






ARTÍCULO ORIGINAL

<https://doi.org/10.30545/academo.2024.ene-abr.8>

Calidad de vida en docentes durante las inundaciones y la pandemia COVID-19

Quality of life in teachers during floods and the COVID-19 pandemic

Erika Guadalupe May-Guillermo¹ , Luis Fernando Arias-Galicia² ,
Arturo Juárez García² 

¹ Tecnológico Nacional de México/ITS de la Región Sierra. Tabasco, México.

² Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Morelos, México.

Resumen

En el Estado mexicano de Tabasco se sufrieron inundaciones durante la pandemia COVID-19; ambos factores implicaron el cierre de escuelas durante varias semanas, por ello las clases debieron ser por internet y televisión. Todo lo anterior significó mayores cargas de trabajo, así como nuevas demandas para las personas dedicadas a la docencia. Por tanto, el objetivo del estudio es identificar el grado de afectación durante las inundaciones y la pandemia COVID-19 sobre la calidad de vida de los docentes. Así, se lanzó una encuesta por internet para ser respondida voluntaria y anónimamente, aplicándose los siguientes instrumentos: Desequilibrio entre el Esfuerzo y las Recompensas: Engagement, Síndrome de Quemarse por el Trabajo, y Salud Mental y Física Percibidas, recibiendo 276 cuestionarios. Se obtuvieron índices omega de confiabilidad dentro de las normas aceptadas internacionalmente. Se calcularon las medias de cada factor, así como las correlaciones entre ellos. En términos generales los factores positivos dieron mediciones superiores a los negativos, indicando fortaleza psicológica en las personas dedicadas a la docencia aún durante situaciones extremadamente difíciles. Las limitaciones del estudio son: estar restringido a un área geográfica y no haber sido obtenido al azar. Se sugiere efectuar otras investigaciones a fin de generalizar los resultados.

Palabras clave: *Calidad de vida, docentes, inundaciones, COVID-19.*

Abstract

In the Tabasco Mexican State there were severe flows due to abundant rain during the COVID-19; these two phenomena imply closing schools during several weeks, so classes should be by internet and tv, meaning new demands and workloads for teachers. So, the objective of the study is to identify the degree of affectation during the floods and the COVID-19 pandemic on the quality of life of teachers. Thus, an internet survey was launched to be answered voluntarily and anonymously, applying the following instruments: Effort-Rewards-Imbalance, Engagement, Burnout syndrome, and Perceived Physical and Mental Health, receiving 276 questionnaires. The obtained omega reliability indexes were located among the international accepted norms. Means and standard deviations as well as correlations were calculated. In general terms positive factors rendered higher scores than the negative ones, indicating the psychological strength of teachers even during extremely difficult situations. The limitations of the study are: questionnaires were obtained only from a reduced geographical area and participants were not randomly assigned to a group. Therefore, it is suggested to carry out other investigations in order to generalize the results.

Keywords: *Quality of life, teachers, floods, COVID-19.*


Correspondencia: Erika Guadalupe May-Guillermo (tutoresadmon@gmail.com)

Artículo recibido: 10 ago. 2023; aceptado para publicación: 30 oct. 2023.

Conflictos de Interés: Los autores declaran no tener conflictos de intereses potenciales.

Fuente de financiamiento: Este estudio está financiado por el Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (Proyecto de Investigación PRODECTI-2020-01/060).

Editor responsable: Dr. Herib Caballero Campos.

 Este es un artículo publicado en acceso abierto bajo una Licencia Creative Commons.

Página web: <http://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/>

Citación Recomendada: May-Guillermo, E. G., Arias-Galicia, L. F., & Juárez García, A. (2024). Calidad de vida en docentes durante las inundaciones y la pandemia COVID-19. ACADEMO (Asunción), 11(1):73-84. <https://doi.org/10.30545/academo.2024.ene-abr.8>

Introducción

El 11 de marzo del 2020 y tras la dispersión del virus SARS-COV19 en el ámbito global, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) declaró a la enfermedad COVID-19 como una pandemia mundial. Unos días después, el 23 de marzo del mismo año, la Secretaría de Educación Pública ([SEP], 2020a) en México, decretó la suspensión de clases en todos los niveles y todas las escuelas del país como medida de contingencia para evitar los contagios.

Lo anterior implicó la implementación urgente de medidas para continuar con la labor docente para la formación de millones de estudiantes en México, entre las que se encontraron: redefinición de horarios, adecuación de estrategias pedagógicas acordes a las tecnologías de información y comunicación, así como la disponibilidad de equipos electrónicos de profesores y estudiantes, y la creatividad para el fomento de la socialización en ambientes virtuales. La modalidad de aprendizaje en línea se acompañó de programas de capacitación docente y de difusión de contenidos educativos en medios tradicionales como el radio y la televisión (SEP, 2020b). Toda esta reestructura y adaptación a nuevos procesos de trabajo tuvo que realizarse en tiempos récord, procurando evitar la interrupción del proceso educativo.

