

**ANÁLISIS DE LOS AVANCES TEÓRICOS – CONCEPTUALES SOBRE EL
SÍNDROME DE BURNOUT EN EL SECTOR DE LA EDUCACIÓN EN
COLOMBIA ENTRE 2012 Y 2019**

Fernanda Martínez Mutis¹

Sandra Lorena Hidalgo Saavedra²

Wilmar Antonio Rodríguez Trochez³

Resumen

El presente documento aborda el síndrome Burnout con el objetivo de conocer los avances teóricos-conceptuales sobre el síndrome de Burnout en el sector de la educación en Colombia entre 2012 y 2019. Mediante el uso de fuentes secundarias por recolección bibliográfica que permite agrupar las investigaciones que han estudiado, el ambiente y los factores que producen estrés y llevan al agotamiento en el sector educación, así como sus consecuencias y las soluciones que pueden tomarse como medidas preventivas y correctivas.

Palabras clave: Burnout, Educación, Docentes

Abstract

This document addresses the Burnout syndrome with the objective of knowing the theoretical-conceptual advances on the Burnout syndrome in the education sector in Colombia between 2012 and 2019. Through the use of secondary sources by bibliographic collection that allows grouping the research that they have studied, the environment and the factors that produce stress and lead to exhaustion in the education sector, as well as its consequences and the solutions that can be taken as preventive and corrective measures.

Key Words: Burnout, Education, Teachers

¹Administración de empresas, estudiante. fmutiz1@gmail.com

²Administración de empresas, estudiante. sandralhs@hotmail.com

³Administración de empresas, estudiante. wr714758@gmail.com

Introducción

En la actualidad, los docentes se enfrentan a demandas y condiciones laborales desafiantes a diario que requieren una alta participación emocional en su trabajo, independientemente del nivel educativo en el que enseñen. Cuando estas demandas exceden los recursos organizacionales y / o personales que tienen los maestros y esta situación se vuelve crónica con el tiempo, promueve la aparición de trastornos y síntomas relacionados con la ansiedad, la depresión, el estrés y el llamado síndrome de burnout o agotamiento (Martínez-Monteagudo, Inglés, Granados, Aparisi, & García-Fernández, 2019).

Varios factores afectan la mejora de la productividad de la mano de obra. Cualquier organización que brinde oportunidades para que los miembros de su personal obtengan mayores niveles de capacidad es más capaz de enfrentar desafíos, garantiza su sustento a largo plazo y ayuda a su personal a tener una mejor calidad de trabajo y desempeño. Un aumento en el estrés laboral disminuye la motivación para el trabajo y, como consecuencia, en la productividad (Mehrabian, Baghizadeh, & Alizadeh, 2018). En la actualidad, los docentes se enfrentan a exigencias y condiciones de trabajo cotidianas que requieren una alta participación emocional en su trabajo, independientemente del nivel educativo en el que enseñan. Cuando estas demandas exceden los recursos organizacionales y / o personales que tienen los maestros y esta situación se vuelve crónica con el tiempo, promueve la aparición de trastornos y síntomas relacionados con la ansiedad, la depresión, el estrés y el llamado síndrome de burnout (Martínez-Monteagudo et al., 2019). El síndrome de Burnout fue definido por primera vez por Freudenberger (1974). La propuesta más aceptada por la comunidad científica es la defendida por Maslach y Jackson (1986), quienes proponen que el síndrome de agotamiento se compone de tres síntomas característicos: (1) fatiga emocional, es decir, el profesional se siente incapaz de dar más. Él mismo, sintiéndose agotado cuando trata de enfrentar demandas que lo abrumen, generando desaliento y frustración; (2) despersonalización, lo que hace que el profesional muestre insensibilidad a los usuarios (estudiantes, padres, maestros, etc.), es decir, cuando los problemas que interfieren con su trabajo docente continúan a lo largo del tiempo, el profesor los verá como sus enemigos y, por lo tanto, se desarrollará estrategias defensivas para protegerse a sí mismo, que se traducirán en distanciamiento, interacciones frías, etc; y

(3) bajo logro personal, es decir, el no cumplimiento de las metas laborales se traduce en fuertes sentimientos de incompetencia y fracaso; el profesional percibe que las demandas laborales superan estas capacidades, lo que conduce a una autoevaluación negativa (Mehrabian et al., 2018).

