

Producción científica y síndrome de burnout en docentes de universidades públicas del departamento del Cesar, Colombia

Luz Karine Jiménez Ruiz¹; Adriana Cristina Acosta Ramos²; Miladys Paola Redondo Marín³; Giselle Olivella López⁴

¹ Psicóloga. Doctora en Ciencias Mención Gerencia. Docente Universidad Popular del Cesar. Docente Fundación Universitaria del Área Andina, luzk2410@gmail.com

² Psicóloga. Magister en desarrollo Organizacional y procesos Humanos. Docente Universidad Popular del Cesar. adrianacacosta@unicesar.edu.co

³ Psicóloga. Especialista en auditoria en salud y sistemas de Calidad. Docente Universidad Popular del Cesar. miladysredondo@unicesar.edu.co

⁴ Psicóloga. Magister en Psicología. Docente Fundación Universitaria del Área Andina. golivella2@areandiana.edu.co

Correspondencia: Dra. Luz Karine Jiménez Ruiz, luzk2410@gmail.com

Como citar: Jiménez LK, Acosta AC, Redondo MP, Olivella G. Producción científica y síndrome de burnout en docentes de universidades públicas del departamento del Cesar, Colombia. *Cuarzo* 2015; 21 (1): 25-38.

Recibido: 10 de febrero de 2015.
Aceptado: 20 de abril de 2015.
Publicado: 30 de junio de 2015.

Licencia creative commons 

Resumen

INTRODUCCIÓN: El objetivo de esta investigación es analizar la producción científica y el síndrome de Burnout en docentes de Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia.

METODOLOGÍA: El estudio se enmarcó en una investigación analítica y descriptiva de corte transversal; se trabajó con grupos de Investigación registrados en el GrupLAC – Colciencias. Para medir las variables se aplicó el cuestionario PC-SB L15Jiménez, dirigido a líderes de investigación y docente-investigador.

RESULTADOS: Los resultados evidencian el hecho que, al desarrollar la producción científica en Universidades Públicas, los niveles latentes y significativos del síndrome de Burnout en docentes aumentan.

CONCLUSIONES: Existe correlación entre niveles latentes que aumentan el síndrome de Burnout y las variables objeto de estudio. Se evidencia la necesidad de redefinir la actividad científica tanto para los líderes como para los docentes–investigadores, debido a que hay un inadecuado enfoque y desarrollo de las actividades y cultura investigativa, generando factores ambientales que desencadenan síndrome de Burnout en los líderes y docentes investigadores.

PALABRAS CLAVE: producción científica, síndrome de Burnout, Investigación, Publicaciones científicas, cansancio emocional.

Scientific production and burnout syndrome in teachers of public universities of cesar in Colombia

Abstract

BACKGROUND: The aim of this research is to analyse the scientific production and burnout syndrome in teachers of Public Universities of the Department of Cesar - Colombia.

METHODS: The study was based on an analytical and descriptive cross-sectional research; We worked with research groups registered in Colciencias - GrupLAC. To measure the variables the PC-SB L15Jiménez questionnaire was applied, aimed at research leaders and teacher-researcher.

RESULTS: The results evidenced the fact that in developing the scientific production in Public Universities, the latent and significant levels of Burnout syndrome in teachers increase.

CONCLUSIONS: Among the main conclusions we found, it is that there is a correlation between levels that increase latent burnout syndrome and the variables under study. It is evidenced that there is a need to define the scientific activity for both leaders and teachers - researchers because there is inadequate presence of investigative activities and culture that generates environmental factors leading to the leaders and researchers teachers to an excessive scientific production that cause Burnout syndrome.

KEYWORDS: scientific production, Burnout syndrome, Research, Scientific Publications, emotional tiredness.

Introducción

Las universidades a nivel mundial han ampliado su función social, cultural, tecnológica y científica, sumando, a la labor de educar a los estudiantes, su desarrollo en el área de la investigación para contar con herramientas y técnicas valiosas en la construcción de conocimientos ajustados a la realidad.

Según Bauman, el incremento de la población en las aulas de clases llega a un 60%, generando estrés y la consecuente aparición del síndrome de Burnout en los docentes que se sienten quemados o agotados por la excesiva carga de trabajo (1).

De la misma manera, la excesiva producción científica genera cansancio emocional en los estudiantes que necesitan de formación continua en el área, la cual debería ser un eje transversal en las universidades que permita la inserción del estudiante a las diferentes cátedras de la investigación llevándolo a identificar de manera efectiva los procesos científicos; y a desarrollar las habilidades, en estudiantes y docentes, que generen acción. Sin embargo, en ocasiones, los docentes dejan de formar investigadores ya que sus conocimientos se encuentran desarticulados de la realidad, por desinterés o simplemente porque en las universidades no existe una cultura investigativa que incluya las competencias y líneas de investigación ajustadas a las necesidades competitivas del mercado en que se desenvuelven. Esto ha hecho que los resultados de las investigaciones universitarias se terminen socializando a través de sus publicaciones periódicas como un cumplimiento de normas, dejando de lado la importancia que tienen para el crecimiento de un país (2), y afectando profesionalmente al docente a quien le generan una sobrecarga emocional y de trabajo que lo aleja de la meta investigativa (3); Con-

tradicitoriamente, en las universidades, se plantea la investigación con la finalidad de incrementar el crecimiento profesional y paralelamente, otorgar prestigio a la institución y confianza a los futuros profesionales (2).

En este contexto, en los últimos años, se ha incrementado la producción investigativa y científica por parte de docentes que carecen de falta de formación y experiencia en la misma, y que, al estar bajo la exigencia, por parte de las universidades, de lograr un aproximado de 15 a 20 publicaciones en revistas reconocidas, el cumplimiento de horarios académicos, atender sus actividades de formación y extensión; han desarrollado en paralelo, el estrés, la frustración, el cansancio emocional y otros síntomas de lo que se conoce como síndrome de Burnout que viene a manifestarse en su conducta, vestimenta, arreglo personal, pérdida de interés en su área laboral, conduciéndolos a la despersonalización y estancamiento sin dejar de lado, la necesidad de realización personal. (4, 5).

Por todo lo anterior, El objetivo de esta investigación es analizar la producción científica y síndrome de Burnout en docentes de Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia.

Metodología

El tipo de estudio que se desarrolló fue un corte transversal para describir los hechos, tal como se presentan en la realidad al momento de realizarse la investigación.