Pero la vida académica se vio agravada particularmente en el Estado de Tabasco, donde se presentaron 3 ciclones tropicales los cuales afectaron la zona sureste de México: la tormenta tropical Gamma, y los huracanes Delta y Zeta. Estos incrementaron el nivel del mar, las precipitaciones y los flujos submarinos de aguas subterráneas, generando inundaciones históricas en este Estado que afectaron a toda la población (Servicio Mareográfico Nacional, 2020; Bautista & Aguilar, 2021). Protección civil del Estado de Tabasco reportó más de 368 mil personas damnificadas, 8 decesos y más de 12 mil afectados ubicados en refugios temporales (los cuales, por cierto, fueron 200 instituciones educativas). Igualmente, casi 400 escuelas fueron afectadas en su infraestructura física, mobiliario, equipo y material didáctico. Esto ocasionó

la Declaratoria de Emergencia para el territorio del Estado de Tabasco y la suspensión de clases virtuales por un período de un mes (Latinus, 2020; Mestizo, 2020; SEP, 2020c).

Todo esto se tradujo en mayores demandas psicosociales y situaciones estresantes para los docentes en el Estado de Tabasco durante la pandemia, las cuales pusieron en riesgo la salud física y psicológica de vida de estos trabajadores de la educación, con posibles repercusiones negativas en su calidad de vida o bienestar. Estos últimos dos términos han recibido múltiples definiciones, las cuales no se detallarán aquí, sin embargo, para efectos de la investigación presente, se toma la de la OMS (1997, p. 1): “la percepción del individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones.” La definición ofrecida de salud mental es: “un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad” (OMS, 2001, p.1). Por tanto, el objetivo del estudio es identificar el grado de afectación durante las inundaciones y la pandemia COVID-19 sobre la calidad de vida de los docentes. Los resultados pueden ayudar a las autoridades respectivas a diseñar modelos de prevención no sólo durante dicha problemática sino también una vez terminada ésta.

Es bien sabido que, con antelación a la contingencia por COVID-19, de por sí, parecían existir vulnerabilidades de los docentes ante el desgaste laboral (*burnout*) o la calidad de vida; sin embargo, varias revisiones previas puntualizaron la necesidad de más estudios (Araldi et al., 2021; Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019; Tabares et al., 2020; Juárez-García et al., 2014).

Asimismo, revisiones sistemáticas específicamente en población latinoamericana como la de Rojas-Solís et al. (2021) concluyeron respecto a la necesidad de estudiar también factores protectores o positivos que los docentes poseen en sus entornos laborales, los cuales son magros en la investigación

actual. De hecho, un estudio sobre efectos psicológicos en una muestra multi-ocupacional en México (profesionales de la salud, empleados de reclusorios, trabajadores administrativos, obreros, docentes, etc), encontró: la ocupación docente presentó los niveles más altos en efectos psicológicos positivos tales como la satisfacción y la autoeficacia, sobre las demás ocupaciones (Juárez, 2008). Esto coincide con otras investigaciones las cuales destacan las condiciones que señalan también la existencia de ambientes de trabajo positivos en la docencia los cuales influyen en el *engagement laboral*² (Extremera et al., 2019). El *engagement laboral* es un estado motivacional positivo de realización vinculado al trabajo, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción (Schaufeli, 2014), y se ha encontrado mayor prevalencia de éste en comparación con el síndrome de *burnout* en estudios con muestras de docentes mexicanos (Ruiz de Chávez et al., 2014) y españoles (Extremera et al., 2005).

No obstante, lo anterior, son prácticamente inexistentes los estudios del *engagement laboral* durante la contingencia y etapa crítica de la pandemia, lo cual no quiere decir que este efecto psicológico haya sido totalmente ausente o sea imposible de co-existencia con otros efectos psicológicos negativos. En este sentido, vale la pena señalar: durante la pandemia por COVID-19 mientras algunos estudios señalaron niveles altos de *burnout* en el 20% y 25% de los docentes mexicanos (Brito et al., 2021; Soto & Escorza, 2022), otros estudios identificaron el surgimiento paralelo de cambios positivos de adaptabilidad, autocuidado y de resiliencia, los que se manifestaron en paciencia, empatía y desarrollo de habilidades los cuales permitieron desempeñar el trabajo docente aún en las circunstancias adversas provocadas por la pandemia (Mozqueda et al., 2022; González-Rivas et al., 2021); esto también sucedió con docentes quienes enfrentaron la pandemia en otros contextos iberoamericanos (Román et al., 2020).

