

Análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en Ciudad Juárez

Deysi Guadalupe Márquez Gayosso¹, María Teresa Escobedo Portillo¹, Aurora Maynez¹,
Andrés Hernández¹, Virginia Estebané Ortega¹ Guillermina Martínez¹

¹Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Resumen

Actualmente, los profesores de una universidad en México desarrollan su labor en ambientes cuyos factores como la iluminación, temperatura y ruido, contribuyen a insatisfacción laboral, la cual causa deterioro en su trabajo, así como estrés prolongado y en la aparición del síndrome de Burnout. Por tanto, el objetivo es determinar la relación que existe entre los factores ergoambientales y socioculturales, así como su impacto en la satisfacción laboral, con el fin de definir los índices de síndrome de Burnout en los profesores. Esta investigación es de alcance exploratorio, transversal y no experimental, en una muestra de profesores. Las unidades de análisis son; el síndrome de burnout, satisfacción laboral, factores ergoambientales y factores socioculturales con respecto a su relación con las actividades académicas. Para la obtención de la información, se utilizará el formulario Escala de Satisfacción Laboral a partir de Factores Ergo Ambientales y The staff Burnout Scale For Health Professionals. Como resultado se pretende conocer los factores que contribuyen en el desarrollo del síndrome de burnout y satisfacción laboral, basada en los factores ergoambientales y sociocultural en los profesores de universidad para así generar el conocimiento para un correcto desarrollo en la vida laboral de los docentes y así elevar el nivel de la Universidad.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, factores ergoambientales, factores socioculturales, organizaciones.

Introducción

Las organizaciones están integradas por personas que trabajan coordinadamente para alcanzar determinados objetivos; al mismo tiempo, éstas dependen de las organizaciones para lograr sus metas personales. Esta relación, genera que las empresas busquen ofrecer a sus trabajadores condiciones laborales que aporten satisfacción para sus empleados. Lo anterior aplica para cualquier organización, incluidas las instituciones de educación superior como la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) y su personal

académico, principalmente los Profesores de Tiempo Completo (PTC), dada la importancia de sus actividades, entre las que destacan la guía, dirección y apoyo de los estudiantes en sus actividades, así como la docencia, gestión académica, tutorías, etc., es necesario que las condiciones en que laboran los PTC, sean las adecuadas de tal forma que se garantice su desarrollo, satisfacción y salud.

La UACJ es una organización que se dedica a transmitir, ampliar y difundir el

conocimiento como lo describe su propia misión. De acuerdo con la descripción de Corral, Estrada, Archundia y Parent (1999): “La universidad está configurada por; docentes, estudiantes, administrativos y el lugar donde se agrupan”. Esta institución está conformada por cuatro institutos: el Instituto de Arquitectura Diseño y Arte (IADA), Instituto de Ciencias Sociales y Administrativas (ICSA), Instituto de Ciencias Biomédicas (ICB) y el Instituto de Ingeniería y Tecnología (IIT).

Puede decirse, que la situación actual en que viven las universidades en México, apunta hacia un aumento en las demandas y exigencias en el trabajo, lo cual, conforma una situación idónea para la aparición del estrés laboral, según el modelo de Karasek (1979) y, por ende, a la aparición del síndrome de Burnout, por tanto, la relación que los PTC tienen en su trabajo y las dificultades que ésta puede provocar, representan un fenómeno significativo para la salud en los docentes en esta época (Hermosa, 2006). Igualmente, éste autor expone, que el profesional dedicado a la enseñanza en el ejercicio cotidiano de su labor, puede desarrollar síndrome de Burnout que indica, pérdida de la calidad de vida y se refleja en una tendencia de insatisfacción en su trabajo.

El síndrome de Burnout en un principio, fue considerado exclusivo a profesiones dirigidas a servicios sociales, en los que se trabaja en contacto directo con personas. Sin embargo, en la actualidad se considera que éste síndrome puede ocurrir en cualquier profesión, aunque sigue siendo un problema particular de las labores que

exigen dar ayuda emocional, entre ellas; la enfermería, el trabajo social, el cuidado de niños, la docencia, entre otros (Maylén, Rojas, Johana, Grisales, 2008).

