Rho de Spearman	SAL	Coefficiente de correlación	1.000	-.491**	-.129	-.628**	-.304
		Sig. (bilateral)	.	.002	.448	.000	.068
		N	37	36	37	36	37
Reciprocidad General	Reciprocidad General	Coefficiente de correlación	-.491**	1.000	.278	.811**	.625**
		Sig. (bilateral)	.002	.	.090	.000	.000
		N	36	38	38	38	38
Reciprocidad con los estudiantes	Reciprocidad con los estudiantes	Coefficiente de correlación	-.129	.278	1.000	-.052	-.395*
		Sig. (bilateral)	.448	.090	.	.755	.013
		N	37	38	39	38	39
Reciprocidad institucional	Reciprocidad institucional	Coefficiente de correlación	-.628**	.811**	-.052	1.000	.618**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.755	.	.000
		N	36	38	38	39	39
Reciprocidad con los compañeros	Reciprocidad con los compañeros	Coefficiente de correlación	-.304	.625**	-.395*	.618**	1.000
		Sig. (bilateral)	.068	.000	.013	.000	.

Síndrome de Agotamiento Laboral

							Inferior	Superior
.151	.700	1.060	35	.296	.17951	.16932	-.16422	.52323

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica No. 18 se observa que los maestros encuestados con licenciatura y doctorado tienen un nivel bajo de SAL con un promedio de 1.67, a diferencia de maestría y especialidad en los que se presenta con un nivel muy bajo. Sin embargo, la tabla no. 4 se determina que no existen diferencias significativas causadas por el

Gráfica no. 18. Promedio de SAL por Grado académico

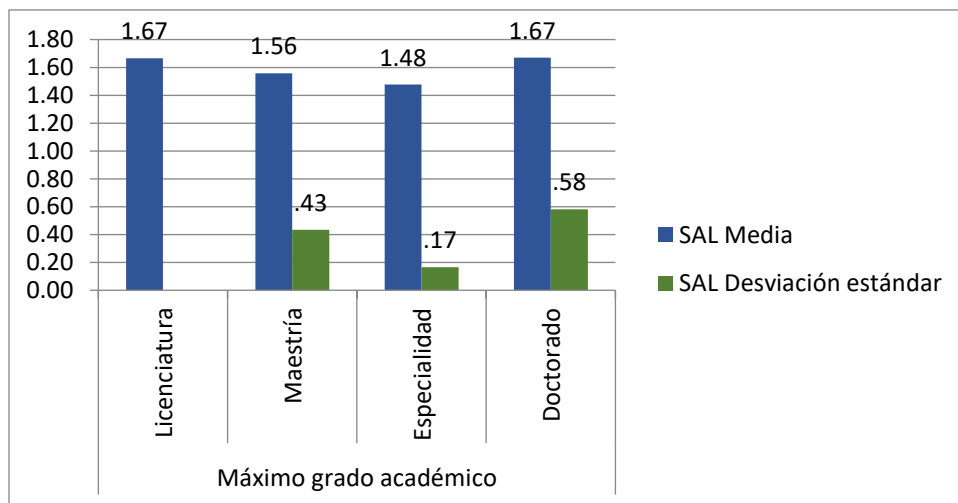


Tabla no. 6 ANOVA Grado académico

SAL

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.

Síndrome de Agotamiento Laboral

Entre grupos	.210	3	.070	.315	.814
Dentro de grupos	7.347	33	.223		
Total	7.557	36			

Fuente: Elaboración propia

En la gráfica no. 19 se detecta que los maestros encuestados con una antigüedad entre 6 a 10 años y 21 a 45 años tienen un nivel de SAL muy bajo, mientras que de entre 1 a 5 años y de 11 a 20 años poseen un nivel bajo. Aun así, en la tabla no.5 se aprecia que no se encuentran diferencias significativas relacionadas con la antigüedad.

