

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4339

Riesgos psicoemocionales que potencian el síndrome del burnout en los profesores universitarios en pandemia

Autor 1

Patricia Carmina Inzunza Mejía
Inzunzap@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8789-4972>

Autor 2

Rosalinda, Gámez-Gastélum

Rosalinda.gamez@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9765-6564>

Autor 3

Victoriana Valenzuela Flores.

Victoriana.valenzuela@uadeo.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4835-0355>

RESUMEN

El objetivo es analizar los factores de riesgo psicoemocional que potencian el síndrome de Burnout en Profesores universitarios. Se utilizó una metodología cualitativa, de tipo exploratoria y descriptiva en su alcance; a través del método de estudio de caso se aplicaron las técnicas de la observación, el análisis, el cuestionario y la entrevista estructurada a una muestra por conveniencia de 208 profesores de dos universidades públicas estatales de Sinaloa, México. Se parte de la interrogante ¿Qué factores determinan predominantemente los síntomas del síndrome de burnout en los profesores de la Universidad? Se encontró que entre los factores más significativos que potencian el síndrome del burnout, es la pérdida de energía y agotamiento mental en el 41 % de los profesores universitarios consultados; seguido de la apatía en la relación con sus estudiantes del 11.6% de los entrevistados. Se concluye, que entre los riesgos psicosociales que detonan el síndrome de burnout en el 71.2% (7 de cada 10 profesores universitarios) está la programación y aplicación de las actividades académicas fuera de horario laboral que demanda la atención a estudiantes y autoridades universitarias sumado al escaso apoyo recibido para el desempeño de las actividades académicas o la obstaculización de las mismas en la resolución de problemas académicos y científicos en el 21.0% de los casos. También se aplicaron 24 entrevistas estructuradas, en donde se encontró que son las mujeres y los profesores de tiempo parcial, quienes presentan más tendencia a desarrollar en burnout.

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, Burnout, Estrés laboral, Predictores laborales

Correspondencia: Inzunzap@uas.edu.mx

Artículo recibido 19 noviembre 2022 Aceptado para publicación: 19 diciembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Inzunza Mejía, P. C., Gámez-Gastélum, R., & Valenzuela Flores, V. (2023). Riesgos psicoemocionales que potencian el síndrome del burnout en los profesores universitarios en pandemia . Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 13504-13516. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4339

Psycho-emotional risks that enhance burnout syndrome in university professors in a pandemic

Abstract:

The objective is to analyze the psycho-emotional risk factors that promote Burnout syndrome in university professors. A qualitative, exploratory and descriptive methodology was used in its scope; Through the case study method, observation, analysis, questionnaire and structured interview techniques were applied to a convenience sample of 208 professors from two public state universities in Sinaloa, Mexico. It starts from the question: What factors predominantly determine the symptoms of burnout syndrome in University professors? It was found that among the most significant factors that enhance the burnout syndrome, is the loss of energy and mental exhaustion in 41% of the university professors consulted; followed by apathy in the relationship with their students in 11.6% of the interviewees. It is concluded that among the psychosocial risks that trigger burnout syndrome in 71.2% (7 out of 10 university professors) is the programming and application of activities academic activities outside of working hours that demand the attention of students and university authorities added to the little support received for the performance of academic activities or the obstruction of the same in the resolution of academic and scientific problems in 21.0% of the cases. It was also found that it is women and part-time teachers who have a greater tendency to develop burnout.

KEY WORDS: Psychosocial risks, Burnout, Work stress, Occupational predictors

INTRODUCCIÓN

El análisis se enfoca hacia el estrés laboral, experimentado por los profesores y profesoras universitarias, y el posible desarrollo del síndrome de burnout, como consecuencia de enfrentar actividades invasivas en el horario laboral, indirectamente sometidas y prioritariamente establecidas, y muy particularmente al tener que adaptar sus condiciones de trabajo a distancia, sin haber tenido capacitación previa.

