

## Evaluación del Síndrome Burnout de Maslach en docentes del Departamento de Ingeniería Industrial de una Institución de Enseñanza Superior de Aguascalientes, México

## Evaluation of Maslach's Burnout Syndrome in teachers of the Department of Industrial Engineering of an Advanced Schooling Institution in Aguascalientes, Mexico

Marcela, Rodríguez-González<sup>1</sup>, Gabriela, Chávez-Salazar<sup>2</sup>, Raúl, Jiménez<sup>3</sup>

### Resumen

Investigación con el objetivo de identificar y valorar los comportamientos del Síndrome en docentes de Ingeniería Industrial (departamento) de una Institución de Enseñanza Superior. Se identificó el problema de que no existían evaluaciones previas para identificar oportunidades de mejora en la salud mental y el ambiente laboral de la plantilla docente. Se aplicó un cuestionario basado en Maslach, et. al; (1986) y Seisdedos, (1997) que está diseñado con 22 ítems, para la variable síndrome de Burnout, que mide 3 subvariables: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y Realización personal (8 ítems), los cuales responden a una escala tipo Likert de seis puntos. El estudio fue cuantitativo de tipo descriptivo transversal (Hernández, et. al; 2010). Para la aplicación a una muestra de n=31 docentes. Se encontró que la subescala con menor valor es: Realización personal (37.35) y los comportamientos con más prioridad a atender son: Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos = 4.03 (Maslach, et. al; 1986), Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos = 4.23 (Maslach, et. al; 1986) y Me encuentro con mucha vitalidad = 4.55 (Maslach, et. al; 1986). La institución realizará un análisis de los comportamientos y causas para prevenir y una propuesta para la mejora de los índices estudiados.

**Palabras clave:** *Burnout, Educación Superior, Administración de la enseñanza.*

### Abstract

---

<sup>1</sup> Maestra en Ciencia de Ingeniería Industrial; Docente investigadora; Departamento de Ingeniería industrial; Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Aguascalientes; México. Educación-emprendimiento, marcela060676@yahoo.com. ORCID: 0000-0003-0974-5431.

<sup>2</sup> Maestra en Ciencia de Administración; Docente investigadora; Departamento de Ingeniería industrial; Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico de Aguascalientes; México. Educación-emprendimiento. gabrielaing55@gmail.com.

<sup>3</sup> Maestro en Ciencia de Administración; Investigador independiente; México. Educación, emprendimiento, gestión organizacional. maestro.rauljrz@gmail.com y ORCID: 0000-0002-1308-8641.

## **Evaluación del Síndrome Burnout de Maslach en docentes del Departamento de Ingeniería Industrial de una Institución de Enseñanza Superior de Aguascalientes, México**

Research that goals to recognize and evaluate the behaviors of Syndrome of teachers from the Industrial Engineering department of a Higher Education Institution. The problem was identified that there were no prior evaluations to identify opportunities for improvement in mental health and the work environment of the teaching staff. A questionnaire based on Maslach, et. al; (1986) and Seisdedos, (1997), which is designed with 22 items, for the Burnout syndrome variable, which measures 3 sub variables: emotional exhaustion (9 items), depersonalization (5 items) and personal fulfillment (8 items), which They respond to a six-point Likert-type scale. The study was quantitative of a descriptive cross-sectional type (Hernández, et. al; 2010). For application to a sample of n=31 teachers. It was found that the subscale with the lowest value is: Personal fulfillment (37.35) and the behaviors with the highest priority to address are: I deal very well with the problems that my students present to me = 4.03 (Maslach, et. al; 1986), I can easily understand what my students think = 4.23 (Maslach, et. al; 1986) and I find myself with a lot of vitality = 4.55 (Maslach, et. al; 1986). The institution will carry out an analysis of the behaviors and causes to prevent and a proposal for the improvement of the studied indices.

**Key words:** *Burnout syndrome, Higher Education, Education Administration*

**Códigos JEL:** I21, I23, I31

### **Introducción**

La meta de esta investigación fue identificar y valorar los comportamientos de la variable Síndrome de Burnout (Maslach, et. al; 1986) en base a un modelo teórico. Adicionalmente, publicar los resultados como una estrategia de vinculación con el sector de educación superior.

