

Síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de la salud

Nikell Esmerlda Zárate Depraect¹, Beatriz Yasuko Arita Watanabe²

Resumen

Objetivo: Identificar la presencia de condiciones laborales dentro de las organizaciones educativas de Medicina y Odontología de la Universidad Autónoma de Sinaloa, que favorezcan la presencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en el personal docente. **Ma-**

terial y método: Estudio Transversal-correlacional. A una muestra de 85 docentes del área de la salud seleccionados aleatoriamente, se realizó análisis de frecuencia estadística, consistencia interna y correlación de Pearson en SPSS V15.

Resultados: El 1.17% de los docentes encuestados manifestaron el SQT, el 14.11% presentó baja ilusión por el trabajo, el 18.82% resultó con desgaste psíquico y el 5.8% con culpa. Del mismo modo, se encontró que el 21.17% de los encuestados muestran afecciones en su relación con la organización laboral, el 16.47% en aspectos que influyen en el desarrollo profesional, el 22.35% en funciones y el 21.17% en tarea y ambiente.

Conclusiones: Es necesario implementar dentro de las organizaciones educativas estrategias de prevención para esta enfermedad ya que afecta directamente la productividad del docente. Además, son forzosas las estrategias de intervención centradas en los aspectos individuales y en los recursos psicológicos de los docentes con programas para el manejo del estrés, además de demandar cambios organizacionales que permitan a éste desempeñar su trabajo de forma más saludable. También se necesita implementar programas de crecimiento laboral que actualicen a los docentes, aumenten su eficacia, habilidad y seguridad; al sentirse más preparados se reduce el estrés, aumenta la seguridad en ellos mismos, cambia su actitud y mejora su calidad de vida laboral.

Palabras clave: Síndrome de Quemarse por el Trabajo, Docentes y Organización educativa.

Summary

Objective: To identify the presence of working conditions within educational organizations of Medicine and Dentistry, Autonomous University of Sinaloa, which favor the presence of the syndrome by Job Burnout in teachers.

Material and method: Cross-correlation. In a sample of 85 teachers was randomly selected health, often performed statistical analysis, internal consistency and Pearson correlation in SPSS V15.

Results: 1.17% of teachers surveyed said the SQT, the 14.11% had low enthusiasm for work, 18.82% were with psychological exhaustion and 5.8% with guilt. Similarly, it was found that 21.17% of respondents show conditions in relation to the labor organization, the 16.47% on aspects that influence the professional development, and acting 22.35% 21.17% in the task and environment.

Conclusions: It is necessary to implement within educational organizations prevention strategies for this disease as it directly affects the productivity of the faculty. They are forced intervention strategies focused on individual aspects and psychological resources of teachers with programs for stress management, as well as demand organizational changes that enable it to perform their jobs more healthy. Also needed job growth implementation programs to update teachers, increase their efficiency, skill and safety to feel more prepared you reduce the stress increases the safety of themselves, change their attitude and improve their quality of working life.

Keywords: Burnout Syndrome by Work, Teachers and educational organization.

Recibido: 19 de junio de 2013

Aceptado: 24 de septiembre de 2013

1.- Facultad de Medicina y Odontología de la Universidad Autónoma de Sinaloa
email:senibaza@hotmail.com

2.- Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Introducción

La Medicina del Trabajo apoyada por los principios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), busca promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a su salud por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud, así como colocar y mantener al trabajador en un empleo conveniente a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma, se refiere a adaptar el trabajo al ser humano y no el ser humano a su trabajo.

En el informe de la salud en el mundo, elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000, señala que los recursos humanos de un sistema de salud son vitales para el buen funcionamiento del sistema y para conseguir que éste ofrezca una buena calidad del servicio. El informe recomienda cuidar los recursos humanos de las organizaciones de la salud, pues si éstos no se cuidan, o no se interviene en su mantenimiento, presentarán deterioro rápidamente.¹

Las condiciones de trabajo (infraestructura, material, comunicación laboral, conflicto de funciones) de los profesionales de la salud tienen una influencia significativa sobre su vida laboral y sobre el servicio que ofrecen las organizaciones, pudiendo repercutir en algunas consecuencias negativas como baja productividad y ausentismo laboral de los profesionales, lo cual va directamente ligado a sus condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo percibidas por el trabajador de manera negativa pueden favorecer el que se presente en él respuestas de estrés que se pueden volver crónicas si las situaciones negativas persisten y ser un problema importante de salud profesional, que puede ir en aumento; estas respuestas al estrés pueden causar invalidez psicológica franca, así como fisiológica.