Debido a que son diversas las ocupaciones que hacen que los trabajadores sean más propensos a sufrir este tipo de síndromes, se han realizado investigaciones en el campo del estrés laboral, particularmente del estrés docente, en los cuales, se ha encontrado correlaciones significativas negativas entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral (Gil-Monte y Peiró, 1997; y Maslach, Schaufeli, y Leiter, 2001), lo cual indica, que a mayor nivel de Burnout el grado de satisfacción es bajo. A su vez, Gil-Monte y Peiró (1999), establecen en sus estudios que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con las tres variables del síndrome, 1) la realización personal en el trabajo, 2) la despersonalización y 3) el agotamiento, siendo ésta última la más intensa.

Así mismo, los resultados de diversas investigaciones como las realizadas por; Aldrete, M., Pando, M., Aranda C., Balcázar N. (2003); Hermosa (2006); Arís (2009); Tejero, Fernández y Carballo (2008), han reportado una alta prevalencia del Burnout en el profesorado asociadas con un bajo nivel de satisfacción laboral; que a su vez, puede ser afectada por diversos factores, debido a lo anterior, estos dos constructos son considerados como un problema de salud pública en docentes, particularmente por las repercusiones que pueden tener en la sociedad y en la calidad de la educación.

Actualmente, la satisfacción laboral (SL) en relación con el síndrome de Burnout, es una de las variables ampliamente estudiadas, ya que de acuerdo con Locke, (1976), ésta es, una respuesta efectiva o emocional positiva hacia el trabajo o hacia alguna faceta del mismo y se trata de un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas.

Por definición, la SL es un conjunto de sentimientos tanto positivos como negativos que tiene un empleado hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares, relacionado con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales la efectúa (Arnedo y Castillo, 2008), por lo tanto, es importante que las instituciones de educación superior como la UACJ, se preocupen por crear condiciones óptimas con el fin de mantener al personal motivado, de tal forma que se tenga un buen desarrollo en la labor que realizan. Por lo que para evaluar la SL es importante que se consideren dentro de sus constructos, los relacionados a las condiciones ambientales del medio físico en el que los PTC laboran, con la finalidad de no llegar a sobrepasar los límites de resistencia al esfuerzo. Al igual que la satisfacción laboral en cualquier tipo de trabajo, los factores ergo ambiental también influyen en el bienestar de las personas en términos de calidad y productividad.

En el estudio reportado por Escobedo (2012), en el cual relaciona la SL con los Factores Ergoambientales (FEA), encontró que existe una relación

significativa entre la satisfacción laboral y estos factores; el cual, demostró que existe un alto impacto sobre la SL con respecto a factores tales como la iluminación natural y la temperatura. Cuando estos factores están presentes en el ambiente laboral afectan significativamente al usuario. Cabe mencionar que el ambiente de trabajo debe mantener una relación directa con el individuo y conseguir que los FEA (iluminación, ruido y temperatura) estén dentro de los límites definidos por las normas NOM-025-STEPS-2008; NOM-011-STPS-2001 y NOM-015-STEPS-2001, con el fin de conseguir un grado de bienestar y satisfacción para el docente, ya que de acuerdo con Ramírez (1997), “el ambiente laboral es un factor esencial en el rendimiento humano”, por lo que las condiciones ambientales deben ser las adecuadas de acuerdo a los máximos permisibles respecto a las Normas Mexicanas (NOM, 2001; 2008).

Por lo tanto, es necesario que en las Instituciones de Educación Superior se definan, cuáles son los factores que pueden afectar en el rendimiento, la salud y el bienestar de los PTC; dada la importancia que la satisfacción tiene en ellos y cómo ésta repercute en su labor para alcanzar sus objetivos.