Población

Se trabajó con grupos de Investigación registrados en el GrupLAC – Colciencias que pertenecen a las Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia.

Bajo la descripción anterior, la población está constituida por seis grupos de investigación categorizados C y D por el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia y avalados por la Universidad Popular del Cesar y la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Los mismos aportan la información requerida para diligenciar las variables. Los sujetos encuestados fueron los líderes de investigación y docentes-investigadores.

Instrumento

Para medir las variables se aplicó un cuestionario versionado que se denomina PC-SB L15Jiménez, dirigido a líderes de investigación y docentes-investigadores, estructurado en tres partes: La primera, se refiere a la presentación, la cual contiene lo referente a la institución que avala el estudio y a quien va dirigido el mismo; la segunda parte, contiene las respectivas instrucciones para su diligenciamiento; y la tercera, se conforma de treinta y seis ítems para medir los indicadores, las dimensiones y las variables. Asimismo, utiliza la escala de Likert con cuatro alternativas de respuestas: Siempre: 4, Casi Siem-

pre: 3, Casi Nunca: 2 y Nunca: 1. El coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,90, considerándose un índice altamente confiable, confrontándose con los criterios del baremo establecido por Palella y Martins (5) (Tabla 1).

Resultados

La población se distribuyó en las dos universidades evaluadas y estas a su vez en los grupos de investigación dentro de cada una como se evidencia en la Tabla 2.

TABLA 1. Baremo de Interpretación del Coeficiente de Alfa Cronbach

Magnitud	Rango
Muy Alta	$0,81 \leq x \leq 1,00$
Alta	$0,61 \leq x \leq 0,80$
Moderada	$0,41 \leq x < 0,60$
Baja	$0,21 \leq x < 0,40$
Muy Baja	$0,01 \leq x < 0,20$

Fuente: Palella y Martins (2006)

TABLA 2. Distribución de la Población

Ca	Grupos de Investigación	Líder	Investigador	T
Universidad Popular del Cesar				
C	Microbiología Agrícola y Ambiental	1	27	28
C	Grupo de Optimización Agroindustrial	1	21	22
C	CINBIOS	1	24	25
D	Grupo de Investigación Zoobios	1	35	36
D	Ambiente, Ciencia y Tecnología	1	25	26
D	Creando Ciencias "CRECI"	1	15	16
Universidad Nacional Abierta y a Distancia				
C	Grupo GIEPRONAL	1	45	46
C	Grupo BIOTICS	1	14	15
C	Grupo DAVINCI	1	30	31
D	Grupo GIAUNAD	1	26	27
D	Grupo GUANE	1	11	12
D	Grupo GESTINDUSTRIALES EOCA	1	12	13
Total		12	285	297

Legenda: Ca=Categorización según Colciencias.

Fuente: Autores (2016)

El análisis se desarrolló con la interpretación de todos y cada una de las respuestas obtenidas del instrumento aplicado para la recolección de la información, considerando, a su vez, las teorías analizadas, asimismo, llevando a concebir conclusiones, recomendaciones y la formulación de lineamientos teóricos que permitan la disminución del síndrome de Burnout e incentivar la producción científica en docentes de universidades públicas del departamento del Cesar – Colombia.

Respecto a la variable de Producción científica en la dimensión de la Actividad científica, en la Tabla 3, se observa claramente el comportamiento. Con base en los resultados se puede indicar que la tendencia de las respuestas se ubicó en la alternativa casi nunca con un 44,1%, para los líderes de investigación, mientras que para el docente-investiga-

dor de un 43,5% en la misma categoría. En cuanto a la medida aritmética se ubicó en el indicador Praxis Investigativa en 2,07 para líderes de investigación y 2,11 para docente- investigador dándole la categoría de adecuado, aunque líneas generales indica que en la dimensión se obtuvo un promedio de 1,98, para los líderes de investigación y un 1,92, para los docente- investigador, que al categorizarla con el baremo se ubica en Inadecuado, por lo que se evidencia que no hay mayor discrepancia entre los líderes de investigación e investigador al definir la Actividad Científica de los docentes de las universidades públicas del departamento del Cesar - Colombia.

En la dimensión “Cultura Investigativa”, la tabla 4 permite observar cómo se describe el indicador “Perfil Profesional”. Basado en los resultados se puede indicar que la

TABLA 3. Frecuencia para la Dimensión: Actividad Científica

Indicador	Alternativas (%)								Media	
	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca		X	
	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv
Líneas de Investigación	9,3	15,3	24,4	22,1	52,8	51,3	13,5	11,3	1,90	1,87
Praxis Investigativa	10,5	16,5	48,1	41,3	26,7	23,3	14,7	18,9	2,07	2,11
Socialización del Conocimiento	7,5	8,4	26,1	20,6	52,9	55,8	13,5	15,2	1,98	1,79
Promedio	9,1	13,4	32,9	28,0	44,1	43,5	13,9	15,1	1,98	1,92
X _{Líder}	1,98		Categorización				Inadecuado			
X _{Investigador}	1,92						Inadecuado			

Fuente: Autores (2016)

TABLA 4. Frecuencia para la Dimensión: Cultura Investigativa.

Indicador	Alternativas (%)								Media	
	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca		X	
	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv
Perfil Profesional	13,9	11,5	36,1	18,7	30,5	48,9	19,5	20,9	2,50	1,98
Formación Continua	14,7	10,1	18,9	19,6	41,5	52,8	24,9	17,5	2,19	1,86
Competencias Investigativas	10,8	12,3	20,2	23,3	58,3	17,6	10,7	46,8	1,55	2,05
Promedio	13,1	11,3	25,1	20,5	43,4	39,8	18,4	28,4	1,56	1,96
X _{Líder}	1,56		Categorización				Inadecuado			
X _{Investigador}	1,96						Inadecuado			

Fuente: Autores.(2016)

tendencia de las respuestas se ubicó en la alternativa casi nunca con un 43,4%, para los líderes de investigación, mientras que para el docente-investigador de un 39,8% en la misma categoría. En cuanto a la medida aritmética se ubicó en el indicador “Perfil Profesional” para los líderes de investigación en 2,50 y 2,05 para el indicador “Competencias Investigativas” en las respuestas del docente-investigador, lo que indica que en la dimensión se obtuvo un promedio de 1,56, para los líderes de investigación y un 1,96, para los docentes-investigadores, que al categorizarla con el baremo se ubica en Inadecuado, por lo que se evidencia que no hay mayor discrepancia entre los líderes de investigación y docente-investigador al determinar la Cultura Investigativa de las Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia.