Sin embargo, también pueden provocar manifestaciones más sutiles de morbilidad que pueden afectar el bienestar personal y la productividad y que al no ser objetivamente observadas pueden llegar a desencadenar problemas de salud mayores.

El efecto en consecuencia se genera sobre los profesionales de la salud se asocia a los riesgos laborales de su entorno, al estrés laboral con relación a la

atención de sus usuarios, al Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout); consideradas todas ellas como causas del deterioro de las personas, fuentes de accidentes y de ausentismo laboral.²

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT), se define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de sentirse emocionalmente agotado y de presenta en mayor frecuencia en médicos, enfermeras y docentes.

En los centros educativos se tienen asignados a docentes en al aula y también en el área clínica en donde los alumnos practican con los pacientes los conocimientos adquiridos teóricamente en el aula, todo bajo la responsabilidad de cada docente, según el área en la que se encuentre.

En el aula el ambiente es más teórico, mientras que en la clínica se ejercita el conocimiento adquirido, éste gira en torno al conocimiento y aprendizaje, al trabajar con el paciente como objeto de estudio, sin perder en cuenta la ética profesional necesaria para cuidar la intimidad del paciente. Aquí, en un momento dado, para el docente clínico la acción puede ser estresante, ya que la responsabilidad total del ejercicio recae en él. La tarea laboral ante la responsabilidad de la salud del paciente mediada por el alumno representa riesgos altos que recaen en el docente.

En las instituciones educativas del área de la salud la carga excesiva de trabajo que sus docentes tienen diariamente (algunos trabajan hasta 12 horas al día, teniendo 2 o 3 trabajos que cumplir, atender a la familia) provoca que el trabajador se sienta cansado y ante la alta responsabilidad hacia su trabajo puede desembocar en síntomas producto del estrés que al tiempo se vuelve crónico y se presentan complicaciones en la salud y como la labor está directamente relacionada con la atención a los alumnos y pacientes, puede también desembocar en el SQT.

Las condiciones de trabajo desfavorables (infraestructura: falta de aulas, laboratorios, clínicas de enseñanza, elevado número de matrícula estudiantil, falta de comunicación de directivos y entre compañeros de trabajo además de conflicto de funciones, entre otros) consideradas como causas que favorecen la posibilidad de que se presente el SQT en el individuo vulnerable.

En las clínicas hospitalarias la labor docente puede ser estresante ya que se utiliza al paciente como su-

jeto de estudio al momento de estar interviniendo como profesional docente, provocando estrés en el profesional e incluso en el mismo alumnado. El ausentismo laboral es otro problema real que prevalece en estos centros de enseñanza.

El estrés laboral negativo (distrés) puede manifestarse en poca productividad de los docentes pudiendo presentarse ausentismo, baja calidad en la enseñanza, falta de interés en el alumno y mala imagen para la institución, además del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout) en cualquiera de sus dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal reducida).

La relación existente entre el estrés y los años de estudio hacen referencia a las implicaciones que tienen el cambio de tipo de práctica entre clase de aula y clínica, con ello se encuentra que los cambios fueron más estresantes para las mujeres. Además el ambiente en el que el docente desempeña su trabajo, tanto el cirujano dentista como el médico, puede verse influenciado por las demandas ambientales laborales que ponen en riesgo su salud, pudiéndose presentar el Síndrome de quemarse por el trabajo.³

Además se encontró un estudio que muestra la relación entre estrés laboral y la frustración, considerados como los más serios riesgos profesionales en odontología.⁴

Es muy probable que el Síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) sea una manifestación prevalente en este grupo de profesionistas (Médicos y Odontólogos) con la posibilidad de experimentar riesgos de salud tanto físicos (cefaleas, úlceras pépticas, trastornos cardiovasculares etc.), psicológicos (estrés, ansiedad, aumento de adicciones como tabaquismo, alcoholismo, depresión, etc) y laborales (baja satisfacción laboral, menor productividad y ausentismo).