Gráfica no. 19. Promedio de SAL por Antigüedad

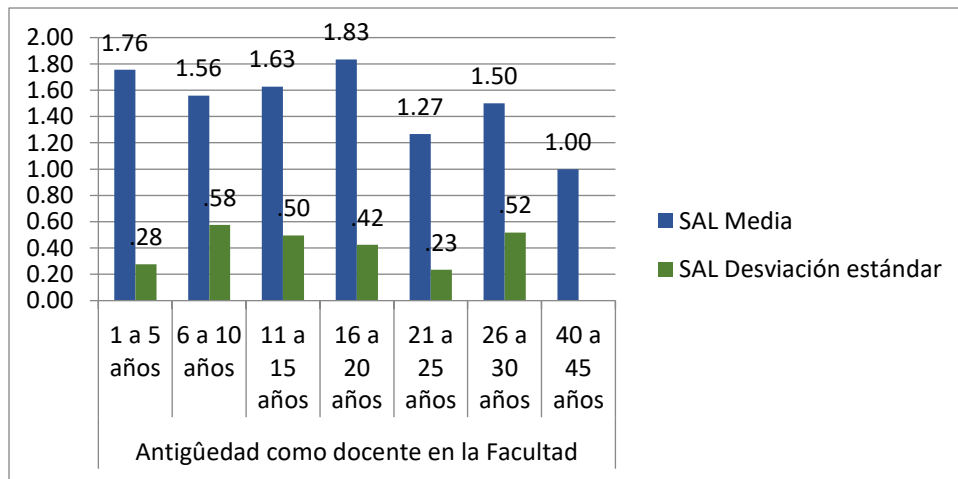


Tabla no.7 Pruebas de chi-cuadrado por antigüedad

Síndrome de Agotamiento Laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	126.561 ^a	108	.107
Razón de verosimilitud	90.790	108	.884
Asociación lineal por lineal	2.474	1	.116
N de casos válidos	37		

La gráfica no. 20 presenta a los maestros encuestados con una edad de 50 años en adelante con un nivel de SAL muy bajo, mientras los de 30 a 49 años un nivel bajo, sin presentar diferencias significativas (Véase tabla no. 6)

Gráfica no. 20 Promedios de SAL por Edad

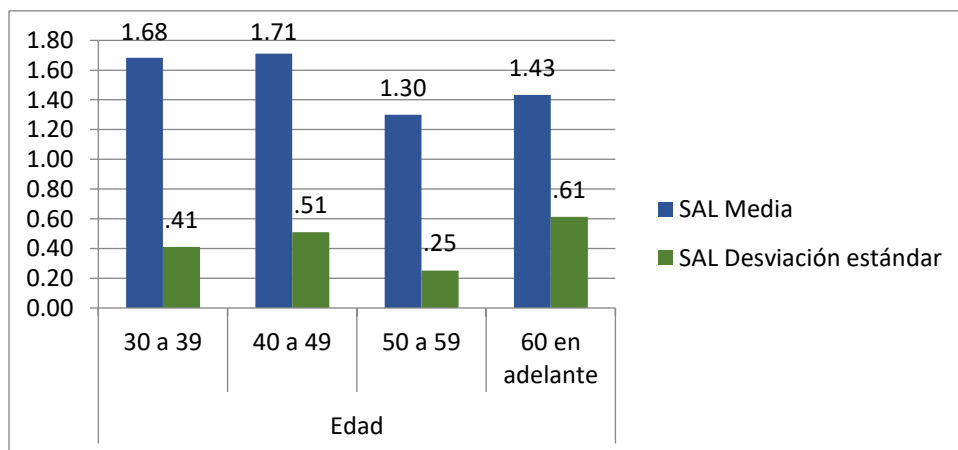


Tabla no. 8 ANOVA Edad

SAL

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1.053	3	.351	1.746	.177
Dentro de grupos	6.436	32	.201		
Total	7.489	35			

En la gráfica No. 21 se observa que los maestros encuestados de Hora/Semana/Mes tienen un nivel muy bajo de SAL, mientras que los de Medio tiempo y los de Tiempo completo un nivel bajo. Sin presentarse diferencias significativas a causa de la categoría (Véase tabla no.7)