Sin embargo, cabe señalar, que en los estudios realizados para la determinación de la existencia de Burnout y SL, dependen de la actitud de los PTC en el momento de la autoevaluación, por lo cual, dependen de su estado emocional y psicológico para responder a las preguntas. Es por esto que los Factores Socioculturales

(FSC) deben ser considerados en el estudio de la SL, ya que en ellos, de acuerdo a Nanda (1987), se involucran la etnicidad, la clase social, género, nacionalidad, el estado civil, entre otros, los cuales sirven para comprender mejor a cada comunidad.

En este contexto, es importante tener en cuenta las repercusiones que tanto el síndrome de Burnout como la satisfacción laboral puede estar relacionadas entre muchas variables, tanto con los factores ergoambientales, como con los factores socioculturales en los docentes, los cuales pueden tener consecuencias en la calidad de la educación.

Planteamiento del Problema

Actualmente, los profesores de tiempo completo de la UACJ desarrollan su labor en ambientes en cuyos factores tales como la iluminación, temperatura y ruido, contribuyen a una baja satisfacción laboral y éstas a su vez pueden llegar a causar deterioro en su trabajo, así como estrés prolongado crónico y repercutir directamente en su salud, por lo cual, resulta imprescindible estudiar las condiciones de trabajo.

Objetivos

Determinar la relación que existe entre los factores ergoambientales y socioculturales, así como su impacto en la satisfacción laboral, con el fin de definir los índices de síndrome de Burnout en los PTC de la UACJ.

1. Analizar los Factores Socioculturales de los profesores de tiempo completo.

2. Analizar los Factores Ergoambientales del área de trabajo de los profesores de tiempo completo.

3. Establecer la relación que existe entre los Factores Socioculturales y los Factores Ergoambientales y su impacto en la Satisfacción Laboral.

4. Establecer la relación que existe entre los Factores Socioculturales y los Factores Ergoambientales y su impacto en el desarrollo del Síndrome de Burnout.

5. Establecer la relación que existe entre los Factores Socioculturales y la Satisfacción Laboral.

6. Establecer la relación que existe entre los Factores Ergoambientales y la Satisfacción Laboral.

7. Establecer la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout.

Hipótesis

Existe una relación directa entre los Factores Ergoambientales, Factores Socioculturales y Satisfacción Laboral con respecto al síndrome de Burnout.

Ho: Los factores ergoambientales, socioculturales y satisfacción laboral no impactan en el síndrome de Burnout.

Ha: Los Factores ergoambientales, factores socioculturales y la satisfacción laboral impactan en el síndrome de Burnout.

Pregunta de Investigación

¿De qué forma los factores ergoambientales, socioculturales y la

satisfacción laboral se relacionan para detectar el nivel de Burnout en los PTC de la UACJ?

Justificación

El presente trabajo de investigación consistirá en la realización del análisis y la toma de decisiones para el mejoramiento de las áreas de trabajo, buscando cumplir con los estándares de la ergonomía ambiental conociendo su impacto en la satisfacción laboral.

Igualmente esta investigación ayudará a relacionar la satisfacción laboral con el desarrollo del síndrome de Burnout en los PTC y así conocer su impacto y prevalencia en los docentes de la universidad.

También aportará beneficios para los PTC, debido a que se conocerán y se

tomarán en cuenta sus necesidades y expectativas, las cuales deben ser consideradas para el buen desarrollo de su trabajo.

Alcance y Delimitación

El alcance de este proyecto de investigación es abarcar la muestra definida de PTC en la UACJ, con el fin de proponer, de acuerdo a los resultados estimados, alternativas para disminuir el síndrome de Burnout y aumentar la SL considerando los FEA y los FSC.

Esta investigación se llevará a cabo en las instalaciones de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez exclusivamente en los profesores de tiempo completo.

Revisión de Literatura

Síndrome de Burnout

Según Aranda (2006) la palabra “burnout” es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo”. El primero en referirse al término Burnout fue Freudenberger (1974), quien lo definió como “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa o forma de vida, que no produce la suficiente gratificación o esfuerzo”.