Los efectos sobre la salud mental observados y anticipados en la pandemia COVID, son variados y de creciente magnitud, se dan en múltiples niveles y afectan distintas dimensiones del engranaje social. Así lo indica la evidencia empírica respecto al confinamiento y aislamiento social. Son efectos normales el miedo, la ansiedad, la rabia, la angustia, el nerviosismo, el insomnio, la irritabilidad, la falta de concentración, la confusión, la pérdida de los refuerzos habituales, el negacionismo, la languidez emocional, el abatimiento y la agresividad. Los efectos patológicos se pueden presentar en forma de trastornos adaptativos, paranoia, violencia intrafamiliar, trastornos del ánimo, trastornos de ansiedad, abuso de alcohol y otras sustancias, trastorno por estrés agudo, trastorno por estrés postraumático, y hasta suicidio (CEPAL, 2021).

No obstante, los pronunciamientos de Neshor Shoshan; Venz & Sonnentag (2022) enuncian que el aspecto emocional es omnipresente en el trabajo de servicios, sin embargo, se sabe poco sobre lo que permite a los empleados de servicios utilizar estrategias deseables como la actuación estable, ecuánime y profunda.

En este sentido, la saturación de actividades académicas que realizan los profesores en la Universidad Autónoma de Sinaloa, asociadas al servicio académico y científico, distribuidas entre actividades docentes frente a grupo, tutorías, asesorías, gestión académica, vinculación, investigación, elaboración y desarrollo de proyectos, asesoría y supervisión de brigadistas de servicio social, asesoría de practicantes profesionales, actividades de emprendimientos, certificaciones académicas, capacitación continua y divulgación del conocimiento; entre otras reuniones de trabajo y presentación de evidencias gráficas y textuales para demostrar las actividades realizadas, inducen al agotamiento, la fatiga y desgaste emocional y la tensión muscular.

El estudio de Rivera Guerrero, Ortiz Zambrano, Miranda Torres & Navarrete Freire (2019) explican que, entre las principales manifestaciones conductuales de las personas con Síndrome de Burnout, se encuentran el agotamiento emocional, las actitudes negativas, la desmotivación y los cambios bruscos de humor que se suman a la apatía, la pérdida de energía y el desgaste físico somatizado.

El pasado 11 de febrero de 2022, entro en vigor la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS; 2019), y en la que se

reconoce de manera oficial el “síndrome de estar quemado en el trabajo” o de desgaste profesional como enfermedad psicosocial, mejor conocida por el Síndrome de Burnout que se incorpora entre los principales trastornos psicosociales de salud mental y en la antesala de muchas de las patologías psíquicas derivadas de una escasa atención organizacional y de la carencia de una prevención y control primario de este síndrome. Este 2022, por primera vez, el desgaste profesional que genera el estrés laboral, entró en la clasificación internacional de enfermedades, anunció Tarik Jasarevic, portavoz de la OMS.

Entre los signos y síntomas más comunes de agotamiento emocional se destacan: 1) La alienación de las actividades relacionadas con el trabajo: las personas que experimentan agotamiento ven sus trabajos como cada vez más estresantes y frustrantes, 2) Síntomas físicos musculares generados por el estrés crónico, como dolores de cabeza y de estómago o problemas intestinales, 3) Agotamiento emocional causado por la sobrecarga de actividades que les genera que las personas se sientan agotadas, incapaces de hacer frente, cansadas y con falta de energía para hacer su trabajo y 4) Rendimiento reducido generado por el agotamiento, afectando principalmente las tareas cotidianas en el trabajo, o en el hogar.

Es evidente, que los individuos con agotamiento se sienten negativos sobre las tareas, tienen dificultad para enfocarse y concentrarse y, a menudo, carecen de creatividad. Pueden volverse cínicos sobre sus condiciones de trabajo y las personas con las que trabajan. También pueden distanciarse emocionalmente y comenzar a sentirse adormecidos por su trabajo.