En el caso de Colombia, diversas investigaciones han abordado el tema del síndrome de burnout desde el área de la educación donde los docentes han sido diagnosticados y se han identificados los diferentes factores o agentes etiológicos que llevan a esta situación, además de las consecuencias y las medidas preventivas. Al respecto de los contextos laborales en Colombia, García (2012) afirma que son el resultado del fracasado sistema laboral cimentado en fundamentos modernos que han llevado a un aumento de las enfermedades psicológicas causadas por algunas condiciones de relación laboral, las cuales demuestran la necesidad de tener herramientas, que en el área docente y en otras áreas, sirva para mantener un equilibrio del desarrollo laboral. En el presente artículo se aborda un estudio sobre las características que se han estudiado en el tema desde el 2012 hasta el 2018 con el fin de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuáles han sido los avances teóricos – conceptuales sobre el Síndrome de Burnout en el sector de la educación en Colombia entre 2012 y 2019? Basados en esto el objetivo del presente artículo es el siguiente: Analizar los avances teóricos – conceptuales sobre el Síndrome de Burnout en el sector de la educación en Colombia entre 2012 y 2019.

Desarrollo y discusión

Burnout es un síndrome, acuñado por primera vez por el Dr. Herbert Freudenberg y definido por la Dra. Christina Maslach en la década de 1970, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y una disminución del sentido de realización personal. Se han desarrollado modelos teóricos para el desarrollo del burnout para comprender mejor los orígenes del burnout.

El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia,

deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima (p. 23). (Quiceno & Alpi Vinaccia, 2007, p. 119).

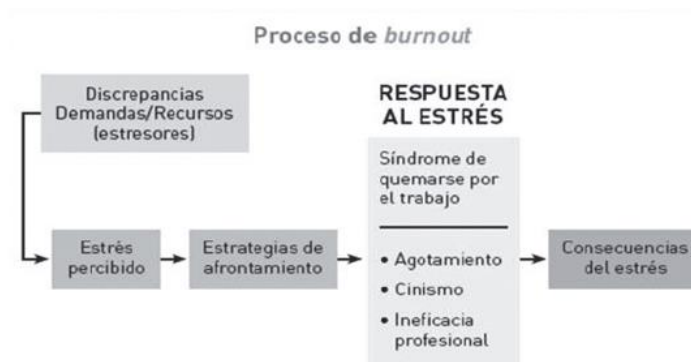


Ilustración 1 Proceso de Burnout

Fuente: (García, 2012)

Inicialmente, se pensaba que las dimensiones del agotamiento se desarrollaban en secuencia, fatiga emocional, es decir, el profesional se siente incapaz de dar más de él mismo, sintiéndose agotado al tratar de enfrentar demandas que lo abrumen, generando desánimo y frustración (Martínez-Monteaquedo et al., 2019); con el agotamiento que conduce a la despersonalización haciendo que el profesional muestre insensibilidad a los usuarios (estudiantes, padres, maestros, etc.), es decir, cuando los problemas que interfieren con su trabajo de enseñanza continúan con el tiempo, el maestro verá a estos usuarios como sus enemigos y, en consecuencia, se desarrollarán estrategias defensivas para protegerse, lo que se traducirá en distanciamiento, interacciones frías, etc. y la despersonalización que desencadena un bajo sentido de logro personal, es decir, el incumplimiento de los objetivos laborales se traduce en fuertes sentimientos de incompetencia y fracaso; el profesional percibe que las demandas laborales exceden estas capacidades, lo que lleva a una autoevaluación negativa. Los marcos más nuevos se centran en los desequilibrios entre las demandas laborales y los recursos disponibles. El agotamiento prevalece en muchas profesiones incluida la educación, la aplicación de la ley y los servicios sociales (Patel & Keswani, 2019).

Esta investigación es de tipo exploratoria dado que aborda a través de la recolección bibliográfica investigaciones que con anterioridad se trataron alrededor del Burnout en el sector educativo de Colombia.