Por otro lado, es bien sabido que la reestructura de las funciones laborales de los docentes durante la pandemia implicó diversos cambios súbitos e inmediatos, significando grandes retos; entre ellos se encontraron: creación de nuevos espacios de trabajo virtuales, elaboración de materiales y dinámicas nuevas de aprendizaje virtual, redefinición de horarios, adecuaciones de estrategias acordes a las tecnologías de la información y comunicación disponibles (TICS), además de buscarse tiempo para recibir capacitación constante. Todos estos aspectos pudieron significar exigencias laborales que llevaron a sobreesfuerzos psicológicos de parte de los académicos y al mismo tiempo las recompensas y las satisfacciones laborales pudieron disminuir. Justamente estos factores psicosociales del trabajo han sido estudiados bajo el modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa”, cuya principal hipótesis indica: los trabajos que combinan una situación simultánea de alto esfuerzo y baja recompensa generan un estrés crónico residual el cual representa un riesgo para diversas enfermedades de origen laboral (Siegrist, 1996). Tres son los constructos fundamentales de este modelo: Esfuerzo extrínseco, Esfuerzo intrínseco (o sobreinvolucramiento) y Recompensas. El primero se refiere a la cantidad de demandas y obligaciones requerida por el trabajo; el segundo, el comportamiento compulsivo de trabajar como un estilo personal de sobrecompromiso con el trabajo, y finalmente, el componente de las recompensas, las cuales incluyen: el salario, el reconocimiento, y las oportunidades de desarrollo profesional (incluyendo la seguridad de permanencia en el trabajo y oportunidades de ascenso) (Siegrist et al., 2004).

De este modo y de acuerdo con este modelo, cuando los docentes percibieran aportar más de lo recibido, surgiría el Desequilibrio, generador de estrés, con sus secuelas psicológicas, sociales y orgánicas; empero esta situación se agudiza si la persona está muy comprometida con su trabajo, muy motivada para sobresalir en espera de mayores recompensas de todo tipo, o sea, para recibir reconocimiento a su labor (Siegrist, 2010). Sin

² Este término ha sido traducido como Entusiasmo Laboral (Juárez-García et al., 2015) o como Inmersión en el Trabajo (Arias, 2017).

embargo, se desconoce la valoración psicosocial de la relación entre el Esfuerzo y las Recompensas que las y los docentes mexicanos pudieron hacer en la situación de contingencia por la pandemia de COVID-19. Las recompensas forman parte de la calidad de vida al constituir un aspecto positivo del trabajo.

Otro modelo empleado en la presente investigación fue el del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Gil-Monte, 2005; 2019), el cual incluye los siguientes factores: Ilusión por el Trabajo, Agotamiento, Indolencia y Culpa. Este modelo surgió del trabajo clínico llevado a cabo por el autor con diversos tipos de trabajadores en España. Este modelo tiene una ventaja: a diferencia de muchos otros, incluye una faceta positiva del trabajo: Ilusión (Gil-Monte, 2005; 2019), mientras otros instrumentos, por caso, el Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen et al., 2005) y el Shirom-Melamed Burnout Measure (Shirom & Melamed, s.f.) sólo apuntan a los aspectos negativos, con lo cual se manifiesta una tendencia a contemplar únicamente una posibilidad como si el trabajo tuviera sólo aspectos de deterioro y no positivos.

Según el modelo de Gil-Monte (2005; 2019) del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT), la Ilusión por el Trabajo incluye sentimientos de experimentarlo como un reto, una gratificación, una fuente de realización personal la cual aporta cosas positivas: se convierte, así, en un factor integrante de la calidad de vida. El Agotamiento implica cansancio, desgaste emocional, sentirse extenuada(o) y agobiada(o). La Indolencia significa indiferencia hacia las personas objeto del trabajo, considerarlas como cosas, mostrarles ironía; la Culpa incluye sentir remordimiento por el trato dado a algunas personas, sentirse mal al respecto, necesidad de pedir disculpas. La presencia de los tres últimos factores mencionados menguaría la calidad de vida.

Por otro lado, y en conformidad con la meta de la presente investigación se decidió incluir también el modelo de Calidad de Vida de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1997) el cual comprende cuatro factores: Salud Física Percibida, Salud Mental Percibida, Relaciones Sociales y Entorno. Para efectos de esta pesquisa sólo se consideraron los dos

primeros factores. La Salud Física se refiere a la percepción de la energía y la fatiga, el dolor y el malestar, así como al sueño y al descanso; en la Salud Mental se encuentran los siguientes aspectos: imagen corporal y apariencia, sentimientos positivos, sentimientos negativos, autoestima, aprendizaje, memoria y concentración. Para evaluar la calidad de vida la Organización Mundial de la Salud (OMS) presentó dos versiones: una larga de 100 reactivos y una corta, denominada BREF, la cual contiene 26 reactivos, empleada en la investigación objeto del presente informe. Las puntuaciones superiores a la media teórica de las opciones de respuesta implicarían mejor calidad de vida.

Dado todo lo anterior, una pregunta surge para esta investigación: ¿Cuáles fueron los efectos psicológicos positivos (*engagement*, ilusión por el trabajo, salud física y salud mental percibidas) y negativos (esfuerzo extrínseco, sobreinvolucramiento, desequilibrio, agotamiento, indolencia y culpa) presentados por los docentes de Tabasco quienes enfrentaron los desafíos que supone su trabajo en la situación por la pandemia de COVID-19 y las inundaciones? En otras palabras ¿cuál sería el balance de la calidad de vida de los docentes, al contemplar tanto los factores positivos como los negativos de su trabajo?

Metodología

Participantes

La muestra estuvo conformada por 276 personas dedicadas a la docencia, a quienes se invitó a responder voluntariamente los instrumentos mencionados más adelante. Se lanzó una convocatoria abierta para ser respondida por quien quisiera participar. El único requisito fue ser docente.

