

ORIGINAL

La autoestima como agente protector del síndrome de agotamiento emocional en docentes de Quito, Ecuador

Self-esteem as a protective agent of emotional exhaustion syndrome in teachers from Quito, Ecuador

Darwin Raúl Noroña Salcedo , Vladimir Vega Falcón 

Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), Ecuador

Corresponding author

Vladimir Vega Falcón
E-mail: vega.vladimir@gmail.com

Received: 2 - I - 2023

Accepted: 1 - II - 2023

doi: 10.3306/AJHS.2023.38.03.73

Resumen

Objetivo: El objetivo de la investigación fue determinar cómo la autoestima previene la aparición de la despersonalización, agotamiento emocional y la falta de realización en docentes de tres institutos tecnológicos superiores de la ciudad de Quito, Ecuador.

Métodos: Estudio transversal, observacional, prospectivo y analítico, correspondiente al nivel relacional. Se aplicaron dos encuestas a una muestra de 221 docentes, la primera el Maslash Burnout Inventory (MBI-Ed) para evaluar el síndrome de agotamiento emocional, y el cuestionario de autoestima "IGA-2000". La hipótesis de investigación dictaminaba existencia de correlación negativa entre autoestima y burnout. Para el análisis inferencial se utilizó la prueba Chi cuadrado de Spearman con un nivel de significancia del 0,05.

Resultados: Como principales resultados, el 47,51% presentó el síndrome de burnout siendo el agotamiento emocional la dimensión de mayor prevalencia (77,83%), la alta autoestima se ubicó en el 58,82% de los informantes, mientras que la baja autoestima registró cerca de los 41 puntos porcentuales. La autoestima alta se relacionó con niveles bajos de agotamiento y falta de realización.

Conclusiones: Se concluye que, el aprecio que los trabajadores sienten a sí mismos disminuye la probabilidad de desarrollar agotamiento emocional y desrealización en 4,14 y 14,15 veces respectivamente. Por lo tanto, es importante tomar en cuenta el fomento de la autoestima laboral para prevenir los efectos nocivos provocados por los factores psicosociales de riesgo laboral.

Palabras clave: Autoestima, síndrome de agotamiento emocional, docentes universitarios, Maslash Burnout Inventory.

Abstract

Objective: The objective of the research was to determine how self-esteem prevents the appearance of depersonalization, emotional exhaustion, and lack of fulfillment in teachers of three higher technological institutes in the city of Quito, Ecuador.

Methods: Cross-sectional, observational, prospective, and analytical study, corresponding to the relational level. Two surveys were applied to a sample of 221 teachers, the first was the Maslash Burnout Inventory (MBI-Ed) to assess emotional exhaustion syndrome, and the self-esteem questionnaire "IGA-2000". The research hypothesis dictated the existence of a negative correlation between self-esteem and burnout. For the inferential analysis, Spearman's Chi-square test was used with a significance level of 0.05.

Results: As main results, 47.51% presented burnout syndrome, emotional exhaustion being the most prevalent dimension (77.83%), high self-esteem was found in 58.82% of the informants, while low self-esteem registered about 41 percentage points. High self-esteem was related to low levels of burnout and lack of fulfillment.

Conclusions: It is concluded that, the appreciation that workers feel for themselves decreases the probability of developing emotional exhaustion and derealization by 4.14 and 14.15 times respectively. Therefore, it is important to consider the promotion of self-esteem at work to prevent the harmful effects caused by psychosocial occupational risk factors.

Key words: Self-esteem, emotional exhaustion syndrome, university teachers, Maslash Burnout Inventory.

Introducción

Actualmente se cuenta con mucha información acerca de la génesis de los factores psicosociales de riesgo a la salud y su relación con una larga lista de padecimientos físicos y mentales. De hecho, organismos de prevención como la Organización Mundial del Trabajo (OIT), desde finales del siglo XX, alertan a los gobiernos sobre la gestión de estos agentes para una mitigación de los procesos estresantes.

Por ejemplo, se estima que el ausentismo y las bajas médicas que se relacionan con este mal, generan pérdidas cercanas a los 300 mil millones de dólares al año. Y en el aspecto de la salud, los estresores incrementan el riesgo de enfermedades cardíacas; alteraciones hormonales; trastornos del sueño; problemas digestivos; impotencia sexual; y muchos otros padecimientos que impiden la calidad de vida y el desarrollo integral del ser humano¹.

