



PREVALENCIA DEL DESGASTE PSÍQUICO Y SU RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN PROFESORES UNIVERSITARIOS

Francisco Restrepo Escobar

Profesor asociado, Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Magister en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. Especialista en Alta Gerencia de la Universidad María Cano y en Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Universidad de Medellín. Administrador de Empresas de la Universidad de Antioquia.
ferestrepo@elpoli.edu.co

Edilgardo De Jesús Loaiza Betancur

Profesor asociado, Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Doctor Ciencias Contables, Universidad de los Andes, Mérida-Venezuela. Especialista en Métodos Administrativos y producción, Unaula. Contador Público de la Universidad Unaula. Administrador en Salud UdeA.
eloaiza@elpoli.edu.co

Orly Gómez Suárez

Psicóloga y especialista en sicología organizacional de la universidad San Buenaventura. Especialista en seguridad en el trabajo del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
ogomez@elpoli.edu.co

PREVALENCIA DEL DESGASTE PSÍQUICO Y SU RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN PROFESORES UNIVERSITARIOS

Resumen

Las organizaciones hoy, están caracterizadas por estilos de dirección autocráticos, que generan incertidumbre laboral e influyen en la capacidad y disposición de los sujetos para organizar adecuadamente sus tareas. La organización moderna agrega también otros elementos como la violencia intralaboral y la incongruencia entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral. Todo lo anterior eleva los niveles de estrés y burnout, al tiempo que se disminuye la capacidad el individuo para controlar las fuentes de este.. Objetivo: determinar la prevalencia del desgaste psíquico en el trabajo y niveles de estrés, de los docentes universitarios y valorar su relación con los factores de organización del trabajo. Métodos: Cross – Sectional, transversal o de prevalencia. Muestreo: Probabilístico, estratificado y transversalizado por facultades. El tratamiento de los datos se efectuó a un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 5%. Se aplicaron 284 encuestas, 69% (196) de Cátedra y el 31%(88) Vinculados Resultados:Al observar los niveles de Burnout y estrés según tipo de vinculación, se puede apreciar que en los docentes vinculados hay una mayor proporción con riesgo alto en comparación con los docentes de cátedra. En cuanto a los niveles de estrés, es importante resaltar que en los niveles alto y muy alto, se observa mayor proporción de docentes vinculados. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de estrés y el tipo de vinculación con la institución. Conclusiones: Aspectos tales como la pobre motivación del alumnado, la indisciplina, las oportunidades de desarrollo de carrera, el bajo nivel de ingresos, el excesivo número de alumnos por clase, el escaso reconocimiento de la profesión docente por parte de la sociedad, la sobrecarga de trabajo, la escasa participación en la toma de decisiones, han sido identificados repetidamente como fuentes de estrés significativas para esta profesión estrechamente relacionada con el desarrollo del burnout

Palabras clave: Estrés, Burnout, Docencia, Investigación, organización del trabajo, Desgaste psíquico.

PREVALENCE OF PSYCHIC ATTRITION AND ITS RELATION ORGANIZATION OF WORK IN ACADEMICS

Abstract

Introduction. Organizations today are characterized by autocratic management styles that generate job uncertainty and influence the ability and willingness of subjects to properly organize their tasks. The modern organization also adds other elements such as intralaboral violence and the inconsistency between performance evaluation and job performance. All of the above raises the levels of stress and burnout, while reducing the ability of the individual to control the sources of this .. Objective: to determine the prevalence of psychic attrition at work and stress levels of teachers at the Colombian Polytechnic Jaime Isaza Cadavid and assess their relationship with the factors of work organization. Methods: Cross - Sectional, cross - sectional or prevalence. Sampling: Probabilistic, stratified and transversalized by faculties. The data were processed at a 95% confidence level and with a margin of error of 5%. Results: When observing the levels of Burnout and stress according to type of linkage, it can be seen that in the linked teachers there is a higher proportion with high risk In comparison with the teaching professors. Regarding stress levels, it is important to note that at high and very high levels, a higher proportion of teachers are involved. Statistically significant differences were found between the level of stress and the type of linkage with the institution. Conclusions: Aspects such as poor student motivation, indiscipline, career development opportunities, low income level, excessive number of students per class, poor recognition of the teaching profession by society, overload Low participation in decision making have been repeatedly identified as significant sources of stress for this profession closely related to the development of burnout.