Celis (2010) asegura que es importante para cualquier organización realizar mediciones sistemáticas que ayuden a identificar las diferencias entre lo planeado y lo real de la gestión de los recursos humanos. También la autora recalca la importancia de que las autoridades o la Dirección general sea la interesada, ya que los resultados necesitan de recursos los cuales siempre están sujetos a aprobación. Es importante que se generen los apoyos necesarios para las necesidades de los trabajadores y más cuando por el desempeño de sus funciones se menosprecie, dañe, menoscabe o cualquier sinónimo para hablar de daños a la salud mental del trabajador por cuestiones laborales. Las instituciones si son responsables por el cuidado de sus trabajadores ya sea física o mentalmente. Sin embargo, la autora afirma que “las experiencias iniciales evidencian que este tipo de gestión de recursos humanos una buena alternativa para el ambiente escolar y que su eficacia e impacto depende más bien de las capacidades de liderazgo y gestión de los equipos directivos” (Celis, 2010, p.288).

Este trabajo se justifica en el contexto de la mejora de prácticas de gestión educativa, que ayuden a el ascenso de los contextos profesionales de los maestros. Este trabajo sólo tiene alcance en docentes de Nivel Superior. También podría servir para tener el sustento para la planeación de las actividades de Desarrollo del Talento humano (Alles, 2010). De igual forma, esta información podría ser la base para la planeación del desarrollo de la carrera del docente (Alles, 2011). Estos temas serán propuestos para futuras investigaciones o complementarias.

### **Marco Teórico**

Urich (1997, en Chiavenato, 2010), menciona que la misión de la competencia de recursos humano es un sub estudio de las ciencias de Administración y afirma que la responsabilidad recae en el departamento

de Recursos Humanos y la Dirección Institucional; son responsables del bienestar psicológico de los trabajadores de la institución. Nirva (2006) afirma la importancia de considerar a los empleados (docentes) de forma integral como seres inteligentes y socios de la organización.

En la actualidad la medicina y la docencia son las profesiones con más estrés en el mercado laboral. Ortega y López (2016) definen al estrés como el malestar más generalizado en la población que afecta la salud y el bienestar personal (incluyendo las condiciones laborales del individuo) reforzado por asuntos personales, familiares, económicos, etc. Para el desarrollo de esta investigación, solo se investigará estudios del mismo nivel académico.

Organizaciones internacionales como la OMS (2017), define este síndrome como: “Desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral”. Vásquez, et. al (2015) afirman que el Síndrome de Burnout (Maslach, et. al; 1986) afecta considerablemente el trabajo de los maestros en factores como: bajo desempeño, ambiente de trabajo agresivo, anti compañerismo y falta de límites personales en el trabajo. Esto se ve fortalecido de manera negativa por los malos tratos de los alumnos o padres de familia (Lauracio y Ticono, 2020).

Izquierdo, et. al (2021) definen el síndrome como una manifestación aguda de estrés laboral, en varias dimensiones, pero para el desarrollo de este estudio se analizarán solo tres elementos de esta variable los cuales son: Agotamiento Emocional (EE), Despersonalización (D) y Realización personal (PA). Definiremos estos últimos con las aportaciones de Guerrero, et. al (2018):

“Agotamiento emocional: Esta característica surge a consecuencia de la disminución de los recursos emocionales del profesional para enfrentarse a todos los retos que la labor le plantea, concretándose en una continua creciente fatiga en los niveles mental, físico y emocional que no corresponde con la cantidad de trabajo efectuada, el sujeto se muestra constantemente con un descontento, pesimismo ante las situaciones que tiene que resolver en el trabajo, no encuentran un sentido a lo que hace dentro de la labor, no dan más de sí, aunque así se requiera, sino simplemente cumple de manera insatisfecha los roles que le correspondan” (Guerrero, et. al; 2018, p.5).

“Despersonalización: Está tomado como un mecanismo de defensa del individuo, cuando se da cuenta que luego de haber respondido de manera efectiva al trabajo se vino abajo y dejó de realizar las cosas de manera productiva. Así el especialista toma la decisión de poner una barrera con las personas a las que atiende, para el sentirse protegido y no atacado, es como decir sino se implica, no se sufre. Todo ello dentro de lo laboral se establece como mermar en la eficacia del trabajo, donde la persona se convierte en menos humana, donde muchas veces el profesional proyecta cinismo hacia las personas receptoras de su servicio” (Guerrero, et. al; 2018, p.5).