Un estudio realizado muestra que algunos factores estresantes en odontólogos y médicos en la práctica sanitaria son:

- 1) Cumplimiento de citas
- 2) sobrecarga de trabajo
- 3) posibilidad de contagio de enfermedades
- 4) dolor que refiere el paciente
- 5) ansiedad del paciente
- 6) incumplimiento del paciente

En tanto que los factores estresantes en los Odontólogos y Médicos que desarrollan práctica docente son:

- 1) Falta de tiempo y no poder llegar puntual a clase
- 2) no lograr el interés deseado en el alumno
- 3) tener un índice alto de alumnos reprobados
- 4) falta de tiempo para preparar las clases.⁵

En conjunto la práctica sanitaria y la docente pueden elevar los niveles de distrés en el trabajador, disminuir su productividad y desarrollar uno o más componentes del Síndrome de Burnout hasta llegar a presentar, en un nivel elevado, la patología ya mencionada.⁵

La mayoría de los docentes de las organizaciones educativas anteriores ejercen su labor tanto de maestros como profesionistas de la salud en otras instituciones hospitalarias o en Consultorios y clínicas privadas.

Dentro de las organizaciones educativas del área de la salud de la UAS las condiciones laborales, como son la insuficiencia de infraestructura (aulas, laboratorios y unidades dentales, clínicas de enseñanza), falta de comunicación y conflicto de funciones, se ven expresados en algunos maestros, no respetando el horario que se les asigna, adelantando horas e interrumpiendo el horario del maestro anterior o posterior a él y en ocasiones presentando incumplimiento de la jornada laboral. Existe mala comunicación entre los diferentes mandos de la misma organización y hay conflicto en cuanto a sus funciones, ya que algunos no cumplen las establecidas dentro de su área de trabajo.

El profesorado muchas veces no recibe ninguna formación ni ninguna preparación psicológica para enfrentarse a las diversas situaciones cotidianas en su trato con el alumnado desmotivado. ¿Qué pasa entonces con estos docentes? La profesión destinada a la asistencia de personas como lo es la del Médico y la del Odontólogo, son muy demandantes de tiempo y de trato con alumnos y pacientes. Por lo tanto esos profesionistas deben estar en constante proceso de adaptación en donde en ocasiones pueden llegar a conflictuarse en una de sus diferentes áreas laborales por no adoptar bien sus horarios y más importante, por la carga emotiva que sus roles les exigen.

El trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el alumnado ni por instancias superiores y ésto pudiera provocar entre otras cosas un cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada hasta el punto de sentirse desmotivado e impotente para solucionar los conflictos cotidianos que pueden repercutir en problemas psicológicos y tensión laboral.⁵

Las malas condiciones educativas y la falta de reconocimiento social de la tarea del docente afectan de manera determinante el bienestar de los profesores. Toda esta problemática descrita anteriormente propicia que los profesionales de la salud desarrollen, ante situaciones estresantes cotidianas, padecimientos psicósomáticos debidos a un estrés constante o crónico, que por tener contacto cotidiano con alumnos y pacientes pueden llegar a desarrollar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT).

Objetivos

Identificar la presencia de condiciones laborales dentro de las organizaciones educativas de Medicina y Odontología de la Universidad Autónoma de Sinaloa, que favorezcan la presencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en el personal docente.

