

Síndrome de Burnout, Work Engagement y Satisfacción Laboral en Docentes. Revisión Sistemática de las diferencias por sexo

Durán Corvera, Beatriz
Chávez Elorza, Mónica Guadalupe
Ruiz de Chávez Ramírez, Dellanira

Resumen:

El trabajo docente es una de las profesiones más desgastantes debido a factores de riesgo laboral asociados al mismo. Este desgaste conduce a que las y los docentes se encuentren en condiciones de mayor vulnerabilidad para desarrollar padecimientos y/o condiciones físicas, mentales y sociales que afectan su calidad de vida y trabajo. Si bien existe una amplia literatura en cuanto a los factores asociados al síndrome de burnout, el work engagement y la satisfacción laboral, aún existen pocos estudios que profundicen en cómo la característica sociodemográfica del sexo afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres. El objetivo del presente artículo es indagar de qué manera el sexo se encuentra asociado con el burnout, el work engagement y la satisfacción laboral. Para ello, se llevó a cabo una revisión sistemática en la base de datos Web of Science (WoS), con una temporalidad de 1996 a 2024. Se obtuvieron 939 documentos, de

los cuales se seleccionaron 14 artículos que incluyen aspectos relacionados con el objetivo. El análisis realizado indica que existen diferencias asociadas al sexo, que son influenciadas al mismo tiempo por la cultura, el contexto socio-histórico y los riesgos laborales asociados a la institución educativa y las condiciones personales. Los resultados indican que existe un área de oportunidad de utilizar un enfoque mixto en el estudio de estos fenómenos para poder realizar un análisis desde las relaciones de género y no sólo desde la diferencia sexual.

Palabras clave: Docentes, síndrome de burnout, work engagement, satisfacción laboral, diferencia por sexo.

Correspondencia

Estudiante del Doctorado en Estudios del Desarrollo, Unidad Académica de Estudios del Desarrollo, Universidad Autónoma de Zacatecas, Campus II de la UAZ, Av. Preparatoria S/N, Col. Hidráulica, C.P. 98068. Zacatecas, Zac., México. Cel. 492 130 9424 Correo: beatriz.duran@uaz.edu.mx

Docente investigadora de la Unidad Académica de Estudios del Desarrollo de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Correo: monick.elorza@uaz.edu.mx

Docente investigadora de la Unidad Académica de Medicina Humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Correo: dellanira.ruiz@uaz.edu.mx

Abstract:

Teaching is one of the most demanding professions due to the occupational risk factors associated with it. This exhaustion makes teachers more vulnerable to developing physical, mental, and social illnesses and/or conditions that affect their quality of life and work. While there is extensive literature on the factors associated with burnout, engagement, and job satisfaction, few studies delve into how sociodemographic sex affects women and men differentially. This article aims to investigate how sex is associated with burnout, engagement, and job satisfaction. To this end, a systematic review was conducted in the Web of Science (WoS) database, spanning from 1996 to 2004. A total of 939 documents were obtained, of which 14 articles were selected. The analysis reveals differences associated with sex,

which are influenced at the same time by the culture, sociohistorical context, occupational risks within the educational institution, and personal circumstances. These results highlight an opportunity to implement a mixed approach to analyze these phenomena, enabling an analysis based on gender relations and not just on sexual difference.

Keywords: Gender, burnout, gender, work engagement, job satisfaction.

Introducción

En los últimos años, los cambios sociales, económicos y políticos han dado lugar al desarrollo de problemas de salud relacionados con enfermedades mentales y conflictos de carácter psicosocial como el síndrome de burnout. Este se caracteriza por ser una respuesta ante el estrés crónico ocasionado por las condiciones laborales; esta respuesta ocurre una vez que las estrategias de afrontamiento no tienen éxito. Padeecer este síndrome repercute frecuentemente en la salud de las y los trabajadores (Gil-Monte, Peiró & Valcárcel, 1998).

El síndrome de burnout presenta una sintomatología tridimensional: agotamiento emocional (AE) como respuesta ante el estrés crónico; sentimiento

de despersonalización (D) ante el cual existe un cambio negativo de la actitud de la persona hacia otras y el trabajo; y falta o reducción de la realización personal (RP), asociada a emociones negativas respecto a las propias capacidades, competencias y motivaciones para llevar a cabo el trabajo (Maslach, 2009). El síndrome de burnout cobra principal relevancia al ser un padecimiento que puede gestarse y evolucionar en todo tipo de trabajo; no obstante, existen profesiones que son más propensas a desarrollarlo, como el caso de las y los profesionales de la enfermería y docencia.

En el caso de las y los docentes, el síndrome de burnout se caracteriza por la incapacidad para adaptarse a las exigencias psicológicas que la labor profesional de la enseñanza requiere, impactando

en el desempeño laboral y en su salud (Rojas-Solís, Totolhua-Reyes & Rodríguez-Vásquez, 2021; Alvarado-Peña, Amaya Saucedo, Muñoz Castorena, Reyes Alvarado, Ramos Farroñán & Sansores-Guerrero, 2023; Lis-Gutiérrez, Malagón-Castro & Lis-Gutiérrez, 2024). Esto se deriva principalmente del medio, el contenido y las condiciones del trabajo y su relación con las capacidades, necesidades, cultura, percepciones y experiencias personales de la persona trabajadora (Carranco Madrid, Pando Moreno y Aranda Beltrán, 2020). Adicionalmente, otros aspectos individuales como los sociodemográficos —edad, sexo, estado civil, nivel educativo, antigüedad laboral, número de hijos— pueden influir en la generación de un desequilibrio en la vida de las personas (Acuña-Hormazábal, Mendoza-Llanos, Luengo-Martínez, Hermosilla-Ávila & Pons-Peregort, 2022).

En la literatura especializada sobre el síndrome de burnout se han encontrado diferencias en el nivel que pueden tener mujeres y hombres. Los hombres suelen puntuar más alto en la dimensión de despersonalización y cinismo, mientras que las mujeres puntúan más alto en agotamiento emocional (Maslach, 2009). Gil-Monte (2002) analizó la diferencia entre mujeres y hombres en el proceso de desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de la enfermería. El estudio demostró la existencia de patrones diferenciados, pues en el caso de las mujeres, la falta de reciprocidad en los intercambios sociales afecta la realización personal en el trabajo y, a su vez, la realización personal en el trabajo afecta a la despersonalización; mientras que, en el caso de los hombres, el agotamiento emocional influye en una mayor inclinación al absentismo.

En estudios realizados en el ámbito de la enseñanza, Dorantes (2020) midió diferencias

entre mujeres y hombres docentes del nivel medio superior de factores asociados al síndrome de burnout y encontró niveles moderados de la presencia de este síndrome en las docentes, específicamente en los ítems de comunicación asertiva, empatía, acceso a la información, equidad y apoyo institucional. Asimismo, las docentes suelen tener mayor exposición a efectos negativos derivados de la disparidad en las condiciones de trabajo con respecto a sus pares, manifestándose principalmente en fatiga, ansiedad, agotamiento en el trabajo e insatisfacción laboral.