En México no se registra información sobre las historias clínicas de burnout; sin embargo, de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2022), registra que si determinamos cuáles son los factores que aumentan el burnout asociado al proceso de documentar procesos y en consecuencia del desempeño académico y científico, encontraremos 6 predictores que también son aplicables en el contexto de la Universidad Autónoma de Sinaloa: 1) el tiempo dedicado a las actividades de la organización; 2) la programación y aplicación de las actividades académicas fuera de horario de trabajo; 3) el escaso apoyo recibido para el desempeño de las actividades laborales; 4) la usabilidad percibida de las herramientas y los materiales; 5) la carga generada por tareas duplicadas o innecesarias y 6) el sometimiento en la participación de actividades ajenas a la organización.

Sin duda, los factores son múltiples y complejos, pero todos son susceptibles de una urgente intervención que implicaría el diseño de políticas públicas, regulaciones o estándares nacionales hasta políticas organizacionales. Al respecto, los reportes de la Organización Panamericana de la Salud (2022), describen que la historia clínica de los casos burnout y otros padecimientos, a menudo se perciben como un impedimento o un proceso complicado que tiene importantes implicaciones para el bienestar laboral de los profesionales de la educación. Muchos de estas

dificultades se relacionan principalmente con factores organizacionales y con el uso de la tecnología de la información y la comunicación, tanto en lo que se refiere a la transición del papel a los sistemas informáticos, como al cambio de tecnologías o plataformas que generan estrés laboral.

METODOLOGÍA

Esta investigación está centrada en las actividades académicas de los profesores y las profesoras universitarios, en el estado de Sinaloa, México (región geográfica, ubicada al noroeste de México). Se plantea como preguntas principales de investigación las siguientes interrogantes: ¿Qué factores determinan predominantemente el agotamiento psicosocial en los profesores de la Universidad? Asimismo, como preguntas secundarias se plantean las siguientes: ¿Qué signos y síntomas son los más comunes de agotamiento emocional en los profesores universitarios? Y ¿Cuáles son los factores predictivos que aumentan el burnout en los profesores de la Universidad, al desarrollar las actividades académicas?

El objetivo general de la investigación, es analizar los factores de riesgo psicosocial que potencian el síndrome de Burnout en Profesores de la Universidad Autónoma de Sinaloa.

Se utilizó una metodología cualitativa, de tipo exploratoria y descriptiva en su alcance; a través del método de estudio de caso múltiple de dos universidades públicas estatales de Sinaloa (estado ubicado en el noroeste de México). Se aplicaron las técnicas de observación, el análisis, el cuestionario y la entrevista estructurada a una muestra por conveniencia de 208 profesores. En cuanto a la muestra del cuestionario fue una muestra a conveniencia y se utilizó la técnica de “bola de nieve”, dado que cuando se repetían las respuestas se hizo el corte en el total de cuestionarios mencionados.

Respecto a la muestra de entrevistas estructuradas, se aplicaron un total de 24 a profesores y profesoras de ambas universidades que laboran en los diferentes campus de ambas instituciones. Las entrevistas estructuradas se aplicaron en una segunda etapa de la investigación. El 50 % de entrevistas fueron respondidas por mujeres y el 50 % por hombres. Esto con el propósito de evitar sesgo.

Cabe destacar que en las dos etapas de la investigación (primera observación y aplicación de cuestionarios); segunda (levantamiento de entrevistas estructuradas) los participantes del estudio dieron su consentimiento informado y se les garantizó el anonimato.