Numerosas investigaciones han encontrado relaciones cercanas entre el agotamiento y los diferentes trastornos psicológicos, particularmente la depresión, la ansiedad y el estrés de los docentes (de Brito Mota et al., 2018; L. F. García, 2012; Lorente, Martínez, & Soria, 2007; Piñeros, Noy, & Riaño, 2018). Así, por ejemplo, estos autores informan que la insatisfacción con el rol laboral y la presión laboral se correlacionan con síntomas somáticos, depresivos, relacionados con la ansiedad y de tipo insomnio. El agotamiento y la depresión son aspectos importantes de la salud psicológica de los docentes que pueden conducir a resultados personales y laborales negativos. Este es un fenómeno complejo que involucra aspectos individuales, organizacionales e institucionales dado que es una reacción constante a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el lugar de trabajo. Desde la perspectiva psicosocial, el agotamiento consta de tres componentes: agotamiento emocional, un sentimiento de cinismo y una sensación de ineficiencia personal y profesional (Capone, Joshanloo, & Park, 2019; Vilà Falgueras et al., 2015).

En general existe un consenso al considerar la exposición del individuo a factores internos y externos como consecuencia (Díaz, López, & Varela, 2012). Los factores externos incluyen aquellos relacionados con el contexto organizacional y social (escasez de recursos, sobrecarga de trabajo, presiones temporales, falta de reconocimiento profesional, etc.) y factores relacionados con la práctica educativa (problemas de comportamiento, falta de motivación de los estudiantes, relaciones con otros maestros, clima escolar, etc.). En contraste, los factores internos se refieren a factores personales relacionados con las variables inherentes de los maestros que influyen en la vulnerabilidad al agotamiento (características de la personalidad, autoestima, locus de control, etc.). La mayoría de las investigaciones coinciden en abordar el agotamiento de los docentes desde una perspectiva interaccionista (Brito, et al., 2018; Díaz et al., 2012) porque no son las condiciones objetivas en sí las que causan el agotamiento; más bien, depende de cómo sean percibidos o interpretados por el maestro. Por lo tanto, los factores personales pueden explicar por qué los docentes en las mismas condiciones de trabajo responden de manera diferente a los estresores.

En Colombia se ha usado el modelo basado en las demandas laborales. Este modelo se compone de parte de tres pilares relacionados entre sí: los cambios en la escuela; las medidas de los administradores y directivos de las instituciones educativas y los factores organizacionales y personales (Díaz et al., 2012). Los autores han encontrado también relación con variables como las organizacionales, características del trabajo y factores relacionados con su aparición, como la personalidad y la socio demografía.

Tabla 1 Factores causantes de Burnout en Colombia

Factores causantes de Burnout en Colombia	
Fases del Burnout	<p>1. Entusiasmo, se distingue por las altas aspiraciones, energía en altos niveles y no prevención de posibles riesgos</p> <p>2. Estancamiento, sucede cuando las meras iniciales no pueden cumplirse creando frustración.</p> <p>3. Frustración, a partir de esta comienzan los procesos de carga emocional, física y conductual negativa, esta fase es considerada la raíz del síndrome Burnout;</p> <p>4. Apatía, actitud donde ya quien padece el síndrome crea un mecanismo de defensa ante la raíz del agotamiento</p> <p>(Piñeros et al., 2018).</p>
VARIABLES ORGANIZACIONALES:	<p>El clima laboral, la satisfacción y sobrecarga laboral, los trabajos administrativos, las clases con muchos alumnos, el conflicto de rol, los problemas con los superiores, compañeros y padres de alumnos, las legislaciones educativas, el desarrollo profesional deficitario, los salarios bajos, los trastornos de conducta y conductas disruptivas de los alumno (Díaz</p>