Baja realización personal: Esta característica nace a causa de los dos anteriores, en ello entra lo que se conoce como reconocimiento a lo negativo donde el proyecta a las demás personas, simplemente se siente frustrado de realizar a medias el trabajo y de sentirse con muchas inestabilidades personales dentro del ámbito laboral, en este proceso el sujeto se da cuenta que los resultados no son los esperados, y esto lo llega a frustrar más y llega a sentir insuficiencia profesional, teniendo como consecuencia también la baja autoestima, se comienza a sentir inútil para el mismo como para los demás, no se siente realizado ni con visiones o metas para seguir laborando, hasta llegar a querer retirarse definitivamente de todas las actividades para no seguir sufriendo o frustrándose” (Guerrero, et. al; 2018, p.5).

## **Evaluación del Síndrome Burnout de Maslach en docentes del Departamento de Ingeniería Industrial de una Institución de Enseñanza Superior de Aguascalientes, México**

Izquierdo, et. al (2021) mencionan su preocupación frente al desgaste mental de los docentes, ya que sus actividades son extenuantes por los horarios laborales frente a grupo y sin descarga para el trabajo administrativo y docente de planeación (la inmersión en los procesos académicos). Rodríguez, et. al (2017) definen los factores que influyen negativamente: insatisfacción laboral y económica, fatiga física por factores de edad o actividades laborales y personales, compromiso nulo individual, grupal y directivo, lo cual afirman puede generar que el docente se aleje de su alumno.

Es importante generar esquemas de seguimiento para estos estudios los cuales requieren el compromiso de la alta Dirección (Jiménez, 2013). “Es aconsejable que la organización prevea planes especiales de desarrollo para los empleados” (Alles, 2011, p. 23). En el caso de este estudio, nace del compromiso institucional de la Dirección del campus, lo que permitió un compromiso institucional y una clara línea de objetivos y resultados. Ahora que la Dirección de la Institución está comprometida, se debe de seleccionar un método apropiado para la medición del Síndrome de Burnout (Maslach, et. al; 1986). En el desarrollo de esta investigación se utilizó el de Maslach, et. al; (1986) y Seisdodos, (1997) con una escala fundamentada (Arias y Heredia, 2004, Bohlander, et. al, 2001, Dessler, 2009), la cual permite seleccionar un valor que represente el grado de cumplimiento a juicio del docente (autoevaluación). En esta investigación se usa escala continua.

La evaluación que se aplicó fue realizada por los mismo docentes participantes, ya que estas organizaciones públicas son democráticas y abiertas (Chiavenato, 2010). Alles (2011), afirma que la formación laboral es un factor de cambio en el sistema institucional que tenga como meta un alto grado de eficiencia y eficacia. Es por ello, la importancia de la definición de los pasos metodológicos necesarios para el desarrollo y obtención de los resultados.

### **Metodología**

#### **Marco contextual**

Esta investigación se suscita a partir de la necesidad de la Dirección del plantel y la jefatura de Ingeniería Industrial para obtener el grado de Síndrome de Burnout (Maslach, et. al; 1986) presente en los participantes del estudio. Esto con el fin de establecer actividades prioritarias para desarrollar un programa de capacitación y atención personalizada a los docentes con alto grado del síndrome. Latapí (2014) asegura que la educación en México ha empezado a evolucionar en base a la planeación sistemática educativa, la cual tiene como propósito identificar las obligaciones institucionales y atender en este caso la salud mental de los docentes. Es por ello por lo que los Directivos del campus están interesados en realizar proyectos de evaluación que tengan una evaluación inicial y a partir de esos resultados establecer intervenciones que atiendan los problemas de forma científica.

Hay 78 docentes en el departamento de ingeniería industrial en la institución (Jefatura de Ingeniería Industrial, 2022), los cuales están agrupados por categoría en: 25 docentes de Tiempo completo (40 horas-semana), 5 docentes de tres cuartos de tiempo (De 39 a 30 horas-semana), 2 docentes de medio tiempo (de 29 a 20 horas-semana) y 26 docentes de asignatura (19 horas o menos) y 20 docentes de honorarios (externos con carga variable, sin prestaciones laborales); distribuidos en turno matutino, vespertino o mixto.

El objeto de estudio es un tecnológico federal presente en el estado por 40 años. La misión de la Dirección actual es establecer los medios necesario para generar ambientes laborales sanos para dar a su personal docente capacitación integral y humana.

### Tipo y diseño de estudio

Investigación de corte transversal y descriptiva, con una metodología no experimental (Hernández, et. al; 2010: 120). La aplicación de la encuesta se realizó en diciembre del 2022. Indagando la incidencia de los niveles de la variable de estudio de la población de estudio, Se aplicó un cuestionario para recopilar datos estandarizados que ayudara a operacionalizar los comportamientos que son objetos de investigación (Padua, 1982, en Medina, 1998: 264). Los sujetos ha analizar en esta investigación serán docentes en servicio y frente a grupo del departamento de Ingeniería Industrial. El objeto son la percepción de los comportamientos que dan validez al Síndrome de Burnout (Maslach, et. al; 1986).