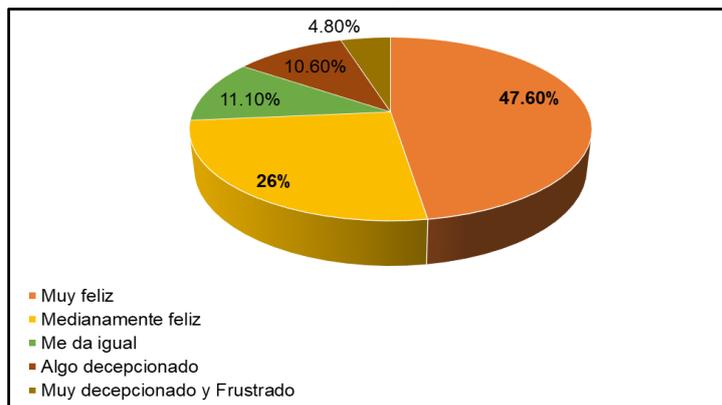
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En los resultados obtenido, encontramos como un descriptor determinante que detona el Burnout en el 26.50% de los profesores, muestran falta de energía, decepción, apatía, frustración y falta de entendimiento con los estudiantes.

No obstante, la figura 1 registra el sentimiento emocional del ejercicio laboral al realizar actividades académicas y científicas, donde un 73.60% de la muestra, refieren emociones de felicidad, lo que significa que 7 de cada 10 profesores en la Universidad se sienten satisfechos, motivados y con expectativas de crecimiento académico.

Figura 1

UAS: Sentimientos emocionales de los profesores en el ejercicio laboral (actividades académicas y científicas)



Nota: El gráfico representa la percepción de 208 profesores con sentimientos emocionales que genera la practica académica y científica como ejercicio laboral en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS).

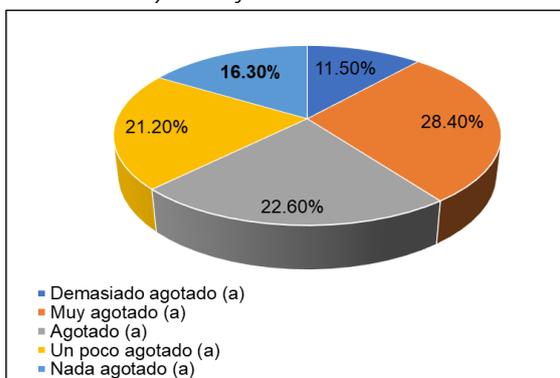
Contrariamente a este resultado, se observa que un porcentaje considerable de profesores universitarios consultados, refiere agotamiento desde diferentes niveles que van de un poco agotado con un 21.20%, medianamente agotado con un 22.60%, muy agotado con 28.40% y 11.50% son profesores que se consideran demasiado agotados.

La figura 2, registra que solo el 16.80% de los profesores de la Universidad, expresan cero agotamientos al terminar su jornada laboral; mientras que un 83.70% registran cierto nivel de agotamiento, refiriendo perdida de energía de desgano al terminar la jornada laboral y desarrollo de actividades académicas y científicas; lo que condujo a plantearnos la inquietud de identificar la causa predictor a la que mayor prioridad daban para sentirse agobiados y agotados emocionalmente.

En la figura 3 se observa que el 51% de los profesores consideran que la programación y aplicación de actividades fuera del horario laboral que exige la atención a estudiantes y autoridades universitarias, ya sea por WhatsApp, teléfono o correo electrónico, les altera y agobia, mientras que el 21% de los profesores considera que son el sometimiento a la participación de los profesores en actividades externas a la Universidad.

Figura 2

UAS: Sentimiento emocional de los profesores al terminar su jornada de actividades académicas y científicas



Nota: El gráfico representa el nivel de agotamiento emocional y físico que sienten los 208 profesores consultados, al terminar la jornada laboral como ejercicio laboral en la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS).

Figura 3

UAS: Predictor laboral prioritario al riesgo psicoemocional que reconoce la OMS como detonante de Burnout



Nota: En el gráfico se registran los predictores laborales a los que mayor prioridad dieron los 208 profesores consultados.

Para mitigar el agotamiento y la pérdida de energía como factores de riesgo burnout, Garrosa, et al. (2022) sugieren (1) la necesidad de implementar políticas en el lugar de trabajo para prevenir el estrés del rol y (2) Capacitar a los trabajadores en programas de autocuidado centrados en el optimismo y la recuperación en horarios fuera de jornada laboral. Por su parte, Blanco-Donoso, et al. (2020), Headrick, Newman, Park & Liang (2022) consideran que la pérdida de energía y vigor laboral, explican la forma en que los trabajadores se desvinculan psicológicamente de su trabajo y atribuyen que la sensación compromiso cumplido, genera sensación de confort y relajación y propicia recuperación en el desempeño laboral.