Pacheco-Peralta, Castillo-Hidalgo, Ordoñez-García & Viteri-Chiriboga (2025) han identificado que el estrés crónico se genera a partir de tener que cumplir con los altos estándares académicos por parte de las y los docentes; esto a su vez contribuye a la elevación de los niveles del síndrome de burnout. El grado de exigencia, que en muchas ocasiones se pide por parte de las instituciones de adscripción, se orienta hacia el desempeño de las y los docentes y a incrementar la calidad en la enseñanza e investigación. Esto se percibe como un proceso que, lejos de ser una simple evaluación docente, se convierte en un factor de riesgo laboral dado que afecta principalmente al work engagement y la satisfacción laboral.

El síndrome de burnout se presenta principalmente cuando una persona no logra adaptarse a las condiciones relacionadas con su trabajo, ni tampoco cuenta con las debidas herramientas para hacerles frente; esto hace que su compromiso laboral o work engagement y su satisfacción laboral se vean afectados. El work engagement se presenta cuando una persona se siente competente, capaz y motivada para hacer frente a las demandas laborales de manera eficaz, convirtiéndose en un constructo positivo. Lo cual, en el caso de las y los docentes, puede verse afectado por el síndrome de burnout, principalmente, por la sobrecarga de trabajo derivado de cumplir con la impartición y difusión del conocimiento, a través de la impartición

de clases presenciales o virtuales y trabajo de investigación, así como de tener que cumplir con políticas establecidas y lineamientos marcados para mejorar la calidad educativa (Ruíz de Chávez, Pando, Aranda y Almeida, 2014).

La satisfacción laboral es una percepción con respecto a experiencias que ha tenido una persona en su trabajo (Guerra, Santander & Rodríguez, 2017), esta depende de la reacción afectiva del contexto laboral (Naranjo, Espinel & Robles, 2019), dando lugar a una controversia denominada debate individuo-situación en donde las variables organizacionales influyen en el bienestar de las y los empleados, las actitudes y su comportamiento (Pujol-Cols, & Davos, 2018). Es decir, si una persona ha percibido situaciones o condiciones positivas y favorables, entonces su nivel de satisfacción laboral será alto. Por el contrario, si dichas percepciones han sido desfavorables o negativas, su nivel de satisfacción tenderá a disminuir, tendiendo a provocar efectos negativos en las relaciones interpersonales, lo cual puede llegar a convertirse un factor generador de estrés (Morris & Maisto, 2009; Guerra, Santander & Rodríguez, 2017), cuando no se cuenta con los recursos cognitivos, afectivos y sociales para gestionarlo (Judge, Hulin & Dalal, 2012). La satisfacción laboral no sólo depende de aspectos extrínsecos, sino de muchos factores personales como la responsabilidad, el éxito profesional, las aspiraciones personales y profesionales, la autonomía laboral, entre otros (Chunga & Escuza, 2023).

El *work engagement* y la satisfacción laboral podrían ser considerados como predictores del síndrome de burnout en las y los docentes, asociando que estos dependen de factores laborales positivos y negativos. Estos últimos están relacionados usualmente con la inestabilidad laboral, el exceso de trabajo, bajos salarios y el conflicto de roles entre el trabajo y la familia (Breevaart & Bazkker, 2018).

Cabe señalar que son precisamente las mujeres quienes tienden a sufrir un mayor desgaste laboral debido a diversos factores tales como la baja participación en la toma de decisiones en el trabajo, la demanda de la familia, el tipo y nivel de educación y la necesidad de ingresos (Martínez, 2010). A diferencia de los hombres, las mujeres se enfrentan a una realidad distinta que puede generar una mayor prevalencia del síndrome de burnout en ellas, por un lado, el menor acceso a la toma de decisiones, llamado techo de cristal; y que cuando logran acceder a estas posiciones, existan situaciones de discriminación sutil que las relacionan con estereotipos de género que tienen implicaciones de menor éxito y mayor crítica en su liderazgo y/o encomienda (Bruckmüller, Ryan, Rink & Haslam, 2014). Por otro lado, el conflicto trabajo y familia (Martínez, 2010) puede implicar que se enfrenten a dobles jornadas de trabajo o situaciones que no permiten plena concentración y logro. Por tanto, es relevante no solamente considerar las diferencias por sexo, sino también las relaciones y roles de género como un factor diferenciador que es capaz de influir en los niveles de work engagement, satisfacción laboral y, por ende, del síndrome de burnout.

En la literatura hasta ahora referida, se suele utilizar de manera intercambiable la diferenciación por sexo, mujeres y hombres, por la categoría género, que representa lo femenino y lo masculino, así como las relaciones sociales asimétricas que se construyen a partir de la diferenciación sexual, favoreciendo a los hombres. Esta última hace alusión a las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres en un contexto sociohistórico particular, mismas que se expresan a través de las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres que permean todos los aspectos de la vida (sociales, económicos, políticos, etc.). En general, no se trata de las mismas categorías; el sexo de la persona hace alusión a las características

biológicas y el género a la construcción social a partir de esta diferenciación sexual (Scott, 2023; Lamas, 2013).

Siguiendo estas ideas, el género, de acuerdo con Ospina-Cano, Quiroz-González, Villavicencio-Ayub & Arias (2023), atiende a configuraciones simbólicas establecidas por la sociedad que varían dependiendo de la cultura, que generan expectativas físicas de lo femenino y lo masculino. Además, jerarquizan las posibilidades entre mujeres y hombres, siendo generalmente los hombres quienes cuentan con más beneficios. Esto convierte al género en una categoría de carácter social, que al mismo tiempo se transforma en un elemento capaz de determinar las estructuras sociales definiendo normas, estereotipos y roles asociados a lo femenino y lo masculino, provocando estructuras desiguales e injusticias que repercuten en un mayor reconocimiento, estatus y mayor acceso a los recursos económicos para los hombres. Scott (2013) alerta que una de las acepciones cuando se habla de género es hablar de mujeres, no obstante, esto se utilizó como una estrategia para darle mayor seriedad académica a textos, puesto que se escucha más neutral decir género que mujeres. No obstante, esta acepción no involucra ninguna desigualdad de poder ni nombra a quienes han sido oprimidas.

Género, por tanto, implica mucho más que señalar la diferencia sexual de hombres y mujeres y, en consecuencia, el enfoque metodológico cualitativo es necesario si se busca comprender cómo es que las relaciones sociales y/o los mandatos de lo femenino y lo masculino intervienen en los procesos organizacionales de quienes laboran en las universidades, así como los factores que conducen al estrés crónico. En el estudio del síndrome de burnout, son pocas las investigaciones que se llevan a cabo desde un enfoque cualitativo, siendo que la

identificación del síndrome surgió a partir de investigaciones cualitativas (Quiceno & Vinaccia Alpi, 2007; Lovo, 2020). Este cambio hacia la preferencia de investigaciones con enfoque cuantitativo surgió desde la perspectiva clínica, en donde además de los instrumentos para medir el síndrome, se utilizaron pruebas proyectivas y cuestionarios específicos para comprender mejor el fenómeno (Moreno-Jiménez, Rodríguez, Garrosa & Morante 2005).