Las edades se distribuyeron de la siguiente forma: 3.1% declaró tener entre 20 y 30 años, el 15.6% estuvo entre los 31 y los 40 años, el 21.7% señaló tener entre los 41 y 50 años y el 62.7% indicó tener más de 51 años. El 55.2% se identificó como hombres y 44.8% como mujeres. Con respecto al grado de instrucción el 31.6% indicó tener el grado de doctor; el 49.6%, el grado de maestría y el 18.8%, título universitario. Respecto del estado civil, el 25.6%

declaró ser soltero; el 61.6%, casado; el 1.4%, viudo; el 8.6%, divorciado y el 2.8% mencionó vivir en unión libre.

Del total de la muestra, el 78.9% mencionó trabajar como docente en el sector público mientras el 20.3% mencionó el sector privado y el 0.8% señaló trabajar en otro sector.

Instrumentos

A continuación, se describen brevemente los instrumentos empleados en la presente investigación:

Esfuerzo-Recompensas. Este cuestionario fue desarrollado por Siegrist (1996, Siegrist et al. 2004); consta de 23 reactivos. Los cuales miden tres variables principales: *Esfuerzo físico (o extrínseco)*, *Recompensas* y *Sobreinvolucramiento*. Las dos primeras variables mencionadas se responden en una escala de cinco opciones: “Muy en desacuerdo” hasta “Muy de acuerdo”. mientras la última contiene cuatro: “Muy en desacuerdo” hasta “Muy de acuerdo”. eliminándose la posibilidad de responder “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Con ellas se obtiene una escala secundaria: Desequilibrio entre el Esfuerzo y las Recompensas, calculada mediante una fórmula proporcionada por el autor del modelo (Siegrist, 1996; 2010).

Las premisas del modelo se han probado previamente a la pandemia en estudios con docentes italianos (Zurlo et al., 2010); alemanes (Lehr et al., 2009), chinos (Ren et al., 2019), y, obviamente, mexicanos (López & Alcántara, 2015; Vera et al., 2021).

Entusiasmo o Inmersión (*engagement*). Schaufeli y Bakker (2011) presentaron el concepto de *Entusiasmo* o *Inmersión (engagement)* el cual se refiere a un estado mental relativo a un trabajo positivo y completamente satisfactorio caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción. El primer término está caracterizado por la inversión en el trabajo de altos niveles de energía, así como por la disposición para dedicar esfuerzo y persistencia aún cuando se presenten ciertas dificultades; la Dedicación se refiere a estar completamente involucrada(o) en el trabajo, experimentando un sentido de significación, de entusiasmo, de

inspiración, orgullo y reto. La Absorción implica una concentración y atención intensas en el trabajo al grado en el cual no se siente pasar el tiempo, además de sentir cierta dificultad para desprenderse del mismo. Estos factores se diseñaron en contraposición al concepto de agotamiento ocupacional (burnout) preconizado por Maslach et al. (1986) con sus tres factores: Desgaste emocional, Despersonalización y Carencia de logro.

Las siete opciones de respuesta del cuestionario de Inmersión se refieren al tiempo en el cual las personas han experimentado las tres categorías, desde “0, nunca o ninguna vez” hasta “6, siempre o todos los días”. Se ha traducido el término *engagement* también como entusiasmo (Juárez-García et al., 2015).

CSQT (Cuestionario sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo) de Gil-Monte (2005, 2019). Este cuestionario comprende cuatro factores: Ilusión por el trabajo (referente a la perspectiva de la persona a considerar a sus labores como una fuente de realización personal, como un reto gratificador cuyas consecuencias son positivas). Agotamiento (la persona se siente agobiada, exhausta y cansada físicamente). Indolencia (indiferencia hacia las personas quienes son objeto del trabajo y sin ganas de atenderlas, pero con tendencia de mostrarles ironía). Culpa (quien contesta manifiesta preocupación y remordimientos por el trato dado a algunas personas y con la necesidad de solicitar disculpas). El instrumento original ha sufrido varias reducciones en el número de reactivos. La versión última, empleada en la presente investigación constó de 20 enunciados. los cuales se responden en una escala de cuatro opciones: desde “Nunca: 0” hasta “Muy frecuentemente o todos los días: 4”.

El modelo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo ha sido objeto de numerosas publicaciones en revistas científicas para informar de su validez. Por ejemplo, Gil-Monte et al. (2009) aplicaron el cuestionario a una muestra de 698 docentes de primaria en la Ciudad de México; los resultados confirmaron la estructura de los cuatro factores propuestos originalmente.

Igualmente, Velázquez (2018), para obtener el grado de Maestra en Investigación Educativa, aplicó el Cuestionario del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Gil-Monte, 2005; 2019) a 80 docentes de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, encontrando la validez factorial del instrumento.

El Cuestionario del Síndrome de Quemarse por el Trabajo se ha aplicado y validado en muy diversas ocupaciones; sólo a manera de ejemplo se mencionan: docentes en Yucatán, México (Villamar et al., 2019), empleados de prisiones en México (Gil-Monte et al., 2013), enfermeras en Perú (Broncano, 2014), choferes de taxi en Arica, Chile, (Álvarez-Cabrera et al., 2017) y muchas más.