Considerando la tabla 5 en el desempeño de la variable: “Producción Científica”, la dimensión “Actividad Científica”, la dimensión “Cultura Investigativa”, se registró igual en la alternativa casi nunca, con un 43,4%, de información emitida por los líderes de investigación, igualmente los docentes-investigadores se situaron en un 39,8%, lo que indica que la mayor tendencia de las respuestas de los encuestados se situaron en las alternativas casi nunca, con un 43,8% para los líderes de investigación así como un 41,7% en los docentes-investigadores.

Basado en lo anterior se evidencia que las tendencias de respuestas de los líderes de investigación es de 1,98 ubicada en la dimensión “Actividad Científica”, mientras que para el docente- investigador en un 1,96 en la dimensión “Cultura Investigativa”, obteniendo una media de 1,77 para los líderes de investigación y un 1,94 para

el docente- investigador, al categorizarla, se sitúa en Inadecuado, es evidente que no existe discrepancia entre los criterios de los líderes de investigación y docente- investigador al analizar la producción científica en docentes de Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia.

Para la variable del Síndrome de Burnout, en la tabla 6: la dimensión Factores Ambientales; se evidenció que el indicador “Sobrecarga de trabajo”, se describe en lo sucesivo para la alternativa siempre donde los líderes de investigación se situaron en 44,5%, mientras que los docentes- investigadores se asentaron en la alternativa casi nunca en un 34,5%.

Posteriormente, el indicador “Manejo del Tiempo”, se dispuso en la alternativa casi siempre, el resultado obtenido se ubicó en un 44,8%, para los líderes de investigación y un 44,4%, para el docente-investigador en la alternativa nunca. Por otra parte, el indicador Sobrecarga Emocional se ubicó en la alternativa siempre con un promedio de 40,6 %, para los líderes de investigación y para los docente- investigador un 36,9% en la alternativa nunca.

Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se puede indicar que la tendencia de las respuestas se ubicó en la alternativa siempre con un 40,7%, para los líderes de investigación, mientras que para el docente- investigador de un 38,2% en la alternativa nunca. En cuanto a la medida aritmética se ubicó en el indicador Sobrecarga Emocional para los líderes de investigación en 2,62 y 2,85 para el indicador Sobrecarga de Trabajo en las respuestas del docente- investigador, lo que se evidencia discrepancia entre los resultados.

TABLA 5. Frecuencia para la Variable: Producción Científica

Dimensión	Alternativas (%)								Media	
	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca		X	
	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv
Actividad Científica	9,1	13,4	32,9	28,0	44,1	43,5	13,9	15,1	1,98	1,92
Cultura Investigativa	13,1	11,3	25,1	20,5	43,4	39,8	18,4	28,4	1,56	1,96
Promedio	11,1	12,4	29,0	24,3	43,8	41,7	16,2	21,8	1,77	1,94
X _{Lider}	1,77		Categorización				Inadecuado			
X _{Investigador}	1,94						Inadecuado			

Fuente: Autores (2016)

Lo anterior indica que en la dimensión “Factores Ambientales” se obtuvo un promedio de 2,56, para los líderes de investigación y un 2,68, para los docente- investigador, que al categorizarla con el baremo se ubica en Mediana presencia, por lo que se evidencia que no hay mayor discrepancia entre los líderes de investigación y docente-investigador al identificar los factores Ambientales en el síndrome del Burnout en docentes de las Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia.

A continuación, se describe la actuación de la dimensión: componentes Esenciales.

En relación a la tabla 7, que evalúa la dimensión Componentes Esenciales, se demostró el siguiente comportamiento: el indicador “Cansancio Emocional”, se describe

para la alternativa casi siempre donde los líderes de investigación se situaron en 45,2%, mientras que el docente-investigador en un 34,7% en la alternativa casi nunca, inmediatamente, el indicador Despersonalización, se situó en la alternativa casi siempre, cuyo resultado obtenido fue de 35,2%, para los líderes de investigación y un 36,4%, para el docente-investigador ubicado en la alternativa nunca. Por otra parte, el indicador Realización Personal, se ubicó en la alternativa casi siempre con un promedio de 35,7%, para los líderes de investigación y para el docente-investigador un 40,5% en la alternativa casi nunca.

Teniendo en cuenta los resultados, se puede indicar que la tendencia de las respuestas se ubicó en la alternativa casi siempre con un 38,7%, para los líderes de investigación, mientras que para el docente- investigador de un

TABLA 6. Frecuencia para la Dimensión: Factores Ambientales

Indicador	Alternativas (%)								Media	
	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca		X	
	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv
Sobrecarga de Trabajo	44,5	23,7	37,4	8,5	14,5	34,5	3,6	33,3	2,60	2,85
Manejo del Tiempo	37,1	5,7	44,8	8,4	12,2	41,5	5,9	44,4	2,47	2,50
Sobrecarga Emocional	40,6	23,8	39,2	9,2	13,1	30,1	7,1	36,9	2,62	2,70
Promedio	40,7	17,7	40,5	8,7	13,3	35,4	5,5	38,2	2,56	2,68
X _{Líder}	2,56		Categorización				Mediana Presencia			
X _{Investigador}	2,68						Mediana Presencia			

Fuente: Autores (2016)

TABLA 7. Frecuencia para la Dimensión: Componentes Esenciales

Indicador	Alternativas (%)								Media	
	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca		X	
	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv
Cansancio Emocional	23,8	19,4	45,2	28,8	26,2	34,7	4,8	17,1	2,50	2,41
Despersonalización	28,6	16,9	35,2	14,2	28,6	32,5	7,6	36,4	2,86	2,47
Realización Personal	30,2	15,4	35,7	31,8	25,3	40,5	8,8	12,3	2,78	2,36
Promedio	27,5	17,2	38,7	24,9	26,7	35,9	7,1	21,9	2,71	2,41
X _{Líder}	2,71		Categorización				Mediana Presencia			
X _{Investigador}	2,41						Mediana Presencia			

Fuente: Jiménez (2016)

35,9% en la alternativa casi nunca. En cuanto a la medida aritmética se ubicó en el indicador Despersonalización para los líderes de investigación en 2,86 y 2,47 en las respuestas del docente- investigador, lo que indica que en la dimensión se obtuvo un promedio de 2,71, para los líderes de investigación y un 2,41, para los docente- investigador, que al categorizarla con el baremo se ubica en Mediana presencia, por lo que se evidencia que no hay mayor discrepancia entre los líderes de investigación y docente- investigador al definir los componentes esenciales del síndrome del Burnout en docentes de las Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia.