Debido a esto, la literatura científica desde 1990, enfoca todos los esfuerzos por describirlos, entenderlos y predecirlos con una perspectiva preventiva relativamente exitosa en la disminución de enfermedades. En las fuentes de consulta, cerca del 90% de los artículos que abordan la salud ocupacional, tienen un alcance curativo, preventivo y mitigador, puesto que, se enfocan en la detección de un problema, la prevención de enfermedades y el control de agentes contaminantes nocivos².

Esto significa que, la norma es investigar “lo que anda mal” en las organizaciones, las malas prácticas y las equivocaciones humanas, las condiciones y actos subestándares, y todo factor que presente una carga de percepción negativa. Por tal motivo, son pocos los estudios que abordan los aspectos positivos de la psicología laboral y en específico, los indicadores de la salud mental positiva del trabajo. La gestión de los factores psicosociales eugenésicos para fomentar la salud laboral debería ser un interés, inclusive superior, al de evaluar y controlar los agentes de riesgo³.

La salud mental positiva es un esquema interpretativo que concibe el bienestar integral del ser humano en función de diversas categorías. Una de ellas es la enfermedad y es el modelo dicotómico clásico para diferenciar a las personas sanas de las enfermas. Si un trabajador presenta los suficientes signos y síntomas de una enfermedad definida en el clasificador internacional CIE 11, se considerará como afectado con alguna patología. Con este mismo criterio, las personas no enfermas serían aquellas quienes no presentan los suficientes signos y síntomas para que puedan ser diagnosticados con alguna enfermedad⁴.

No obstante, la salud mental positiva propone que existen otros dos grupos, que son: los sanos y los

no sanos. En primera instancia, el modelo global de producción, demanda altas exigencias en los trabajadores en calidad y tiempo. Poco importa la opinión de los colaboradores y se estima que la persona modelo, es aquella que “se pone la camiseta de su institución”, no discute las órdenes y acata la cultura organizacional. Esto propicia la enajenación laboral, que es el proceso mediante el cual, las normas del sistema imposibilitan que el individuo desarrolle la innovación y la creatividad, que genere una opinión propia, y se conforme con actividades poco atractivas que no le generan aprendizaje⁵.

Por su parte, los factores eugenésicos son aquellos agentes psicosociales que disminuyen la probabilidad de enfermedades y accidentes laborales; así como fortalecen las competencias, habilidades, destrezas y características de personalidad. Además, están relacionados directamente con la satisfacción laboral, la calidad de vida del trabajo, la motivación y la productividad. La autoestima, por ejemplo, es un factor que determina la confianza y la seguridad de las acciones y decisiones de la vida personal y laboral⁶.

Es posible fortalecer la autoestima de la población trabajadora a través de procesos de capacitación para que las personas aprendan a valerse por sí mismas, y no necesariamente los contenidos deben versar sobre cuestiones del trabajo. Por ejemplo, en una empresa metalmeccánica que contaba con una población obrera de más de 40 años de alrededor 55 individuos, durante un mes reciben un curso práctico de redes sociales y mensajería instantánea para teléfonos inteligentes⁷.

Aparentemente se pensaría que un proceso de capacitación que no tiene nada que ver con el campo de trabajo sería una propuesta estéril. Pero al cabo de los seis meses siguientes, se observa un mayor compromiso laboral y productividad. Los empleadores apoyan el desarrollo de habilidades muy necesarias en la vida del trabajador, quienes logran dejar de depender de sus hijos y amigos para enviar archivos adjuntos, registrar contactos y manejar carpetas virtuales. Esta situación les permite generar autoconfianza, satisfacción y agradecimiento para con la institución⁸.

Hay cierta evidencia empírica que establece una relación directa entre los niveles altos de autoestima y la prevención del burnout, en especial con el agotamiento emocional y la falta de realización. Es un hecho que este daño a la salud proviene de una exposición crónica de estrés laboral especialmente en profesiones de contacto directo con clientes-usuarios como la medicina y la docencia. Este último campo, presenta carga de trabajo alta, baja grupalidad y poco sentido de equipo (grupalidad - compañerismos); lo que lo hace susceptible a la violencia psicológica, las críticas, acusaciones y quejas de la comunidad educativa.

Por lo aquí expuesto, el presente estudio tiene el objetivo de determinar cómo la autoestima previene la aparición de la despersonalización, agotamiento emocional y la falta de realización en docentes de tres institutos tecnológicos superiores de la ciudad de Quito, Ecuador.