WHOQOL-Bref, por otro lado, dadas las posibles repercusiones del desequilibrio entre el Esfuerzo extrínseco y las Recompensas sobre la Salud física se decidió incluir también este instrumento el cual fue diseñado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1997). Bonicatto y Soria (1998) lo adaptaron a la lengua castellana. Mide las variables: Salud Física, Salud Mental, Relaciones sociales y Medio ambiente. Para los efectos de la presente investigación, en consideración al marco teórico, sólo se incluyeron las dos primeras variables. Se responde en una escala de cinco opciones desde “Nada” hasta “Siempre, totalmente o en extremo”.

El BREF ha sido validado en múltiples países de Latinoamérica. A continuación, se mencionan sólo algunos estudios al respecto. Espinoza et al. (2011) lo validaron entre 1,185 mujeres adultas mayores en Chile.

Cardona-Arias e Higuera-Gutiérrez (2014) emprendieron una búsqueda de investigaciones con el BREF-26 publicadas en el ámbito mundial; el mayor número de pesquisas efectuadas en Latinoamérica correspondió a Brasil. “En esta revisión, la población total fue 234 414 personas en quienes se aplicó el WHOQOL-BREF, esta incluyó sujetos enfermos de diferentes estadios, sanos, individuos con limitaciones físicas o mentales y personas con diferencias en aspectos sociodemográficos, lo que refleja una gran validez externa” (p.186).

Es importante mencionar un aspecto: al proponer diversas posibilidades de respuesta en los instrumentos se reduce el error del método común, de acuerdo con las recomendaciones de Podsakoff, et al. (2003).

Procedimiento

Los cuestionarios fueron aplicados de manera virtual mediante el formato Google con instrucciones precisas para ser contestados en forma voluntaria; respondieron 276 personas. La razón de esta forma de aplicación del cuestionario se debió a que los docentes realizaban clases virtuales desde sus hogares como consecuencia del confinamiento dispuesto por las autoridades del gobierno central, debido a la pandemia ocasionada por el virus denominado COVID-19 y a las inundaciones sufridas en ese Estado.

No se ofreció recompensa alguna por responder al cuestionario enviado. Se insistió en el anonimato y se explicó la finalidad de la investigación, cumpliéndose así los requisitos éticos. Para el análisis de los datos y la obtención de las estadísticas se empleó el paquete Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 26.

RESULTADOS

El Esfuerzo físico proporcionó una media de 3.52, en una escala de 1 a 5, o sea, un poco por encima del punto medio teórico (3). En el Sobreinvolucramiento, el promedio resultó de 2.74 en la escala de opciones de respuesta de 1 a 4, igualmente por encima del punto medio teórico. Las Recompensas fueron calificadas en 3.22 (escala de 1 a 5). Al calcular el Desequilibrio, éste resultó de 0.63 (Tabla 1).

Son de resaltar las medias del modelo Engagement (entusiasmo o inmersión) las cuales indican un sentimiento extremo en las variables del modelo pues resultaron definitivamente cargadas hacia las puntuaciones del lado derecho de las respectivas curvas de distribuciones, especialmente el factor de Dedicación (5.18 en la escala de 1 a 6). En seguida, la variable Vigor, con una media de 4.81 la cual ocupó el segundo lugar. La puntuación menor en este modelo correspondió al factor Absorción con

una media de 3.59, colocándose por encima del punto medio teórico del rango de posibles opciones de respuesta.

En cuanto al modelo de Quemarse por el Trabajo (Gil-Monte, 2005; 2019), la media de la variable Ilusión por el trabajo, la cual fue de 3.31, siendo la puntuación máxima posible de 4, indica una satisfacción máxima en las labores. Otro resultado digno de mencionarse es el del Agotamiento (1.73) el cual se encontró por debajo del punto medio teórico de la escala (0-4). Igualmente, las otras dos variables de este modelo se localizaron debajo de dicho punto medio: Indolencia (0.39) y Culpa (0.72). De acuerdo con el trabajo clínico de Gil-Monte (2005; 2019) cuando una persona obtiene bajas puntuaciones en la

variable Ilusión por el Trabajo y altas en Agotamiento, Indolencia y Culpa es de sospecharse alto grado de *burnout*. Entonces, a partir de las puntuaciones mencionadas antes, la mayoría de los docentes de la muestra se encontraban libres de este padecimiento.

Al analizar las correlaciones Spearman entre todas las variables incluida en la presente investigación y expuestas en la tabla 2 se confirma la relación teórica entre ellas. Así, la asociación entre el Esfuerzo Físico y el Agotamiento resultó altamente significativa ($r = 0.52^{**}$, $p < 0.01$) así como con la Indolencia ($r = 0.24^{**}$, $p < 0.01$), en cuanto a las asociaciones positivas. La asociación entre dicho Esfuerzo y la Salud Física fue de -0.22^{**} ($p < .01$).

Tabla 1. Medias, desviaciones estándar e índices de confiabilidad omega de las variables incluidas en la investigación (n = 276).