En consideración a la tabla 8, se muestra el desempeño de la variable “Síndrome de Burnout”, la dimensión “Factores Ambientales”, se describió en lo continuo para la alternativa siempre, donde los líderes de investigación aportaron un 40,7% y el docente-investigador manifestaron un 38,2%, de información en la alternativa nunca, mientras que la dimensión “Componentes Esenciales”, se registró para los líderes de investigación un 38,7%, ubicándolos en la alternativa casi siempre, los docentes-investigadores discrepan afirmado un 35,9%, que casi nunca.

Basado en lo anterior se evidencia que las tendencias de respuestas de los líderes de investigación es de 2,71 ubicada en la dimensión “Componentes Esenciales”, mientras que para el docente- investigador en un 2,68 en la dimensión Factores Ambientales, obteniendo una media de 2,64 para los líderes de investigación y un 2,55 para el docente- investigador, al categorizarla, se sitúa en Mediana Presencia, es evidente que no existe discrepan-

cia entre los criterios de los líderes de investigación y docente- investigador al analizar la Síndrome de Burnout en docentes de Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia.

Una vez que los resultados fueron analizados, se calculó, mediante la estadística descriptiva, las medidas de tendencia central, que se corresponden a los indicadores, las dimensiones y las variables, con el propósito de obtener el soporte estadístico necesario y adecuado para confrontar los resultados con las teorías que respaldaron la investigación, a fin de ser categorizados según el baremo previamente diseñado.

En la tabla 9, se observa el análisis de la variable “Producción Científica”, en base a la dimensión Actividad Científica, la media aritmética del indicador “Líneas de Investigación,” se apuntó a un 1,90, para los líderes de investigación, mientras que para docente- investigador se ubicó en 1,87, destacándose dicho indicador con la media baja de la dimensión en cuanto a los docentes- investigadores, ubicándolos a ambos en la categoría Inadecuado en atención al baremo establecido.

En la tabla 10, se reporta el análisis de la variable “Síndrome de Burnout”, en base a la dimensión Factores Ambientales, la media aritmética del indicador “Sobrecarga de Trabajo”, se apuntó a un 2,60, para los líderes de investigación, mientras que para docente- investigador se ubicó en 2,85, destacándose dicho indicador con la media alta de la dimensión en cuanto a los docentes- investigadores, ubicándolo a ambos en la categoría Mediana Presencia en atención al baremo establecido.

TABLA 8. Frecuencia para la variable: síndrome de burnout

Dimensión	Alternativas (%)								Media	
	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca		X	
	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv	Líd	Inv
Factores Ambientales	40,7	17,7	40,5	8,7	13,3	35,4	5,5	38,2	2,56	2,68
Componentes Esenciales		27,5	17,2	38,7	24,9	26,7	35,9	7,1	21,9	2,71 2,41
Promedio	34,1	17,5	39,6	16,8	20,0	35,7	6,3	30,1	2,64	2,55
X _{Líder}	2,64		Categorización				Mediana Presencia			
X _{Investigador}	2,55						Mediana Presencia			

Fuente: Autores (2016)

Correlación de las variables

Para calcular la correlación de las variables producción científica y síndrome de Burnout en docentes de Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. En tal sentido, se aplicó la estadística descriptiva a través del programa estadístico del cual, se calculó el coeficiente de correlación para establecer la relación entre las variables producción científica y síndrome de Burnout. Asimismo, para la discusión de los resultados, se construyó un baremo con base en los intervalos que ofrecen rango y categorías (Tabla 11).

A través del programa estadístico se obtuvo una $r = (0,65)$, esta representa una correlación Alta. Al analizar el resultado se evidencia el hecho que al desarrollar la

producción científica en Universidades Públicas, los niveles latentes y significativos del síndrome de Burnout en docentes aumentan.

Discusión

Estos resultados obtenidos difieren con otros estudios referentes, como el de Bracho (6), quien señala y expresa que la línea de investigación es considerada como: “el eje ordenador de la actividad de investigación que posee una base racional y que permite la integración y continuidad de los esfuerzos de una o más personas, equipos e instituciones comprometidas en el desarrollo del conocimiento en un ámbito específico”. Por otra parte, Bunge y Sacristán (7) comentan que las líneas de investigación son estrategias para el diagnóstico, pues generan la conformación de grupos de investigadores y co-investigadores que apo-

TABLA 9. Análisis de la variable: producción científica

Actividad Científica			Cultura Investigativa		
Indicador	X		Indicador	X	
	Líd	Inv		Líd	Inv
Líneas de Investigación	1,90	1,87	Perfil Profesional	2,50	1,98
Praxis Investigativa	2,07	2,11	Formación Continua	2,19	1,86
Socialización del Conocimiento	1,98	1,79	Competencias Investigativas	1,55	2,05
Medida Aritmética:	1,98	1,92	Medida Aritmética:	1,56	1,96
Medida Aritmética Líd.			1,77 Inadecuado		
Medida Aritmética Inv.			1,94 Inadecuado		

Fuente: Autores (2016)

TABLA 10. Análisis de la Variable: Síndrome de Burnout

Factores Ambientales			Componentes Esenciales		
Indicador	X		Indicador	X	
	Líd	Inv		Líd	Inv
Sobrecarga de Trabajo	2,60	2,85	Cansancio Emocional	2,50	2,41
Manejo del Tiempo	2,47	2,50	Despersonalización	2,86	2,47
Sobrecarga Emocional	2,62	2,70	Realización Personal	2,78	2,36
Medida Aritmética:	2,56	2,68	Medida Aritmética:	2,71	2,41
Medida Aritmética Líd.			2,64 Mediana Presencia		
Medida Aritmética Inv.			2,55 Mediana Presencia		

Fuente: Autores (2016)

yados mutuamente desarrollan inquietudes y necesidades e intereses en la búsqueda de alternativas y soluciones efectivas en el campo educativo.

