

ESTRÉS LABORAL Y BURNOUT en docentes de Educación Superior en México

**María Guadalupe Aldrete Rodríguez
Oscar Cruz Pérez
(Coordinadores)**

**Colección
Montebello**



UNICACH

Capítulo I

Retos e implicaciones del trabajo y la salud del docente de educación superior ante el contexto actual

Sara Adriana García Cueva
Ma. Del Refugio López Palomar
Manuel Pando Moreno

El trabajo es una actividad personal, es decir, es un hombre en toda su integridad el que trabaja y en el trabajo forja su vida, desarrolla su personalidad e influye en la vida de los que lo rodean. Si bien es cierto que el trabajo depende de la personalidad del trabajador, no es menos cierto que también ésta impacta el desarrollo de su trabajo. El trabajo es una forma de hacerse a sí mismo y de forjarse con los demás. En este sentido un trabajo será más eficaz y satisfactorio en la medida en que ofrezca al trabajador la posibilidad de expresar su personalidad, desarrollándola y enriqueciéndola.

El hombre al trabajar está haciendo posible el desarrollo de satisfactores que demanda la sociedad, de ahí que podamos afirmar que el trabajo es una actividad productiva. En este aspecto un trabajo será tanto más eficaz cuanto más favorezca, mediante la expresión y desarrollo de la personalidad del trabajador, una producción elevada. En este sentido, el trabajo representa una forma de convivencia que propicia una escuela de formación social, encuentra como espacio principal para su desarrollo, la organización.

El presente documento constituye un recorrido por los retos e implicaciones del trabajo y la salud del docente de educación superior

ante el contexto actual. Inicia citando la descripción del perfil de los profesores que la Secretaría de Educación Pública (SEP) de los Estados Unidos Mexicanos ofrece al respecto, seguido de algunas generalidades del docente universitario, sus condiciones y algunos riesgos laborales.

Definición de la SEP del perfil de los profesores

De acuerdo a información de la SEP, en las instituciones públicas de educación superior, el perfil deseable de un Profesor de Tiempo Completo está definido por los cuatro requisitos siguientes:

- 1) Tiene el grado preferente o mínimo, determinado por su disciplina y el nivel de los programas de estudio que atiende su dependencia.
- 2) Se ocupa equilibradamente de las actividades de docencia, tutelaje, generación o aplicación del conocimiento y gestión académica colegiada.
- 3) Su grado académico máximo es congruente con sus responsabilidades docentes y de generación o aplicación innovadora del conocimiento.
- 4) Desempeña sus funciones con compromiso con su institución, su disciplina y, sobre todo, sus alumnos.

El perfil deseable del profesor de tiempo parcial o asignatura está definido por los siguientes tres requisitos:

- 1) Es un destacado profesional en su campo, al que dedica la mayor parte de su tiempo fuera de la institución académica.
- 2) Se ocupa principalmente de labores docentes dentro de las instituciones de Educación Superior (IES).
- 3) Desempeña sus funciones con compromiso con su institución, su profesión y, sobre todo, sus alumnos.

El glosario de educación superior que aparece publicado en la página web <http://www.ses.sep.gob.mx/>, establece las siguientes definiciones con respecto a la categorización de los profesores:

- ¥ Profesor asistente. Categoría de profesor en muchos centros de educación superior; es inferior a la categoría de asociado.
- ¥ Profesor asociado. Categoría de profesor en muchos centros de educación superior; es superior a la categoría de asistente e inferior a la de titular.
- ¥ Profesor de asignatura / profesor por horas / profesor de tiempo parcial. Tipo de profesor, contratado para enseñar ciertas materias o asignaturas.
- ¥ Profesor de Carrera. Profesor que desarrolla su carrera profesional en el medio académico; desempeña funciones de docencia, tutorías a alumnos, generación y aplicación innovadora de conocimientos, gestión académica y difusión de la cultura; suele estar contratado a tiempo completo, aunque en algunos casos lo hace a medio tiempo.
- ¥ Profesor de medio tiempo. Profesor contratado para desempeñar las funciones académicas por 20 horas / semana.
- ¥ Profesor de tiempo completo. Profesor contratado para desempeñar las funciones académicas con un tiempo de dedicación de entre 40 y 35 horas / semana.
- ¥ Profesor de tiempo parcial. Profesor de asignatura.
- ¥ Profesor emérito. Distinción académica que las instituciones de educación superior confieren a profesores que se han distinguido por su larga y brillante trayectoria académica; es usual que esta distinción se otorgue cuando el profesor se jubila, en cuyo caso el profesor emérito puede seguir dando clase y haciendo otras funciones académicas.
- ¥ Profesor titular. En muchos centros de educación superior es la máxima categoría de profesor; superior a la de asociado.

El discurso de la SEP, continúa mencionando que la educación superior tendrá que cumplir un papel de enorme importancia para la solución de los problemas sociales en los ámbitos nacional y local. Su contribución por medio de la investigación del más alto nivel y de la formación de científicos, profesionales y técnicos, será crucial no sólo en términos de los conocimientos calificados que proporcione, sino

también en relación con la formación de valores para la convivencia social armónica. Por supuesto, esto es una tarea que rebasa con mucho al ámbito de la educación superior, pues en la formación de valores participa el conjunto de la sociedad.

Profesores involucrados en la educación superior

En México, según datos aportados por la Subsecretaría de Educación Superior, el número de profesores involucrados en la actividad docente en el año 2006, ascendió a doscientos veintiún mil cuatrocientos, mismos que atendieron la matrícula del nivel licenciatura de 2 millones 768 mil 100 estudiantes.

Tabla 1
Distribución de los profesores para la atención de la matrícula de la educación superior, 1999, 2006 y proyección 2020

Educación superior	1999	2006	2020
Matrícula de licenciatura	1 837 884	2 768 100	4 702 700
Cobertura de la población 20-24 años	17.7%	26%	48%
Titulación	39%	55%	75%
Número de profesores	192 406	221 400	261 300
Profesores de tiempo completo	29.4%	40%	67%
Profesores de medio tiempo	8.9%	5%	3%
Profesores por horas	61.7%	55%	30%
Profesores de tiempo completo con licenciatura	63%	33%	0%
Profesores de tiempo completo con maestría	26%	41%	56%
Profesores de tiempo completo con doctorado	11%	26%	44%
Relación profesor / alumno	1.9.5	1.12.5	1.118
Gasto federal en educación superior como porcentaje del PIB	0.48%	0.7%	2%
Gasto federal en ciencia y tecnología como porcentaje del PIB	0.47%	0.7%	1.5%

Fuente: Subsecretaría de Educación Superior.

Las funciones más importantes que realizan los académicos son actividades de enseñanza aprendizaje a estudiantes de licenciatura y postgrado en universidades, colegios e institutos.

Gráfico y Mapa 1
Distribución del personal académico de licenciatura por estado de la República Mexicana



Fuente: Subsecretaría de Educación Pública.