Aún menos comunes son las investigaciones que incorporan un enfoque mixto para analizar el síndrome de burnout. Por ejemplo, Del Pino (2016) realizó un diseño de investigación mixto que contempló el enfoque cuantitativo para medir el nivel de burnout en médicas y médicos jóvenes que trabajan en las Farmacias Similares. El enfoque cualitativo buscó comprender cómo el género impactaba en la segregación vertical y horizontal que vivían las doctoras, en un clima organizacional con valores patriarcales. En ese sentido, existe un área de oportunidad en implementar diseños mixtos que busquen comprender no sólo la diferenciación sexual entre mujeres y hombres en los niveles de burnout que experimentan unas y otros, sino también la manera en que el género, a través del análisis de jerarquías de poder, creencias y estereotipos de género impactan en mayores niveles de desigualdad entre profesionales mujeres y hombres, en este caso, docentes.

Cabe mencionar que utilizar un método mixto presenta ventajas importantes sobre el fenómeno de estudio, ya que dependiendo de la finalidad de este estudio puede utilizarse la triangulación para dar respuesta a las mismas preguntas utilizando ambos métodos, cualitativo y cuantitativo; o simplemente se busca ampliar y/o complementar el conocimiento de lo que se investiga utilizando ambos enfoques (Tashakkori y Taddlie, 1998). El uso de métodos mixtos coadyuva al fortalecimiento de la causalidad en la investigación y en las variables, además de que

aumenta la claridad en las mediciones que se llevan a cabo (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Con base en lo antes mencionado, el objetivo de este artículo es llevar a cabo una revisión sistemática de los hallazgos que se han encontrado sobre el síndrome de burnout, el engagement y la satisfacción laboral, especialmente en docentes mujeres y hombres, para conocer cómo el género puede llegar a ser un factor diferenciador en estos fenómenos. Este análisis, en un primer momento, busca sistematizar si la diferenciación se hace con base en el sexo de la persona (hombre vs. mujer) o el género (lo femenino vs. lo masculino). En un segundo momento, se analiza si el enfoque de investigación es cualitativo, cuantitativo o mixto. Entendiendo que el enfoque cualitativo busca conocer cómo y por qué del burnout entre mujeres y hombres asociados a valores culturales, mientras que el enfoque cuantitativo busca conocer los niveles del síndrome asociados a mujeres y hombres.

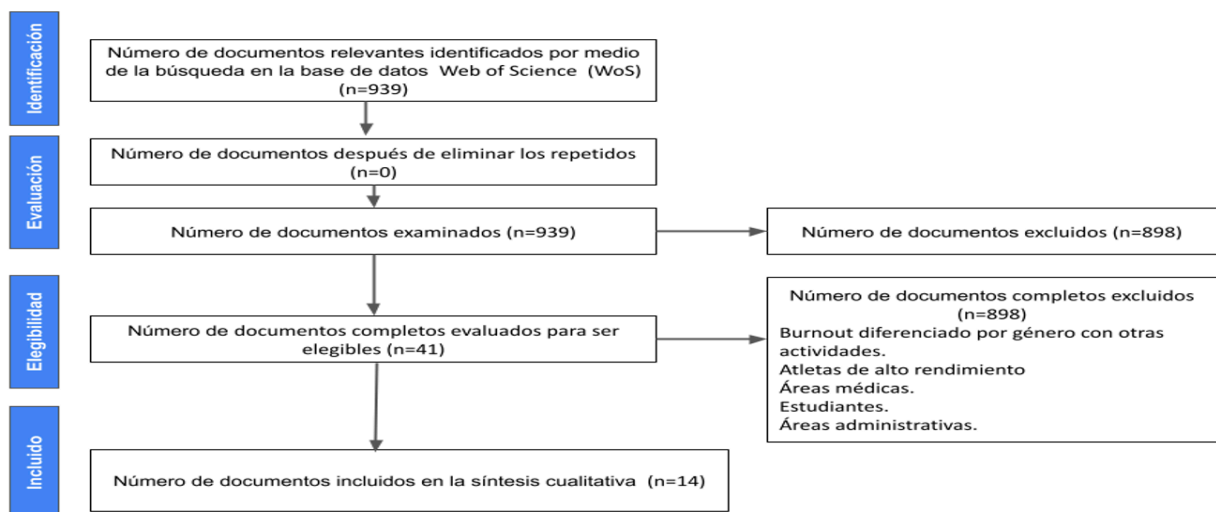
Materiales y Métodos

La presente investigación fue realizada por medio de una revisión sistemática de literatura, utilizando el método PRISMA (Lame, 2019). Se realizó una búsqueda en la base de la colección principal de la Web of Science (WoS) y se utilizaron las siguientes

palabras clave: *burnout, burnout syndrome, compassion fatigue, emotional exhaustion, job burnout, occupational stress, professional burnout, job satisfaction y work engagement*. Se restringió la búsqueda a México para el período de 1996 a 2024 (Figura 1).

Esta búsqueda arrojó 939 documentos, de los cuales únicamente se seleccionaron 41 que efectivamente presentaban un análisis diferenciado por sexo y/o género en cuanto a los temas de búsqueda. No obstante, como el énfasis es analizar estas diferencias por sexo y/o género en el caso de las y los docentes, se terminaron analizando 14 artículos y de manera periférica se relacionan con los hallazgos de burnout diferenciados por sexo y/o género en otras ocupaciones, como la medicina, enfermería o deportes de alto rendimiento. Es importante señalar que una de las limitantes de este análisis va de la mano con la restricción que se hizo en cuanto al espacio geográfico, México, así como que la investigación tuviese una diferenciación por sexo y/o de género. Por lo que, si se quisiera llevar a cabo una revisión sistemática del work engagement y la satisfacción laboral, lo más indicado es utilizar varias bases de datos, no restringir a algún país en específico ni a que exista una diferenciación entre mujeres y hombres.

Figura 1: Proceso de la selección de los artículos para el estudio



Fuente: Elaboración propia.

Resultados y discusión

Tras haber realizado la revisión de los 14 artículos incluidos para la síntesis cualitativa, fue posible identificar hallazgos relacionados con la diferencia por sexo asociada al síndrome de burnout, el work engagement y la satisfacción laboral (Véase Tabla 1). A pesar de que en la revisión de los artículos se buscaba solamente integrar la información correspondiente al enfoque biológico de hombres y mujeres, los 14 artículos encontrados demostraron un análisis en cuanto al componente de género. Algunos atribuyen sus resultados a un enfoque de género, pero no se hace uso del mismo.

Adicionalmente, se evidencia que, en los artículos mencionados, el método de investigación que se siguió es de índole cuantitativa y no cualitativa ni mucho menos mixta. Esto último deja entrever un vacío (y área de oportunidad) en la manera en que se están analizando los fenómenos del síndrome del burnout, el work engagement y la satisfacción laboral. Como se verá, las investigaciones llevadas a cabo desde el enfoque cuantitativo únicamente permiten conocer las puntuaciones alcanzadas por hombres y mujeres, sin tener mayor información cualitativa y comprensión de la manera en que se procesa o avanza el síndrome de burnout, el work engagement y la satisfacción laboral.