Keywords: Stress, Burnout, Teaching, Research, organization of work, Psychic wear

INTRODUCCIÓN

Existen diversos factores de riesgo en los trabajadores que generan trastornos psíquicos asociados a la organización del trabajo moderno (OMS, 2001). Las organizaciones hoy, están caracterizadas por estilos de dirección autocráticos, contratación precaria, falta de información sobre las funciones a realizar, aumento de las responsabilidades, baja participación en las decisiones, poco reconocimiento, efímero respeto y exigencia de desempeñar competencias de categoría superior a la que se ostenta y poca gestión vida familiar y laboral. Estos factores desembocan en la incertidumbre laboral e influyen por consiguiente en la capacidad y disposición de los sujetos para organizar adecuadamente sus tareas, relacionarse con sus compañeros y atender a los objetivos misionales con responsabilidad, minando por supuesto el clima laboral. La organización moderna (Mateu, 1984), agrega también otros elementos como la violencia intralaboral (física y psicológica) y la incongruencia entre la evaluación del desempeño y el desempeño laboral (justicia organizacional). Todo lo anterior eleva los niveles de estrés, al tiempo que se disminuye la capacidad el individuo para controlar las fuentes de este. Bajo este panorama en el mundo del trabajo, los profesionales de la salud y la docencia son los que más están expuestos a contraer trastornos psíquicos como consecuencia de la organización del trabajo actual.

Diversos estudios nacionales e internacionales que tratan sobre la salud mental de los profesores universitarios han arrojado resultados preocupantes. Por ejemplo, la categoría de relaciones interpersonales aparece como condición que desmejora por la distancia y poca transparencia de las mismas. Es decir, las relaciones interpersonales aparecen como factor psicosocial de riesgo y protector. De igual forma y con relación a las Condiciones de Trabajo, emerge de manera recurrente la mercantilización de la universidad como uno de los factores que empeoran en relación con el ambiente social del trabajo por la tendencia al individualismo producto del capitalismo académico (Slaughter & Leslie, 2001). El compañerismo y los espacios para compartir con colegas y la disponibilidad de tiempo para el esparcimiento se destacan como lo bueno que se va perdiendo en el actual mundo de trabajo. En relación con los factores que dificultan estos actos de compañerismo se señalan la ausencia de espacios de discusión, situaciones de acoso laboral y las castas de profesores que perpetúan las diferencias (Escobar & Velásquez, 2013)

En relación con los efectos de los actuales cambios en las instituciones de educación superior, el rol del docente aparece subordinado al rol del investigador (Escobar, Velásquez 2013). Este planteamiento coincide con el de (Gómez & Celis, 2007) cuyo estudio muestra cómo la función de docencia ha quedado precarizada y trivializada en la universidad a diferencia de la investigación y la extensión que para efectos de la autofinanciación, han pasado a ser las funciones más privilegiadas. De igual forma (Schaufelp, 2005) argumenta que los profesores con síndrome de burnout se caracterizan por haber dado demasiado en mucho tiempo y por recibir poco a cambio. La falta de reciprocidad se da en tres niveles: interpersonal (relación con estudiantes), a nivel de equipo (relaciones con compañeros), y a nivel organizacional (relación con la escuela). Estudios empíricos en profesores mostraron que el ajuste entre “dar y recibir” se rompe, sobre todo en los niveles interpersonal y organizacional y produce agotamiento emocional (síntoma del Burnout). La falta de reciprocidad con los estudiantes provoca despersonalización (segunda dimensión del Burnout); la falta de reciprocidad con los colegas acaba en conductas de abandono de los colegas; y la falta de reciprocidad con la escuela en abandono psicológico (reducido compromiso organizacional) y conductual (absentismo por enfermedad) de la escuela (Schaufelp, 2005), citado por (Escobar & Velásquez, 2013).