De acuerdo a esta misma fuente, las actividades o tareas esenciales de los profesores del nivel superior son:

- 1) Dan clases de una o más asignaturas universitarias a estudiantes de licenciatura y de posgrado.
- 2) Dirigen los programas de investigación de los estudiantes que finalizaron sus estudios y los asesoran sobre las materias de investigación.

- 3) Dirigen o llevan a cabo investigaciones en el campo de su especialización y publican los resultados en el boletín escolar, libros, revistas.
- 4) Dirigen tesis, asesoran y llevan a cabo tutorías con la población estudiantil que lo solicita.
- 5) Formulan su plan de clases y el material didáctico a utilizar.
- 6) Formulan, aplican y califican exámenes de conocimientos, trabajos de laboratorio, investigación... a los estudiantes de nivel superior para evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje.
- 7) Preparan y pronuncian conferencias a estudiantes y dirigen las sesiones de laboratorio o las discusiones de los grupos.

Algunas actividades complementarias:

- ☒ Participan en los cuerpos colegiados (asociación, junta académica)

Otras actividades posibles a desarrollar:

- ☒ Pueden desempeñarse en comisiones para planes y programas de estudio y operar procesos para la titulación.
- ☒ Pueden especializarse en una materia como biología, química, anatomía, sociología, administración de negocios o leyes, o por área del conocimiento.
- ☒ Pueden proporcionar servicios consultivos para el gobierno, la industria y a particulares.

En la siguiente tabla, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), reporta el número de trabajadores de la educación por trimestre empleados en los diferentes cuatrimestres de los años 2005, 2006, 2007 y 2008.

Tabla 2
Trabajadores ocupados en la educación con respecto a la población total ocupada en los trimestres del 2010 y 2011

Trabajador ocupados en la educación con respecto a la población total ocupada en los trimestres del 2010 y 2011			
Trimestre	Total de la población ocupada	Total de trabajadores ocupados en la educación	% de trabajadores ocupados en la educación respecto el total de población ocupada
Primer trimestre del 2010	45.000.120	1.75.175	3.88
Segundo trimestre del 2010	46.075.672	1.759.918	3.82
Tercer trimestre del 2010	45.962.219	1.716.655	3.73
Cuarto trimestre del 2010	45.361.833	1.778.171	3.92
Primer trimestre del 2011	45.430.178	1.787.901	3.94
Segundo trimestre del 2011	46.355.701	1.859.569	4.01
Tercer trimestre del 2011	46.815.997	1.789.130	3.82
Cuarto trimestre del 2011	47.836.056	1.821.061	3.81

Fuente: elaboración propia a partir de datos publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas Geografía e Informática (INEGI) referentes a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de los años 2010 y 2011 en el rubro de "Población Ocupada".

Normatividad universitaria

Si retomamos la normatividad de las diferentes Universidades, podemos percatarnos de la diversidad de actividades que se describen y atribuyen al profesor universitario. Tomaremos el caso de la normatividad de la Universidad de Guadalajara, en el Artículo 2 del Estatuto del Personal Académico, se reconoce como personal académico a los profesores y los técnicos académicos, el Artículo 5 del citado Estatuto los clasifica de acuerdo al carácter de su adscripción en titulares, asociados

y asistentes, por el tiempo que dediquen a la Universidad en carrera, pudiendo ser de medio tiempo o de tiempo completo y por asignatura, y acuerdo al tiempo que dure su adscripción a la institución, en definitivo, permanente o por tiempo indeterminado y por tiempo definido o determinado.

De acuerdo a esta última clasificación los académicos de tiempo definido encuentran su certeza laboral reflejada en contratos semestrales, anuales y sólo algunos de ellos en nombramientos con vigencia indefinida o nombramientos definitivos. En el caso de los profesores de asignatura, la contratación es acorde a las necesidades semestrales que se tienen en cada uno de los departamentos. De acuerdo al organigrama de la institución tienen como necesidad proveer de asesores de las materias a los grupos semestre a semestre, lo cual implica que los profesores tengan cambios sustanciales respecto a las materias que asesoran. A esta situación de incertidumbre laboral se unen aspectos como, la poca formación pedagógica que se tiene, ya que la mayoría de los académicos se formaron profesionalmente para dedicarse a actividades propias de su profesión y no se tiene una formación sólida sobre aspectos académicos y pedagógicos, lo mismo sucede con el uso de las tecnologías que los diferentes modelos académicos de las universidades suponen como pilares fundamentales para gestar la vida académica de las universidades, ejemplo de ellos es el caso de la administración del material instruccional en línea que se debe tener en la plataforma utilizada para este fin, las asesorías en línea, las tutorías académicas que se brindan a los estudiantes de los diferentes semestres, la participación en cursos de formación docente que por un lado sí apoyan en la formación pero por otro lado suponen la dedicación de mayor tiempo, que regularmente, en el caso de los profesores de asignatura, tienen dedicado a cubrir otros trabajos que les representan económicamente un ingreso importante.

Los académicos quedan expuestos a diversos estresores, mismos que han sido abordados por autores de nacionalidades distintas, y que los han clasificado, estudiado, analizado bajo diferentes ópticas.

Se puede constatar por lo anteriormente, la dificultad laboral cotidiana del profesor, lo comentado supone una serie de estresores que el académico tendrá que enfrentar como parte de las labores de su cotidianidad.

Generalidades de los docentes universitarios

La globalización de la economía se ha acentuado en los últimos años y junto con el desarrollo de las nuevas tecnologías de información y de las telecomunicaciones está originando cambios radicales en la sociedad, comparables a los que se produjeron durante la Revolución Industrial (Hiba, 1999).

Este nuevo paradigma que se conceptualiza como una revolución tecnológica y económica, pone de manifiesto el privilegio que se da al capital humano que cuenta con las competencias del ser, en especial las habilidades y aptitudes apropiadas para adaptarse a la nueva situación, de igual manera sanciona o penaliza a los que no han invertido o no han hecho énfasis para desarrollarlas.

La mejora e incremento de la calidad que día a día se buscan en los cambios del sistema educativo en general, se realizan sin considerar las carencias de recursos personales y materiales existentes. En estas circunstancias es factible asegurar que estos cambios tendrán repercusiones en desgastes de los involucrados.

En una sociedad globalizada, donde la lucha por ser el mejor nunca termina, los retos son inagotables y la ley del más fuerte es la que impera; la salud laboral dejó de ser un interés de los especialistas en psicología del trabajo, para convertirse en un aspecto que le atrae a prácticamente todo el mundo (Branden, 2003).

Numerosas investigaciones dan cuenta de los problemas que la profesión docente refleja en los últimos años, sin ser privativo de esta profesión, sin embargo, por el interés de este espacio, se describe la situación del docente en el contexto actual.