Variable	Rango	Media	Desviación Estándar	Confiabilidad Omega
<i>Modelo esfuerzo-recompensa</i>				
Esfuerzo físico	1 a 5	3.52	0.72	0.83
Sobreinvolucramiento	1 a 4	2.74	0.55	0.79
Recompensas	1 a 5	3.22	0.65	0.83
Desequilibrio	----	0.63	0.21	---
<i>Entusiasmo o Inmersión (engagement)</i>				
Vigor	1 a 6	4.81	0.11	0.88
Dedicación	1 a 6	5.18	1.00	0.88
Absorción	1 a 6	3.59	0.57	0.81
<i>Síndrome de quemarse por el trabajo</i>				
Ilusión	0 a 4	3.31	0.59	0.86
Agotamiento	0 a 4	1.73	0.86	0.88
Indolencia	0 a 4	0.39	0.41	0.68
Culpa	0 a 4	0.72	0.70	0.87
<i>Salud percibida</i>				
Salud física	1 a 5	3.82	0.66	0.84
Salud mental	1 a 5	3.92	0.54	0.73

Nota: El rango se refiere a las opciones de respuesta.

Tabla 2. Correlaciones Spearman. Docentes de Villahermosa, Tabasco, México (n = 276).

Variable	M	DE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Esfuerzo Físico	3.52	0.72	.79												
2.Sobreinvoluc.	2.74	0.55	.50**	.82											
3.Recompensa	3.22	0.65	-.24**	-.38**	.78										
4.Desequilibrio	0.63	0.21	.79**	.56**	-.77**	----									
5.Vigor	4.81	0.11	-.14*	-.37**	.29**	-.26**	.85								
6.Dedicación	5.18	1.00	-.19**	-.34**	.32**	-.31**	.73**	.89							
7.Absorción	3.59	0.57	.06	-.12*	.13*	-.03	.44**	.55**	.79						
8.Ilusión	3.31	0.59	-.17**	-.32**	.36**	-.31**	.56**	.59**	.41**	.86					
9.Agotamiento	1.73	0.86	.52**	.65**	-.30**	.51**	-.43**	-.40**	-.13*	-.32**	.86				
10.Indolencia	0.39	0.41	.24**	.31**	-.24**	.29**	-.36**	-.37**	-.11	-.30**	.34**	.68			
11.Culpa	0.72	0.70	-.00	.10	-.05	.02	-.10	-.09	-.05	-.07	.03	.32**	.86		
12.Salud Física	3.82	0.66	-.22**	-.46**	.25**	-.30**	.54**	.48**	.18**	.42**	-.53**	-.39**	-.20**	.83	
13. Salud Mental	3.92	0.54	-.10	-.39**	.26**	-.25**	.50**	.45**	.22**	.43**	-.40**	-.34**	-.26**	.78**	.74

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). En la diagonal principal se incluyen los índices omega de confiabilidad.

El sobreinvolucramiento exhibió una correlación de 0.65** con el Agotamiento ($p < 0.01$), de -0.46** ($p < 0.01$) con la Salud Física y de -0.39** ($p < 0.01$) con la Salud Mental. Las Recompensas mostraron las siguientes correlaciones: 0.36** con la Ilusión, 0.32** con la Dedicación, 0.26** con la Salud Mental y 0.25** con la Salud Física. Todas estas asociaciones tuvieron una probabilidad de $< .01$. Una nota de atención se refiere a las altas correlaciones del Desequilibrio con el Esfuerzo Físico y las Recompensas, las cuales se deben al hecho de formar parte de la fórmula para calcular dicho Desequilibrio; en otras palabras: se trata de una asociación espuria.

Las correlaciones entre el Vigor y las demás variables fueron: 0.73** con la Dedicación, 0.44** con la Absorción, 0.56** con la Ilusión, -0.43** con el Agotamiento, -0.36** con la Indolencia, 0.54** con la Salud Física y 0.50 con la Salud Mental**; todas con $p < 0.01$. Por su parte la asociación entre la Dedicación y la Absorción fue de 0.55** ($p < 0.01$), entre la primera y la Ilusión 0.59** ($p < 0.01$).

Ya se mencionó la correlación de la Ilusión por el Trabajo (0.36**) con las Recompensas; las asociaciones de éstas con las demás variables fueron: -0.32** con Agotamiento, -0.30** con Indolencia, 0.42** con la Salud Física y 0.43** con la Salud Mental. Nuevamente, todas señalaron una $p < 0.01$. El Agotamiento correlacionó con Indolencia 0.34** ($p < 0.01$), -0.53** ($p < 0.01$) con la Salud Física y con -0.40** ($p < 0.01$) con la Salud Mental.

Las correlaciones de la variable Indolencia resultaron así: 0.32** ($p < 0.01$) con Culpa; -0.39** ($p < 0.01$) con la Salud Física y -0.34** ($p < 0.01$) con la Salud Mental. -0.20** ($p < 0.01$) y -0.26** ($p < 0.01$) fueron las cifras obtenidas entre la Culpa y la Salud Física y la Salud Mental respectivamente. Por último, la asociación entre la Salud física con Salud Mental fue de 0.78** ($p < 0.01$).