En Colombia desde hace varias décadas se viene hablando sobre la salud de los docentes y su relación con el desempeño laboral. Aparece una categorización de situaciones estresantes para el docente (Díaz, 1999), estudiantes desinteresados y problemáticos, trámites a nivel organizacional, falta de claridad en las normas y procedimientos, individualismo, sensación de impotencia para motivar a los alumnos; unido a lo anterior están las condiciones de trabajo, las condiciones sociales, la política de traslados forzados, los desacuerdos con las autoridades del centro y los conflictos de la convivencia con los compañeros; la contratación tercerizada, el recorte presupuestal de las universidades públicas, la incertidumbre frente a la reforma a la educación superior en Colombia y la cada vez más limitada situación de los docentes de cátedra y, en algunas ocasiones, de docentes vinculados -sobre todo en universidades públicas-, sigue llevando a un grado superlativo la precarización del trabajo docente.

Herrera (2009), determina algunas categorías que generan malestar en el docente y se pueden convertir en factores estresantes y de ansiedad, como la incertidumbre frente a la continuidad con su contrato laboral en el caso de los docentes de cátedra

y ocasionales o conocer si su posición, remuneración y condiciones de trabajo van a mejorar o, por lo menos, se van a mantener. Los docentes en ocasiones no pueden introducir los cambios o implementar las estrategias que les gustaría para mejorar su labor, presentándose poca claridad o disfunción del rol; la falta de oportunidades y reconocimiento a su labor por parte de las directivas le pueden generar sensaciones de aislamiento como lo mostraron los resultados del estudio realizado por (Velásquez & Bedoya, 2013)

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio: Cross-Sectional, transversal o de prevalencia. Muestreo: Probabilístico, estratificado y transversalizado por facultades. El tratamiento de los datos se efectuó a un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 5%. El análisis inferencial se efectuó en función de la naturaleza de las variables a tratar y de los grupos de contrastes, y para ello se utilizaron las pruebas T de Student, chi-cuadrado y análisis de varianza o ANOVA.

Características de la encuesta: La encuesta es un instrumento diseñado en escala numérica tipo liker para evaluar el desempeño laboral de la población objeto de estudio, teniendo como referencia el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (Maslach, 1997) y la batería de instrumentos para evaluar el estrés en el trabajo propuesto por el ministerio de protección social (Villalobos et al, 2010). Esta evaluación se hace a través de 53 items.

Población y Muestra

Se analizó la información de 284 docentes distribuidos según el tipo de contrato con la institución, 69% (196) de Cátedra y el 31%(88) Vinculados, con edad promedio de $46,2 \pm 10,7$ ($\bar{X} \pm De$).

Análisis de la información

Se realizó un estudio de los datos numéricos, los cuales fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS, procediéndose desde el nivel descriptivo hacia tipos de análisis más complejos

RESULTADOS

La mayor proporción de los docentes se encuentran satisfechos, con el nivel salarial sin embargo, se evidencia un menor grado de satisfacción en los docentes de cátedra frente a los docentes vinculados, pues el 33,8% de los docentes de cátedra manifestaron no estar satisfechos con su remuneración salarial