Métodos

Fue un estudio transversal, observacional, prospectivo y analítico, correspondiente al nivel relacional.

Con base a la totalidad de la población docente de tres institutos: Instituto Universitario Sucre (163 docentes), Instituto Técnico Superior Yavirac (210 profesores), Instituto Tecnológico Central Técnico (150 docentes) se conformó un marco muestral de 523 docentes. Al calcularse el tamaño de la muestra a partir de un nivel de confianza de 97,5%, (valor Alfa o máximo error tipo I de 5% y valor $Z=1,96$), una prevalencia de 0.50 ($p=0,50$ y complemento $q=0,50$), así como una precisión de 0,05, se trabajó con una muestra de 221 sujetos.

Se incluyeron a todos los docentes con más de 6 meses de permanencia, a tiempo completo y que firmaron consentimiento informado. Se excluyeron al personal que al momento de elaborar las encuestas se encontraban ausentes por baja médica, vacaciones, permiso de lactancia, maternidad o proceso de desvinculación. Se consideró eliminar a los participantes que remitieran encuestas incompletas, lo cual no ocurrió en la práctica.

Se utilizó la técnica de muestreo probabilístico aleatorio estratificado y para establecer el número de selección en cada una de las tres casas de educación superior, se multiplicó por el coeficiente de estratificación. De manera aleatoria con base a la fórmula aleatorio () del programa estadístico Microsoft Excel, se seleccionaron 69 sujetos del Instituto Sucre, 89 de Yavirac y 63 del Central Técnico.

En referencia a los instrumentos, se aplicó el cuestionario de autoestima de González (2001) validado para población adulta. El mismo cuenta con 25 reactivos con escala de Likert de tres respuestas: siempre (1), a veces (2), nunca (3). El índice de fiabilidad se ubica en 0,80. Existen 16 reactivos positivos (mayor puntaje, mayor autoestima) que son: 1, 7, 13, 19, 23, 2, 8, 14, 20, 24, 4, 10, 16, 22, 11, 17. Por otro lado, los reactivos negativos son los siguientes: 3, 9, 15, 21, 25, 5, 6, 12, 18. En tal sentido, el valor más alto que se puede alcanzar en autoestima alta es 16. Mientras que, el valor más bajo lo constituye los 27 puntos. Por lo anteriormente mencionado, las respuestas finales se presentan en función a los criterios de: alta autoestima o baja autoestima.

Por otro lado, el inventario burnout de Maslash utilizado fue el MBI-Ed estandarizado para profesionales del área de la educación. Cuenta con 22 ítems en escala

de Likert y presenta tres subdimensiones: el cansancio emocional o agotamiento se define como la fatiga, debilidad y extenuación del docente ante su trabajo (1,2,3,6,8,13,14,16, 20); la despersonalización sondea las actitudes de aislamiento, frialdad afectiva y cinismo hacia los compañeros y estudiantes (5,10,11,15,22); y la autoeficacia es la autovaloración que el docente tiene sobre su trabajo y la valía en sí mismo (4,7,9,12,17,18,19,21).

Para la calificación del instrumento, los investigadores acudieron a los baremos en donde se pueden observar tres grados de calificación: puntuaciones altas, medias y bajas. Por convencionalismo y con base a una gran diversidad de estudios se asumió que, los individuos que al menos hayan obtenido puntuaciones medias o altas en más de una dimensión son positivos para el síndrome. Con los dos instrumentos, a cada uno de los participantes se les adjuntó un listado de preguntas socio demográficas sobre el género, la edad, el tiempo de servicio y la escolaridad.

Para el análisis estadístico, se calcularon las frecuencias y porcentajes de las variables nominales (sociodemográficas) y de los puntajes de la autoestima y del burnout. La comprobación inferencial se basó en la prueba Chi cuadrado de Pearson con un nivel de significación del 0,05. Adicionalmente se utilizó el estadístico Gamma para estimar la fuerza y dirección inferencial. Las hipótesis de investigación fueron las siguientes:

- H1: las personas con alta autoestima presentarán bajos indicadores de burnout (despersonalización, agotamiento y auto realización) (correlación negativa).
- HA: Las personas con alta autoestima presentarán altos indicadores de burnout (despersonalización, agotamiento y auto realización) (correlación positiva).
- H0: No existe relación estadísticamente significativa entre autoestima y burnout.

Se calculó, además, la Odds ratio para conocer la probabilidad de ocurrencia entre autoestima y burnout.