Por su parte Gil-Monte (2003), considera como síndrome la agrupación de síntomas y signos recurrentes que pueden indicar una patología. Mientras que Moreno

y Peñacoba (1999) afirman que “el burnout no se identifica con la sobrecarga de trabajo, el exceso de trabajo no provoca el burnout. Desde esta perspectiva el burnout no es un proceso asociado a la fatiga, si no a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto”.

En 1986, Maslach y Jackson entienden que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal”; se puede entender las tres dimensiones citadas de la siguiente manera:

- **Agotamiento emocional.** Hace referencia a la sensación de sobreesfuerzo físico y cansancio emocional que se produce como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos (Gil-Monte, 2003; Ortega y López, 2004).
- **La despersonalización.** Supondría el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas; se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías hacia las personas (Gil-Monte, 2003).
- **Baja realización personal.** Conlleva la pérdida de confianza en la realización personal, muchas veces inadvertido, se caracteriza por respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo (Gil-Monte, 2003).

Satisfacción laboral

Según Jiménez (2004), la Satisfacción laboral (SL) puede estar relacionada con los niveles de síndrome de burnout, entendiéndose ésta como una actitud, debido a que hace referencia a diversas opiniones y conductas del trabajador hacia sus labores, por lo que se puede decir que se trata de “actitudes laborales positivas”, las cuales indican que las personas manifiestan sentimientos de satisfacción cuando piensan o hablan de sus puestos de trabajo (Hulin, 1991).

Domich y Faivovich (1994), señalan que los problemas en el trabajo que afectan en el nivel de satisfacción laboral y de modo consecuente malestar general,

agotamiento y burnout en los docentes serían: el trabajo excesivo y agobiador; dificultades administrativas que le impiden realizar proyectos; falta de reconocimiento de la autoridad al esfuerzo realizado; pocas oportunidades de realizar actividades valiosas; el bajo sueldo percibido e insatisfacción laboral.

En este aspecto, la SL es uno de los constructos ampliamente estudiados en relación al Burnout, definiéndose como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona, las que en el sector educativo, puede entenderse como el resultado de diversos factores que involucran la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral (Robbins, 2003).

Factores Ergoambientales

Para Hernández (2004), la Ergonomía Ambiental “es una parte de la ergonomía que estudia las relaciones entre el hombre y los factores ambientales que inciden sobre él, condicionando su estado de salud”. Actúa sobre los contaminantes ambientales existentes en el puesto de trabajo, cuyo fin es conseguir una situación confortable durante el tiempo que se esté realizando este trabajo. Minimizando los costos humanos desarrollando un mayor nivel de bienestar físico del trabajador, y por lo tanto, un mayor nivel de salud laboral.

Los contaminantes ambientales pueden ser: físicos, químicos, biológicos, dentro de este apartado se destacan el ruido, vibraciones, frío, calor, polvos, entre otros.

Factores Socioculturales

Se hace referencia al término sociocultural, a cualquier proceso o fenómeno relacionado con los aspectos sociales y culturales de una comunidad o sociedad (Bosque y Vilá, 1992), de tal modo, que un elemento sociocultural tendrá que ver exclusivamente con las relaciones humanas que pueden servir tanto para organizar la vida comunitaria como para darle significado a la misma (Bosque y Vilá, 1992; Sánchez, 2005).

La educación en general es parte fundamental dentro de los factores socioculturales, ya que pueden adoptar o ignorar factores tan diversos como el ambiental, el sociocultural, entre otros (Díaz y Gallegos, 1996).

Los Factores socioculturales también se relacionan con la valoración del trabajo. En este sentido se encuentran estadísticas en que los factores que más se relacionan en el desempeño de las labores son la edad y la religión (Sastre, 2005).

Los estudios socioculturales implican la vinculación con conceptos tales como la ideología, comunicación, etnicidad, clases sociales, estructuras de pensamiento, género, nacionalidad, medios de producción, y muchos otros que sirven para comprender los elementos únicos de cada comunidad, sociedad y etnia (Bosque y Vilá, 1992; Nanda, 1987)

Metodología

Tipo de investigación.