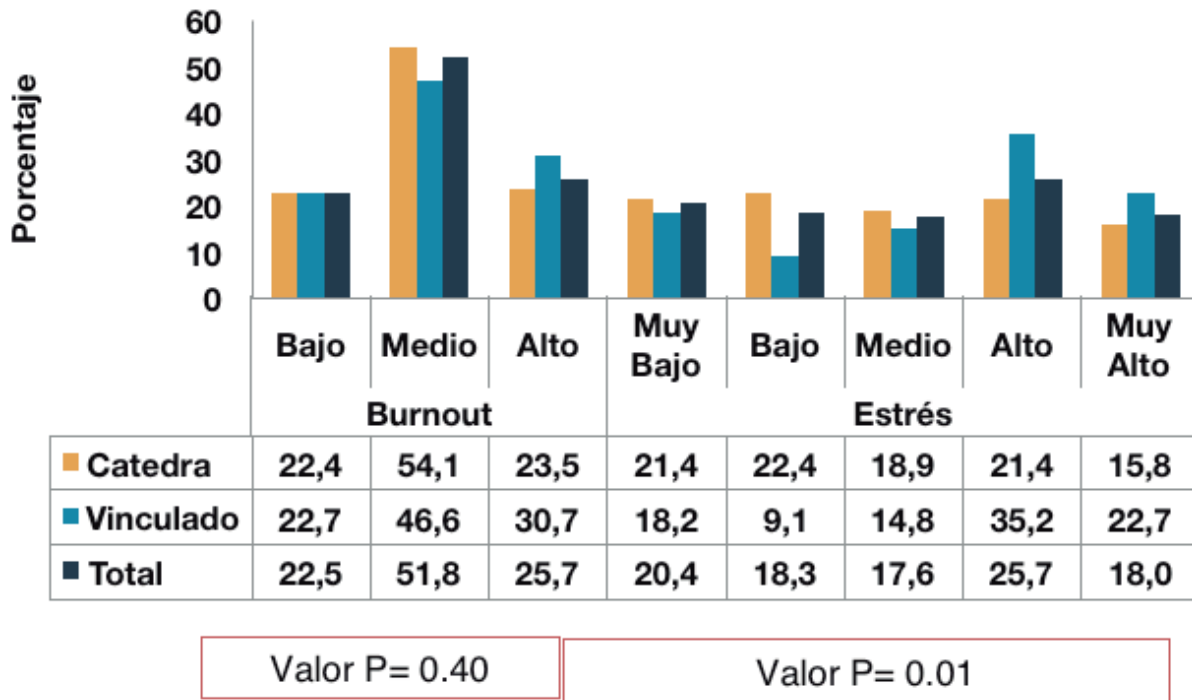
Según la antigüedad en la institución se aprecian cifras similares según el tipo de contrato, el 50% de los docentes llevan 14 o menos años de trabajo en la institución. En cuanto al promedio de horas semanales dedicadas a la docencia directa se registró una mediana de 12 horas o menos para ambos grupos, situación contraria ocurre en el promedio de horas semanales dedicadas a otras actividades profesionales diferentes a la docencia con un mayor número de horas en otras actividades a los docentes vinculados donde el 50% de estos docentes vinculados dedican 22 horas o menos a otras actividades, mientras que los docentes de cátedra dedican 19 o menos (ver tabla 1)

Tabla 1. Variables relacionadas con la actividad en la institución

	Tipo de Contrato								
	Cátedra			Vinculado			Total		
	Me (RI)	Mín.	Máx.	Me (RI)	Mín.	Máx.	Me (RI)	Mín.	Máx.
Antigüedad en ejercicio de la profesión docencia	12 (6-20)	1	47	16 (10-23)	3	35	14 (7-20)	1	47
Horas de docencia directa a la semana	12 (8-18)	2	72	12 (8-16)	1	48	12 (8-18)	1	72
Promedio de Horas semanales dedicadas a otras actividades profesionales diferentes a la docencia	19 (6-40)	0	90	22 (5-32)	0	54	20 (6-36)	0	90

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1. Nivel de Burnout y estrés según tipo de vinculación