Tabla 1: Hallazgos encontrados del work engagement, satisfacción laboral y síndrome del burnout asociados a la diferenciación por sexo y/o género

Referencia	Hallazgos
Villaseñor, Valero y Sánchez (2014). The role of women in Mexican higher education. España	<p>Segregación horizontal: El personal académico femenino sigue siendo menor en el campo de la investigación, los centros de investigación, el ámbito de las ciencias naturales y de las ciencias exactas en comparación con las áreas de la educación, las ciencias de la salud y las humanidades.</p> <p>Segregación vertical: El número de mujeres académicas con doctorado o posdoctorado, formación y desarrollo científico e ingreso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) sigue siendo menor en comparación con el número de hombres.</p>
Sánchez-Narváez y Velazco-Orozco (2017). Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de Educación Básica del Estado de México. México.	<p>Prevalencia de mujeres: Es mayor el porcentaje de mujeres con comorbilidad con el síndrome de <i>burnout</i>, ansiedad y depresión que en hombres. Dicha prevalencia sugiere una mayor vulnerabilidad de las mujeres a presentar estos trastornos que los hombres</p> <p>Prevalencia de hombres: Los maestros parecen ser más vulnerables a los trastornos de ansiedad.</p>
Juárez García, A., Merino-Soto, C., & Villamar Sánchez, D. (2023). Shorter maybe better: Psychometric properties of the UWES-3 items for measuring engagement in university Mexican teachers. México	<p>Funcionamiento diferencial del MBI en tres países de América Latina:</p> <p>Las propiedades de escalamiento y de calidad general del UWES-3 en mujeres no son tan fuertes como en el caso de los varones. Resultados como los obtenidos aquí, en que las diferencias de grupo son aparentes en la calidad de medición, requieren más investigación.</p>

<p>Fernández-Arata, Calderón-De La Cruz, Merino-Soto y Juárez-García (2020). Efectos sociodemográficos multivariados sobre la experiencia del <i>burnout</i> en docentes de colegios peruanos. Argentina</p>	<p>Mujeres con mayor AE: El sexo tuvo mayor asociación con el agotamiento emocional (AE), siendo las mujeres quienes desarrollan más esta sintomatología. Hombres con mayor D y menor RP: Los hombres están más vinculados al desarrollo de las dimensiones de despersonalización y baja realización personal.</p>
<p>De la Fuente, Pachon-Basallo, Santos, Peralta-Sánchez, González-Torres, Artuch-Garde, Paoloni y Gaetha (2021). How Has the COVID-19 Crisis Affected the Academic Stress of University Students? The Role of Teachers and Students. Suiza.</p>	<p>Efectos presumibles del género más graves para las mujeres: Los resultados inferenciales mostraron un efecto del género en las experiencias y mayores niveles de factores generadores de estrés durante la pandemia para las mujeres, principalmente en el proceso de enseñanza, dificultades metodológicas y la alta carga de trabajo (este factor con mayor potencia).</p>
<p>Panadero, Pinedo, Rodríguez-Hernández, Balerdi & Díez (2022). Teachers' Well-Being, Emotions, and Motivation During Emergency Remote Teaching Due to COVID-19. España</p>	<p>Impacto negativo de la Educación Remota a Distancia: La mayoría de las y los docentes reportaron una disminución estadísticamente significativa en su bienestar después de la implementación de la Educación Remota de Emergencia (ERE). Las emociones positivas (felicidad, esperanza y alivio) disminuyeron y las negativas aumentaron (ansiedad, nerviosismo y tristeza). Diferenciación por sexo y tipo de docente: Docentes mujeres y docentes con educación superior reportaron menos motivación, así como también docentes con estudiantes con condiciones socioeconómicas intermedias a bajas y bajas. Las mujeres tendieron a sentir menos alivio que los hombres.</p>
<p>Castañeda-Santillán, Laura Lucia y Sánchez Macías, Armando (2022). Satisfacción laboral y <i>burnout</i> en personal docente. Ecuador</p>	<p>Propensión al SB: Los resultados obtenidos indican que ningún docente presenta Síndrome de <i>Burnout</i> (SB), sin embargo. 37% presenta ser propensos a este con al menos una dimensión afectada. Género y SL: Con relación al y la Satisfacción Laboral (SL), se encontró que los hombres están más satisfechos y las mujeres menos satisfechas con el trabajo en general y con la manera en que se realiza el trabajo. Relación entre el SB y la SL: No se encontró una relación estadísticamente significativa entre la propensión al SB y la Satisfacción Laboral (SL). Se infiere que el contexto organizacional, el género y un segundo empleo inciden en el estrés crónico y, a su vez, propician el SB. Es indispensable valorar y trabajar en las condiciones de los trabajadores de la educación con la finalidad de propiciar ambientes de trabajo saludables.</p>
<p>Cortés-Álvarez, Garduño, Sánchez-Vidaña, Marmolejo-Murillo y Vuelas-Olmos (2023). A Longitudinal Study of the Psychological State of Teachers Before and During the COVID-19 Outbreak in Mexico. México</p>	<p>Diferencias entre las mujeres: se presentaron diferencias entre la prevalencia de extremadamente severa ansiedad, severa a extremadamente severo estrés y la presencia del SB (con bajo a moderado Realización Personal (RP) y de bajo a alto Agotamiento Emocional (AE) en la segunda medición durante la pandemia en comparación con la primera medición y la pre-pandemia. Diferencias entre los hombres: hubo una diferencia significativa entre la prevalencia de ansiedad (moderada a extremadamente severa), de estrés (de normal a extremadamente severo) y SB (de bajo a alto RP, Despersonalización (D) y AE).</p>

<p>Ruiz, Amorós y Guerrero (2023). The role of individual capabilities, workplace, and national culture on corporate entrepreneurship: A gender perspective. Estados Unidos</p>	<p><u>Percepción de autonomía y contar con un trabajo significativo:</u> Los resultados resaltan la importancia de tener un trabajo que se relacione plenamente con los intereses de los empleados en cuanto a su género; en este caso, la percepción de tener un trabajo significativo y la autonomía para desarrollar nuevas actividades son determinantes importantes.</p> <p><u>Satisfacción y conciliación laboral y personal:</u> Sin embargo, las diferencias de género pueden ser más pronunciadas al considerar la satisfacción con el equilibrio entre la vida laboral y personal.</p>
<p>Alvarado-Peña, Saucedo, Alvarado, Castorena, Farroñán, y Sansores-Guerrero (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de Latinoamérica: una revisión de literatura. Venezuela</p>	<p><u>Prevalencia del SB en docentes universitarios en Latinoamérica:</u> Se encontró prevalencia del síndrome de <i>burnout</i> en docentes universitarios de Latinoamérica; también diferentes relaciones entre el <i>burnout</i> y algunos aspectos laborales y organizacionales, aspectos sociodemográficos y situaciones personales particulares como la edad, el sexo, tener hijas o hijos y los años de experiencia laboral.</p>
<p>Juárez, Merino, Fernández, Flores, Caraballo & Camacho (2020). Validación transcultural y funcionamiento diferencial del Maslach Burnout Inventory – General Survey en docentes de tres países latinoamericanos. Colombia.</p>	<p><u>Necesidad de analizar una experiencia diferenciada del burnout entre mujeres y hombres:</u> Las condiciones sociales, psicológicas y biológicas alrededor del sexo pueden contribuir a la experiencia diferenciada del <i>burnout</i>, por lo cual resulta necesario revisar la invarianza del Maslach Burnout Inventory - General Survey en docentes (MBI-gs) entre sexos más allá de las diferencias de medias que tradicionalmente se reportan también en población latina.</p>
<p>Ospina-Cano, Quiroz-González, Villavicencio-Ayub y Arias (2023). Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género. Colombia</p>	<p><u>Segregación vertical:</u> El <i>work engagement</i> en función del sexo no reportó diferencias. La autoeficacia se diferenció significativamente entre mujeres y hombres.</p> <p><u>Ser hombre fue un predictor de la autoeficacia:</u> Considerar el sexo como una variable predictora de la autoeficacia exhorta a investigar más al respecto e intervenir organizacionalmente sobre las construcciones sociales de lo que es ser un hombre trabajador y ser una mujer trabajadora, así como sobre su relación con estados de desarrollo psicológico positivo (autoeficacia).</p>
<p>Estrada (2023). The female surgeon and the academic surgery. España</p>	<p><u>Segregación vertical o techo de cristal:</u> Un mínimo porcentaje de mujeres dedicadas a la profesión médica logran posicionarse en puestos de liderazgo, debido al desgaste y <i>burnout</i> que sufren las mujeres en comparación con los hombres, 43.3% vs 39%. Otras limitantes en México incluyen el balance entre el trabajo y la vida familiar, desigualdad en el trabajo, <i>mobbing</i> y acoso sexual.</p> <p>En cuanto a la academia, una proporción mayor de mujeres docentes se encuentran en la categoría junior mientras que, en otras posiciones superiores jerárquicas es menos su presencia: asistente, asociada, y profesora titular. Además, las mujeres publican menos en promedio que sus pares hombres y sus h-index son inferiores.</p>
<p>Torres-Hernández (2023). Vocación y burnout en docentes mexicanos. México</p>	<p><u>Diferencias sexuales en la conciencia vocacional y la despersonalización:</u> Hay diferencias significativas en la conciencia vocacional y despersonalización, siendo mayor en las mujeres para el primer</p>