	et al., 2012, p. 219)
Variables sociodemográficas	Aunque no han encontrado mucha relación con el síndrome de Burnout, se señalan como posibles variables asociadas el sexo, la edad y el estado civil (Botero, 2012).
Variables de personalidad	La necesidad de controlar los factores externos, el autoconocimiento, el autocontrol, la personalidad fuerte, el nivel de autoestima, los pensamientos disparatados, el neocriticismo, la empatía, la extroversión, la autoeficacia, la inflexibilidad y la depresión
Otros factores	<p>Las horas que destinan los docentes para desarrollar su profesión generan desesperación para así ir adquiriendo síntomas de burnout.</p> <p>Los docentes sin pensar tienen una gran cantidad de labores que deben cumplir día a día, ellos no tienen descanso porque todo depende de una sola palabra la responsabilidad adquirida, ya que las horas trabajadas no alcanzan para desarrollar sus actividades de acuerdo a las materias asignadas para dictar, su profesión no solo los ocupa entre semana, sino que también tienen que abarcan los fines de semana para terminar trabajo.</p>
Consecuencias	El desarrollo de este síndrome es característico de los profesionales del área de la educación y la salud y conlleva en

	<p>muchos casos un colapso físico e intelectual del organismo, presentando síntomas como apatía, irritabilidad, agresividad, dificultad para atender, memorizar, ansiedad, depresión, anorexia, trastornos del sueño, alteraciones sexuales, digestivas, cardiovasculares, metabólicas y gastrointestinales, sensación de inutilidad, sentimiento de estar acabado profesionalmente, culpa por no realizar el trabajo correctamente, dificultades para enfrentarse a cada jornada laboral, endurecimiento emocional con amigos, familiares y estudiantes, relaciones conflictivas con los demás, entre otros (J. Martínez, Regino, & Vergara, 2017, p. 119)</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia.

Las consecuencias de presentar algún tipo de sintomatología relacionada con este síndrome impactan de forma negativa la puesta en práctica de los procesos pedagógicos del maestro, dentro y fuera del aula; lo cual limita sus capacidades para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes, así como para favorecer la motivación del mismo. Por ello es apremiante establecer la relación entre las variables de estudio; dado que las interacciones maestro/estudiantes deben involucrar afectos y sentimientos sanos que van a ser importantes para las estructuras motivacionales de los educandos y, por consiguiente, para su aprendizaje (J. Martínez et al., 2017, p. 120).

Existe entre las investigaciones un modelo de Áreas de vida laboral (AW) que enmarca los factores estresantes del trabajo en términos de desequilibrios o desajustes persona-trabajo, e identifica seis áreas clave en las que tienen lugar estos desequilibrios: carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, equidad y valores (Maslach & Leiter, 2016), los hallazgos de este modelo demuestran que en el burnout las dos dimensiones de agotamiento, agotamiento emocional y cinismo, estaban relacionadas de manera diferente

con las variables del contexto escolar (es decir, disciplina, el sentimiento de los maestros de tener autonomía con respecto a la elección de los métodos de enseñanza, el sentimiento de los maestros de tener apoyo cognitivo y emocional del liderazgo escolar, el control externo) y la autoeficacia y la eficacia colectiva.

Uno de los temas tratados dentro de las investigaciones sobre burnout en la academia es el clima escolar, donde ha revelado que diferentes aspectos del clima escolar están relacionados con las dimensiones de agotamiento (Capone et al., 2019). Se descubrió que las relaciones difíciles entre estudiantes y sus compañeros y la menor participación de la comunidad (aspectos del clima escolar) se asociaron con mayores niveles de agotamiento emocional (una dimensión de agotamiento) entre los docentes. Además, la insatisfacción de los maestros con la parte directiva predice cinismo y actitudes negativas hacia los estudiantes. Por otro lado, se ha demostrado que las relaciones positivas con colegas, que es una dimensión del clima escolar, están relacionadas negativamente con el agotamiento en los maestros de escuelas primarias y secundarias (Van Droogenbroeck, Spruyt, & Vanroelen, 2014), Lim y Eo (2014) también encontraron que el diálogo exitoso de los maestros con sus colegas, como una medida del clima organizacional de la escuela, también se asoció con niveles más bajos de agotamiento de los maestros. Finalmente, los factores relacionados con las relaciones de los docentes con otros miembros del sistema escolar (estudiantes, padres, la administración) estaban muy relacionados con la despersonalización (Donizzetti & Petrillo, 2013; Van Droogenbroeck et al., 2014), y se descubrió que el clima laboral desfavorable se asocia con una mala salud mental, como ansiedad y depresión.