Gráfica No. 21. Promedio de SAL por Categoría

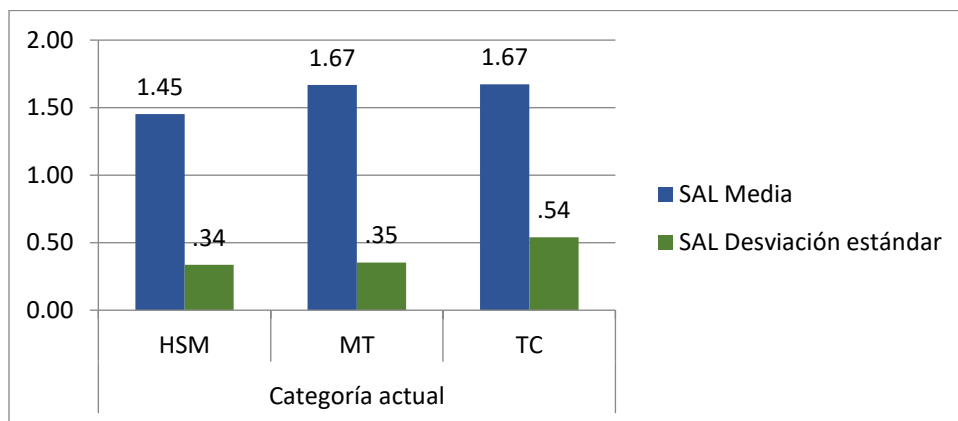


Tabla no. 9 Pruebas de chi-cuadrado Categoría

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	43.228 ^a	36	.190
Razón de verosimilitud	36.672	36	.437
Asociación lineal por lineal	1.745	1	.187
N de casos válidos	36		

Fuente: Elaboración propia

El SAL, las variables sociodemográficas y sus relaciones

Cómo se puede observar en la Tabla No. 11, no se encontró una relación significativa entre el SAL y la edad y la antigüedad.

Tabla 10. Relación entre SAL, edad y antigüedad

		SAL	Edad	Antigüedad como docente en la Facultad
SAL	Correlación de Pearson	1	-.281	-.262
	Sig. (bilateral)		.097	.117
	N	37	36	37
Edad	Correlación de Pearson	-.281	1	.850**
	Sig. (bilateral)	.097		.000
	N	36	39	39
Antigüedad como docente en la Facultad	Correlación de Pearson	-.262	.850**	1
	Sig. (bilateral)	.117	.000	
	N	37	39	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De igual manera se muestra en la Tabla No. 12, no existe una relación significativa entre el SAL y el sexo y la categoría de contratación, aunque si hay una correlación significativa negativa entre el SAL y el grado de escolaridad, interpretándose que entre mayor es el grado de escolaridad, menor nivel de SAL se presenta, a excepción del grado de doctor.

Tabla 11. Relación entre SAL, sexo, categoría y máximo grado académico.

			SAL	Sexo	Categoría actual	Máximo grado académico
Rho de Spearman	SAL	Coefficiente de correlación	1.000	-.197	.184	.001
		Sig. (bilateral)	.	.242	.281	.994

Síndrome de Agotamiento Laboral

	N	37	37	36	37
Sexo	Coeficiente de correlación	-.197	1.000	.035	.168
	Sig. (bilateral)	.242	.	.831	.299
	N	37	40	39	40
Categoría actual	Coeficiente de correlación	.184	.035	1.000	.543**
	Sig. (bilateral)	.281	.831	.	.000
	N	36	39	39	39
Máximo grado académico	Coeficiente de correlación	.001	.168	.543**	1.000
	Sig. (bilateral)	.994	.299	.000	.
	N	37	40	39	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Conclusiones

Dando respuesta a los objetivos de esta investigación, primeramente se concluye que los maestros de la FAEO-UJED, presentan muy poco Síndrome de agotamiento laboral, pues por promedio se obtuvo un nivel Muy bajo de 38% además el 49% presenta nivel Bajo, aunque en la dimensión de Agotamiento el 10% lo presento medio y el 3% alto, es decir, este 13% tienen sentimientos de sobrecarga y vacío de los recursos emocionales y físicos.

En relación a la Reciprocidad, los docentes la perciben alta en su mayoría, ya que el 42.11% la percibe un nivel alto, la reciprocidad institucional se percibe en un nivel alto con un 43.5%, en cuánto a los compañeros también se percibe un nivel alto con un 45% y resalta la reciprocidad con estudiantes de un 51.18% que muestra como estos responden a sus esfuerzos.