Al respecto, De Jonge (2020), Steed; Swider, Keem & Liu (2021), Conlin, Hu & Barber (2021), Chan; Howard; Eva & Tse (2022), Hoover, Coty & Ayres (2022), Headrick, Newman, Park & Liang (2022), Liu M.-S.; Wang M.-L. & Lee C.H. (2022) coinciden en que cuando los trabajadores muestran mayor desapego emocional del trabajo, experimentan también recuperación de energía que se demuestra a través de intermitentes descansos y actividad física como medidas de autoeficacia, lo que genera menos sentimientos de estrés laboral, mitigando el agotamiento emocional y la desconcentración, disminuyendo los sentimientos depresivos, menos problemas para dormir. Zhou & Huo (2022) y Park, Jang & Nam (2021) reconocen que además de la actividad física, otra medida de autoeficacia es la actividad de meditación, lo que se asocia con el necesario clima de seguridad psicosocial al que hacen énfasis Yulita; Idris & Abdullah (2022), lo que constituye un recurso organizacional fundamental para crear un entorno proclive al autocuidado y propicio para

generar confianza y motivación que permita recuperar y restaurar la energía pedida en el trabajo; encontraron que el desarrollo de actividad física y mental después del trabajo, mitiga los conflictos psicoemocionales que genera el estrés de combinar el trabajo y la familia, lo que propicia una mayor experiencia de dominio por horas más largas que ayudan a recuperar la energía.

Sin embargo, de manera contraria los estudios de Czyżowska & Gurba (2021) van más allá de las condiciones organizacionales y los incentivos, dado que consideran que las situaciones estresantes cotidianas pueden contribuir a fomentar el sentido de la vida y el bienestar psicológico, debido a que incentivan la conciencia que conduce a la autoeficacia y autocuidado de las personas.

Respecto a las entrevistas estructuradas, en primer lugar se analizó el tipo de nombramiento, 30.4 % son profesores de tiempo completo, 34.6 % medio tiempo; 17.4 % de contratación transitoria y 34.8 % de asignatura base. En cuanto a la escolaridad de los docentes, el 21.7 % tiene licenciatura, 26.1 % maestría y el 52.2 % tiene doctorado. De esa muestra, el 26.1 % son solteros, 65.2 % casados y 8.7 % viudos por consecuencia de la pandemia.

En la primera pregunta en torno a "cómo te sientes al impartir clases en línea", el 47.8 % dijo que "algo estresado"; 47.8 % respondió "bien", y el resto señaló que "normal". Los estudios encontrados sobre el tema, en el ámbito de las labores de los profesores y profesoras universitarios, muestran que estos presentan un alto grado de estrés, debido a que son sometidos a una gran carga de trabajo académico y administrativo. Además existe un incremento en la presión de la que son objeto para desarrollar investigación y producir publicaciones, factores contribuyentes al estrés académico (Cladellas, Castelló, Parrado, 2017). Toda esta carga de trabajo puede llevar de forma temporal o crónica a que sufran de enfermedades como el síndrome burnout, y por ende una reducción del compromiso en el trabajo y en el rendimiento.

En el segundo ítem, que cuestionaba quienes enfrentaron mayores retos durante la pandemia, los profesores o profesoras, el 100 % respondió que las mujeres.

Al respecto investigadores, tales como Guerrero (2001) han identificado que las docente son más proclives a desarrollar burnout por los múltiples roles que deben desempeñar (atender la familia, el trabajo y ser cuidadoras).

Sobre los modos de afrontamiento de la pandemia, el 50 % respondió que lo hacía con la red de apoyo familiar, 10% recurriendo al apoyo espiritual, 20% con actividades deportivas y el resto señaló en un 10% que con terapia, 5% por decisión propia y el 5% restante con capacitación autodidacta.