Una variedad de trastornos mentales, incluido el síndrome de burnout, puede causar daños físicos y psicológicos que afectan la salud de los trabajadores. El agotamiento entre los docentes puede afectar los objetivos de enseñanza y el entorno educativo en la medida en que estos profesionales experimenten un proceso de deshumanización y apatía, que puede contribuir a problemas de salud, ausentismo e intención de abandonar la profesión. Numerosos estudios demuestran tasas crecientes de rotación de personal, absentismo y baja por enfermedad entre los maestros en varios niveles educativos en las últimas décadas, en asociación con una incidencia cada vez mayor de problemas de salud mental que afectan a los maestros (de Brito Mota et al., 2018).

Tabla 2 Síntomas y consecuencias del burnout

Síntomas y consecuencias del *burnout*

CONSECUENCIAS PARA EL INDIVIDUO	
Psicosomáticas	Fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras, desórdenes gástricos, tensión muscular, problemas cardiovasculares, jaquecas...
Conductuales	Adicciones, absentismo laboral, acciones hostiles, conflictos, aislamiento, agresividad...
Emocionales	Irritabilidad, incapacidad de concentración, distanciamiento afectivo...
Laborales	Menor capacidad para el trabajo, disminución del rendimiento...
Interpersonales	Conductas negativas hacia personas de su entorno extra-laboral, deterioro de las relaciones afectivas...
CONSECUENCIAS PARA LA ORGANIZACIÓN	
Satisfacción laboral baja	Baja satisfacción intrínseca con las recompensas, con la dirección, con los colaboradores, baja implicación, bajo interés...
Absentismos y propensión al abandono	Agotamiento y despersonalización correlacionan con la propensión al abandono.
Deterioro de la calidad de servicio de la organización	Actitudes de despersonalización, desinterés, baja motivación, deterioro del rendimiento...

Ilustración 2 Síntomas y consecuencias del Burnout

Fuente: (Lorente et al., 2007)



Ilustración 3 Principales razones que llevan al Burnout

Fuente: (García, 2012)

Muchos estudios han demostrado que la justicia organizacional está relacionada con la salud y el bienestar de las personas en el trabajo. Algunos resultados sobre el tema descubrieron que las percepciones de justicia podrían conducir a resultados positivos para los docentes en contextos escolares, evitando el agotamiento y la depresión (Calabrese, 2005; Canales-Vergara, Valenzuela-Suazo, & Paravic-Klijn, 2016; Escribà & Bernabé, 2002; Fernández, Siegrist, Rödel, & Hernández, 2003; L. García & Pérez, 2013; J. F. Martínez & Bestratén, 2010; Orgambídez-Ramos, Pérez-Moreno, & Borrego-Alés, 2015; Pujadas-Sánchez, Pérez-Pareja, & Palmer-Pol, 2017; Unda et al., 2016). Estos aspectos tienen implicaciones para el sector educativo, destacando la importancia de crear un ambiente de trabajo positivo y justo para los docentes. Además, se debe alentar a los maestros a participar en los procesos de toma de decisiones y participar en diferentes actividades académicas, de modo que sientan o reconozcan que su contribución a la escuela es importante (Frajerman, Morvan, Krebs, Gorwood, & Chaumette, 2019; Srivastava, 2017).

Tabla 3 Herramientas individuales para prevenir el agotamiento.

Priorizar	- Pregúntese: "¿Cuáles son mis urgencias y emergencias?"
	- Emparéjese con un mentor o colega de confianza para determinar las prioridades.
Estrategia	-
	Abordar el dilema vida laboral; hacer un "calendario de vida" y cumplirlo
	-
	Crea límites entre el trabajo y el hogar y protégelos
	-
	Comprender las fortalezas y debilidades personales en el lugar de trabajo.
	-
	Identificar desencadenantes modificables de agotamiento
	-
	Utilizar mecanismos de afrontamiento centrados en el problema.
Optimizar	-
	Mantenga sus cuentas cargadas y recargue con frecuencia para evitar un saldo negativo
	-
	Promueva el bienestar general con el sueño, el ejercicio y el mantenimiento de relaciones importantes.

Fuente: (Patel & Keswani, 2019).