Asimismo, la media aritmética del indicador Praxis Investigativa es de 2,07, para los líderes de investigación y para docente- investigador 2,11, destacándose dicho indicador con la media alta de la dimensión tanto para los líderes de investigación como para docente- investigador, ubicándolos a ambos en la categoría “Adecuado” en atención al baremo establecido. Este resultado concuerda con los planteamientos de Cornejo (8, 9), quien plantea que la praxis investigativa es buscar sistemáticamente una verdad desconocida, con el fin de ensanchar el conocimiento humano. Aunado a lo anterior es necesario resaltar que el investigar forma parte del quehacer de los hombres, donde se encuentra en constante descubrimiento de lo desconocido y reconocimiento de lo ya existente.

De igual manera, otros investigadores como González (10), señalan que la praxis investigativa en este momento se traduce en la realización de acciones encaminadas a preparar la situación de contrastación, considerando que este es el procedimiento que permite someter las propuestas a la falsación; ésta se puede hacer únicamente mediante la observación de la realidad con el objeto de determinar el cumplimiento de la predicción.

Por su parte, la media aritmética del indicador “Socialización del Conocimiento”, se ubicó en la categoría Inadecuado en atención al baremo, con un valor de 1,98, para los líderes de investigación y 1,79, para docente-investigador, destacándose dicho indicador con la media baja de la dimensión para el docente- investigador, ubicándolos en la categoría Inadecuado en atención al bare-

mo establecido, resultado contradictorio con respecto a lo descrito en la literatura, ya que se ha señalado que la socialización del conocimiento es un proceso de influencia entre personas que resulta de la aceptación de las pautas de conductas sociales y de adaptarse a ellas o que es un proceso donde las personas aprenden permitiendo interiorizar en el transcurso de su desarrollo humano elementos socioculturales creando estructuras de personalidad (1, 11).

Para la dimensión Actividad Científica, se evidencia que obtuvo un promedio de 1,98, para los líderes de investigación y 1,92 para los docentes- investigadores, como medida de tendencia central, que al contrastar ambos resultados con el baremo preestablecido, se ubica en la categoría Inadecuado, al considerar los resultados entre los indicadores que componen la dimensión, poco difieren entre ellos, destacándose el indicador Praxis Investigativa, con la media más alta en los estratos líderes de investigación y docentes- investigadores, esto contrasta con otros hallazgos que señalan que las actividades científicas están referidas directamente la gestión de los conocimientos ya que dentro de las actividades se desarrollan una serie de conocimientos que son un instinto de aproximación crítica a la realidad, apoyándose en el método científico, el cual fundamentalmente, trata de percibir y explicar desde lo esencial hasta lo más prosaico, el porqué de las cosas y su devenir, o al menos aquello que tiende a este fin (6).

Considerando lo anteriormente expuesto, Bunge (12), define a las actividades científicas y tecnológicas como aquellas que están estrechamente relacionadas con la producción, la promoción, la difusión y la aplicación de los conocimientos científicos y técnicos, en todos los campos de la ciencia y la tecnología, permitiendo la confrontación de ideas así generando conocimientos sólidos y basados en las realidades. Se señala, además, que se clasifican en tres tipos: la investigación científica y desarrollo experimental, la enseñanza, la formación científica y tecnológica y los servicios científicos y tecnológicos.

Considerando la dimensión Cultura Investigativa, la media aritmética del indicador Perfil Profesional, se sitúa con un valor de 2,50, para los líderes de investigación, el cual representa la medida más alta de la dimensión y 1,98, para los docentes- investigadores con la medida mediana de la dimensión. En este caso la categoría para líderes de investigación es adecuada, aunque para docentes- investigadores es inadecuada según el baremo, lo cual no existe relación; este resultado concuerda medianamente

TABLA 11. Baremo de interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson.

Rango	Categorías
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Autores (2016)

con algunos postulados que señalan que el perfil profesional posee una especial importancia por cuanto va a actuar como un punto de referencia y de guía de todo el resto del proceso. Los contenidos que se seleccionen, las prácticas que se incorporen, la secuencia en que todo ello se integran van a estar condicionadas por el tipo de perfil profesional al que esté vinculado un determinado plan de estudios. Es necesario tomar en cuenta que ciertas profesiones poseen un perfil borroso y es frecuente encontrarse con algunas que abarcan un amplio espectro de actividades (13).

De la misma manera, otros expresan que el perfil profesional recoge la orientación prioritaria de un plan de estudio dentro de un ámbito profesional específico. El perfil profesional es un proceso y es un producto que como tal debe estar sometido a una revisión continua, de modo que el perfil profesional adquiera el dinamismo necesario para que tenga capacidad de respuesta ante las demandas sociales y los cambios científicos que se vayan generando. Para identificar el perfil profesional se deberá precisar el ámbito o campo de actuación profesional en el que va a desempeñarse el profesional, considerando sus actuaciones desde una perspectiva actual y futura (14).

Al mismo tiempo, la media aritmética del indicador Formación Continua, fue de 2,19, para los líderes de investigación el cual representa la medida más alta de la dimensión ubicándola en la categoría Adecuada, mientras que para los docentes-investigadores es de 1,86, el cual representa la medida más baja de la dimensión categorizándose como Inadecuada en el baremo, esto evidencia que no existe relación entre las repuestas lo que demuestra medianamente coherencia con los postulados de Leal (4), quien expresa que la formación continua es el conjunto de acciones formativas que se desarrollan para mejorar tanto las competencias y cualificaciones de los profesionales en formación como la recualificación de los profesionales ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del profesional.

Por otro lado, otros expresan que la formación continua es la puesta al día de los conocimientos y la adquisición de nuevas capacidades y cualificaciones es una tarea que habrá de prolongarse a lo largo de toda la vida. Desde la misma perspectiva, la formación continua es un proceso de potenciación y desarrollo del individuo en relación con su profesión (14).

También observamos que la media aritmética del indicador Competencias Investigativas, se sitúa con un valor de 1,55, para los líderes de investigación, el cual representa la medida más baja de la dimensión en la que se categoriza inadecuado y 2,05 para los docentes- investigadores, el cual representa la medida más alta de la dimensión categorizándose adecuada, lo que indica que no existe relación entre las respuestas. Este resultado guarda relación con los señalamientos ya planteados que muestran que las competencias investigativas están asociadas siempre con algún campo del saber, pues se es competente o idóneo en circunstancias en las que el saber se pone en juego (15). En el mismo sentido, para otros autores, es la capacidad de poner en acción conocimientos, habilidades, destrezas actitud frente a la investigación, se trata de la combinación de atributos de una persona que en un momento dado permite establecer que su desempeño puede considerarse competente (16).