Respecto a los roles de trabajo en casa, en el cuarto ítem se les preguntó cuáles de los roles en casa aumentaron. En ese sentido, el 21.7% consideró que el de madre; 13 % el de padre, el 60.9%

el de actividades domésticas y el 30.4% opinó que todas las anteriores. Cabe mencionar que en México se implementó en educación básica el programa "Aprende en Casa" durante la pandemia, transmitido por televisión, en donde los padres de familia tenían que apoyar a sus hijos en las tareas escolares, lo cual duplicó la carga para los profesores y profesoras universitarias en su rol de padres.

En el siguiente ítem, se preguntó si la Universidad proporcionó herramientas para el trabajo docente digital en casa. El 95.7% respondió que no y el 4.3% que sí. En torno al aumento en los gastos económicos durante la pandemia para estar en condiciones de trabajar en línea, el 69.6% respondió que aumentaron sus gastos por contratar internet y el 30.4% que no, dado que ya tenían el servicio.

En el ítem 8, se cuestionó si el profesor trabajaba en una universidad o en varias, a lo que el 69.6% contestó que en una sola universidad y el 30.4% en varias. En el siguiente ítem, el 52.4% señaló que le generaba estrés pertenecer a más de un centro de trabajo y el 47.6% que no, con lo cual se comprueba el supuesto de que los profesores que laboran con tiempo parcial y en más de una universidad experimentan más estrés laboral.

En ese sentido, los hallazgos de los trabajos de Cladellas-Pros, Ramón; Castelló-Tarrida, Antoni y Parrado-Romero, Eva (2017) señalan que los profesores y profesoras universitarias que laboran en más de una universidad tienden a ser más proclives a desarrollar el síndrome del burnout.

En la última interrogante, se les preguntó si a su parecer las mujeres manejan más estrés laboral durante la pandemia por el aumento de roles, a lo cual el 87% respondió que sí y el 13% que no. En la mayoría de la literatura científica consultada, en donde analiza la variable de género en los estudios de profesoras universitarias, respecto al burnout coincide en señalar que las mujeres tienen mayor tendencia a padecerlo.

CONCLUSIONES

La pandemia por el virus SARS-COVID-19 llevó a los profesores de educación superior a una situación inédita de trabajo, en donde de un día para otro tuvieron que emigrar al teletrabajo o trabajo remoto con todos los retos que ello implica. La mayoría de los profesores universitarios de Sinaloa no tenían capacitación previa en el uso de plataformas *zoom*, *google meet*, ni *Microsoft Teams*; sin embargo, tuvieron que adaptarse a trabajar en forma remota y complementar su trabajo con aulas virtuales de *Classroom*, y grupos de *whatsapp* con los estudiantes. Eso significó que el trabajo que realizaban en dos horas tuvo que extenderse en amplias jornadas, de tal manera que los dominios del trabajo-familia presentaron intersecciones.

Esa situación generó diversas afectaciones de salud emocional en los docentes. Entre las categorías de estudio que se buscaron y gestionaron en bases de información científica, se

encontró con mayor énfasis como factores que detonan el estrés laboral y en consecuencia el síndrome burnout, está la frustración, la infelicidad, la desmotivación, el desamparo laboral, la indefensión laboral, la pérdida de energía y el agotamiento como riesgos psicoemocionales potenciales, lo que demuestra la hipótesis de que la pérdida de energía y el agotamiento emocional limitan el desarrollo de las actividades académicas y científicas y postulan hacia la inestabilidad psicosocial y psicoemocional a los profesores de las universidades públicas.

Con base al análisis sistemático encontramos en la discusión teórica y empírica que la pérdida de energía y el agotamiento emocional son factores que potencian el síndrome de burnout, pero estos se generan por causas intrínsecas en toda organización que promueve los antivalores, detonando otras afectaciones psicoemocionales que deben ser controladas, y principalmente visibilizadas.