Cada participante, conoció de los alcances y naturaleza del estudio a través del consentimiento informado. En todo momento se manejó la confidencialidad de los docentes. Los resultados fueron puestos en conocimiento de las autoridades para la elaboración de planes de mitigación psicosocial que propendan el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores.

Resultados

En la **tabla I** se exponen los resultados de las variables de caracterización de la población de estudio. En la misma

se aprecia que existe un porcentaje bastante similar en función del género de los participantes, con una diferencia del 9,5% los hombres presentaron la mayor frecuencia. Los casados y solteros sumaron entre sí el 91,86% de la población. El 69,23% de los informantes ya contaban con títulos de posgrado que es la condición de contratación para la docencia universitaria. No obstante, el 25,24% se encontraba terminando sus estudios de postgrado. El 73,31% tuvo una edad comprendida entre los 30 y 40 años. Conforme al tiempo de servicio, el 91,85% ostentaba una permanencia superior al año de labores en los institutos superiores.

En la **tabla II** se muestran los resultados de la prueba de autoestima, en la que se observa que un poco más de la mitad de los participantes presentaron alto aprecio hacia sus características de personalidad y su carácter. Su definición como trabajador es muy buena y perciben que la contribución que diariamente realizan en la institución educativa es muy significativa. Por su parte, el 41,18% manifiestan sentimientos contrarios. Admiten la situación adversa como incontrolable y sucumben ante pensamientos negativos que descalifican su accionar y su valía como personas y como empleados.

En la **tabla III** se evidencian los resultados de la prueba de burnout, en la que se evidencia que si se suman en las tres dimensiones del burnout las puntuaciones altas y medias (personas expuestas) se obtiene lo siguiente: 77,83% de la población se encontró afectada por el cansancio emocional. Son comunes en este sentido la sintomatología de fatiga, agotamiento, debilidad y extenuación por las exigencias laborales. Simultáneamente se encontró la despersonalización con el 52,49% de presencia, porcentaje que manifestó sentimientos de aislamiento y de falta de empatía con el trabajo y los colaboradores.

Por otro lado, la desrealización personal afectó al 48,87% de informantes, quienes manifiestan percepciones negativas de su performance laboral. Además, el 47,51% presentó indicadores altos y medios en más de una dimensión del síndrome y por tal razón, sufren de burnout.

En la **tabla IV** se expone el resultado del análisis inferencial relacionado con la comprobación de hipótesis. Se aprecia que las personas que registraron puntuaciones bajas en cansancio emocional y desrealización registraron autoestima alta. Por ejemplo, únicamente 4 personas que tuvieron bajo cansancio emocional presentaron baja autoestima, y solo 1 de los 112 sujetos con baja desrealización, obtuvo la misma puntuación.

Esto explica que, al realizar el análisis inferencial se encontró una significación asintótica bilateral menor al 0,05 en la prueba Chi cuadrado y un valor Gamma

con signo negativo y superior al 0,60. Estos datos confirman la hipótesis de investigación en dos de las tres dimensiones del burnout: las personas con alta autoestima presentan bajos indicadores de agotamiento emocional y desrealización (correlación negativa). Así también se evidenció que la autoestima no tiene efecto sobre la despersonalización. Esta relación inferencial es más evidente en el análisis de asociación, puesto que, la alta autoestima impidió hasta en 4,14 veces la probabilidad de generar agotamiento emocional; y disminuyó hasta en 14,15 veces la probabilidad de desarrollar sentimientos de ineficacia personal.

Tabla I: Resultados socio demográficos.

Género	Docentes (n=221)	%
Femenino	100	45,25%
Masculino	121	54,75%
Estado civil		
Casado/a	103	46,61%
Soltero/a	100	45,25%
Divorciado/a	15	6,79%
Unión libre	3	1,36%
Escolaridad		
Doctorado PhD.	12	5,43%
Cuarto Nivel	153	69,23%
Tercer Nivel	56	25,34%
Edad (en años)		
21 - 30	56	25,34%
31 - 40	91	41,18%
41 - 50	71	32,13%
51+	3	1,36%
Tiempo de servicio		
De 0 a 1 año	18	8,14%
De 2 a 3 años	82	37,10%
Más de 3 años	121	54,75%

Tabla II: Resultados del cuestionario de Autoestima.

Autoestima	Docentes (n=221)	%
Autoestima alta	130	58,82%
Autoestima baja	91	41,18%

Tabla III: Resultados descriptivos del burnout.