Como puede observarse fácilmente todas las correlaciones tienen sentido desde el ángulo teórico; si bien algunas no resultaron tan intensas sí fueron significativas desde el ángulo estadístico.

En adición se calcularon los índices omega de confiabilidad (McDonald, 1999). En conformidad con la clasificación de los coeficientes omega de confiabilidad propuesta por Chaves-Barboza (2018) y Rodríguez-Miranda (2018) dichos índices se consideran “Buenos” si se localizan entre 0.81 y 0.90, “Aceptables” si caen en el rango de 0.71 a 0.80 y “Débiles” si el resultado está en el rango de 0.61 a 0.70. Como puede apreciarse en la Tabla 1, sólo el factor Indolencia estuvo en este último rango. En tanto, los demás factores se consideran “Buenos”, con excepción de “Sobreinvolucramiento” y “Salud mental” los cuales reciben la denominación de “Aceptables”.

Discusión

Los datos mencionados previamente sobre el modelo de *Engagement* (traducido como *Entusiasmo* (Juárez-García et al., 2015), o *Inmersión* (Arias, 2017) significan un factor protector contra los efectos nocivos del estrés generados durante la pandemia COVID-19 pues las medias en las variables de este factor resultaron marcadamente inclinadas hacia el extremo derecho de las posibilidades de respuesta, es decir, hacia las calificaciones altas en la escala de calificación 4.81 en Vigor y 5.18 en Dedicación, respectivamente, en la escala de 0 a 6. Lo mismo puede decirse en cuanto a la variable Ilusión por el Trabajo en el modelo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Gil-Monte, 2005; 2019) pues la media fue de 3.31 cuando la puntuación máxima posible es de 4.

Los resultados de los cuales se informa en el presente artículo contribuyen a llenar un vacío notable en cuanto a los factores psicológicos favorables entre los docentes latinoamericanos, como lo hicieron notar Rojas-Solís et al. (2021) en su revisión sistemática al respecto. En el mismo tenor, concuerdan con los hallazgos de Juárez (2008), quien encontró altos niveles de satisfacción en las personas dedicadas a la enseñanza al compararlas con otras ocupaciones.

Igualmente, con la presente investigación se apoya el cumplimiento de ampliar el rango de

pesquisas científicas respecto a las personas dedicadas a la docencia según lo señalaron en varias revisiones previas (Araldi et al., 2021; Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019; Tabares et al., 2020; Juárez et al., 2014).

Los hallazgos de los cuales se informa aquí refuerzan otras investigaciones mencionadas párrafos arriba con ambientes de trabajo positivos en la docencia los cuales influyen favorablemente en el *engagement laboral*, por ejemplo, Extremera et al. (2019). Igualmente, Ruiz de Chávez et al. (2014) informaron la cifra del 99% de docentes con altos niveles de *engagement*, en una muestra de 156 docentes del área de la salud en una universidad (no indicaron la zona geográfica).

Algunas pesquisas señalan la existencia de agotamiento ocupacional entre las(os) docentes. Por caso Brito et al. (2021) aplicaron el cuestionario de Burnout (Maslach et al., 2016) a 65 profesoras(es) de una universidad privada en la Ciudad de México durante la pandemia; encontraron: un 20% de las personas se localizaron en los niveles moderados y altos del cansancio emocional y un 60% de los docentes que se ubicaron en niveles altos de carga de trabajo presentaron los mayores niveles de cansancio emocional. No obstante, estos autores mencionan "La investigación permitió encontrar que no existen casos de Burnout en las y los docentes que participaron en el estudio" (p. 34).

Por su parte, Soto y Escorza (2022) aplicaron el cuestionario de Burnout de Maslach et al. (2016) a 8 docentes de primaria en el Estado de Nuevo León, México. Según sus resultados el 25% presentó agotamiento ocupacional durante la pandemia COVID-19; este resultado no concuerda con los hallazgos de la investigación presente.

Una crítica a los dos estudios previos, así como a muchos otros, radica en el hecho de emplear sólo un cuestionario de agotamiento ocupacional como si el trabajo sólo presentara facetas negativas. En otras palabras, se contempla únicamente una cara de la moneda, haciendo a un lado los aspectos favorables del trabajo. Por el contrario, a fin de subsanar dicha tendencia negativa, en la presente investigación se incluyeron también facetas favorables; los resultados

mencionados en páginas previas indican un peso mayor de éstas en el ánimo de las personas al compararlas con las negativas.

Los resultados de esta investigación en el sentido de encontrar alta Ilusión por el Trabajo y niveles bajos de Agotamiento concuerdan con los de Velázquez (2018) quien, en una muestra de 80 docentes de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, obtenida antes de la pandemia COVID-19, encontró las siguientes medias: Ilusión por el Trabajo: 3.64; Agotamiento: 1.37; Indolencia: 0.51 y Culpa: 0.69. Recuérdese: las opciones de respuesta van de 0 a 4.

Igualmente, en esta pesquisa se encontraron altos niveles de Ilusión por el Trabajo, lo cual concuerda con los resultados de Villamar et al. (2019) quienes informaron de un 96.8% de docentes de una universidad pública en México con altas calificaciones en esta dimensión. En cuanto al Agotamiento, estos autores informaron de un 13.4 % en el nivel muy bajo, 17% en Indolencia y en Culpa 21.5%. Infortunadamente no mencionaron los criterios para adjudicar los niveles.