Ejemplo de estas investigaciones es la de Oliver (1993) quien considera que el Síndrome de Burnout está presente y no es cuestionable en el caso de la docencia porque tiene en cuenta que en estas profesiones se producen problemas somáticos y psicológicos que dañan significativamente la ejecución profesional y porque afecta a las relaciones mantenidas con los alumnos y a la calidad de la enseñanza. Asegura también, que los profesores tienen puestas elevadas expectativas de éxito en los demás, se producen escasas e inexistentes interacciones

con los compañeros y cuentan con aulas masificadas y salarios considerablemente más bajos que los de otros profesionales de su mismo grupo laboral. Añade que es una profesión afectivamente vinculante y un día de trabajo en un centro docente, está lleno de constantes interacciones intensivas con gente.

En el caso concreto de la docencia universitaria, a los estresores apuntados por Oliver (1993), podríamos sumar otros más específicos (Ortega, 1990; Martínez, 1984; Sáenz y Lorenzo, 1993; Fernández, 1991 y Benedetto, 1990, 1991), tales como el descenso en prestigio social, la falta de apoyo de los compañeros, la indefinición de tareas, masificación, una carrera docente interminable y los estresores derivados de la función investigadora (incertidumbre de la financiación y continuidad de proyectos de investigación, escasos y a veces inexistentes medios materiales y recursos económicos, publicaciones, etcétera.).

A pesar del gran esfuerzo realizado por las naciones, desde hace varias décadas, las enfermedades profesionales continúan siendo frecuentes. El costo que representan para la sociedad, así como las consecuencias que tienen para los trabajadores involucrados y para sus familias, afecta de manera significativa a las organizaciones, incluyendo a los sistemas educativos y particularmente a las universidades, que enlistan entre su capital humano a los docentes provenientes de diversas formaciones profesionales.

Para lograr cumplir las exigencias del sistema, que a su vez concentra la demanda de la sociedad, es necesario que el docente cumpla diferentes roles, y características como dinámica, creativa, sociable, responsable, emprendedora, estar al tanto de las innovaciones educativas, de la ciencia y la tecnología y adaptar el ejercicio de su docencia a las condiciones sociales y culturales del entorno.

Por otra parte, un aspecto importante del trabajo docente implica la toma de decisiones frente a situaciones imprevistas, avanzar y generar conocimientos, exige la capacidad de resolver conflictos cotidianos y guiar adecuadamente un grupo escolar. Así el ejercicio profesional del maestro en un contexto de variadas y significativas transformaciones, demanda la interpretación de la realidad escolar y social y el reconocimiento de las diversidades individuales con el fin de tener un mejor

desempeño profesional que responda a las exigencias de una sociedad en continuo cambio. Esto hace que el académico tenga necesidad de estar en permanente preparación académica.

Por lo anterior podemos asumir que la docencia es una carrera que requiere vocación, entrega y dedicación. Por otra parte el vínculo estrecho entre lo profesional y afectivo en la docencia hace que el trabajo del maestro de cualquier nivel sea diferente a cualquier otra profesión (UNAM, 1991).

En las IES se incrementa y diversifica la población escolar y existe la necesidad de elevar los estándares de calidad de los procesos educativos, con el fin de impulsar el desarrollo y la investigación, para ello se requiere de nuevas tecnologías de la información y la comunicación, pero no hay criterios equitativos para la distribución de los recursos lo que puede generar problemas de funcionamiento que invariablemente tendrán su repercusiones en el personal.

Si aunado a esto, se encuentran personas que les falta preparación en la esfera de la didáctica, que realizan un trabajo que no les gusta, pasan el tiempo laboral con desinterés y apatía, hacen el trabajo porque lo tienen que hacer e incluso se les hace pesado y monótono. Con el paso del tiempo todo esto se va acrecentando, su insatisfacción aumenta y se refleja en los resultados que se obtienen de él (UNAM, 1991).

Por otra parte el objeto de conocimiento no sólo ha cambiado, se ha multiplicado y se ha complejizado, sino que además el conocimiento ya no es lo único que vincula y da sentido a una institución de educación. De tal manera que el trabajo del docente puede tener un carácter contradictorio, por un lado puede significar una fuente de autorrealización personal, pero también ser una fuente de tensión permanente a la que el académico debe hacer frente para superarla, de no ser así puede sufrir los efectos en su salud física o mental.

Se encuentra en tensión entre el objetivo fundamental del docente que es guiar el acceso al conocimiento, con una situación en la que ya no es exclusivamente el saber el objeto de mediación. Actualmente, hay un importante entramado cultural que lo está conteniendo y expresando. Ese entramado está determinando una relación necesariamente

más holística para educar a jóvenes que cada vez son más heterogéneos y que requieren por esencia un tratamiento más complejo.

Quienes se encuentran en esta situación son profesores que están perdiendo su profesionalismo y autonomía, y se convierten en herramientas para empujar a los estudiantes hacia el próximo “nivel” (Wu-hsiumg, 2000) con sus repercusiones en la calidad de la educación.

Una de las posibles consecuencias de esta tensión sería el Síndrome de Quemarse por el trabajo o Síndrome de Burnout que se produce como resultado de un estrés laboral crónico en aquellos profesionistas que trabajan con personas y que se caracteriza por la sintomatología negativa física o psíquica, por pérdida de interés por la profesión y por repercusiones negativas en los usuarios de la actividad profesional concreta.

Entre las consecuencias del Síndrome se describen alteraciones emocionales y conductuales, psicosomáticas y sociales, pérdida de la eficacia laboral y alteraciones leves de la vida familiar, además de un alto nivel de ausentismo laboral entre estos profesionales, tanto por problemas de salud física como psicológica, siendo frecuente la aparición de situaciones depresivas hasta la automedicación, ingesta de psicofármacos y aumento del consumo de tóxicos, alcohol y otras drogas.

En este contexto, el estudio de la salud de los académicos es de suma importancia y ha sido abordado como un tema de interés a partir de la relevancia que encierra en razón del impacto en el sistema educativo y en la sociedad en general.

La prevalencia del *burnout*, como factor de riesgo laboral, está llamando la atención no solamente a expertos, sino también a la comunidad en general por los trastornos que conlleva, tanto a nivel individual como social.

Evidentemente durante todo el proceso descrito el individuo forma parte de una colectividad de la cual no escapa, misma que le permite interactuar y relacionarse vinculándose con otros sujetos.

Con frecuencia en la universidad, se asigna un mayor valor a las actividades que el profesor realiza como investigador que como docente, esto a partir de que se cotiza más la investigación que la docencia, motivo por el cual el profesorado tiende a invertir sus recursos como

tiempo, esfuerzo y su energía en investigar, tarea que le absorbe y lo lleva a dejar de lado la función sustantiva de la universidad la docencia, y se pierde, tal vez, una de las oportunidades más grandes de identificar talento humano para involucrarlos en la actividad de investigación.