	<p>caso y superior en los varones para el segundo; los resultados se corroboran con el desarrollo de mayores habilidades de autoconocimiento de las mujeres y presencia más recurrente de conductas cínicas o displicentes por parte de los hombres.</p> <p>Diferencias asociadas al estado civil: Otras características personales del docente con presencia de diferencias significativas son el agotamiento emocional y la conciencia vocacional que se hallan asociadas al estado civil; los solteros se muestran más agotados y con menor conciencia de la vocación.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la información obtenida, entre los hallazgos más frecuentes está el hecho de que ser mujer puede ser considerado como un factor predictor en la aparición del síndrome de burnout en docentes (Ospina-Cano, Quiroz-González, Villavicencio-Ayub, & Arias, 2023). La aparición de este síndrome depende en gran parte de la construcción sociocultural de lo que implica un comportamiento propio de las mujeres y un comportamiento propio de los hombres en la esfera laboral. Por tanto, es necesario que dentro de los centros de trabajo sean contempladas las condiciones físicas, sociales y biológicas de mujeres y hombres relacionadas con el desempeño de su trabajo (Juárez, Merino, Fernández, Flores, Caraballo & Camacho, 2020).

Esta revisión de literatura indica que son las mujeres quienes vocacionalmente suelen dedicarse a la docencia y que los hombres suelen sentir más despersonalización porque no son tan afines a la vocación (Torres-Hernández, 2023). Aunque Panadero, Fraile, Pinedo, Rodríguez-Hernández, Balerdi & Díez (2022) encontraron que las mujeres docentes de nivel superior se encuentran menos motivadas que sus pares hombres. La falta de motivación puede deberse al hecho de que en el mundo académico la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación en comparación con la de los hombres es significativamente pequeña.

En estos trabajos analizados se observa que las mujeres docentes y científicas experimentan dos fenómenos de segregación, vertical y horizontal. La primera hace alusión a que ellas suelen ocupar puestos en mandos medios y no puestos directivos; asimismo, suelen contar con pocos ascensos relacionados con el mérito, lo que en la literatura especializada también se ha dado a conocer como techo de cristal, piso pejagoso y tuberías agrietadas (Chávez & Rubio, 2020; Bruckmüller et al., 2014). La segregación horizontal o “pared de cristal” (Morrison, 1987, como se citó en Barberá Roibera, Estellés & Dema, 2009, p. 134) hace alusión a que las mujeres sufren de barreras que les impiden insertarse en ciertas áreas o puestos. Estas formas de segregación se originan a partir de los estereotipos de género, que indican qué es lo propio de las mujeres y de los hombres, por ejemplo, asociar características de las mujeres como cuidadoras, mejores perfiles para la crianza y, por tanto, para la enseñanza.

De acuerdo con Barberá Ribera, et al. (2009) se pueden identificar tres tipos de barreras que impiden que las mujeres dejen de experimentar la segregación vertical y horizontal: i) factores socioculturales y organizacionales derivadas de una cultura patriarcal que se materializan en relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres, en favor de ellos; ii) la identidad de género femenina entendida como la manera en que niñas y mujeres

son socializadas y educadas con valores que les impiden adquirir valores masculinos en su actuar, por ende, contrarias al éxito y ejercicio del poder; y, iii) la inexistencia de la democratización del trabajo reproductivo, de cuidados y doméstico entre los integrantes de las familias, recayendo únicamente en las mujeres. Estas tres barreras están intrínsecamente relacionadas con la estructuración del orden social que permea a las instituciones.

En relación con esto, Villaseñor, Valero & Sánchez (2014) encontraron evidencia que consiste en la segregación de las mujeres docentes y científicas. De 1992 a 2008, en México, el aumento de mujeres docentes que ingresaron al campo de la investigación aumentó sólo 7.1%; teniendo una representación del 37.1%, viéndose reflejado en un menor ingreso de docentes investigadoras con niveles académicos doctorales y postdoctorales en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). También, la figura de mujeres en los centros de investigación es menor que la de los hombres, de igual modo que en el campo de las ciencias exactas y naturales, aunque ellas tienen una mayor participación en las áreas educativas, las ciencias de la salud y las áreas de las humanidades.

Estrada (2023), señala que aunque se habla sobre una feminización en algunas profesiones como la médica, dentro de este tipo de profesiones realmente muy pocas mujeres llegan a ocupar un puesto de liderazgo, y sostiene que una razón para que esto ocurra tiene que ver con el desgaste que las mujeres tienen a diferencia de los hombres, principalmente por la desigualdad en el trabajo (77.3%), mobbing (61.3%), acoso sexual (48%) y el binomio trabajo y vida familiar (40%). También señala que las docentes, por lo general, se encuentran en categorías menores y no sólo eso, las mujeres tienden a publicar menos en comparación con los hombres

debido a estereotipos, discriminación y desigualdades que limitan el ejercicio de la profesión docente y la participación plena de las mujeres en el ámbito académico y de investigación (Torres-Hernández, 2023).

En lo concerniente a los niveles de burnout diferenciados entre mujeres y hombres, en algunas investigaciones no se presentan niveles elevados de la enfermedad, o no se encuentran diferencias concluyentes entre ellas y ellos. Sin embargo, es relevante mencionar que suelen ser las mujeres quienes son más propensas a padecerlo, esto considerando que al ser mujer se cumplen diversos roles, tales como el trabajo remunerado, trabajo no remunerado y de cuidados, lo que genera más tendencia al estrés crónico (Leal & Ricón, 2021).