### Población, selección y muestra

La población que concuerda es son N=78 docentes (ITA, 2022). Se aplicó muestro no estadístico dirigido (Larios, 1999) con una muestra de n=31. Quinceño (2008, p.48), menciona que es coincidente con el teorema del límite central, ya que n es mayor o igual a 30, pudiendo afirmar que la media muestral sigue una distribución normal (Jiménez, 2013). En la tabla 1 se muestra la operacionalización de la variable.

**Tabla 1**  
*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensión	Ítem	Nivel de medición
Síndrome de Burnout (Maslach, et. al; 1986).	EE. Extenuación emocional	9	Ordinal
	D. Des individualización	5	
	PA. Construcción propia	8	

Fuente. (Descripción de la fuente).

### Validez de dimensión por Criterio de experto

Se cometió por la Lic. María Eugenia Benavides García, investigadora-Docente con certificación en Competencias Docentes (PROFRODEMS-CERTIDEMS) por la SEP. Directora del CETis 80 (DGETi). Licenciada en psicología educativa, con experiencia en investigaciones de estrés laboral y riesgos psicosociales. Se atendieron observaciones de redacción y reducción de preguntas en el análisis de fiabilidad.

### Resultados y discusión

La encuesta fue publicada en Google drive®, donde los participantes de manera virtual participaron. Por medio de Excel® versión 2008 se procesó los códigos y se obtuvieron los resultados obtenidos. De los 31 docentes participantes 19 son mujeres (61.3%) y 12 son hombres (38.7%). Dónde el 2 docentes (6.5%) tiene entre 18 a 27 años, 4 docentes (12.9%) tiene entre 28 a 37 años, 12 docentes (38.7%) tiene entre 38

## **Evaluación del Síndrome Burnout de Maslach en docentes del Departamento de Ingeniería Industrial de una Institución de Enseñanza Superior de Aguascalientes, México**

a 47 años, y 3 docentes (9.7%) tiene entre 48 a 57 años y 10 docentes (32,2%) tienen cincuenta ocho años o más. El 25.8% son solteros, el 64.5% son casados o en unión libre el 9.7% divorciados.

La escolaridad de los docentes participantes es 48.4 % en licenciatura, 45.2% con maestría y 6.5% con Doctorado. El 32.2% tiene máximo 9 años trabajando como docentes en activo, el 32.3% tiene entre 10 a 19 años, el 12,4% cuenta con 20 a 29 años, el 19.4% solo entre 20 y 39 años, el resto 40 años o más (3.2%). En cuanto a la clasificación por su tipo de contratación 12 docentes son de tiempo completo (38.67%), 1 docente de tres cuartos (3.2%), 4 docentes de medio tiempo (12.9%), 3 docentes (9.7%) de asignatura y 11 docentes (35.5%) por honorarios. El 54.8% es del turno matutino (17 docentes), el 25.8% de turno vespertino (8 maestros) y el 19.4% de turno mixto (6 maestros).

3.1. Evaluación del Síndrome. Los autores mencionan que “aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, las puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal si pueden definir el síndrome” (Maslach, et. al; 1986: 65).

Para ello los autores establecen los siguientes criterios:

“En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias, siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos.

En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización.

Subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro” (Maslach, et. al; 1976, en Jiménez y García, 2016: 119)

Los comportamientos se presentan de forma general en la tabla 2. Como se puede observar 2 docentes se encuentran en indicadores rojos en las tres subescalas. En estos casos la institución empezará un protocolo para atender estos indicadores urgentes y encontrar las causas y así poder evitarlas mediante capacitación al personal, a los jefes y a los usuarios del sistema. Un docente tiene en dos subescalas y 5 docentes en una subescala en clasificador bajo. Al igual que los casos urgentes de docentes con todas sus escalas bajas, estos docentes serán atendidos como prioridad.