Otro aspecto fundamental de la labor docente aparece con la función a desarrollar como tutor, encomienda que los ordenamientos universitarios en el caso específico de la Universidad de Guadalajara demanda. Actividad que implica e involucra al tutor con un trato directo al estudiante, para poder orientarlo, valorar sus progresos y alentarlos en sus dificultades. Así, el profesor en su rol de tutor, se convierte en fiel compañero del estudiante, en la persona de confianza a quien puede acudir el alumno para recibir la orientación que necesite. El encuentro se establece en un contacto personal, en este encuentro se establece una relación mucho más estrecha y profunda. El otro, que es el educando, entra en la experiencia personal del tutor y recíprocamente, de tal manera que de esta relación con el otro siempre se deriva un enriquecimiento o un empobrecimiento, hecho que despierta gran responsabilidad del tutor.

Aparece también la situación de incertidumbre alimentada por la indefensión a aspectos organizacionales, por varias razones: no conoce ni puede predecir cuándo podrá optar a la estabilidad de la plaza que ocupa y raramente posee recursos para poder “engancharse” en proyectos de investigación financiados.

En diversos momentos las universidades han decidido extender sus brazos a las diferentes regiones, poblados, etc., para cumplir con la responsabilidad social que se les ha conferido, estos nuevos centros de trabajo representan una fuente de empleo para las regiones, pueblos, ciudades en las que se instalan; sin embargo, no ha sido limitativo el acceso de capital humano ajeno a la región como es el caso de profesores provenientes de la propia zona metropolitana donde se ubica la universidad, las distancias y traslados al centro de trabajo son otra situación cotidiana que viven los académicos.

Otro aspecto que llama la atención sobre el que hacer cotidiano del docente universitario, es el referente a los modelos que tratando de encontrar la optimización de tiempos y espacios, han surgido. Un ejem-

plo son los que tienen contemplada la presencialidad optimizada que sugiere una forma diferente de llevar la relación con los compañeros de trabajo y otros actores de la universidad, lo que impone una modificación a raíz de que estos compañeros, al igual que los estudiantes sólo tienen presencialidad una parte del tiempo, el resto se trabaja a distancia, en la mayoría de las veces de manera asincrónica, discipando la posibilidad de encuentros personales que apoyen y alienten su función.

Si bien es cierto se conoce y se divulga por diferentes medios el esfuerzo que realizan las naciones en términos de facilitar el desarrollo humano, que lleva consigo el trabajo arduo para disminuir las enfermedades profesionales, pese a ello la tarea no está concluida y queda mucho por hacer.

Los reportes de investigación en salud mental confluyen en la importancia de este hecho para apoyar la trayectoria de vida de los sujetos al ser la salud uno de los aspectos que permiten al individuo percibirse como un ser completo y elemental dentro del universo.

Lo anterior nos conduce a la interrogante ¿qué es la salud?, definitivamente encontraremos definiciones tan variadas como autores interesados en definirla, sin embargo es necesario puntualizar que para efectos de este trabajo se retoma la propuesta de la Organización Mundial de la Salud, *como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no consiste solamente en la ausencia de enfermedades. La posesión del mejor estado de salud que se es capaz de conseguir constituye uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, cualquiera que sea su raza, religión, ideología política y condición económico-social* (Carta Fundacional de la OMS, 1948).

Fundamentalmente la salud y el trabajo son dos aspectos primordiales en la vida del ser humano que no deben ir por separado, este interés y confluencia ha sido apoyado con argumentos como la importante resolución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1975), que establece *que el trabajo no sólo debe respetar la vida y la salud de los trabajadores y dejarles tiempo libre para el descanso y el ocio, sino que también ha de permitirles servir a la sociedad y conseguir su autorrealización mediante el desarrollo de sus capacidades personales*. Lo anterior pone de manifiesto el reto para las organizaciones de ser espacios donde se puedan armonizar estos aspectos fundamentales de la vida del hombre, en el caso de los docen-

tes acentuada por la labor fundamental de encontrar la realización del que forma para que esto a su vez posibilite espacios propicios a los que están en formación. Esos principios también habían sido expresados desde 1963, en un informe del Tavistock Institute de Londres (documento número T813) que establecía las siguientes directrices generales para el diseño de los puestos de trabajo, en los que se apuntaba a cuidar aspectos esenciales como los siguientes:

- 1) El puesto de trabajo debe ser razonablemente exigente en aspectos distintos de la pura soportabilidad y mínimamente variado.
- 2) El trabajador debe poder aprender en el puesto de trabajo.
- 3) El puesto de trabajo debe comprender algún ámbito de toma de decisiones que el individuo pueda considerar personalmente suyo.
- 4) Debe existir cierto grado de apoyo social y reconocimiento en el lugar de trabajo.
- 5) El trabajador debe poder establecer una relación entre lo que hace y produce y la vida social.
- 6) El trabajador debe sentir que el puesto de trabajo conduce a algún tipo de futuro deseable.

Condiciones laborales

Como se ha puntualizado en los párrafos que anteceden, el contexto educativo se ha caracterizado en los últimos años por una competencia profesional excesiva en todos los niveles para escalar las categorías.

Según algunos estudios realizados por antropólogos y sociólogos culturales, el ser humano en los últimos siglos no ha tenido cambios biológicos, en cambio las condiciones laborales, en el último siglo han variado de forma vertiginosa. Uno de estos cambios son las demandas laborales aunadas al estrés. El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en Norteamérica y Europa. En 1990, el 13% del total de casos de incapacidad de trabajadores que gestionó Northwestern National Life, importante aseguradora estadounidense de accidentes de trabajo, se debían a trastornos

en los que se suponía que existía una relación con el estrés del trabajo (Northwestern National Life, 1991). En un estudio realizado en 1985 por el National Council on Compensation Insurance se comprobó que una sola causa de baja laboral, la incapacidad psicológica debida a *estrés mental progresivo* en el trabajo, había llegado a representar el 11% del total de indemnizaciones por enfermedad profesional (National Council on Compensation Insurance, 1985).

La aparición de estos acontecimientos es comprensible si tenemos en cuenta las exigencias del trabajo moderno. En un estudio de 1991 sobre los Estados miembros de la Unión Europea se llegó a la conclusión de que *la proporción de los trabajadores que se quejan de problemas organizativos, que son especialmente propicios para la aparición del estrés, es superior a la proporción de los que se quejan de problemas físicos* (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 1992).

En un estudio sobre la población activa holandesa, se observó que la mitad de los trabajadores de la muestra señalaron un ritmo de trabajo alto, tres cuartas partes de ellos señalaron escasas posibilidades de promoción y una tercera parte señalaron una escasa adecuación entre sus estudios y su empleo (Houtman y Kompier, 1995).

En los Estados Unidos se dispone de menos datos sobre la existencia de factores de riesgo de estrés en el lugar de trabajo. Sin embargo, en una reciente encuesta realizada a miles de trabajadores estadounidenses, más del 40 % de los encuestados señalaron una carga de trabajo excesiva y afirmaron que al final de la jornada se encontraban “agotados” y “emocionalmente exhaustos” (Galinsky, Bond y Friedman, 1993).

El impacto de este problema en términos de pérdida de productividad, enfermedad y deterioro de la calidad de vida es sin duda enorme, aunque difícil de estimar de manera fiable. En los países desarrollados y en desarrollo, los trabajadores están expuestos a diferentes riesgos laborales.