Aranda (2006) comenta que, aunque no se encuentren altos grados de burnout, las y los docentes se encuentran afectados en al menos una de las tres dimensiones. Y que las docentes suelen presentar de grado medio a elevado en la categoría de desgaste emocional (DE), mientras que, por su parte, los docentes suelen presentar niveles más elevados en la dimensión de la falta de realización personal (RP) y despersonalización (D). Dicho fenómeno ya había sido contemplado por Gil-Monte (2002), quien consideró que la despersonalización aparece como una estrategia de afrontamiento ante las otras dos dimensiones, y que las tres dimensiones pueden o no relacionarse dependiendo del sexo de la persona.

Al considerar la variable género en los estudios relacionados con el burnout, es posible ver que los roles de género han generado diferencias que llaman la atención, lo cual, de acuerdo con Arquero & Donoso (2013) y López (2017) tiene sentido ya que son las mujeres a quienes por constructo social se les suele asociar con la parte sentimental y las tareas del hogar, generando una sobrecarga de tareas por cumplir al intentar conciliar la vida profesional y personal.

Esto tiene relación con el hecho de que suelen ser las mujeres quienes desarrollan más el grado de la dimensión relacionada con el desgaste emocional. Esto puede deberse a demandas sociales y al contexto académico. Por lo que es necesario considerar en futuras investigaciones sobre el síndrome de burnout otros factores tales como el ámbito educativo, donde se realiza el estudio, el tipo de gestión educativa de cada institución y el nivel de escolaridad (El Sahili, 2015).

También deben tomarse en cuenta factores de riesgo psicosocial relacionados con situaciones que deben enfrentar mayormente las trabajadoras en los centros de trabajo, como la precarización laboral, principalmente. Esta puede ser generada por bajos salarios, poca inestabilidad laboral y pocas oportunidades de crecimiento y la brecha salarial, consistente en menor remuneración para la mujeres, aún realizando el mismo trabajo que un hombre y el techo de cristal, que es la creencia de desarrollo y ocupación de puestos en la cúspide jerárquica para una mujer, sin que existan las condiciones para ello, trayendo consigo sentimientos de frustración e impotencia (Maffia, 2012; Villaseñor, Valero & Sánchez, 2014; Ortega, 2018).

Dichas condiciones son capaces de generar episodios de estrés crónico, vulnerabilizan a las mujeres que trabajan (Fernández-Arata, Calderón-De la Cruz, Merino-Soto & Juárez-García, 2020). Además de otros factores sociodemográficos pueden influir en la generación de estrés crónico, como la edad, el nivel de escolaridad, situaciones personales particulares como si tiene o no hijas o hijos y los años de experiencia laboral (Alvarado-Peña, Amaya Saucedo, Muñoz Castorena, Reyes Alvarado, Ramos Farroñán & Sensores-Guerrero, 2023).

El Sahili (2015) señala que las mujeres, en comparación con los hombres, padecen más el síndrome de burnout debido a niveles elevados de estrés, pro-

pios de su fisiología, aunados a las demandas sociales de género. Por otra parte, los años de servicio en la docencia y la edad tienden a propiciar mayor desgaste. El contexto influye de forma relevante en el surgimiento de esta problemática. Por citar algunos factores, se encuentran el escaso reconocimiento de la labor docente, así como una baja remuneración económica, que incide en un pobre crecimiento profesional o personal (Akbaba, 2014), expectativas que la y el propio docente no alcanzan a cumplir. La baja satisfacción con las políticas educativas en el país y la experiencia negativa con la burocracia del sistema educativo son otros factores que predisponen a las personas docentes a padecer el síndrome de burnout (Dorantes, 2020).

Con relación a este factor emocional asociado generalmente a las mujeres en el estudio realizado por Sánchez-Narváez & Velasco-Orozco (2017), sobre comorbilidad entre el síndrome de burnout, depresión y ansiedad, se encontró que la presencia de estas tres enfermedades de forma simultánea en las maestras corresponde al 22.8%, mientras que en los maestros se obtuvo un resultado del 20%. Entre las diferencias asociadas al sexo, el nivel de ansiedad es mayor para los hombres en comparación con el de las mujeres, no obstante, ellas presentan porcentajes de comorbilidad más elevados que los de los varones.

Sánchez-Narváez & Velasco-Orozco (2017) concluyen que las mujeres tienen más vulnerabilidad a presentar el síndrome de burnout, ansiedad y depresión, mientras que los hombres tienen más tendencia a padecer ansiedad. La ansiedad y la depresión pueden estar asociadas a la escala de agotamiento emocional del burnout. Esto podría servir para explicar por qué las mujeres tienden a puntuar más altos niveles de esta dimensión. Esto se debe a los estereotipos de género y roles asociados a las mujeres dentro del ámbito laboral, los cuales generan condiciones desiguales en las instituciones educativas en

México, en donde el hecho de ser mujer es uno de los principales factores asociados al desarrollo de la depresión (Dorantes, 2020).

En cuanto a la asociación del sexo con el work engagement y la satisfacción laboral, se encontró sólo un artículo para cada uno en la revisión que se hizo. El work engagement se asocia con la autoeficacia, mencionando que son los hombres quienes se asocian más a esta debido a las estructuras sociales, pues se reconoce más laboralmente a los hombres, mientras que a las mujeres se les sigue asignando trabajos considerados de menor rango. Aunque no se encuentra una relación representativa entre este work engagement y burnout (Ospina-Cano, Quiroz-González, Villavicencio-Ayub, Rodríguez y Arias, 2023). En este sentido, es interesante considerar que posiblemente por ello son los hombres quienes, al no percibir en ellos esta autoeficacia que se espera que tengan en el ámbito laboral, pueden causar en ellos niveles más altos en la dimensión de falta de realización personal. Con relación a la satisfacción laboral, Castañeda-Santillán & Sánchez-Macías (2022) no encuentran relación significativa con el síndrome de burnout, pero mencionan que el género incide en el estrés y, por tanto, es un factor que puede propiciar el burnout.

Por último, tres artículos se enfocan en conocer el impacto que la pandemia por COVID-19 tuvo en el ámbito docente universitario. Los hallazgos de estos indican que las experiencias de las y los docentes no fueron las mismas, dado que las mujeres se enfrentaron a factores asociados a la carga de trabajo y el conflicto familia-trabajo que elevaron más sus niveles de estrés (de la Fuente, Pachon-Basallo, Santos, Peralta-Sánchez, González-Torres, Artuch-Garde, Paoloni y Gaetha, 2021).

Otro factor importante fue la implementación apresurada de la Educación Remota Emergente con lo que, tanto las como los docentes reportaron

que sus emociones negativas como la ansiedad, tristeza y nerviosismo aumentaron al menos en un 50%; paralelamente, sus niveles de felicidad, esperanza y alivio disminuyeron proporcionalmente, destacando además que dichos cambios se dieron más en docentes con menos años de antigüedad, de instituciones públicas con pocos recursos y en mujeres (Panadero, et. al., 2022).

Además, durante este período de pandemia aumentaron en ambos sexos los niveles de burnout, en donde la dimensión más afectada fue el agotamiento emocional, y con relación a los hombres se presentaron grados de moderado a extremadamente severo, lo que ocurrió en menor grado en las muestras (Cortés-Álvarez, Garduño, Sánchez-Vidaña, Marmolejo-Murillo & Vuelvas-Olmso, C.R. (2023).