Material y Método

En este estudio transversal correlacional, se encuestó a 85 docentes del área de la salud seleccionados aleatoriamente. Se aplicó el Cuestionario de Evaluación de Síndrome de Quemarse por el Trabajo, este instrumento evalúa 4 dimensiones; indolencia, Culpa, Desgaste psíquico e Ilusión por el trabajo. Indolencia y Culpa evalúan la presencia del SQT. Asimismo, se aplicó un cuestionario de elaboración propia que evalúa las condiciones laborales propias de la Universidad Autónoma de Sinaloa que indica los factores causales de estrés en los docentes. Se realizaron análisis de frecuencia estadística, de consistencia interna y correlación de Pearson en paquete estadístico SPSS V.15

El aplicó de manera conjunta el Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo CESQT⁶ y el cuestionario de condiciones laborales, a docentes de la salud de la Facultad de Medicina y Odontología de la Universidad Autónoma de Sinaloa. El CESQT, está contemplado por 28 ítems que se valoran con una escala tipo Likert, con un rango de cinco opciones de respuestas que van de:

- 0 = Nunca,
- 1 = Raramente: algunas veces al año
- 2 = A veces: algunas veces al mes
- 3 = Frecuentemente: algunas veces a la semana
- 4 = Muy frecuentemente: todos los días

Las dimensiones que integran este instrumento son:

1.- Ilusión por el trabajo.- Se define como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de placer personal. El individuo percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de realización personal. Debido a que los ítems que componen esta dimensión están formulados de manera positiva, bajas puntuaciones en esta dimensión indican altos niveles del SQT.

2.- Desgaste Psíquico.- Se define como la aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas. Esta dimensión es similar a la de agotamiento emocional del MBI-HSS (Maslash Burnout Inventory para Profesionales de la Salud).

3.- Indolencia: Se define como la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización, los individuos que puntúan alto en esta dimensión demuestran insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de los clientes. Esta dimensión es similar a la de despersonalización del MBI-HSS.

4.- Culpa: Se define como la aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial a las personas con las que se establecen relaciones laborales.

5.- Desencanto profesional: Esta dimensión está siendo trabajada por el autor.

El cuestionario que evalúa las condiciones laborales causantes de estrés es tipo líkert conformado por 17 ítems con las siguientes opciones de respuesta que van desde 1 = muy bueno, 2 = bueno, 3 = regular, 4 = malo, 5 = muy malo Y conforman las siguientes dimensiones:

- 1.- Relación con la Organización,
- 2.- Desarrollo Profesional,
- 3.- Función,
- 4.- Tarea y ambiente de trabajo.

Resultados

El 1.17% de los docentes encuestados manifestaron el SQT, el 14.11% presentó baja ilusión por el trabajo, el 18.82% resultó con desgaste psíquico y el 5.8% con culpa. Del mismo modo, se encontró que el 21.17% de los encuestados muestran afecciones en su relación con la organización laboral, el 16.47% en aspectos que influyen en el desarrollo profesional, el 22.35% en funciones y el 21.17% en tarea y ambiente.

En el análisis de consistencia interna del instrumento, se encontró que el Alfa de Cronbach de Cronbach por escala total corresponde a 0.7019, y la confiabilidad de Alfa de Cronbach por factor; cansancio emocional 0.8159, despersonalización 0.6547; realización personal muestra un valor de 0.7990. El Análisis de Consistencia interna (Alfa de Cronbach) del cuestionario que mide los factores que causan estrés organizacional resultó con 0.91 en la escala total y por dimensión: en relación con la organización 0.82; en función 0.71; en tarea y ambiente 0.47 y en desarrollo profesional 0.81.

Mientras que las correlaciones encontradas en el análisis de Pearson de ambos instrumentos de medición, se encontró asociación significativa entre ilusión por el trabajo y relación con la organización ($r= 0.228$, $p< 0.036$); también, correlacionó ilusión por el trabajo y desarrollo profesional ($r= 0.394$, $p< 0.000$), en este mismo orden, ilusión por el trabajo correlacionó con función ($r= 0.296$, $p< 0.006$) y con tarea y ambiente ($r= 0.335$, $p< 0.002$). Además, se presentó una asociación entre desgaste físico y función ($r= 0.326$, $p< 0.016$).

Discusión

Al demostrar que factores como la relación que tienen los docentes con la organización laboral, las oportunidades de desarrollo profesional que la organización les ofrece, las funciones y el ambiente laboral, influyen significativamente en la baja ilusión por el trabajo, hace que a corto o mediano plazo lleve a los docentes a presentar cansancio emocional y físico. Cabe recalcar que para que exista el SQT está implícita la existencia de culpa e indolencia en la persona afectada. Por un lado, a culpa se refiere a la aparición de sentimientos de falta por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en

el trabajo, en especial a las personas con las que se establecen relaciones laborales. Por otro lado, indolencia indica la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización, demostrando insensibilidad, el docente no se conmueve ante los problemas de los alumnos o compañeros de trabajo.