La OMS (2000), refiere que en el mundo hay cientos de millones de personas que trabajan bajo condiciones inseguras poniendo en riesgo su salud. Cada año, 1.1 millones de personas en todo el mundo mueren a causa de lesiones y enfermedades ocupacionales, por año suceden 160 millones de casos nuevos de enfermedades laborales en el mundo,

incluidas las enfermedades mentales, por lo que un número cada vez mayor de trabajadores en países industrializados padecen de estrés psicológico (OMS, 2000). Según la Organización Internacional del Trabajo y referenciado por el diario *El Periódico de Quintana Roo*, en su artículo “¿Sobrecarga de trabajo?”, uno de cada diez trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o cansancio (El Periódico de Quintana Roo, 2011)

La misma OIT y la OMS, refieren que cada año se producen alrededor de 1.2 millones de muertes relacionadas con el trabajo, 250 millones de accidentes laborales y 160 millones de enfermedades profesionales en todo el mundo (OIT, 2002).

El 28 de abril de 2004, en el marco del Día Mundial por la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la OIT publicó en Ginebra, se estima que anualmente mueren por heridas, enfermedades y con demasiada frecuencia muertes relacionadas con el trabajo más de dos millones de personas, 750 mil mujeres y un millón 500 mil hombres, reflejando el hecho de que los hombres a menudo realizan trabajos más peligrosos. Los expertos de la Organización consideran que, de todas maneras, las estadísticas no alcanzan a reflejar la realidad, debido a que en muchos países falta información sobre este tema. La misma publicación sostiene que de esas muertes, casi 350 mil tienen lugar debido a accidentes laborales. Otras son originadas por enfermedades profesionales. Más de 400 mil muertes son originadas por la exposición a sustancias químicas, responsables de 35 millones de los 160 millones de casos de enfermedades profesionales que se registran en el mundo. Incluye cifras lamentables relacionadas con el trabajo de los menores, señalando que unos 22 mil niños que deberían haber estado en la escuela mueren en el trabajo cada año (OIT, 2004).

Otro dato importante que provee el informe presentado por la OIT, en el año 2005, en el XVII Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Orlando, Florida en septiembre de ese año, señala que unos 2.2 millones de personas fallecen a causa de accidentes y enfermedades laborales cada año, según se señaló en un informe presentado en, aunque se recalcó que tales cifras pudieran encontrarse en gran medida subestimadas debido a los deficientes sistemas de información y cobertura que existen en numerosos países (OIT, 2005).

La identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo ha sido el mayor punto de encuentro entre la OIT y la OMS en los últimos años, obteniéndose la conclusión contundente de que para beneficiar a la humanidad se debe proteger la salud y bienestar de los trabajadores y sus familias (OIT / OMS 1984).

En el mismo congreso, el director general de la OIT, Juan Somavia refirió que *La seguridad y la salud es fundamental para la dignidad del trabajo*. Cada día, no menos de 5 mil hombres y mujeres de todo el mundo pierden la vida a causa de accidentes y enfermedades de origen profesional. La calidad de vida del trabajador y el mejor funcionamiento de las empresas y de la población en general, dependen de que realmente el trabajo sea decente, seguro, de gozo y no angustiante y que brinde la seguridad de que cuando el trabajador regrese a casa, lo haga con el mejor de los placeres, feliz de regresar a casa sano y salvo.

En ese mismo informe emite su opinión Jukka Takala, director del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SafeWork) de la OIT quien puntualiza que *Se trata de un elevado precio a pagar por un desarrollo incontrolado. Debemos actuar de inmediato para invertir estas tendencias*. Lo anterior al considerar la triste realidad de algunas regiones del mundo en las que muchos trabajadores morirán probablemente por la ausencia de una cultura de la seguridad adecuada.

Más adelante el informe describe la afectación mayor de los hombres que según se añade corren el riesgo de fallecer en edad de trabajar (menos de 65 años), mientras que en el caso de las mujeres se refiere que se padecen más enfermedades contagiosas de origen profesional, factores psicosociales y trastornos músculo-esqueléticos de larga duración. En varios países industrializados, más de la mitad de las jubilaciones son anticipadas o se vinculan a la concesión de pensiones de discapacidad, y no a que los trabajadores alcancen la edad normal de retiro. Aunque no todos los factores que subyacen a estas tendencias se deben directamente a la actividad laboral, el lugar de trabajo constituye una plataforma fundamental para la prevención y el mantenimiento de la capacidad laboral mediante su sistema de gestión (OIT, 2005).

Para los investigadores, Romero Morett y Romero Morett (1999) la visión antropológica de la economía global identifica la valía del hom-

bre por su participación en los procesos productivos, de comercialización y consumo, por su intervención en los procesos preliminares de generación de conocimiento puro con fines mercadotécnicos, lo que ha definido al hombre como un vendedor de su fuerza de trabajo en competencia permanente con los demás, y le ha obligado a asumir características de multihabilidades, de capacidad de simbolización y pérdida de valores éticos y políticos. El resultado: individualismo en un mundo interdependiente; de agotamiento y ansiedad por la interminable carrera de la competitividad, la competencia y la superación del poder adquisitivo; y de creación del nuevo hombre marginal.

Autores como Golg y Roth, puntualizan que la docencia no escapa de esta realidad y que independientemente de los diferentes niveles educativos, la docencia ha sido considerada como una de las profesiones más estresantes (Golg y Roth, 1993).

Señala Fernández (2004) que los docentes conforman un colectivo con muchas posibilidades de sufrir estrés, depresión, y *burnout*, porque generalmente la sociedad mira hacia el maestro exigiéndole funciones que los padres no realizan.

Riesgos laborales

A pesar de los esfuerzos realizados a nivel mundial por disminuir los riesgos laborales, un número importante de países aún no cuentan con lineamientos, estrategias o acciones tendientes a minimizarlos y dar inicio a una nueva cultura organizacional en la que se privilegie la prevención de los mismos, las enfermedades profesionales continúan siendo frecuentes. El costo que representan para la sociedad, así como las consecuencias que tienen para los trabajadores involucrados y para sus familias, afecta de manera significativa a las organizaciones, incluyendo a los sistemas educativos y particularmente a las universidades.

De acuerdo a datos de autores como Gil Monte, dentro de los riesgos laborales (específicamente los psicosociales), el estrés laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo *burnout* son una de las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo, fuente de un mayor número de accidentes y ausentismo laboral (Gil-Monte, 2000).

En un estudio internacional sobre el estrés y el agotamiento entre los docentes, Kyriacou (1987) hace referencia a la presencia y consecuencias del estrés dentro de la profesión docente en países tan diversos como Gran Bretaña, los Estados Unidos, Israel, Canadá y Nueva Zelanda.