Dimensiones	Alto	Medio	Bajo
EE Cansancio emocional	112 (50,68%)	60 (27,15%)	49 (22,17%)
PA Desrealización personal	60 (27,15%)	48 (21,72%)	113 (51,13%)
D Despersonalización	52 (23,53%)	64 (28,96%)	105 (47,51%)
Diagnóstico del Burnout	Presentan 105 (47,51%)		No presentan 116 (52,49%)

Tabla IV: Análisis inferencial para la comprobación de hipótesis.

DIMENSIONES	Agotamiento emocional	Desrealización	Despersonalización
Autoestima	$p= 0,001$ $\Gamma = -0,81$ $OR= 4,14$ $IC=$ $1,51 - 14,04$	$p= 0,000$ $\Gamma = -0,61$ $OR= 14,15$ $IC=$ $1,07 - 21,11$	$p= 0,501$

Discusión

La gran parte de la literatura científica se enfoca en describir los efectos negativos de los factores psicosociales de riesgo laboral y su efecto en la salud

de los trabajadores. La mayoría de estos abordajes se realizan sobre el síndrome de agotamiento emocional. En las investigaciones de Lovo (2020)⁹, se explica el incremento en las profesiones de primera asistencia del agotamiento emocional a partir de la tensión que se genera por la COVID-19. En términos promedios, durante la pandemia COVID-19, los registros del Maslach Burnout Inventory HSS se ubican en el 65%, valor cercano al que se obtiene en el diagnóstico del agotamiento de la presente investigación, lo cual permite comprender que, el nerviosismo y la angustia se mantienen en casi los mismos indicadores sobre todo en el sector de la educación universitaria. Tabares (2020)⁸, por ejemplo, indica que la adopción de la teleeducación significa desgaste emocional para el personal docente.

El hecho de aprender en poco tiempo los programas de educación en línea con los mismos indicadores de solvencia y calidad, afectan mentalmente a los profesores desde el bachillerato hasta la docencia universitaria. Más allá de estos esfuerzos investigativos, en el abordaje científico de Freire (2022)⁹, se analiza que, a pesar de estar cercanos a que se levante la declaratoria de emergencia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los docentes continúan con un régimen laboral híbrido, en donde acuden presencialmente a su lugar de trabajo para desde allí conectarse on line en clases virtuales con sus estudiantes.

Es decir, las altas exigencias originadas desde la implementación de los planes de emergencia dispuestos en pandemia no cesan, sino que se incrementan y ya son parte de la oferta académica de muchas carreras universitarias. No es raro, entonces, que el nivel de agotamiento, angustia, estrés y tensión se mantengan en constante crecimiento.

Los registros que se encuentran en el resto de las dimensiones de burnout están dentro de los parámetros que se consultan en estudios correlacionales del síndrome. Ejemplo de estas elaboraciones se encuentran en el análisis entre satisfacción, compromiso y agotamiento de Treviño (2022)¹⁰, en un metaanálisis de la génesis del burnout durante la pandemia que realiza Molero (2022)¹¹ y en la revisión teórica de un conjunto de poblaciones docentes que efectúa Meza (2022)¹². En todos ellos, la despersonalización alcanza hasta la tercera parte de las respectivas muestras, y la desrealización es el factor que mejor se registra.

Estos datos se relacionan con los que se presentan en las tablas descriptivas lo que ratifica la tendencia mundial que actualmente experimenta el síndrome de agotamiento emocional en trabajadores asistenciales y docentes.

Al analizar estudios similares que se realizan desde la perspectiva de los factores eugenésicos, se encuentran

importantes abordajes como el que realiza Martínez-Mejía (2022)¹³, en el cual categoriza al desarrollo de la autoestima como una herramienta vital para prevenir el estrés crónico. De acuerdo con el autor, la alta estima de los trabajadores y la confianza en sí mismos, influye para la adopción de estilos de afrontamiento efectivos contra el estrés, en concordancia con la teoría de Lazarus y Folkman (1998).

La evidencia empírica en este punto es un tanto escasa y realmente no se cuenta con un esquema teórico suficiente para explicar y pronosticar los beneficios de desarrollar los indicadores de la salud mental positiva (especialmente post pandemia) en programas de mitigación psicosocial. Por ende, esta investigación es un paso en firme en el desarrollo de la construcción de las teorías positivas en el trabajo y en la acción eugenésica de la autoestima para prevenir padecimientos psicosociales que comprometen la economía, la productividad, la salud y calidad de vida de cientos de miles de trabajadores al año.