En el caso de las subescalas a nivel intermedio de forma general la subescala de realización personal es la que obtiene un valor de 37.35. El departamento de Ingeniería Industrial junto con el de Recursos Humanos encontrarán diferentes métodos de motivación incluyendo el salario emocional para mejorar este indicador. Las cuestiones con menor calificación y por tanto prioridad a resolver son:

- Cuando un alumno me plantea un problema lo afronto positivamente (4.03)
- Comprendo con facilidad a mis alumnos y su razonamiento (4.23)
- Tengo mucha vitalidad (4.55)

Como se puede observar, esta escala tiene que ver directamente con el trato con los alumnos y la forma en que los docentes no establecen una comunicación efectiva para entender lo que los alumnos quieren expresar, por tanto, los docentes no abordan de manera correcta o eficiente los problemas que se presentan en el trato. Manifestando con ello una baja en la vitalidad para desarrollar su labor docente.

**Tabla 2**  
*Evaluación del síndrome Burnout por docente*

Género	Jornada laboral	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
SM1	40 horas	28	14	36
SH1	40 horas	27	15	24
SM2	Menos 19 hrs	34	12	23
SH2	40 horas	0	0	33
SH3	20 a 29 hrs	13	2	32
SH4	Menos 19 hrs	5	7	41
SH5	40 horas	3	6	39
SH6	30 a 39 horas	20	8	32
SH7	40 horas	1	0	47
SM3	40 horas	18	4	33
SM4	No base	12	0	36
SM5	40 horas	12	11	46
SH8	40 horas	9	2	42
SM6	20 a 29 hrs	7	0	42
SH9	40 horas	1	0	48
SM7	No base	31	2	45
SM8	No base	33	7	30
SM9	No base	14	1	47
SH10	No base	7	0	37
SM10	No base	17	2	41
SH11	Menos 19 hrs	11	3	33
SM11	No base	29	5	33
SM12	No base	20	9	29
SM13	40 horas	15	2	44
SM14	20 a 29 hrs	1	0	34
SM15	20 a 29 hrs	10	0	47
SM16	No base	11	0	42
SM17	No base	8	6	38
SH12	40 horas	6	3	45
SM18	40 horas	19	7	16
SM19	No base	7	2	43

**Evaluación del Síndrome Burnout de Maslach en docentes del Departamento de Ingeniería Industrial de una Institución de Enseñanza Superior de Aguascalientes, México**

General	13.84	4.19	37.35
---------	-------	------	-------

Fuente. (Descripción de la fuente).  
Nota. SM: Sujeto mujer; SH: Sujeto hombre

Es importante abordar esta información de manera no punitiva, se trata de mejorar el ambiente laboral no de castigar al docente por expresar la situación única de su sentir en el ambiente que se desarrolla. Se sobreentiende que puede ser por causas ajenas a él o por acciones realizadas. Pero no es objetivo de este tipo de investigaciones determinar las causas, sino encontrar soluciones.

La subescala Agotamiento emocional presento en los comportamientos más urgentes son: Laborar directamente con alumnos me estresa de sobremanera y Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. (0.71, respectivamente) y Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro (1.23). Esto no permite aseverar que actualmente los docentes enfrentan un problema en el trato con los alumnos, en entrevistas con los docentes participantes la mayoría menciona que hay mucha permisividad en las acciones de los alumnos y poca responsabilidad de afrontar los actos negativos. Contrario a los docentes, pocos derechos laborales y personales frente a los alumnos, vulnerados por la situación actual. Una queja de un alumno puede generar una inhabilitación del docente hasta demostrar la situación. Pero al contrario, no.

En cuanto a la escala Despersonalización se analizó que los comportamientos más urgentes son: Cosificación de los alumnos por parte del docente (0.45), Despersonalización del alumnado (0.61) y Toleración emocional negativa (0.74). Esto fortalece los resultados de la escala Agotamiento personal, los docentes participantes de la institución tratan en su mayoría (promedio) a sus alumnos como objetos y no se involucran emocionalmente con ellos y no les importa su situación, reconociendo que se están endureciendo emocionalmente.

## Conclusiones

Guerrero, et. al (2018) mencionan que las principales causas laborales para el desarrollo de este en docentes de Educación Superior son:

- La escasez de recursos o medios para realizar su trabajo, lo que puede ocasionar que no se puedan conseguir los objetivos planteados y esto desencadene en frustración e insatisfacción, generando la sensación de no llegar a ningún lado.
- La segunda causa es la ausencia de organigrama con las responsabilidades y libertades docentes. Ya que se exige más del docente por parte de la sociedad en conjunto. Esto genera un constante estrés, incertidumbre e inseguridad. El docente cada vez tiene menos libertad de cátedra, más actividades administrativas y de planeación, menos respeto por la comunidad y una clara tendencia al desprestigio de la misma profesión.
- La tercera causa es la falta de control sobre el propio trabajo, ya que las exigencias y las demandas no están en concordancia con la autonomía, iniciativa y la libertad del docente. El exceso de control lleva al docente a una elevada responsabilidad de su desempeño. Y el déficit lleva a una indefensión del docente con respecto a su trabajo.