En relación a la dimensión Cultura Investigativa, se puede apreciar que se obtuvo una media de 1,56, para los líderes de investigación y un 1,96, para los docentes- investigadores, que al contrastar ambos resultados con el baremo preestablecido, se ubican en la categoría inadecuado, al considerar los resultados entre los indicadores que componen la dimensión, poco difieren entre ellos, destacándose el indicador Perfil Profesional con la media más alta en el estrato líderes de investigación y el indicador Competencias Investigativas con la media más alta en el estrato docentes- investigadores, lo cual representa la categoría adecuada según el baremo, sin embargo, esto no concuerda con los señalamientos previamente mencionados por López, Montenegro y Tapia (15), quienes afirman que la cultura investigativa comprende organizaciones, actitudes, valores, objetos, métodos y técnicas relacionadas tanto con la investigación como con la transformación de la investigación o de la misma pedagogía. En la universidad la cultura no se inicia con sistemas, pero los va conformando; se inicia por los profesores individuales, y poco a poco se integran equipos, grupos, comités, centro de investigación y desarrollo tecnológico así como redes que tejen el sistema de investigación.

Asimismo, también se ha mostrado que la cultura investigativa está referido a las condiciones, cualidades y actitudes que se tienen en materia de investigación y donde el individuo se forma para el desarrollo de la acción investigativa en sí. En la universidad la cultura investiga-

tiva se inicia por los profesores individuales para que se puedan integrar en equipo posteriormente así como redes que tejen el sistema de investigación (6).

Una vez considerados los resultados de las dimensiones Actividad Científica y Cultura Investigativa, se obtuvo una medida de tendencia central para la variable Producción Científica, resultando 1,77 para los líderes de investigación y un 1,94 para los docentes- investigadores, que al categorizarla con el baremo se ubica en la alternativa Inadecuado, contrastando con los señalamientos de Bracho (6), quien mostró a la producción científica como el resultado concebido de una investigación orientada a responder preguntas motivadas por la avidez de conocimiento, la curiosidad intelectual y la necesidad de resolver un problema particular que da lugar a la publicación de artículos o papers científicos.

De la misma manera, se ha dicho que la producción científica es la parte materializada del conocimiento generado, es más que un conjunto de documentos almacenados en una institución de información. Se considera también que contempla todas las actividades académicas y científicas de un investigador (17).

Los resultados relacionados propiamente con el síndrome de burnout, evidencian una mediana concordancia con otros hallazgos que advierten que la sobrecarga laboral surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada (18). En un sentido estricto sería el caso de aquel que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias laborales. Proviene generalmente de un aumento transitorio de trabajo, que, en algunas ocasiones, se prolonga durante espacios de tiempo dilatados. Asimismo, se expresa que la sobrecarga de trabajo es el estrés por sobre-estimulación. Se evidencia por los requerimientos psico-sensoriales violentos, simultáneos, constantes, perseverantes y reiterativos. Exigen una adaptación fuera del límite normal. La sobrecarga de trabajo, tanto en los aspectos difíciles de la tarea, como el excesivo trabajo, han obtenido una relación directa, entre horas de trabajo y muerte causada por enfermedad coronaria (19).

Asimismo, la media aritmética del indicador Manejo del Tiempo es de 2,47, para los líderes de investigación y para docente- investigador 2,50, destacándose dicho indicador con la media baja de la dimensión tanto para los líderes de investigación como para docente- investigador,

ubicándolo a ambos en la categoría Mediana Presencia en atención al baremo establecido. Estos resultados son medianamente concordantes con los postulados de Martínez-Iñigo (20) quienes señalan que el manejo del tiempo es un recurso escaso, limitado e irreversible, testigo implacable de las obras. Hablar de su gestión y de su empleo es hablar de la vida.

De igual manera, se ha expresado que el manejo del tiempo es un instrumento con el cual se domina y con el que se construye el Poder (18). Impone pautas y conductas, pensamientos y emociones, a cada individuo concreto. Lo curioso es que, por paradójico que parezca, tales pautas parten de cada sujeto. Es a través de la falta de tiempo por donde se puede dar cuenta de cómo se construye el poder y se domina, sin advertirlo.

Por su parte, la media aritmética del indicador Sobrecarga Emocional, se ubicó en la categoría Mediana Presencia en atención al baremo, con un valor de 2,62, para los líderes de investigación y 2,70, para docente- investigador, destacándose dicho indicador con la media mediana de la dimensión para el docente- investigador, ubicándolo a ambos en la categoría Mediana Presencia en atención al baremo establecido, este resultado demuestra concordancia con otros planteamientos que definen la sobrecarga emocional como el esfuerzo, la planificación y el control necesarios para expresar las emociones organizadamente deseables durante las transacciones interpersonales (21). La sobrecarga emocional hace referencia tanto a la expresión de emociones (conducta expresiva) como a la experiencia de esas emociones (sentimientos y pensamientos que acompañan a la emoción). Asimismo, también se ha expresado, que la sobrecarga emocional es el control de los sentimientos para crear manifestaciones corporales y faciales observables públicamente. Por su parte, los tiempos de emociones, de exaltar las sensaciones y de conducir al individuo hacia este tipo de manipulación que utiliza los sentidos como arma para controlarlo (22).

Para la dimensión Factores Ambientales, se evidencia que obtuvo un promedio de 2,56, para los líderes de investigación y 2,68 para los docentes- investigadores, como medida de tendencia central, que al contrastar ambos resultados con el baremo preestablecido, se ubica en la categoría Mediana Presencia, al considerar los resultados entre los indicadores que componen la dimensión, poco difieren entre ellos, destacándose el indicador So-

brecarga Emocional, con la media más alta en los estratos líderes de investigación, mientras que para los docentes- investigadores se ubica en el indicador Sobrecarga de Trabajo, lo que se puede observar discrepancia entre los resultados. Tales resultados demuestran cierta relación con lo expuesto previamente sobre opiniones de que los factores ambientales vienen a estar determinados por el contacto continuo con personas gravemente enfermas, a veces con consecuencias de muerte, y con los familiares de éstos que se encuentran angustiados (23). En estas circunstancias se producen intensos sentimientos de amor, miedo, duelo, entre otros, que se dan de forma repetitiva. Asimismo, se ha planteado que son los cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos. La organización al mantener transacciones e intercambio con su ambiente, permite que todo lo que ocurre externamente en el ambiente influya internamente en lo que sucede en la organización (24).