También es relevante la presencia de desgaste psíquico, que nos dice que diariamente se trabaja con personas o situaciones que causan problemas dentro del ámbito laboral, provocando en el docente cansancio físico y emocional y son los inicios del SQT.

En cuanto a las condiciones de trabajo, el desarrollo profesional y función; se refiere a que al trabajador posiblemente le provoca estrés el no tener carga laboral segura, no poder conseguir un ascenso, ser relegado, olvidado o despedido de sus labores; también es probable que le provoca insatisfacción el conflicto y ambigüedad de funciones que se presenta en la organización, lo cual que puede deberse a responsabilidades específicas mal definidas, opciones no claras, objetivos organizacionales confusos y falta de recursos para cumplir con el trabajo. Al mismo tiempo los conflictos políticos, la insuficiente comunicación, la monotonía o exceso de trabajo entre otros, hace que el docente se estrese.

El daño que los docentes presentan en desgaste psíquico, ilusión por el trabajo y desarrollo profesional, es directamente proporcional a la percepción que tienen con la organización laboral, ya que se asocian significativamente estas dimensiones.

El SQT y la dimensión de tarea se asocian, manifestado en estrés provocado por el exceso de trabajo, el grado y tipo de responsabilidad que el docente maneja diariamente, el tiempo que lleva ejerciendo esa labor, etc. También se asocia el SQT con la dimensión de tarea lo cual es importante porque nos dice que estos participantes sí están predispuestos dentro del ambiente laboral, a padecer el fenómeno a corto o mediano plazo, si es que no mejora la percepción de estas situaciones organizacionales que les causan estrés.

Los hallazgos relevantes que se encontraron en esta investigación coinciden con lo reportado con otros autores que demuestran que algunas perturbaciones emocionales son producidas por situaciones ambientales que impiden la ejecución de tareas en forma adecuada. Estas condiciones se definen como: intrínsecas al trabajo (condiciones de trabajo,

urgencias de tiempo y responsabilidad de vidas humanas), puesto en la organización (papeles ambiguos, conflictos de responsabilidad, promociones insuficientes, insatisfacción profesional) y desarrollo de la carrera profesional (malas relaciones con superiores, subordinados y pares, dificultad para delegar responsabilidades), semejantes a los resultados obtenidos en este estudio, ya que se comprueba la existencia de algunos factores organizacionales que favorecen al SQT.⁷

El ambiente en el que el trabajador desempeña su trabajo resulta de importancia desde el punto de vista laboral, como condición dinámica donde el individuo se enfrenta a una oportunidad, una limitación o una demanda relacionada con sus deseos y cuyo resultado se percibe como algo incierto e importante a la vez; esto puede servir de explicación a los resultados de ambos docentes.

Cuando a las personas se les coloca en situaciones de tensión, su desempeño tiende a generar el SQT.² Por lo anteriormente descrito se encuentra entonces cierta relación con los hallazgos encontrados por Romero et al (2006) con esta investigación, sustentando que si existen factores organizacionales que favorecen la presencia de estrés y en un futuro el desarrollo del SQT.

En las organizaciones formadoras de profesionistas para la salud, se encuentra implícito la variabilidad de condiciones y ambiente de trabajo, las cuales inciden en su bienestar laboral, ocasionando en un momento dado deterioro personal, manifestado con estrés, que puede prolongarse favoreciendo la presencia del SQT, y producir efectos negativos en su salud y su rendimiento en la organización, sin dejar de lado las cuestiones personales negativas que también ayudan al desarrollo de este síndrome. Por lo tanto es necesario modificar estas condiciones laborales en ambas organizaciones educativas.