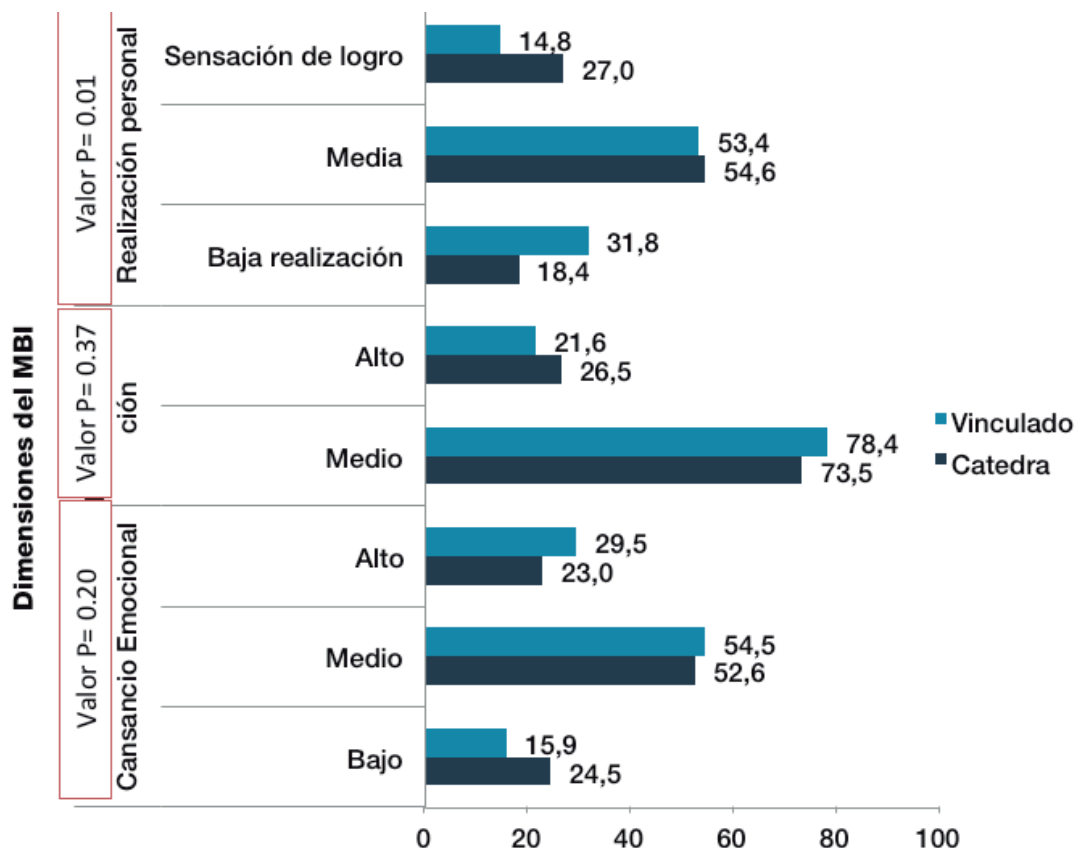
Fuente: Elaboración propia

Al observar los niveles de Burnout y estrés según tipo de vinculación, se puede apreciar que en los docentes vinculados hay una mayor proporción con riesgo alto (30,7%) en comparación con los docentes de cátedra (23,5%). En cuanto a los niveles de estrés, es importante resaltar que en los niveles alto y muy alto; se observa mayor proporción de docentes vinculados 35,2% y 22,7% respectivamente. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el nivel de estrés y el tipo de vinculación con la institución, valor $p < 0.05$ (Gráfico 1).

Según las dimensiones del MBI (Maslach Burnout Inventory), se puede observar que en la dimensión de cansancio emocional los docentes vinculados presentaron una mayor proporción en riesgo alto en comparación con los docentes de cátedra con 29.5% y 23% respectivamente; sin embargo, es de resaltar que en todas las dimensiones la mayor proporción se encuentra en un nivel de riesgo medio superando el 50%. En cuanto a la dimensión de despersonalización, los docentes de cátedra presentaron una proporción mayor en riesgo alto que los docentes vinculados; sin embargo, es importante mencionar que en la dimensión de realización personal el 31,8% de los docentes vinculados presentaron baja realización personal; caso contrario ocurre con

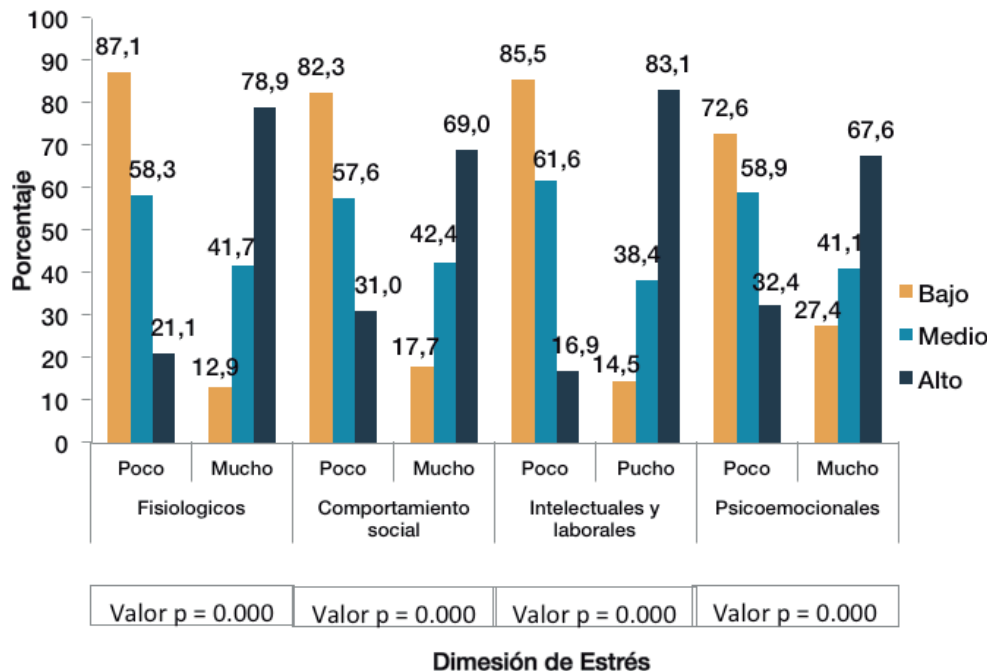
los docentes de cátedra, donde el 27% presentaron una alta realización personal o sensación de logro. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la dimensión de despersonalización y el tipo de vinculación (Valor $p < 0.05$) (Gráfico 2).