Entre los hallazgos más importantes de esta indagación, se tiene que si establecemos los factores que aumentan el burnout con base a la Organización Mundial de la Salud, identificamos que la falta de energía, el desánimo y el agotamiento emocional son los factores más significativos en la jornada de trabajo de los Universitarios que están asociados al proceso de documentar procesos y en consecución inciden en el escaso desempeño académico y científico.

Al respecto, a nivel internacional la OMS observa 6 predictores que también son aplicables en el contexto de las universidades públicas estatales analizadas: 1) el tiempo dedicado a las actividades de la Universidad; 2) la programación y aplicación de las actividades académicas fuera de horario de atención a estudiantes y autoridades universitarias (fuera de horas de trabajo); 3) el escaso apoyo institucional recibido para el desempeño de las actividades académicas o la obstaculización de las mismas en la resolución de problemas; 4) la usabilidad percibida de las herramientas y los materiales académicos, 5) la carga generada por tareas duplicadas o innecesarias y 6) el sometimiento en la participación de proyectos externos a la Universidad.

Otro hallazgo que consideramos muy relevante es que siguen siendo las mujeres docentes universitarias quienes enfrentan mayor tendencia a desarrollar el burnout por la triple labor que tuvieron que desarrollar en pandemia de ser trabajadoras, amas de casa y cuidadoras.

Asimismo, los profesores de tiempo parcial que laboran en condiciones precarias hasta en tres universidades fueron más proclives a desarrollar este síndrome.

En suma, la docencia en pandemia representó un verdadero reto y generó nuevos riesgos psicoemocionales, los cuales deberán ser enfrentados con el apoyo de las instituciones educativas mediante el surgimiento de políticas de bienestar docente universitario que atiendan la salud emocional de los profesoras y profesores.

Como líneas de investigación futuras se plantean las siguientes:

- Un estudio multidimensional de la salud emocional de los profesores universitarios en instituciones públicas en México.
- Un estudio sobre la influencia de los factores organizacionales en el desarrollo del burnout de los profesores universitarios.
- Un estudio sobre el estrés laboral, la satisfacción laboral y el síndrome del quemado en profesores universitarios, que incluya las medidas de atención institucionales necesarias.

REFERENCIAS

- Blanco-Donoso, L. M.; Moreno-Jiménez, J.; Amutio, A.; Dos Santos, M. J. & Garrosa, E. (2020). Overwhelmed by Emotional Job Demands in High Vigor Days! Its Detrimental Effects on Daily Recovery from Work among Health-Care Workers, *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 155 (2), p.p. 210-237, DOI: <https://doi.org/10.1080/00223980.2020.1870910>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2021). *Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. [pdf]. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>.
- Chan P.H.H.; Howard J.; Eva N. & Tse H.H.M.A. (2022). systematic review of at-work recovery and a framework for future research, *Journal of Vocational Behavior*, 137 (103747), DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103747>
- Conlin, A.; Hu, X. & Barber, L. K. (2021). Comparing Relaxation Versus Mastery Microbreak Activity: A Within-Task Recovery Perspective, *Psychological Reports*, 124 (1), p.p. 248-265, DOI: <https://doi.org/10.1177/0033294119900347>
- Cladellas-Pros, Ramón; Castelló-Tarrida, Antoni y Parrado-Romero, Eva (2017). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista salud pública*. Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra, España.
- Czyżowska N. & Gurba E. (2021). Does reflection on everyday events enhance meaning in life and well-being among emerging adults? Self-efficacy as mediator between meaning in life and well-being; *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18):9714, DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18189714>.