Este trabajo se ubica dentro de los parámetros de investigación de campo, ya que los datos serán tomados directamente de la realidad del objeto de estudio, tendrá un enfoque cuantitativo, de alcance exploratorio, transversal y no experimental.

Población

Las personas que integran la población de estudio son todos los profesores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Instrumento

En la recopilación de datos, se utilizará la técnica de encuestas en las cuales se utilizarán los siguientes instrumentos:

- **Escala de Satisfacción Laboral a partir de Factores Ergo Ambientales** (Escobedo, 2012), la cual, está compuesta por 32 ítems dividida en tres partes: Satisfacción Laboral (15 ítems), factores socioculturales (13 ítems) y Factores Ergo Ambientales (4 ítems), los cuales tienen un patrón de respuestas de tipo Likert, integrada por 7 categorías, que va desde muy insatisfecho, satisfecho, moderadamente satisfecho, ni Satisfecho ni Insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho a muy satisfecho.

- **The staff Burnout Scale For Health Professionals** de Jones (1980), está compuesta por 30 ítems, con un patrón de respuesta de tipo likert integrada por 7 categorías, que van desde totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo.

Método de recolección de datos

Para obtener la información se procederá a aplicar los cuestionarios. La aplicación del cuestionario a los PTC será en los horarios antes de las clases, particularmente en horarios en los que estén presentes en sus respectivos cubículos. Se entrevistará únicamente a los profesores de tiempo completo. Primero se les solicitará su autorización para después entregarles la encuesta.

La aplicación del cuestionario será personal, auto aplicada y sin control de tiempo, esto permite ser contestada en forma autónoma por el encuestado, eliminando así posibles influencias que pudieran inducir una respuesta determinada. La participación será de manera voluntaria y anónima, para lo cual, se explicará de manera clara los objetivos del mismo, señalando los riesgos y beneficios que pudiesen obtener en un futuro. Los datos serán utilizados solo para fines de la investigación.

Finalmente se procederá a codificar y tabular los resultados mediante el procedimiento manual en una base de datos, a partir de la cual se realizará el análisis estadístico.

Resultados

Esta investigación estudia y analiza los factores y las variables pertenecientes a la SL, FEA y FSC que impactan en el síndrome de Burnout en los profesores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, con la finalidad de conocer la situación actual de la planta docente, así como los efectos y su repercusión hacia dicha institución. Asimismo, se pretende generar el conocimiento necesario para un correcto desarrollo en la vida laboral de los profesores y contribuir en el mejor desempeño de las actividades del docente.

Se espera el apoyo de la mayoría de la población docente así como del plantel

administrativo para llevar a cabo las mediciones de los factores ergoambientales (iluminación, ruido y temperatura), así como la aplicación de encuestas y entrevistas necesarias.

Esta investigación podría contribuir a mejorar la posición de la UACJ en el ranked de las universidades en México, ya que es posible que los docentes al mejorar su nivel de desarrollo de acuerdo a la mejora de sus áreas de trabajo, al igual que de su vida laboral podrían mejorar su desempeño laboral y así elevar el nivel de la Universidad.