Gráfico 2. Dimensiones del MBI según tipo de vinculación



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3. Dimensiones del nivel de estrés según dimensión MBI:cansancio emocional



Fuente: Elaboración propia

Al comparar las dimensiones del nivel de estrés con la dimensión de cansancio emocional del MBI se puede apreciar características muy similares, pues aquellos con muchos síntomas en la dimensión fisiológica puntuaron alto en la dimensión en cansancio emocional, esta misma situación se observa para los síntomas de comportamiento social, síntomas intelectuales y laborales y síntomas psico-emocionales. Se observa una relación estadísticamente significativa entre los puntajes de la dimensión de cansancio emocional y los síntomas de alto nivel de estrés (Valor $p < 0.05$) (Gráfico 3).

Al analizar el nivel de Burnout según Sexo, se puede observar una distribución similar en aquellos que puntuaron riesgo bajo y riesgo alto, siendo los hombres la mayor proporción con más del 70%, en cuanto al estado civil se observa mayor proporción de docentes son casados o en unión libre con más del 50% en ambos grupos, sin embargo, es importante mencionar que el estado civil separado o divorciado reduce el riesgo de un nivel alto de burnout hasta en un 60% respecto a los que docentes que se encuentran casados o en unión libre. Situación similar ocurre en cuanto al nivel de estudios con una distribución muy similar para los grupos con riesgo bajo y riesgo alto, y no se encontraron diferencias estadísticamente significativas.

Por tipo de contrato se observa una mayor proporción de docentes de cátedra con alto riesgo, al igual que con bajo riesgo, sin embargo no se encontraron diferencias estadísticamente significativas (Tabla 3). Según el nivel de estrés se observa un aumento proporcional del riesgo alto de burnout mientras el nivel de estrés aumenta, mostrando diferencias estadísticamente significativas.

Turner y Lawrence (1965) Hackman, y Lawler (1971), y Oldham y Hackman (1981) describen las relaciones entre dimensiones esenciales del puesto, subjetivamente medidas, (variedad de habilidades, identidad y significado de la tarea, autonomía y retroalimentación del puesto), estados psicológicos críticos (significado del trabajo experimentado, responsabilidad experimentada de los resultados del trabajo y conocimiento de los resultados de las actividades del trabajo) y algunos resultados personales y del puesto (como motivación, satisfacción, efectividad, absentismo y rotación), relaciones moderadas por variables como las necesidades del crecimiento del empleado, o su satisfacción contextual, conocimientos, habilidades y destrezas.

El modelo de estrés organizacional de Michigan (Caplan y otros, 1975; Kahn y otros, 1964) es uno de los modelos que más influencia ha tenido en el estudio del estrés. Este modelo, también conocido como modelo de estrés de rol, ofrece un marco para el estudio de las relaciones (causales) entre los estresores subjetivos del ambiente (ambigüedad y conflicto de rol, falta de participación, responsabilidad hacia otros, ambigüedad sobre el trabajo futuro, carga de trabajo, tensión en las relaciones y baja utilización de habilidades y destrezas) y reacciones al estrés (tanto fisiológicas, como conductuales y afectivas, que pueden llevar a la enfermedad física o mental), todo ello moderado por lo que denominan propiedades resistentes de la persona (genéticas, demográficas o de personalidad) y las relaciones interpersonales (apoyo social). Tal y como ocurría en el modelo anterior, las críticas realizadas al modelo van en la dirección de la poca atención que se le presta al ambiente objetivo del trabajo.