- De Jonge J. (2020). What makes a good work break? Off-job and on-job recovery as predictors of employee health, *Industrial Health*, 58 (2), p.p. 142-152, DOI: <https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0097>
- Edmonson, C.; Anest, P. & Gogek, Jim (2022). A Profession Disrupted: Looking Back to Go Forward, *Nurse Leader*, 20 (3), p.p. 281-285, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.02.010>
- Gámez G. R. Valenzuela V. y Inzunza M. J. (2022). Síndrome del burnout en profesores universitarios en el contexto de la pandemia. Memoria del XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (CIAO). Colombia.
- Garrosa E.; Blanco-Donoso L.M.; Moreno-Jiménez, J. E.; McGrath, E.; Cooper-Thomas, H. D. & Ladstätter, F. (2022). Energy Loss After Daily Role Stress and Work Incivility: Caring for Oneself with Emotional Wellness, *Journal of Happiness Studies*, 23 (8), p.p. 3929-3959, DOI: <https://doi.org/10.1007/s10902-022-00570-x>
- Guerrero Barona, Eloísa (2001). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”. Revista iberoamericana de educación. Madrid, España.
- Headrick L.; Newman D.A.; Park Y.A. & Liang, Y. (2022). Recovery Experiences for Work and Health Outcomes: A Meta-Analysis and Recovery-Engagement-Exhaustion Model, *Journal of Business and Psychology*, 2022 (1), DOI: <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09821-3>
- Hoover, C. S.; Hoover, Coty S. & Ayres, T. B. (2022). An experimental test of resource recovery from physical and relaxation work break activities, *Stress and Health*, 38 (3), p.p. 477-489, DOI: <https://doi.org/10.1002/smi.3108>
- Liu M.-S.; Wang M.-L. & Lee C.H. (2022). Exploring the linkages between job demands and recovery self-efficacy: a resource perspective of the school-work interface, *Personnel Review*, 51 (3), p.p. 1187 – 1204, DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0547>
- Millán de Lange, Anthony Constant; Calvanese de Petris, Nicolina; D’Aubeterre López, María Eugenia (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios Revista de docencia. [pdf].

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/141908/6009-28440-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Nesher Shoshan H.; Venz, L. & Sonnentag, S. (2022). Being Recovered as an Antecedent of Emotional Labor: A Diary Study, *Journal of Personnel Psychology*, 21 (4), p.p. 197-207, DOI: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000302>
- Organización Mundial de la Salud (2019). *CIE-11: Clasificación Internacional de Enfermedades para Estadísticas de Mortalidad y Morbilidad*, Guía de Referencia (versión 14 de noviembre 2019), Washington, USA.
- Organización Panamericana de la Salud (2022). *Histórias clínicas eletrônicas e a importância de documentar, kit de ferramentas de transformação digital*, consultado en sitio web https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55409/OPASEIHIS21022_por.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Park H.I.; Jang J. & Nam, J. S. (2021). Physical activity buffers the effects of work-family conflict on work engagement through mastery recovery experience, *Current Psychology*, DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01463-7>
- Rivera Guerrero, A.; Ortiz Zambrano, R.; Miranda Torres, M. & Navarrete Freire (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout), *Revista Digital de Postgrado*, 8 (2), p.p. 1-16.
- Steed L.B.; Swider, B. W.; Keem, S. & Liu, J.T. (2021). Leaving Work at Work: A Meta-Analysis on Employee Recovery From Work, *Journal of Management*, 47 (4), p.p.867-897, DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>
- Steed L.B.; Swider, B. W.; Keem, S. & Liu, J. T. (2021). Leaving Work at Work: A Meta-Analysis on Employee Recovery From Work, *Journal of Management*, 47 (4), p.p. 867-897, DOI:10.1177/0149206319864153
- Yulita; Idris M.A. & Abdullah, S. S. (2022). Psychosocial safety climate improves psychological detachment and relaxation during off-job recovery time to reduce emotional exhaustion: A multilevel shortitudinal study, *Scandinavian Journal of Psychology*, 63 (1), p.p. 19-31, DOI: <https://doi.org/10.1111/sjop.12789>
- Zhou, J. & Huo Y. (2022). Chinese Youths' Physical Activity and Flourishing During COVID-19: The Mediating Role of Meaning in Life and Self-Efficacy, *Frontiers in Psychology*, 13 (867599), DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.867599>