Conclusiones

En la revisión sistemática que se hizo sobre el síndrome del burnout, work engagement y satisfacción laboral se encontró que existe una diferenciación sexual, entre mujeres y hombres con respecto a las puntuaciones y prevalencia de estos, por lo que se privilegia el método cuantitativo. Así, existe un área de oportunidad y/o vacío en cuanto a la implementación del método mixto para estudiar estos fenómenos para comprender no solo la diferencia entre mujeres y hombres en las escalas y prevalencias, sino ampliar el conocimiento y causalidad de las variables que intervienen en estos fenómenos; entre ellas el género, puesto que este alude a una categoría de análisis social y estructuralmente construida.

No obstante, existe consistencia en que el género y las relaciones de género asimétricas, las desigualdades y las barreras estructurales en el ámbito laboral repercuten en un mayor desgaste para las mujeres. Los documentos que se han revisado para este

análisis sistemático dejan ver que, en algunos casos, las mujeres son quienes presentan mayores niveles de burnout, en otras investigaciones los hombres, por lo cual no hay un resultado concluyente. Esto puede deberse al contexto sociocultural, a la falta de perspectiva de género en los centros de trabajo, a la triple carga de trabajo o a que los instrumentos para medición de niveles de burnout son generalizados. Aun así, en cuanto a la presencia de medio a elevado en las dimensiones de burnout, son las mujeres quienes tienden a presentar niveles más elevados en desgaste emocional, mientras que los hombres los presentan en despersonalización y una baja realización personal.

El desgaste emocional en mujeres muy probablemente tenga que ver con el conflicto trabajo-familia, ya que son ellas quienes usualmente tratan de lograr equilibrar cumplir con sus responsabilidades laborales, enfrentándose a sobre carga de trabajo, horarios extenuantes, falta de recursos, conflictos interpersonales con alumnos y compañeros de trabajo, problemas estructurales, evaluaciones de productividad y desempeño y en algunos casos discriminación, mobbing laboral por cuestiones de género y las actividades en casa al tener que cumplir con tareas propias del hogar y en muchos casos cuidado de los hijos o de algún familiar mayor o con necesidad de cuidados especiales por enfermedad o vejez.

En cuanto a la despersonalización y baja realización personal por parte de los hombres, esto puede estar orientado a creencias socioculturales en donde el hombre debe ser proveedor y exitoso, por lo que cuando esto no ocurre es más probable que se eleve en estas dos dimensiones.

No se encontró relación significativa entre burnout y work engagement, ni tampoco entre burnout y satisfacción laboral, más bien en este sentido habría que considerar que ya que tanto

el work engagement y la satisfacción laboral dependen de las experiencias positivas y negativas que se obtienen en el trabajo y que dependen de los factores laborales, estas concepciones propias del ámbito laboral podrían tener relación más bien con la manifestación en alguna de las dimensiones de burnout como puede ser la falta de realización personal.

En conclusión, el género es una variable que influye en cuanto al desarrollo de niveles medios a altos de burnout. En cuanto al work engagement y satisfacción laboral, son variables capaces de influir en las mujeres de manera negativa debido a que usualmente las experiencias de ellas están asociadas con desigualdades laborales en comparación con los hombres. En el caso de las docentes universitarias, el desempeñar esta profesión que se dice está feminizada, continúa enfrentándose a barreras estructurales configuradas en torno a las necesidades masculinas. Por lo que es necesaria una docencia con perspectiva de género en donde se reformen leyes, políticas, estructuras educativas para la inclusión, además de generarse metodología y mecanismos que garanticen una verdadera igualdad de condiciones para las y los docentes.

Por último, debido a los hallazgos obtenidos se considera importante para continuar investigando y profundizar en el tema, realizar una revisión bajo los siguientes criterios: delimitar el tema al síndrome de burnout y su relación con el sexo/género; realizar la búsqueda de información en distintas bases de datos; ampliar la obtención de información con fuentes a nivel mundial. Con estas pautas se pretende orientar a futuras investigaciones encaminadas a conocer más sobre el síndrome de burnout y su análisis desde la perspectiva de género.

Bibliografía

Acuña-Hormazábal, A., Mendoza-Llanos, R., Luengo-Martínez, C., Hermosilla-Ávila, A. & Pons-Peregort, O. (2022). Conciliación trabajo-familia en tiempos de COVID-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. *Multidiscip. Bus. Rev.* 15(2), 1-13. <http://dx.doi.org/10.35692/07183992.15.2.2>

Akbaba, S. (2014). A Comparison of the Burnout Levels of Teachers with Different Occupational Satisfaction Sources. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(4), 1253-1261. DOI: <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2014.4.1994>

Alvarado-Peña, L. J., Amaya Saucedo, R. A., Muñoz Castorena, R. V., Reyes Alvarado, S., Ramos Farrón, E. & Sansores-Guerrero, E. A. (2023). Síndrome de burnout en profesores universitarios de latinoamérica: una revisión de literatura. *Telos: Revista de Estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 802-818. DOI: <https://doi.org/10.36390/telos253.15>

Aranda Beltrán, C. (2006). Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 15(29): 1-7. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292006000200002&lng=en&tlng=es.

Arquero, J. L., D., & Donoso, J.A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94-111. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>

Barberá-Ribera, T. B., Estellés M., S. E., & Dema P., C. M. (2009). *Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El "techo de cristal"*. En el XIII Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 133-142). <http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2009/133-142.pdf>

Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338–349. <https://doi.org/10.1037/ocp0000082>

Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Rink, F., & Haslam, S. A. (2014). Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy. *Social issues and policy review*, 8(1), 202-232. DOI: <https://doi.org/10.1111/sipr.12006>

Carranco Madrid, S., Pando Moreno, M. y Aranda Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 4(1), 316-331. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331)

Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. DOI: <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>

Cortés-Álvarez, N. Y., Garduño, A. S., Sánchez-Vidaña, D. I., Marmolejo-Murillo, L. G., & Vuelvas-Olmos, C. R. (2023). A longitudinal study of the psychological state of teachers before and during the COVID-19 outbreak in Mexico. *Psychological reports*, 126(6), 2789-2820. DOI: <https://doi.org/10.1177/003329412211004>

Chávez E., M.G. & Rubio C., J. (2020). “Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de CyT en México”. En Tetreault, D. & Chávez E., M. G. *Rostros del desarrollo neoliberal en México*. Miguel Ángel Porrúa.