En una investigación realizada en Instituciones de Educación Superior en la ciudad de Guayaquil se descubrió que los docentes participantes necesitaban ser motivados, para evitar que se siga instalando más el síndrome de burnout, esto se pudo hacer a través de programas específicos de capacitación, ser incluido en actividades o talleres de crecimiento personal, La causa identificada encontrada fue que los docentes participantes estaban dentro de un proceso rutinario y monótono que limita su realización (Guerrero, et al; 2018).

Este tipo de estudios fomenta En la Educación una correcta aplicación de las ciencias de la Administración, visto en un enfoque docente. La evaluación de la salud mental de los maestros de educación superior crea una conciencia institucional de atención a la salud mental de sus trabajadores, lo que se va a evaluar y los comportamientos que dan fe de ello. Todo esto ayuda a impulsar y gestionar el desarrollo, favorecida por esquemas de participación (González, 2007).

Agradecemos a la MC Ana María Velázquez González por su apoyo y gestión para la realización de este estudio. A los docentes del plantel por su valiosa y sincera cooperación en la participación en el estudio. Para colaboraciones o réplicas del instrumento de medición por favor, mandar un correo; se cuenta con una línea de investigación educativa en la institución.

## Referencias

- Alles, M. (2010). *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias* (2a. Ed). Argentina: Editorial Granica.
- Alles, M. (2011). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°* (2a. Ed). Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Arias, F. Heredia, V. (2004). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño* (3a Ed). México: Editorial Trillas.
- Bohlander, G; Snell, S; Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos* (12a Ed). México: Editorial Thomson Learning.
- Celis, M. (2010). *Diagnóstico y Desarrollo de Competencias docentes en el Sistema Escolar. Resultados de una experiencia preliminar con el Modelo de Gestión Escolar de Fundación Chile*. De [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1\\_e/presentacion.html](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/presentacion.html)
- Chiavenato, I. (2010). *Gestión del Talento Humano* (3a Ed). México: Editorial McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (11a Ed). México: Editorial Pearson.
- Guerrero, Á. Jaime, P. Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 38(2), 17-23.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a Ed). México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Izquierdo, J. Peña, F. Romero, J. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(3), pp. 670-679.
- Jiménez, A. García, S. (2016). Valoración de ansiedad y burnout en los profesionales de enfermería de un servicio de Nefrología. *Enfermería Nefrológica* 19(2). pp. 118-124.
- Jiménez, R. (2013). *Evaluación del desempeño por competencias y el desarrollo del talento humano en personal docente de los centros de bachillerato tecnológico industrial y de servicios del estado de Aguascalientes*. Tesis para obtener el grado de maestro en ciencias de la administración. México: Instituto Tecnológico de Aguascalientes.

**Evaluación del Síndrome Burnout de Maslach en docentes del Departamento de Ingeniería Industrial de una Institución de Enseñanza Superior de Aguascalientes, México**

- Larios, V. (1999). *Estadística. Capítulo 5. Teoría de muestreo*. Apuntes virtuales. Universidad Autónoma de Querétaro. México. De: <http://www.uaq.mx/maticas/estadisticas/xu5.html>
- Latapí, P. (2004). La política educativa del Estado mexicano desde 1992. *Revista electrónica de investigación educativa*, 6(2), pp. 1-16.
- Lauracio, C. Ticona, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2 (4), pp. 543-554.
- Maslach, Ch. Jackson, S. Leiter, M. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. De: <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mpi>
- Medina, L. (1998). *Métodos de investigación I-II*. México: Editorial SEP-DGETI-SEIT.
- Nirva, O. (2006). *Gestión del talento humano*. De <http://www.hucaribe.gov.co/>
- OMS -Organización Mundial de la Salud. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. De <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Ortega, C. López, F. (2016). El Burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*
- Quinceño, J. (2008). *Estadística II*. Colombia: Escuela Superior de Administración Pública. De: <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/6-Estadistica-ii.pdf>
- Rodríguez, J. Guevara, A. Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Seisdedos, N. (1997). *MBI Maslach Burnout Inventory*. S. A. Madrid Department of I-D de TEA Editions.
- Vásquez, J., Maruy, A. Verne, E. (2015). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 77(3). <https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031>