Referencias importantes como las de Tinning y Spry (1981) sugieren que cada año se pierden más de 40 millones de días debido a los desórdenes psicológicos (malestar mental, debilidad nerviosa, tensión, dolores de cabeza, etcétera)

La seriedad del problema se pone de manifiesto en las conclusiones de algunas organizaciones como el caso de la National Education Association American, donde se relaciona el estrés del educador con el abandono de la profesión docente, el absentismo docente y los problemas relacionados a la hora de captar nuevos profesionales. El estudio realizado por Poole y McPhee (1983) puso de manifiesto que el 40% de los maestros encuestados no elegirían este trabajo si pudieran hacerlo de nuevo, y que no tenían pensado continuar enseñando hasta su retiro.

Como ya se ha comentado en los apartados anteriores, el *burnout* es un síndrome que sufren las personas que trabajan con otras personas, en trabajos que exigen mayor entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás, como los profesores.

En términos generales se ha expuesto que las profesiones asistenciales son las que más alto riesgo presentan de padecer *burnout* (Maslach y Jackson, 1981). Maslach (1982), explica que cuanto más intensas son las relaciones interpersonales con los usuarios de los servicios mayor es el riesgo de padecer el síndrome. Este se caracteriza por ser una respuesta del profesional a una situación de estrés continua, a demandas que sobrepasan a lo que se puede responder, contando además con escasos medios y apoyo para desempeñar su profesión eficazmente, de tal manera que para defenderse de esta situación que no logra controlar, adopta una posición de distanciamiento y total desinterés con respecto a la tarea que desempeña.

Otros autores, como el caso de Tallero (2006), consideran que el Síndrome de Burnout representa un estadio posterior al estrés que surge por el mantenimiento de éste durante un tiempo prolongado y debido al uso de estrategias de afrontamiento inapropiadas o inexistentes,

lo que conduce a una situación crónica que desemboca en el síndrome. Situación que pone de manifiesto la necesidad de que el docente cuente con información que le permita afrontar de manera adecuada la situación de estrés que se le presenta.

Información que alerta de la necesidad de que el docente tenga conciencia de los riesgos que su profesión le implican la refleja la encuesta de población activa realizada por la Comisión Europea en 1999 y la encuesta sobre necesidades de investigación y análisis técnico realizada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2000. La misma agencia, en el 2005, dice que un 15% de los trabajadores del sector educativo han sufrido malos tratos físicos o psicológicos en su actividad laboral. Asimismo, la encuesta afirma que una de las principales causas por la que los profesores se retiran del trabajo docente es la depresión, producida por el alto grado de conflictividad que se da en las clases.

Cabe señalar que autores como Caramés (2001) en sus investigaciones han encontrado un elevado nivel de *burnout* en el 50% del profesorado y personal de investigación de la universidad pública a través de una muestra intencional tomada de la Universidad de la Coruña. En cambio Heifetz y Bersani (1983) hacen alusión a que el sujeto para “quemarse” ha de estar previamente encendido, siendo esta experiencia frecuente entre los individuos que trabajan en profesiones de ayuda a los demás.

Aunque la mayor incidencia del *burnout* se observa en las profesiones de ayuda, sin embargo se acepta (Leiter y Schaufeli, 1996) que el síndrome puede desarrollarse en profesionales cuyo trabajo no conlleva contacto directo con personas.

Lo anterior pone de manifiesto que la exigencia para el profesorado es alta, en repetidas ocasiones los medios y apoyos son mínimos y la formación en áreas tan importantes como la pedagogía o la resolución de conflictos deficiente o nula. Esto, junto con el casi escaso reconocimiento social de su labor, genera frustración y desalienta a los profesionales de la enseñanza que terminan por adoptar actitudes que no benefician ni al propio académico ni a los que le rodean. Esta situación acarrea a mediano plazo una serie de problemas de carácter físico, psicológico y de conducta para la persona que la padece.

Caramés (2003) señala que Lawn, Ozga y Apple, plantearon que la carrera docente no sólo es el curso de una vida individual, sino las consecuencias a nivel individual de las dinámicas del mercado de trabajo, las pautas de incentivos (estructura laboral y de promoción), las oportunidades de empleo alternativas y las estructuras organizativas e informan explícitamente de la creciente proletarización del profesorado y, por consiguiente, del empeoramiento de su calidad de vida laboral, dinámica de descalificación intelectual y aislamiento social.

Por su parte Guerrero (1999) y Fernández (2004) coinciden en señalar que los docentes conforman un colectivo con muchas posibilidades de sufrir estrés, depresión, y *burnout*, porque generalmente la sociedad mira hacia el maestro exigiéndole funciones que los padres no realizan. A los profesores les toca lidiar con sus alumnos, los padres, la administración y, en ocasiones, sus propios compañeros; asumir trabajo administrativo y burocrático, trabajar fuera del horario lectivo, actualizar conocimientos, sumarse al ritmo de actualizaciones que marcan las nuevas tecnologías y llegar a su trabajo puntualmente, listos para impartir una clase atractiva. A pesar de todo, la docencia no es una profesión que cuente con un gran reconocimiento social. Si bien en un pasado la enseñanza era una dedicación vocacional, hoy cada vez más es una opción a la que se ven abocados muchos profesionales por exigencia del mercado. Este sobre esfuerzo tiene un costo emocional importante que, si no se equilibra, acaba cobrando factura.

Las demandas de información por parte de las universidades para consolidar y acrecentar las estadísticas para los organismos que les proveen de los recursos económicos, hacen que esta misma exigencia sea transferida a los docentes, cada día son más y más los reportes que se tienen que emitir y brindar como parte de las actividades cotidianas del docente, incrementando así las funciones de carácter administrativo. Además, de atender esta función para poder acceder a programas que provean de recursos económicos y materiales para el desempeño de sus múltiples roles, ejemplo de ello, la investigación, las estancias académicas, la formación continua, la asistencia a congresos y muchos más.

Es así como, bajo el amparo del concepto de calidad, se incorporan recientemente un buen número de tareas que no propiamente apoyan la función sustantiva docente, sino que aunadas a ella se tendrán que desarrollar, demandando tiempo que antes se invertía en aspectos personales. Incluso en el sector universitario el profesor para poder tener un sueldo que cubra los requerimientos mínimos forzosamente se verá en la necesidad de participar en programas que día a día traen consigo más candados y limitantes.

Generalmente el crecimiento económico, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad social dependen de las condiciones de trabajo, de vida en general y de nivel de salud y bienestar de los trabajadores y de sus familias. Los escasos ingresos familiares de numerosos trabajadores no les permiten satisfacer sus necesidades esenciales. La pobreza es la vez causa y razón para hacer al trabajador especialmente vulnerable al estrés psicológico (OIT, 1984).

Riobó (en Bermúdez, 2005), afirma que las consecuencias de los episodios de violencia en las aulas pueden traducirse en daños físicos y emocionales, estrés, desmotivación, bajas por depresión, aumento del ausentismo y en los casos más graves, estrés postraumático de los afectados, y afirma también, que la introducción de las nuevas tecnologías en todos los sectores productivos en general, y en la enseñanza en especial, traen consigo un nuevo modelo de trabajo para el profesor relacionado éste a su vez con nuevas dolencias, tales como el llamado “tecnoestrés”.