Conclusiones

El desarrollo de la autoestima resultó ser eficaz para disminuir la probabilidad de que los docentes generen cansancio, debilidad y fatiga, así como sentimientos negativos acerca de su valía como persona y trabajador. No se vieron afectaciones con la dimensión de la despersonalización por lo que los factores que la influyen deberán ser investigadas en ulteriores abordajes científicos.

Bajo la luz de los hallazgos de la investigación, si los departamentos de seguridad y salud ocupacional promocionaran el fortalecimiento de la autoestima en su personal, reducirían notablemente las probabilidades de agotamiento emocional y desrealización en el trabajo. Con el desarrollo de este indicador eugenésico, no se intenta desviar la responsabilidad que tienen los empleadores de adecuar los puestos de trabajo, controlar los contaminantes y dotar de las mejores condiciones de confort a su personal. Sino que, se fortalecen los principios de auto protección, puesto que la autoestima es un rasgo esencial que le permite al trabajador vivir en plenitud consigo mismo y con su medio circundante.

Como se ha revisado, el trabajar en retribuir el amor propio y la dignidad de los trabajadores es un proceso de ganar – ganar. La empresa contará con una persona comprometida, feliz y orgullosa de laborar en una institución que se preocupa por sus colaboradores, por lo que los índices de productividad y excelencia en el servicio y producto serán proporcionales con el grado de satisfacción.

Si se quieren centros de trabajo eugenésicos, es necesario promocionar la salud mental positiva en

el trabajo, disminuir la enajenación y alienación que sufren los trabajadores al no poder desarrollar sus competencias de innovación y creatividad. Finalmente, debería ser un anhelo permanente de las ciencias de la salud y seguridad en el trabajo, el convertir en centros de formación continua a cada empresa productiva tal como lo recomienda la OIT.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias bibliográficas

1. Loli Pineda, AE, Danielli J, Navarro V, Cerón F, Del Carpio J, Vergara A. Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 2020; 39(1): 27-40.
2. Gutiérrez ZJH, Miranda VT, Taípe PCO. Autoestima y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión-Callao. *Pesquimat*. 2020; 23(2): 19-33.
3. Castro LK, García CH, Estrada R EL. Exclusión social, inclusión política y autoestima de jóvenes en pobreza, Monterrey, México. *Revista de ciencias sociales*. 2020; 26(1): 38-50.
4. Contreras-Camarena C, Lira-Veliz H, Benito-Condor B. Autoestima y síndrome de burnout en médicos de unidades críticas. Estudio correlacional. Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima-Perú. *Horizonte Médico*. 2021; 21(2).
5. Trujano RS, Briseño RAE, Mata SM. Autoestima en parejas heterosexuales en la etapa de hijos pequeños. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 2020; 23(1): 180-98.
6. Benavides Mora VK, Palacios Díaz AJ, Zambrano Guerrero CA. Relación entre el Burnout Académico y la Autoestima, en estudiantes de pregrado de Medicina. 2020; 20(1): 19-31. doi:10.18566/infpsic.v20n1a02
7. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. Entorno [Internet]. 30 de diciembre de 2020 [citado 30 de septiembre de 2022];(70):110-2. Disponible en: <https://www.camjol.info/index.php/entorno/article/view/10371>
8. Tabares-Díaz Y, Martínez-Daza V, Matabanchoy-Tulcán S. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *US [Internet]*. 31ago.2020 [citado 30sep.2022];22(3):265-79. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458>
9. Freire C, del Mar Ferradás M, García-Bértoa A, Núñez JC, Valle A. Perfiles docentes basados en su sintomatología de burnout: diferencias entre etapas educativas y relación con el funcionamiento psicológico adaptativo. *Revista de Psicodidáctica*. 2022. doi:10.1016/j.psicod.2022.07.001
10. Treviño-Reyes R, López-Pérez JF. Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*. 2022; 33(2): 259-68.
11. Molero PP, Valero GG, Ibáñez EM, Janer MV, Caballero MO, Jiménez JLU. Evolución de la producción científica del síndrome de burnout, inteligencia emocional y práctica de actividad físico-saludable en docentes. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 2022; 2(1): 359-68.
12. Meza MDRS, Meza CES, Vergaray JM. Síndrome de Burnout en el profesional docente en el marco de la Covid-19. *Revisión Teórica. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*. 2022; 4(2): 31-46.
13. Martínez-Mejía E. Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: Progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *CIENCIA ergo-sum*. 2022; 30(2).