El tercer modelo (demandas del puesto-control del puesto) puede ser, según Kompier (1996), uno de los que más influencia tiene en este momento. Desarrollado por Karasek en 1979 y ampliado por Karasek y Theorell en 1990, el modelo define tres dimensiones independientes con riesgo de producir estrés: demandas psicológicas, margen de decisión o control en el puesto (combinación de autoridad en la tarea y discreción de habilidades) y apoyo social. Brevemente, el modelo predice que los problemas de salud relacionados con el estrés aumentan en tanto aumentan las demandas del

puesto y disminuye el control y el apoyo social en el puesto. Sin embargo, cuando tanto las demandas como el control y el apoyo social aumentan, el trabajo se vuelve más retados y proporciona más oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. A pesar de que el modelo ha recibido diferente apoyo de estudios empíricos (por ejemplo, Karasek y Theorell, 1990; Siegrist y otros, 1990), también existen trabajos que ponen en duda algunos de sus puntos fundamentales, como por ejemplo, que un exceso de control puede producir por sí mismo también estrés (Warr, 1990; Furda y Meijman, 1992). Finalmente, cabe destacar la atracción que ha producido este modelo por su simplicidad y en énfasis que hace en las características estructurales del ambiente de trabajo como determinantes “objetivos” del estrés.

DISCUSION

Algunos autores referidos para el presente trabajo relacionan el estrés laboral de los docentes con el burnout toda vez que hacen relación a una exposición prolongada en la que se ven afectadas las estrategias de afrontamiento de los docentes de manera continuada.

Tal y como lo refieren Jiménez y otros (2000): “se han señalado variables desencadenantes propias de la organización y de las condiciones de desempeño. Aspectos tales como la pobre motivación del alumnado, la indisciplina, las oportunidades de desarrollo de carrera, el bajo nivel de ingresos, la escasez de medios de equipamiento, el excesivo número de alumnos por clase, la falta de tiempo, el escaso reconocimiento de la profesión docente por parte de la sociedad, la rapidez con que se producen los cambios sociales y curriculares, la sobrecarga de trabajo, la escasa participación en la toma de decisiones, la inadecuada formación previa de los profesores para iniciarse con éxito en la profesión docente, el grado de acuerdo con las metas institucionales, la autonomía, el aislamiento del resto de la plantilla, etc. han sido identificados repetidamente como fuentes de estrés significativas para esta profesión estrechamente relacionadas con el desarrollo del burnout” (Jimenez y otros, 2000):. Si bien se plantean diversas hipótesis, están todas ellas directamente relacionadas con la cotidianidad del docente.

Dómenech (1995) citado por Hermosa Rodríguez “establece que el entorno social (padres, alumnos, pares) está demandando más de los docentes por las reformas

continuas al sistema educativo; los profesores, deben afrontar esta situación con una capacidad de “reciclaje” permanente en términos de mayor preparación académica, actualización metodológica, conocimiento psicológico de los alumnos, todo esto, en un contexto organizacional que no favorece la labor docente (criterio de autoridad devaluado, bajos salarios, jornadas laborales extenuantes, inestabilidad laboral, entre otros)” (Hermosa Rodríguez, 2006). Nuevamente se está planteando las continuas adaptaciones que el docente en su rol debe ir actualizando con el fin de dar respuesta a las demandas de diferentes actores sociales, no sólo de alumnos sino de padres de familia, pares, entes gubernamentales y locales con el fin de ofrecer cada vez más “calidad educativa integral”.

Según esta misma autora, “las consecuencias de esta situación no sólo afectan al profesor, en su salud física y bienestar psicológico; también inquietan a la organización, en aspectos tales como el ausentismo o abandono y por consiguiente, repercute en el alumno quien es el directo receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente”(Hermosa Rodríguez, 2006).

CONCLUSIONES

La mayor proporción de docentes son casados o en unión libre con más del 50% en ambos grupos; sin embargo, es importante mencionar que el estado civil separado o divorciado reduce el riesgo de un nivel alto de Burnout o de un nivel muy alto de estrés hasta en un 60% respecto a los que docentes que se encuentran casados o en unión libre.