Respecto a la relación del SAL con la Reciprocidad, si existe una correlación, se muestra una correlación negativa significativa entre el SAL y la Reciprocidad con la institución y entre los compañeros, es decir, a mayor reciprocidad entre los maestros y la institución y los compañeros, menor SAL habrá. De acuerdo a la reciprocidad con los estudiantes, no existe correlación. Similar resultado se obtuvo respecto a la concordancia entre la ausencia de reciprocidad y el Síndrome de Agotamiento Laboral, en cuatro investigaciones en las que se midió éste último mediante la versión holandesa del MBI, estudiaron esta relación en tres niveles de intercambio social, se encontró que las correlaciones más fuertes son en agotamiento emocional en todos los niveles de intercambio social, mostrando las correlaciones más altas

en el nivel interpersonal; lo que indica que la falta de reciprocidad está positivamente relacionada con los síntomas de burnout (Schaufeli, Daamen y Van Mierlo, 1994, citados por Schaufeli, 2005).

De acuerdo al segundo objetivo; determinar si existen diferencias significativas de SAL en los grupos de las variables sociodemográficas: edad, género, grado académico, categoría como docente y antigüedad al entrar como docente a la facultad, no se encontraron diferencias significativas.

Por último en el tercer objetivo; determinar si existe relación entre el burnout y las variables: edad, género, grado académico, categoría como docente y antigüedad al entrar como docente a la facultad, no se encontró correlación.

Se concluye finalmente, que en la institución educativa en la que se realizó esta investigación los docentes desempeñan su función de manera armónica tanto con compañeros como estudiantes y no les genera ningún tipo de desgaste laboral.

Bibliografía

Adams J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299). En L. Berkowitz (Ed.). New York: Academic Press.

Galbis, A. (2013). *Burn out: Un modelo de estrés laboral*.

http://www.svmst.com/Revista/N16/burn_out.htm

Gil-Monte, P. R., (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Psicopediahoy*, ISSN: 2322-8652.

- Gill-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M. D. y Núñez-Román, E. M., (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y en las Organizaciones*, 21, (1-2), 107-123.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M., (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15, (2), 261-268.
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D. y León, A.(2007). El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos esplicativos y medición. *Revista Internacional, La nueva gestión organizacional*, 3, (5), 50-68.
- López, J. A. (2001). Aproximación al "Síndrome de Burnout". *Jornadas en Bargas*.
- Magaña, D. y Rosas, J. (2007). Variables Organizacionales Asociadas al Síndrome de Desgaste Emocional. *Memorias del V Congreso Internacional de Análisis Organizacional, Modernidad, Ética, e Intervención en las Organizaciones*. Guanajuato, Guanajuato, México.
- Manassero, M. A., García, E., Torrens, G., Ramis, C., Vázquez Á. y Ferrer, V., (2005). Burnout en la enseñanza: Aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, (1-2), 89-105. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España.
- Manzano-García, G. y Ayala-Calvo, J. C. (2013). New Perspectives: Towards an Integration of the concept "Burnout" and its explanatory models. *Anales de Psicología*, 29 (3) 800-809.
- Medina, M. A. (2006). 60 Aniversario de la Facultad de Enfermería y Obstetricia. *60 Aniversario de la Facultad de Enfermería y Obstetricia*, 5-12.

- Ortega, C. y López, F., (2004). El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, (1), 137-160.
- Ortíz, J. A. (2007). Factores psicosociales del desgaste profesional en dos grupos de enfermeras. *Memorias en extenso, XI Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas AC.*, ITESO, Guadalajara, Jalisco, México.
- Romero, G., García, A. y Escobar, G. (2009). Síndrome de burnout: estrés fuera de control. *Instituto Tecnológico de Estudios Superiores, Campus Estado de México.*
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J. y Grau, Rosa (2000). Desde el "Burnout" al "Engagement": ¿Una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 16,(2), 117-134.
- Salanova, M. y Llorens, S. (2008). Estado actual y retos en el estudio del burnout. *Papeles de psicología*, 59-67.
- Schaufeli, W. B. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 21, (1.2) 15-35.
- UJED, D. U. (2013). <http://faeo.ujed.mx/index.php>. Recuperado el 15 de Mayo de 2019, de <http://faeo.ujed.mx/index.php>:
<http://www.ujed.mx/portal/Publico/FacultadEO.aspx>
- Valdez, e. E. (2013). *Programa Educativo Licenciatura en Enfermería*. Durango: FAEO (Facultad de Enfermería y Obstetricia).
- Van Dierendonck, D., Schaufeli, W.B. y Buunk, B.P. (2001). Burnout and Inequity Among Human Service Professionals: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, (1), 43-52.