Se ha encontrado que existe una relación clara entre la eficacia colectiva y las dimensiones del agotamiento, así como una fuerte relación entre la eficacia colectiva y la depresión de los docentes, sugiriendo que se deben tomar medidas para aumentar las percepciones de eficacia grupal para reducir el nivel general de depresión y agotamiento en

los mismos (Golonka, Mojsa-Kaja, Marek, & Gawłowska, 2018; Jin, Sun, Jiang, Wang, & Wen, 2018; Schoeps, Tamarit, de la Barrera, & González Barrón, 2019; Wang, Guan, Li, Xing, & Rui, 2019)

Conclusiones

La optimización del entorno laboral y el bienestar son clave para prevenir y tratar el agotamiento. Si bien el control del ambiente de trabajo no está únicamente en manos del docente, la mejora del bienestar físico y mental está bajo el control del mismo. Considerando nuestros recursos personales, se considera que cada docente tiene una recursos físicos, emocionales y espirituales (Patel & Keswani, 2019). Cuando se está cansado, se descuidan las relaciones personales con amigos y familiares, o carecemos de sentido en nuestro trabajo, nuestras cuentas de energía pueden funcionar en equilibrio negativo. Los docentes deben usar herramientas individuales para reponer y recargar estos recursos. Las herramientas incluyen dormir bien, hacer ejercicio y mantener un estado mental tranquilo.

Ha habido un aumento en los esfuerzos para reconocer el agotamiento a nivel de sistema (por ejemplo, universidades, escuelas, gobierno). Una vez reconocido en el docente individual, existen intervenciones sistémicas que pueden ayudar a promover el bienestar. Es instructivo reflexionar sobre cómo sería el enfoque ideal basado en sistemas para combatir el agotamiento. Primero, sería importante evaluar periódicamente el agotamiento en los docentes. La forma óptima de detectar el agotamiento en los docentes aún no se ha determinado, aunque muchos grupos grandes realizan rutinariamente encuestas de bienestar docente. Sería importante crear una cultura en la que los docentes se sientan cómodos discutiendo los síntomas del agotamiento con sus compañeros, tanto si experimentan agotamiento como si les preocupa que sus compañeros muestren signos de agotamiento.

Las condiciones de presión que tienen los docentes en su ambiente de trabajo, en su mayoría no tienen medidas de control, e incluso, ya algunos asumen que se van a sentir agotados desde antes de ejercer su profesión. Además, los cambios en los entornos y las sociedades donde se le da mayor importancia al trato que se le da a los estudiantes, cargando unos deberes en los docentes que en ocasiones no le permite controlar situaciones que generan un mal ambiente en el entorno educativo.

Referencias

- Botero, C. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuadernos de Administración*, 28(48), 117–132. Retrieved from http://usc.elogim.com:2220/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CA361352063&docType=Resumen+de+autor&sort=Relevance&contentSegment=&prodId=IFME&contentSet
- Calabrese, G. (2005). Anestesia, analgesia, reanimación. In *Anestesia Analgesia Reanimación* (Vol. 20). Retrieved from http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-12732005000200002#58
- Canales-Vergara, M., Valenzuela-Suazo, S., & Paravic-Klijn, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*, 13(3), 178–186. <https://doi.org/10.1016/J.REU.2016.05.004>
- Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S. A. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*, 95, 97–108. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.02.001>
- de Brito Mota, A. F., Giannini, S. P. P., de Oliveira, I. B., Paparelli, R., Dornelas, R., & Ferreira, L. P. (2018). Voice Disorder and Burnout Syndrome in Teachers. *Journal of Voice*. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2018.01.022>
- Díaz, F., López, A. M., & Varela, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11, 217–227.
- Donizzetti, A. R., & Petrillo, G. (2013). Burnout degli insegnanti: il ruolo protettivo dei fattori contestuali e delle percezioni riferite all’efficacia scolastica e alle risorse del territorio. *PSICOLOGIA DELLA SALUTE*, (2), 96–119. <https://doi.org/10.3280/pds2013-002007>
- Escribà, V., & Bernabé, Y. (2002). Exigencias laborales psicológicas percibidas por médicos especialistas hospitalarios. *Gaceta Sanitaria*, 16(6), 487–496. [https://doi.org/10.1016/S0213-9111\(02\)71969-9](https://doi.org/10.1016/S0213-9111(02)71969-9)