Chunga, T. & Escuza, M. E. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(1), 127-143. DOI: <https://doi.org/10.15332/22563067.9109>

De la Fuente, J. Pachón-Basallo, M. Santos, F.H. Peralta-Sánchez, F.J. González-Torres, M.C. Artuch-Garde, R. Paoloni, P.V. & Gaetha, M.L. (2021). How Has the COVID-19 Crisis Affected the Academic Stress of University Students? The Role of Teachers and Students. *Frontiers in Psychology*, 12, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.626340>

Dorantes N., J. A. (2020). El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes. *Praxis Investigati REDIE.*, 12(23): 15-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595380>

Estrada, L. C. (2023). Female surgeons and academic surgery. *Cirugía española*, 101(2), DOI: 123-126. <https://doi.org/10.1016/j.cireng.2022.06.052>

El Sahili, L. (2015). *Burnout. Consecuencias y soluciones*. México: Manual Moderno

Fernández-Arata, M., Calderón-De la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., & Juárez-García, A. (2020). Efectos sociodemográficos multivariados sobre la experiencia del burnout en docentes de colegios peruanos. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 12(1), 40-49. DOI: <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v12.n1.24956>

Gil-Monte, P.R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em estudio*, 7(1), 3-10. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-73722002000100003>

Gil-Monte, P.R., Peiró, J.M., y Valcárcel, P. (1998). A causal model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 4(1): 165-169. https://www.uv.es/gilmonte/Pedrogil_archivos/Articulos/1998_Portugal.pdf

Guerra, P., Santander, S. & Rodriguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *Ciencia-América: Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(1). <https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/367/3671560003/index.html>

Hernández S., R.; Fernández C., C. & Baptista L., P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. México: McGraw Hill

Juárez García, A., Merino-Soto, C., & Villamar Sánchez, D. (2023). Shorter maybe better: Psychometric properties of the UWES-3 items for measuring engagement in university Mexican teachers. *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, 17(2), e1623. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2023.1623>

Juárez García, A., Merino Soto, C., Fernández Arata, M., Flores Jiménez, C. A., Caraballo, M., & Camacho Cristiá, C. (2020). Validación transcultural y funcionamiento diferencial del MBI-GS en docentes de tres países latinoamericanos. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 38(1), 135–156. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6621>

Judge, T. A., Hulin, C. L. & Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. En S.W.J. Kozlowski (ed.). *Oxford Handbook of Organizational Psychology*. Oxford University Press. <https://bit.ly/3dpDa44>

Lamas, M. (2013). “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría “género”. En Lamas, M. (Comp.) *La construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG-Miguel Ángel Porrúa.

Lame, G. (2019). Systematic literature reviews: An introduction. In Proceedings of the design society: international conference on engineering design. 1(1): 1633-1642. *Cambridge University Press*.

Leal, F. E. y Rincón, E. H. (2021). *Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en los trabajadores de la salud del personal de enfermería y medicina general en la Clínica COMEACHOCO de la Ciudad de Quibdó*. Universidad ECCI. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1339>

Lis-Gutiérrez, J. P., Malagón-Castro, L. E., & Lis-Gutiérrez, M. (2024). Aproximación al síndrome de Burnout por teletrabajo en docentes universitarias. *Educación y Humanismo*, 26(47): 223-246. DOI: <https://doi.org/10.15445/eh.2024.2647.01>

doi.org/10.17081/eduhum.26.47.6828

López, A. (2017). *El síndrome de burnout: antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. (Tesis doctoral, Universidad de Vigo). https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burnout_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analisis.pdf?sequence=1

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Maffia, D. (2012). Hacia un lenguaje inclusivo ¿Es posible?. *Jornadas de actualización profesional sobre traducción, análisis del discurso, género y lenguaje inclusivo*, Universidad de Belgrano. <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Traducci%C3%B3n-y-lenguaje-inclusivo.pdf>

Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, (112), 42-80. DOI: <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-43. <https://www.vitoria-gasteiz.org/http/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

Meza, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial-México. *Comunicación*, 8(2), 148-158. <https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/208/142>

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez M., A., Garrosa H., E. & Morante B., M.E. (2005). Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación. En M. Martínez,(Comp.): *Quemarse en el trabajo (burnout)*, 11, 161-182.

Morris, Ch. G. & Maisto, A. A. (2009). *Introducción a la Psicología*. 13ª ed. Editorial Prentice Hall. https://conductitlan.org.mx/05_historiadela psicologia/Libros/Introduccion_a%20La_Psicologia_Morris_Maisto.pdf

Naranjo, T. C., Espinel, J. V. & Robles, J. L. (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *PODIUM*, (36): 89-102. DOI: <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>

Ortega, J. (2018). “Una cuestión de entrega”: desigualdades de género y factores de riesgo psicosocial en el trabajo de enfermería. *Sociedade e Cultura, Goiânia*, 22(1): . DOI: <https://doi.org/10.5216/sec.v22.58771>

Ospina-Cano, S., Quiroz-González, E. Villavicencio-Ayub & Arias R., G. M. (2020). Autoeficacia y engagement desde la perspectiva de género. *Equidad y Desarrollo*, (41). DOI: <https://doi.org/10.19052/eq.voll.iss41.7>

Pacheco-Peralta, N., Castillo-Hidalgo, E., Ordoñez-García, S., & Viteri-Chiriboga, E. (2025). Bienestar Laboral y Salud Mental en docentes universitarios: Una Revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 10(1), 517-538. DOI: <https://doi.org/10.23857/pc.v10i1.8691>

Panadero, E., Fraile, J., Pinedo, L., Rodríguez-Hernández, C., Balerdi, E., & Díez, F. (2022). Teachers' well-being, emotions, and motivation during emergency remote teaching due to COVID-19. *Frontiers in psychology*, 13, 826828. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.826828>

Del Pino P., R. (2016). Juventud galena, divino tesoro! Un acercamiento al síndrome de burnout de las nuevas generaciones de médicos para su gestión educativa preventiva en las escuelas de medicina desde una perspectiva de género. En González G., N. & Behumea G., L.E. *Salud, trabajo y género*. UAEM y Miguel Ángel Porrúa.

Pujol-Cols, L. & Davos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146): 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Quiceno, J. M. & Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2): 117-125. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>

Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2022. *Instituto Nacional de las Mujeres, Acuerdo, Diario Oficial de la Federación, 21 de diciembre 2021*, (México)

Rojas-Solís, J. L., Totolhua-Reyes, B. A. y Rodríguez-Vásquez, D. J. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios: Una revisión sistemática (Burnout syndrome in Latin-American higher education professors: A systematic review). *Revista Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 14 (29), 136-150. <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/74>

Ruiz, L. E., Amorós, J. E., & Guerrero, M. (2023). The role of individual capabilities, workplace, and national culture on corporate entrepreneurship: A gender perspective. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(4), 1921-1945. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00889-8>

Ruíz de Chávez, D., Pando, M. Aranda C., & Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia y Trabajo*, 16(50): 116-120. DOI: <https://doi.org/10.48779/nmbe-e047>

Sánchez Narváez, F., & Velazco Orozco, J.J. (2017). Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de Educación Básica del Estado de México. *Papeles de población*, 23(94), 261-286. DOI https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252017000400261

Santana, J. T. T., Morales, J. L. L., Romero, J. R., de Los Fayos, E. J. G., Munguia, H. Z., & Portero, A. I. P. (2024). Burnout, optimismo y resiliencia en jóvenes deportistas mexicanos. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*, 11(3), 23-27. DOI: <https://doi.org/10.21134/rpcna.2024.11.3.5>

Scott, J. (2013). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En Lamas, M. (Comp.) *La construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG-Miguel Ángel Porrúa.

Tashakkori, A. & Teddlie, C. (1998). *Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. SAGE Publications.

Torres-Hernández, E.F. (2023). Vocación y burnout en docentes mexicanos [Vocation and burnout in Mexican teachers]. *Educación XXI*, 26(1): 327-346. DOI: <https://doi.org/10.5944/educxx1.32954>

Valls-Llobet, C. (2009). *Mujeres, salud y poder*. Ediciones Catedra

Villaseñor, M.G., Valero, R.C. & Sánchez, R.C. (2014). The role of women in Mexican higher education, EDULEARN14 Proceedings, pp. 339-344. *EDULEARN14 Proceedings* - Browsing Publication