Referencias

- Aldrete, M., Pando, M., Aranda C., Balcázar N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación de la salud*, 5(1).
- Aranda, C. (2006). Diferencias por sexo, síndrome de Burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. *Revista Costarricense de Salud Publica*, 15,1-7.
- Arís, N. (2009). El síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Education Psychology*. 7(2), 829-848.
- Armedo, B. y Castillo, M. (2008). Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la UDO (IPSPUDO) central cumaná, Estado Sucre, año 2008. (Tesis de licenciatura, Universidad del Oriente). Recuperado de <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/TESIS%20BAyMC.pdf>
- Bosque, J. y Vilá, J., (1992). Geografía de España, Geografía humana. Ed. Planeta. España.
- Bilge, F. (2006). "Examining the Burnout of academics in relation to job Satisfaction and other factors". *Social Behavior and personality*. 34(9), 1151-1160.
- Corral, Gabriel; Estrada, Noé; Archundia, Sergio y Parent, Juan (1999) ¿Qué es la Universidad? México: Universidad Autónoma del Estado de México (inédito).
- Dominich, C. y Faivovich, M. (1994). Diagnostico de la salud mental en profesores de ocho escuelas básicas municipalizadas de la comuna de Santiago. *Revista chilena de psicología*, 15(2), 15-21.
- Díaz, O. y Gallegos, R. (1996). Formación y práctica docente en el medio rural. *Py V*. 122-131.
- Escobedo, M. (2012). Impacto de la ergonomía ambiental y los factores socioculturales en la satisfacción laboral del personal académico administrativo a partir de un modelo de ecuaciones estructurales". (Tesis Doctoral). Puebla, México.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 30(1), 159-165.
- Gil- Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2, 261-268.
- Gil-Monte, P, y Peiró J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Electronica InterAção Psy*, 1,19-33.
- Golembiewski, R. y Rountree, B. (1986). Phase of Burnout and properties of work environments: Replicating and extending a pattern of covariants. *Organization development journal*. 4(2), 25-30.
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*. 15, 81-89.
- Hernández, C. (2004). Manual de ergonomía. Incrementar la calidad de vida en el trabajo. Málaga, Agapea.
- Hulin, C. (1991). Handbook of industrial and organizational psychology. Palo alto CA.
- Jones, J. (1980). The Staff Burnout Scale For Health Professionals (SBS-HP). Park Ridge, Illinois: London.
- Jiménez, J. (2004). Bienestar y satisfacción de los médicos con el ejercicio de su profesión en un sistema de salud en proceso de reforma. Santiago de Chile: *Revista médica de Chile*. 132(5): 635-636.

Joffre, V. (2009). Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en un hospital general "Dr. Carlos Canseco"(Tampico, Tamaulipas, México. (Tesis de Doctorado, Universidad de Granada). Recuperado de <http://hera.ugr.es/tesisugr/18487245.pdf>

Jones (1980) The staff Burnout Scale For Health Professionals

Karasek, A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24, 285-308.

Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of psychology*, 52, 397-422.

Maylén, L., Rojas, B., Johana, A., Grisales, R. (2008). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior. *Facultad Nacional de Salud Pública*. 27(2), 198-210.

Moreno, B., y Peñacoba, C. (1999). Estrés asistencial en los servicios de salud. Madrid, España: Biblioteca Nueva.

Nanda, S. (1987). Antropología cultural, adaptaciones socioculturales. *Iberoamericana*. Pág. 80-90 y 117-118.

Norma Oficial Mexicana NOM-011-STPS-2001 (2002). Condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se genera ruido. Secretaría de trabajo y previsión social.

Norma Oficial Mexicana NOM-015-STPS-2008 (2002). Condiciones térmicas elevadas o abatidas – Condiciones de seguridad e higiene. Secretaría de trabajo y previsión social.

Norma Oficial Mexicana NOM-025-STPS-2008 (2008). Condiciones de iluminación en los centros de trabajo. Secretaría de trabajo y previsión social.

Ortega, C y Lopez, F. (2004). El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectiva. *International Journal of clinical and Health Psychology*, 4,137-160.

Ramírez, C. (1997). Ergonomía y Productividad. México: LIMUSA.

Robbins, S. (2003). Comportamiento Organizacional. Mexico: D.F. Prentice -Hall Hispanoamericana.

Sánchez, C. (2008). Motivación, Satisfacción y Vinculación. Es Gestionable la Voluntad de las personas en el trabajo? *Acción psicológica*. Volumen 5. 1,9-28.

Sastre, V. (2005). La cultura del ocio. Implicaciones sociales y eclesíásticas del fin de semana. *Universidad pontifical de Madrid*. 112-132.

Tejero, C., Fernández, M., y Carballo, R. (2008). Medición y prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en la dirección escolar. *Revista de educación*. 351, 361-383.