Según datos de la OMS, para el 2020, la depresión y la baja autoestima serán tipificadas como las principales causas de incapacidad en las empresas (Billikopf, 2000).

México a través de su historia nos refiere a ser un país que transita por una serie de conflictos sociales, económicos y políticos que dificultan el camino hacia la salud ocupacional en forma evolutiva en un contexto democrático, ya que las relaciones entre capital y trabajo se encuentran en un marco de desigualdad marcado por el desempleo, la mala distribución del ingreso, los monopolios, el corporativismo sindical, la corrupción y hasta desastres naturales, lo que implica que la pro-

ductividad organizacional no se centra en la salud de la fuerza laboral, sino en una relación capitalista basada en la fuerza de trabajo “barata”, la cual se da en una forma muy “primitiva” de oferta y demanda, pues se guía por las leyes del mercado, donde con frecuencia el trabajador se lleva la peor de las partes.

La rotación, ausentismo, accidentes y baja productividad ocasionados por un mal ambiente de trabajo, conflictos de poder, la insatisfacción laboral, las pésimas condiciones de organización, las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador mal adaptadas, las costumbres, cultura y condiciones personales del trabajador no consideradas, son determinantes para que una nación no alcance el desarrollo económico, el progreso técnico, el incremento de la productividad y la estabilidad social.

Entre los riesgos laborales de carácter psicosocial de especial relevancia en la actualidad, se encuentra el Síndrome de Quemarse por el trabajo o *burnout*, una de las principales causas de accidentabilidad y ausentismo entre los profesionales de servicios. (Pedro Gil-Monte, 2002)

De acuerdo a la literatura, el *burnout* incrementa el ausentismo y la probabilidad de dejar el empleo, una vez identificados para estimar el valor monetario de las pérdidas en productividad, se consideró la distribución por actividad económica y el ingreso promedio por cada una en pesos mexicanos. A partir del ingreso promedio mensual, se calculó el promedio diario y por hora; es decir 13 meses anuales de salario (considerando el aguinaldo), 240 días hábiles al año, y 7 horas de trabajo (incluyendo una hora de comida), identificándose que las pérdidas asociadas al *burnout* representan el .24% del PIB nacional, lo que representa más que el presupuesto anual de grandes instituciones nacionales como el Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado o que presupuestos de universidades públicas.

Probablemente la característica más perniciosa del *burnout* es que suele pasar desapercibido hasta que genera problemas serios. Los individuos simplemente dejan de disfrutar su trabajo y comienzan a bajar su productividad; en un momento esto se convierte en ausentismo o

errores en el trabajo. Cuando se trata de personal del área de servicios personales, estos errores pueden tener consecuencias muy importantes en otros.

Esta situación, por supuesto, genera gastos de millones de pesos cada año a las empresas mexicanas, y conforme lo previsto, seguirá aumentando si no se implementan medidas que permitan trabajar en un ambiente saludable.

Además, los factores psicosociales en el trabajo también consisten en interacciones entre los trabajadores, por una parte y por la otra, situaciones personales fuera del trabajo, las cuales pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción del trabajo.

Existe una preocupación latente por prevenir y controlar el estrés ocupacional, como una de las principales enfermedades que atentan contra la salud y el bienestar del capital más importante de toda la empresa: el capital humano (Guerrero, 1999).

El estudio realizado por Peiró declara que la falta de apoyo por parte de los compañeros y supervisores, o por parte de la dirección o de la administración de la organización son características que tienen influencia en la aparición del Síndrome de Burnout (Peiró, 1997).

Cuando en un grupo la repartición de las funciones es ambigua, esta ambigüedad puede acelerar el deterioro de las relaciones entre sus miembros, creándose así riesgos de tensiones psicológicas que revisten la forma de insatisfacción en el trabajo. Por otra parte Caplan y sus colaboradores (1975) observan que las tensiones profesionales se atenúan cuando el trabajador se siente apoyado socialmente por sus compañeros.

Todos estos factores psicosociales tienen procesos de afrontamiento, los cuales tienen consecuencias y efectos en la salud de tipo fisiológico, psicológico y conductual. En todos ellos van a influir tanto los sucesos, como las características personales, los estilos de afrontamiento y el apoyo social. Los resultados muestrales en la escala COPE, ponen de manifiesto que las cinco estrategias de afrontamiento que más frecuentemente emplean los profesores de la Universidad de Extremadura en España, son: planificación, reinterpretación positiva, afrontamiento

activo, búsqueda de apoyo instrumental y búsqueda de apoyo social, estrategias centradas en el problema y en la búsqueda de soluciones. Asimismo, las menos utilizadas son: consumo de drogas, negación, desconexión conductual, desconexión mental y religión. Estas últimas están relacionadas con estrategias evasivas, de resignación y evitación del afrontamiento.

Finalmente hemos dado un pequeño recorrido en torno al trabajo docente, a una parte del contexto que rodea la vida de los académicos universitarios, reflejada mediante la búsqueda de diversos autores que han centrado sus esfuerzos en visualizar lo que ocurre con la profesión docente. Podemos afirmar que la situación de los profesores universitarios es, entonces, fundamentalmente distinta de cualquier otra profesión, en tanto su característica central es la heterogeneidad disciplinaria.

Es difícil y prácticamente imposible evitar al máximo las dificultades por las que el docente transita durante su carrera en la universidad, sin embargo, el involucramiento del propio docente, en tomar conciencia del contexto organizacional que lo rodea, le permitirá mantenerse alerta y buscar alternativas para afrontar las dificultades de su profesión en el contexto actual, finalmente las principales fuentes de estrés que un profesor universitario puede tener son las exigencias que el propio docente considera que no podrá cumplir, y de cómo visualice que estas amenazan a su integridad física y mental con sus implicaciones correspondientes.

Referencias bibliográficas

- Benedito, V. (1990). La evaluación del profesor universitario. *Revista de Educación*, núm. 290, 32-45.
- (1991). *La formación del profesorado universitario*. Subdirección General de Formación del profesorado, Madrid: MEC.
- Bermúdez, L. E. (2005). Riesgos psicosociales del docente: violencia en las aulas y las nuevas tecnologías. *Ética Net*. Granada, Año II, Núm. 4.