Ahora bien, para la dimensión Componentes Esenciales, la media aritmética del indicador Cansancio Emocional, se sitúa con un valor de 2,50, para los líderes de investigación, el cual representa la medida más baja de la dimensión mostrado por líderes de investigación y 2,4, para los docentes- investigadores con la medida mediana de la dimensión. En este caso la categoría para ambos líderes de investigación y docentes- investigadores es Mediana Presencia según el baremo, lo cual no existe relación, lo cual demuestra relación con los postulados de Fuster en el 2007 (25), quien expresa que el cansancio emocional son sentimientos de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que el sujeto realiza, planteamiento que sustentan otros autores, cuando señalan que el cansancio emocional es la cualidad personal más clara, incuestionable así como común en casi todos los casos (26).

Al tener en cuenta la media aritmética del indicador Despersonalización, fue de 2,86, para los líderes de investigación y 2,47 para los docentes-investigadores el cual representa la medida más alta de la dimensión categorizándose como Mediana Presencia en el baremo, demostrando concordancia con ciertos postulados que refieren que son una serie de actitudes de aislamiento de cariz pesimista y negativo, que va adoptando el sujeto y que surgen para protegerse de agotamiento (26), ya que es un modo de responder a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal (27).

De la misma manera, se puede observar que la media aritmética del indicador Realización Personal, se sitúa con un valor de 2,78, para los líderes de investigación, el cual representa la medida mediana de la dimensión y 2,36 para los docentes- investigadores, el cual representa la medida más baja de la dimensión categorizándose ambas en Mediana Presencia, lo que indica que no existe relación entre las respuestas. Este resultado concuerda con quienes manifiestan que la realización personal se define como el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser, crecimiento, desarrollo del potencial propio y autorrealización (28), asimismo, otros autores como Maslow, comparten ese pensamiento cuando reseñan que es la necesidad de satisfacerse a uno mismo, utilizando al máximo las capacidades, habilidades y potencial (29).

En relación a la dimensión Componentes Esenciales, se puede apreciar que se obtuvo una media de 2,71, para los líderes de investigación y un 2,41, para los docentes-investigadores, que al contrastar ambos resultados con el baremo preestablecido, se ubican en la categoría Mediana Presencia, al considerar los resultados entre los indicadores que componen la dimensión, poco difieren entre ellos, destacándose el indicador despersonalización con la media más alta en el estrato líderes de investigación e investigadores, lo cual representa la categoría Mediana Presencia según el baremo. Esto llega a coincidir medianamente con postulados ya descritos que afirman que los componentes esenciales para el síndrome son mecanismos presentes en la persona cuando se encuentra inmerso del síndrome (30), representados por un fuerte sentimiento de impotencia, ya que desde el momento de levantarse ya se siente cansado (22).

Una vez considerado los resultados de las dimensiones Factores Ambientales y Componentes Esenciales, se obtuvo una medida de tendencia central para la variable Síndrome de Burnout arrojando como resultado 2,64 para los líderes de investigación y un 2,55 para los investigadores, que al categorizarla con el baremo se ubica en la alternativa Mediana Presencia. Por lo que dicho resultado encamina hacia cierta relación con lo planteado por Maslach y Jackson quienes afirman que el síndrome de burnout es el agotamiento emocional, despersonalizado y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas (19). También se ha considerado que el síndrome de burnout es una etapa del estrés laboral derivada de un estado crónico que, no sólo afecta a la salud del trabajador, sino también a la productividad en la empresa (26).

Conclusiones

Existen debilidades en el desarrollo de los indicadores Líneas de Investigación ya que los líderes de investigación no participan activamente en grupos de carácter académico-institucional. De la misma manera, existe debilidad en desenvolvimiento del indicador Socialización del Conocimiento, ya que los investigadores dejan de aceptar los cambios generados de la realidad estudiada. A pesar de las debilidades, existe presencia del indicador praxis investigativa demostrando que los líderes como también los docentes-investigadores desarrollan procedimientos que permita falsear los resultados generados de la realidad.

Con respecto a la cultura investigativa de los docentes de las universidades públicas del departamento del Cesar – Colombia se pudo concluir que existe debilidades en el indicador formación continua, especificando que los docentes-investigadores carecen de potenciar sus habilidades investigativas en el ambiente académico. De la misma manera, se debe fortalecer el desarrollo del indicador competencias investigativas, debido a que los líderes de investigación dejan de poner en acción los conocimientos frente a la investigación. A pesar de las debilidades se puede señalar la presencia del indicador perfil profesional ya que tanto líderes como docentes-investigadores poseen un perfil profesional que da respuestas específicas a la dinámica social en la que interactúa.

De la misma manera, al identificar los factores ambientales en el síndrome del Burnout en docentes de las universidades públicas del departamento del Cesar – Colombia, se pudo concluir que existe mediana presencia de los indicadores sobrecarga de trabajo, sobrecarga emocional y manejo del tiempo tanto para los líderes de investigación y docentes-investigadores, lo que demuestra que la institución se excede con la exigencia de actividades diarias investigativas, lo que genera sobrecarga y mantiene el sobresalto frente a situaciones presentadas. Aunque existe mayor preponderancia en el indicador manejo del tiempo, lo que se puede señalar que los factores ambientales se evidencian ya que realizan múltiples ocupaciones dentro del proceso científico investigativo aunque a diario carecen de tiempo para dar respuesta a las actividades.

En el mismo sentido, al definir los componentes esenciales del síndrome del Burnout en docentes de las universidades públicas del departamento del Cesar – Colombia, se puede concluir que existe mediana presencia en los indicadores cansancio emocional, despersonalización y

realización personal ya que los líderes y docentes-investigadores se sienten emocionalmente agotados debido al trabajo que realizan, lo que demuestra que los resultados emitidos de la realidad a estudiar son ajenos al proceso científico, llevándolos muchas veces a alejar las metas que se proponen en el proceso científico. A pesar de lo anterior existe mayor desarrollo del indicador despersonalización debido a que demuestra actitud negativa hacia la labor de investigación, además de su aislamiento de las actividades pautadas en el proceso científico investigativo.

Por último, al establecer la relación entre producción científica y síndrome de Burnout en docentes de universidades públicas del departamento del Cesar – Colombia, se pudo concluir que existe correlación entre las variables ya que se evidencia la presencia de la producción científica en Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia en niveles latentes no significativos que aumentan el síndrome de Burnout.