- Fernández, J. A., Siegrist, J., Rödel, A., & Hernández, R. (2003). El estrés laboral: un nuevo factor de riesgo. ¿Qué sabemos y qué podemos hacer? *Atención Primaria*, *31*(8), 1–10. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70715-X](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70715-X)
- Frajerman, A., Morvan, Y., Krebs, M. O., Gorwood, P., & Chaumette, B. (2019, January 1). Burnout in medical students before residency: A systematic review and meta-analysis. *European Psychiatry*, Vol. 55, pp. 36–42. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.08.006>
- García, L. F. (2012). El «Burnout» y los docentes del magisterio. *Criterios*, *5*(2), 181–205. <https://doi.org/10.21500/20115733.1981>
- García, L., & Pérez, A. (2013). *Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia*. Universidad del Rosario.
- Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Marek, T., & Gawlowska, M. (2018). Stimulus, response and feedback processing in burnout – An EEG study. *International Journal of Psychophysiology*, *134*, 86–94. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2018.10.009>
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, S. (2018). The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*, *52*, 36–46. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2017.09.002>
- Lim, S., & Eo, S. (2014). The mediating roles of collective teacher efficacy in the relations of teachers' perceptions of school organizational climate to their burnout. *Teaching and Teacher Education*, *44*, 138–147. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.08.007>
- Lorente, L., Martínez, I., & Soria, M. (2007). Estrategias de prevención del burnout desde los recursos humanos. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (41).
- Martínez-Monteagudo, M. C., Inglés, C. J., Granados, L., Aparisi, D., & García-Fernández, J. M. (2019). Trait emotional intelligence profiles, burnout, anxiety, depression, and stress in secondary education teachers. *Personality and Individual Differences*, *142*, 53–61. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.01.036>
- Martínez, J. F., & Bestratén, M. (2010). Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I). In *Notas Técnicas de prevención*. Retrieved from <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/856a890/856w.pdf>

- Martínez, J., Regino, Y., & Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Salud Uninorte*, 33(2), 118–128.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mehrabian, F., Baghizadeh, K., & Alizadeh, I. (2018). The relationship between empowerment, occupational burnout, and job stress among nurses in Rasht Medical Education Centers: A dataset. *Data in Brief*, 20, 1093–1098. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.08.176>
- Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(2), 69–77. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2015.04.001>
- Patel, R., & Keswani, R. (2019). Avoiding burnout: A gastroenterologist's toolbox. *Techniques in Gastrointestinal Endoscopy*, 150617. <https://doi.org/10.1016/j.tgie.2019.07.004>
- Piñeros, D. C., Noy, B., & Riaño, C. (2018). *SINDROME DE BURNOUT N PROFESORES DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL MUNICIPIO DE SOACHA Y SUS ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO-2018*. Bogotá.
- Pujadas-Sánchez, M. D., Pérez-Pareja, F. J., & Palmer-Pol, A. (2017). Aspectos motivacionales en el personal de emergencias. *Clínica y Salud*, 28(1), 9–16. <https://doi.org/10.1016/J.CLYSA.2016.07.004>
- Schoeps, K., Tamarit, A., de la Barrera, U., & González Barrón, R. (2019). Effects of emotional skills training to prevent burnout syndrome in schoolteachers. *Ansiedad y Estres*, 25(1), 7–13. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.01.002>
- Srivastava, A. P. (2017). Teachers' extra role behaviour: relation with self-efficacy, procedural justice, organisational commitment and support for training. *International Journal of Management in Education*, 11(2), 140. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2017.083352>
- Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración

- de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(2), 67–74. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2016.04.004>
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99–109. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.07.005>
- Vilà Falgueras, M., Cruzate Muñoz, C., Orfila Pernas, F., Creixell Sureda, J., González López, M. P., & Davins Miralles, J. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Atención Primaria*, 47(1), 25–31. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2014.01.008>
- Wang, M., Guan, H., Li, Y., Xing, C., & Rui, B. (2019). Academic burnout and professional self-concept of nursing students: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 77, 27–31. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.03.004>