- Billikopf, G. (2000). *El manejo del personal agrícola*. [Consultado el 20 de marzo de 2010].
En: <http://www.cnr.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/01s.htm>
- Bott, E. (1995). Urban Families: Conjugal Roles and Social Networks. *Human Relations*, vol VIII, 1955, pp. 345-384; Bott. En: Familia y red social [Family and Social Network. London, Tavistock Institute of Human Relations, 1957, 1968.], Madrid: Taurus Humanidades.
- Branden, N. (1999). *La autoestima en el trabajo: cómo construyen empresas fuertes las personas que confían en sí mismas*. Barcelona: Paidós Plural.
- Caramés, B. R. (2001). *Causas del Core of Burnout del profesorado universitario*. VII Congreso Español de Sociología en Salamanca.
- Caramés, B. R. (2003). Precarización y *burnout* del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad. Universidad de A Coruña. *Praxis*, Núm 2, Abril, 13-21.
- Fernandez, C. (2004). ¿Vocación u obligación? *Revista Fusión*. [Consultado el 18 de abril de 2010]. En: <http://www.revistafusion.com/2004/noviembre/tema134.htm>.
- (2004). *Profesores al borde de un ataque de nervios*. [Consultado el 30 de mayo de 2011].
En: <http://www.revistafusion.com/2004/noviembre/tema134.htm>
- Fernández, J. (1991). Opinión de los profesores sobre su situación en la Universidad. *Gaceta Complutense*, núm. 78, 25-32.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (1992). *First European Survey On the Work Environment 1991-1992*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea.
- Galinsky, E. J. T. & Bond, De Friedman. (1993). *Highlights: the national study of the changing workforce*. Nueva York: Families and Work Institute.

- Gil, M. P. R. (2000). Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Monográfico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 16 (2): 101-2.
- Golg, Y. & Roth, R. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout. The professional health solution*. London: The Falmer Press.
- Guerrero, E. (1999). "Burnout" o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado. En: MEC, Premios Nacionales de Investigación 1998, Colección Investigación. Madrid: Ministerio de educación y Cultura-CIDE.
- (1999). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del quemado. *Revista Iberoamericana de Educación*, s.d.
- Heifetz, L. & Bersani, H. H. (1983). Disrupting the cybernetics of personal growth. Toward a unified theory of burnout in the human services. En: Farber, B. (ed). *Stress and burnout in the human service professions*. New York: Pergamon Press.
- Hiba, J. C. (1999) Impacto de la globalización en la salud de los trabajadores. *P&S Protección y Seguridad*, revista del Consejo Colombiano de Seguridad. Seguridad y Salud Ocupacional OIT / ETM.
- Houtman, I. & Kompler, M. (1995). *Risk factors and occupational risk groups for work stress in the Netherlands*. Organizational Risk Factors for Job Stress, dirigido por S. Sauter y L Murphy. Washington: American Psychological Association.
- INEGI. (2011). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. [Consultado el 10 de noviembre]. En: 2011]. <http://www.inegi.org.mx/sistemas/microdatos2/encuestas.aspx?c=14439&s=est>
- Kyriacou, C. (1987). Teacher Strees and Burnout: An International Review. *Educational Research*, 29 (2): pp. 146-152.
- Leiter, M. P. & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety Stress Coping* 9: pp229-243.

- Martínez, A. (1984). El perfeccionamiento de la función didáctica como vía de disminución de tensiones en el docente. En: Esteve, J. M. (ed.) *Profesores en conflicto*. Madrid: Narcea.
- Maslach, C. (1982). *Burnout, the cost of caring*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory*. Palo Alto California: Consulting Psychologists Press.
- National Council on Compensation Insurance. (1985). *Emotional stress in the workplace. new legal rights in the eighties*. Nueva York: National Council on Compensation Insurance.
- Northwestern National Life. (1991). *Employee burnout: America's newest epidemic*. Minneapolis, Minnesota: Northern National Life.
- OIT (2004). *Día mundial por la seguridad y la salud en el trabajo. Dos millones de muertos en el trabajo por año: una tragedia que podría evitarse*. [Consultado el 26 de marzo de 2010]. En: http://ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-mediacentre/insight/WCMS_075345/lang-es/index.htm.
- (1975). *Making work more human. report of the director general to the international labour conference*. Ginebra: OIT.
- (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza incidencia y prevención*. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de Septiembre de 1984.
- (2005). *Número de muertes laborales está subestimado por deficiencias en la información, dice la OIT*. [Consultado el 11 de mayo de 2010]. En: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_006117/lang-es/index.htm
- Oliver, C. (1993). *Análisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanzas medias: el Burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.

- OMS (1948). *Historia de la OMS*. [Consultado el 20 de agosto de 2010]. En: <http://www.who.int/about/history/es/>
- (2000) *Informe sobre la salud en el mundo*. [Consultado el 18 de abril de 2010]. En: http://www.who.int/whr/2000/en/whr00_es.pdf.
- Ortega, C. (2003) Burnout o Síndrome de estar quemado en los profesionales Sanitarios: Revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology (AEPC)*. España. 137-160.
- S.a. ¿Sobrecarga de trabajo?. *Periódico de Quintana Roo*. [Consultado el 15 de julio de 2011]. En: <http://www.el-periodico.com.mx/noticias/%C2%BFsobrecarga-de-trabajo/>
- Poole, M. S. & Mc. Phee, R. D. (1983). *A structural analysis of organizational climate*. En: L. Putman y M.E. Pacanosky (Eds.): *Communications and organizations: An interpretative approach*. Beverly Hills: Sage.
- Romero, M. M. & Romero, M. M. (1999). El desarrollo de competencias en la nueva economía global. *II Antropovisión de la economía global*, pp. 31-106. CUCEA, U de G.
- Sáenz, O. & Lorenzo, M. (Coord.) (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada: Monográfica Pedagogía.
- Secretaría de Educación Pública (2011). *Glosario de educación superior. Subsecretaría de educación superior*. (Consultado el 14 de septiembre de 2011). <http://www.ses.sep.gob.mx/>
- SEP (2011) Perfil deseable de los profesores de tiempo completo. Subsecretaría de Educación Superior. [Consultado el 28 de septiembre de 2011]. En: <http://www.ses.sep.gob.mx/>
- Silverstein, B., Fine, L., Armstrong, T., Joseph, B., Buchholz, B. & Tobertson, M. (1986). *Cumulative trauma disorders of the hand and wrist in industry. The ergonomics of working postures. Models, methods and cases*. En: Corlett N., Wilson J., and Manenica I. (eds.). London: Taylor & Francis

- Tallero, C. F. (2006). Tratamiento del estrés docente y prevención del Burnout con música terapia auto realizadora. *Revista Psiquiatría.com, Interpsiquis*. [Consultado el 23 de junio de 2010]. En: <http://www.psiquiatria.com/imprimir.ats?23916>.
- Tinning, R. J. & Spry, W. B. (1981). The extent and significance of stress symptoms in industry-with examples from the steel industry. En: Travers, C.J. & Cooper, C.L. (1996). *El estrés de los profesores*, México: Paidós.
- UNAM (1991). *Textos y pretextos*. El Colegio de México. (117-127, 129, 131-141, 152, 153).
- Universidad de Guadalajara (2011). *Estatuto del personal académico*. [Consultado el 10 de octubre de 2011]. En: <http://www.udg.mx/nuestra/normatividad/norm-estatuto-del-personal-academico>.
- Wu-Hsiung Huang. (Sf). *Pionero de la pedagogía*. [Consultado el 17 de septiembre de 2011]. En: <http://www.vcn.bc.ca/idea/mar+insp2.html>.