Ahora bien, al analizar la producción científica y síndrome de Burnout en docentes de Universidades Públicas del Departamento del Cesar – Colombia, se puede concluir que existe la necesidad de definir la actividad científica tanto para los líderes como por los docentes – investigadores a pesar de que existe inadecuada presencia de las actividades y cultura investigativa lo que genera factores ambientales y que llevan a los líderes y docentes investigadores a demostrar por la excesiva producción científica el crecimiento del síndrome de Burnout

Recomendaciones

Basados en los resultados de la investigación y con el propósito de presentar las sugerencias para disminución del síndrome de Burnout e incentivar la producción científica en docentes de Universidades Públicas del Departamento del Cesar, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Desarrollar estrategias dirigidas a fortalecer la actividad científica y su importancia en la capacidad de proponer líneas de investigación, praxis investigativa y socialización del conocimiento con el propósito de afianzar el comportamiento productivo en los líderes y docentes - investigadores.
- Construir investigaciones continuas de la viabilidad de mercado para ajustar líneas de investigación, permitiendo mantener una socialización del conocimiento a

través del consecutivo empleo de la praxis investigativa.

- Fomentar la cultura investigativa desde el ámbito de la innovación donde se desarrollen el perfil profesional, formación continua y competencias investigativas con el objeto de cambiar conceptos, aplicando nuevos enfoques, aumentando la creatividad, modificando la percepción, generando nuevas ideas mediante la perspicacia y el ingenio.

- Desarrollar programas de formación continua donde se les permita conocer las competencias investigativas permitiéndolos perfilar su área profesional en el mundo científico.

- Reforzar los procesos organizacionales de la institución, a través del reconocimiento de los logros individuales y de equipo del personal; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea ente motivador.

- Realizar actividades relajantes donde los líderes y docentes – investigadores, puedan mantenerse descansado, se sientan con tiempo para poder desarrollar todas las actividades investigativas.

- Identificar y analizar las interpretaciones de los pensamientos erróneos que las personas experimentan en el desarrollo de trabajos investigativos.

- Realizar reuniones mensuales de trabajo donde se consideren los logros o esfuerzo específicos donde se hayan destacado líderes y docentes - investigadores, afín de reconocer de manera regular los esfuerzos individuales.

Referencias

1. Bauman Z. Miedo líquido: la sociedad contemporánea y sus temores. 146 vols. Barcelona: Editorial Paidós; 2009.
2. Raiher S. Estudio comparativo entre la producción científica latinoamericana y mundial en inequidades en salud durante los años 1999-2008 [Tesis]. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; 2010.
3. Oramas A, Almirall P, Fernández I. Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en docentes Venezolanos. Salud de los trabajadores. 2007;15(2):71-87.
4. Leal J. La Autonomía del Sujeto Investigador y la Metodología de Investigación. 2da. Edición; 2009.
5. Palella S, Martins F. Metodología de la Investigación Cuantitativa. 3ra Ed. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador - FEDUPELL. Caracas; 2012.
6. Bracho K. Cultura investigativa y producción científica en Universidades Privadas del Municipio Maracaibo del Estado Zulia. REDHECS. 2012;7(12):50-69.
7. Bunge M, Sacristán M. La investigación científica. Editorial: Siglo XXI; 2008.
8. Cornejo M. Compromiso para ser líder. México: Editorial Grad. S.A. de C.V.; 2010.
9. Cornejo M. El Poder Transformador. Los secretos de los Líderes de Excelencia. México: Editorial Grad. S.A. de C.V.; 2010.
10. González N. Conocimiento, ética y lenguaje. Modelo de la acción investigativa. 1era Edición. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana; 2007.
11. Quinquer D, Llena M, París E. Planificación y análisis de la práctica educativa: La secuencia formativa: fundamentos y aplicación. 5ta Ed. 191 Vol. Barcelona: Editorial Grao; 2008.
12. Bunge M. Los Fundamentos Epistémicos y Epistemológicos de las Ciencias. México: Editorial Ariel; 2006.
13. Zabalza MA. Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Editorial Multimedias; 2006.
14. De Miguel M, Alfaro I, Apodaca P, Arias JM, García E, Pérez A. Adaptación de los planes de estudio al proceso de Convergencia Europea [Tesis]. Universidad de Oviedo; 2009.
15. López L, Montenegro M, Tapia R. La investigación, eje fundamental en la enseñanza del derecho. Guía práctica. Colombia: Editorial Universidad Cooperativa de Colombia; 2005.
16. Rivera M, Arango L, Torres C, Salgado R, García F, Caña L. Competencias para la Investigación. Desarrollo de Habilidades y Conceptos. Trilla Editorial; 2009.
17. Piedra Y, Martínez A. Producción científica. Ciencias de la Información. 2007;38(3):33-38.
18. Polaina A, Cabanves J. Fundamentos de psicología de la personalidad. 2da. Edición Editorial Rialp; 2010.
19. Perea R. Educación para la salud: (reto de nuestro tiempo). Editorial: Díaz de Santos; 2009.
20. Martínez-Iñigo M. Construcción de Valores y Proceso Educativo (39-69). España: Editorial ICE da USC; 2011.
21. Pagés E, Teulé AR. Cómo ser docente y no morir en el intento: técnicas de concentración y relajación en el aula. Colección desarrollo personal del profesorado. 13 Vol. Barcelona: Editorial Graó; 2008.
22. Llana J. Ergonomía y psicología aplicada. 8va Edición. Editorial Lex Nova; 2007.
23. Guerrero E, Castro F. Síndrome de “burnout” o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. 1era Ed. España: Editorial Universidad de Extremadura; 2001.
24. De la Gándara J. Estrés y trabajo: el síndrome del burnout. Editorial Cauce; 2007.
25. Fuster F. Retos laborales del nuevo Milenio. México: Editorial Lulu; 2007.
26. Rojo J, Cervera A. El mobbing o acoso laboral. Editorial Tebar; 2007.
27. Castro A. La gerencia proactiva, una perspectiva de calidad para la función directiva en la escuela básica. Revista ciencias de la educación. 2011;21(37):183-201.
28. Robbins S. Comportamiento organizacional. 10 ma Ed. Editorial: Pearson Educación; 2009.
29. Gibson D, Ivancevich K, Donnelly R. Estudio de las Organizaciones. 3ra Edición. México; 2006.
30. Gil F. Tratado de medicina del trabajo. España: Editorial Elsevier; 2006.