Se encontraron hallazgos importantes en su estudio titulado "Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios".⁸ Se apoyan en autores del modelo integral de estrés en el trabajo, los cuales reportan factores estresantes en el medio físico, a nivel individual, grupal y organizacional.⁹ Así mismo se hace referencia a las variadas responsabilidades inherentes a los docentes, entre ellos, cantidad de alumnos por curso y número excesivo de horas, como factores generadores de estrés a lo

cual se suma que el estrés es inherente al desempeño profesional, y lo generan elementos organizacionales del contexto educativo y extraorganizacionales, tal como expresan^{10, 11} y que sustentan los resultados obtenidos en esta investigación donde también se asocian a los factores organizacionales desencadenantes de estrés en los docentes.

El medio laboral deviene como predictor de los portadores más potentes del SQT¹²; los factores laborales estresantes para los docentes coinciden a pesar de las diferencias de contextos geográficos y culturales, las disfunciones de rol producto de un excesivo volumen de trabajo y las relaciones con los estudiantes, son las causas más relevantes como se comprueba con los resultados obtenidos en este trabajo de investigación.

Conclusiones

Se concluye que es necesario implementar dentro de las organizaciones educativas estrategias de prevención para esta enfermedad ya que afecta directamente la productividad del docente.

Son forzosas las estrategias de intervención centradas en los aspectos individuales y en los recursos psicológicos de los docentes con programas para el manejo del estrés, además de demandar cambios organizacionales que permitan a éste desempeñar su trabajo de forma más saludable.

Se requieren más investigaciones acerca de este fenómeno del SQT en relación a los factores organizacionales ya que entre mayor bienestar tenga el trabajador, mejor será la productividad que realice dentro de la empresa y a su vez tendrá mayor y mejor calidad de vida laboral.

Implementar programas de crecimiento laboral que actualicen a los docentes, aumenta su eficacia, habilidad y seguridad; al sentirse más preparados se reduce el estrés aumenta la seguridad en ellos mismos, cambia su actitud y mejora su calidad de vida laboral.

Es importante que los profesionistas de la salud aprendan a darse tiempo y espacio para juego y recreación personal y familiar, no postergar los periodos vacacionales, desarrollar actividad deportiva y recreacional, y en algunos casos someterse a psicoterapia focalizada en el problema para prevenir la cronicidad de alguna de las dimensiones del SQT o incluso la presencia del mismo.

Referencias

1. Arita WBY. Síndrome de Burnout estrés crónico asistencial. México: creativos7; 2006.
2. Allerton E. Pre-employment Burnout. Training and development. EBSCO. 2000; 54 (1):11.
3. Naidu RS, Adams JS, Simeon D, Persad S. Sources of stress and psychological disturbance among dental students in the West Indies. J Dent Educ. 2002; 66(9):1021-30.
4. Gorter RC, Eijkman MA, te Brake JH. Job stress and health in dentists. PubMed. Ned Tijdschr Tandheelkd. 2001; 108(2):54-8.
5. Humphris G, Blinkhorn A, Freeman R, Gorter R, Hoad-Reddick G, Murtomaa H, O'Sullivan R, Splieth C. Psychological stress in undergraduate dental students: baseline result from seven European dental schools. Eur J Dent Educ 2002; 6(1):22-9.
6. Gil-M, Pedro R. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. España. Pirámide. 2005.
7. Romero D, Pérez RR, Lartigue B. Desgaste profesional en un grupo de odontólogos. ADM 2006; LXIII (6): 220-224.
8. Sánchez G, Mantilla G. Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. Revista Venezolana de Ciencias Sociales. 2005; 9(1): 140-162.
9. Ivancevich, J. y Matteson, M. Estrés y Trabajo. Una perspectiva gerencial. México: Edit. Trillas; 1995.
10. Antor, R., Johnson, B., y Anson, A. Magnitude and source of general and occupation-specific stress among police and correctional officers. Journal of Offender Rehabilitation. 1997; 25(1/2):103-113.
11. Fontana D. Control del Estrés. México: Manual Moderno; 1992.
12. Moreno-JB, Morante ME, Rodríguez MA, Garrosa E. Estrés traumático secundario: el estrés, del cuidador. Psicología conductual. 2004; 12(2), 215-231.