Según el nivel de estrés, se observa un aumento proporcional del riesgo alto de Burnout mientras el nivel de estrés aumenta, mostrando diferencias estadísticamente significativas. Sobre el nivel de estudios se puede apreciar que la mayoría de docentes poseen un nivel de maestría; sin embargo, es importante mencionar que aquellos docentes con nivel de especialización tienen un 70% menos riesgo de tener un nivel de estrés alto en comparación con los docentes que tienen doctorado.

Según el tipo de vinculación se evidencia que los docentes vinculados poseen 2,3 veces más el riesgo de tener un nivel alto de estrés en comparación con los docentes de cátedra. Al comparar el nivel de estrés respecto a las dimensiones del síndrome

de Burnout, se resaltan diferencias estadísticamente significativas en cada una de las dimensiones, mostrando un incremento proporcional de riesgo mientras más alto fuese el grado en cada dimensión.

Se observa un efecto genérico: cuando el equilibrio “dar y recibir” se rompe se produce agotamiento emocional (síntoma corazón del Burnout). Además, se observan efectos de las conductas de abandono específico para cada nivel de intercambio social: la falta de reciprocidad con los estudiantes provoca despersonalización (segunda dimensión del Burnout); la falta de reciprocidad con los colegas acaba en conductas de abandono de los colegas; y la falta de reciprocidad con la escuela en abandono psicológico (reducido compromiso organizacional) y conductual (absentismo por enfermedad) de la escuela.

Algunos resultados ponen de manifiesto que el profesorado que sufre un alto grado de agotamiento emocional emplean las estrategias de desahogarse, consumo de drogas, desconexión conductual y aceptación (estrategias pasivas)

REFERENCIAS

Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Job demands and worker health; main effects and occupational differences. In HewPublication (NIOSH) (Vol. 75). DHEW.

Díaz G., Fernando. La salud mental del docente, como mediación del proceso enseñanza aprendizaje. Psicología desde el Caribe. Ediciones Uninorte. Barranquilla 1999. Vol 2-3 pp 24-38

Doménech, D. (1995). Introducción al síndrome burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1, 63-78

Furda, J., & Meijman, T. (1992). Drukendreiging, sturing of stress. *Handboek Arbeiden Gezondheid Psychologie*. Hoofdthema's, 127-144.

Gómez Campo, V. M., & Celis Giraldo, J. E. (2007). Docencia, estatus, distinción y remuneración.

Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology*, 55(3), 259.

Herrera E., Natalia. Docencia y salud mental. Combata el síndrome de agotamiento profesional. *Eleducadot*, Grupo Editorial Norma, Bogotá 2009 Vol. 7 pp 20 -22

Hermosa Rodríguez, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 83.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.

Kompier, M. A. (1996). *Bus drivers: Occupational stress and stress prevention*. Geneva: International Labour Office.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*.

Evaluating stress: A book of resources, 3, 191-218.

Mateu, M. (1984). La nueva organización del trabajo: Alternativas empresariales desde una óptica psicosociológica. Hispano Europea.

Jiménez, B. M., Hernández, E. G., & Gutiérrez, J. L. G. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171..

Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1981). Relationships between organizational structure and employee reactions: Comparing alternative frameworks. *Administrative science quarterly*, 66-83

Organización Mundial de la Salud (OMS). Informe sobre la salud 2001. Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas. Ginebra: OMS, 2001

Escobar, F. E. R., & Velásquez, A. M. L. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de administración*, 29(49), 55-63.

Schaufelp W. Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio
The teacher burnout: A social exchange approach. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2005; 21 (1-2): 15-35.

Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social science & medicine*, 31(10), 1127-1134.

Slaughter & Leslie, *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. University Press, 2001; p. 156.

Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes. Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration.

Velásquez Arboleda, O. H., & Bedoya Bedoya, E. D. J. (2013). Relación de los riesgos psicosociales intra y extra laborales con mayor incidencia en la población docente vinculada bajo la modalidad de hora cátedra en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Villalobos, G., Vargas, A., Escobar, J., Jiménez, M., & Rondón, M. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 4(4), 285-294.