En el ámbito internacional, no obstante, se encontraron disminuciones en el factor de Vigor del *engagement*, atribuible, quizá, al espacio reducido para trabajar y la necesidad de ocuparse más intensamente de otras personas, especialmente las madres académicas; no obstante, la mayoría se sintió dedicadas(os) e inmersas(os) en su trabajo, según una investigación cualitativa con 49 participantes (por medio de varias aplicaciones por internet) efectuada en el Reino Unido por Walker et al. (2020). Los autores informan también sobre la satisfacción en el trabajo: la mayoría se sintió con altos niveles al respecto, aunque experimentaron mayores cargas en las labores. Una interrogante, en este caso, va en el sentido de la posible influencia de los factores culturales en los resultados.

Conclusiones

Algunas conclusiones pueden obtenerse en la pesquisa presente. Los resultados indican, en concordancia con la crítica expresada en párrafos previos la superioridad de las facetas favorables del

trabajo sobre las negativas, lo cual apoya la idea de la fortaleza psicológica de las personas pues aún en situaciones de alto riesgo (inundaciones y COVID-19) las(os) docentes se sobrepusieron a las adversidades y siguieron disfrutando del trabajo. Inclusive, quizá, éste pudo aportar un efecto terapéutico al mantener ocupada la mente para enfrentar los nuevos retos impuestos por el empleo de nuevas tecnologías.

Es importante mencionar las limitaciones de la investigación presente. En primer lugar, se trató de una muestra de conveniencia, no aleatoria, En segundo lugar, la muestra se tomó de una sola región del país; estas dos situaciones pueden reducir la posible generalización de los resultados. No obstante, la comparación con otras investigaciones semejantes, no sólo durante la pandemia, sino en otras circunstancias igualmente catastróficas pueden demostrar la fortaleza psicológica de la mayoría de las personas. Se sugiere efectuar otras investigaciones a fin de generalizar los resultados.

Contribución de los autores

Todos los autores contribuyeron a la elaboración de cada uno de los apartados del presente artículo.

Referencias bibliográficas

- Álvarez-Cabrera, P. L., Pérez Arqueros, W., Reyes Soto, D., & Jofré Portales, B. (2017). Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) y estrés: funcionarios de locomoción colectiva de la ciudad de Arica, Chile. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 10 (2), 125-134.
- Araldi, F. M., Poulsen, F. F., de Azevedo Guimarães, A. C., Farias, G. O., & Folle, A. (2021). Qualidade de vida de professores do ensino superior: uma revisão sistemática (Quality of life of higher education teachers: a systematic review). *Retos*, 41, 459-470.
- Arias, L. F. (2017). Calidad de vida de docentes, ejecutivos y trabajadores., en Arias, L. F. Coord. *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad*. México: UAEM y Juan Pablos.
- Bautista, F., & Aguilar, Y. (2021). Flood risk due to extreme rains in the karst of the city of Mérida Yucatán México. *Tropical and Subtropical Agroecosystems*, 24(1).
- Bonicatto S. y Soria, J. J. (1998). WHOQOL. *Los instrumentos de calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud: Manual del usuario*. La Plata: CATA.
- Brito, A. D. J. P., Chavez, R. B., & Salgado, V. O (2021). Burnout en docentes de licenciatura de la Universidad La Salle México y la carga de trabajo docente durante el confinamiento. *Memorias del Concurso Lasallista de Investigación, Desarrollo e innovación*, 8 (3), 31-35, doi: 10.26457/mclidi.v8i2.32
- Broncano, Y. N. (2014). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé, 2010. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 7(2), 53-63. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1024/993
- Cardona-Arias, J. A. & Higuera-Gutiérrez, L. F. (2014). Aplicaciones de un instrumento diseñado por la OMS para la evaluación de la calidad de vida. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(2), 175-189
- Chaves-Barboza, E., & Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(1), 71-106.
- Espinoza, I., Osorio, P., Torrejón, M.J., Lucas-Carrasco, R., & Daniel Bunout, D. (2011). Validación del cuestionario de calidad de vida (WHOQOL-BREF) en adultos mayores chilenos. *Rev Med Chile*, 139, 579-586.
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: Inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69-92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Extremera, N., Montalbán, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la época del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. (2019). *CESQT. Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (2 ed.). Madrid: Tea.
- Gil-Monte, P., Figueiredo-Ferraz, H., & Valdez-Bonilla, H. (2013). Factor analysis of the Spanish burnout inventory among Mexican prison employees. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 45(2), 96-104.
- Gil-Monte P., Unda Rojas, S., & Sandoval Ocaña, J. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos, *Salud Mental*, 31, 205-214.
- González-Rivas, R., Gastélum-Cuadras, G., Velducea Velducea, W., González Bustos, J. B., & Domínguez Esparza, S. (2021). Análisis de la experiencia docente en clases de Educación Física durante el confinamiento por COVID-19 en México (Analysis of teaching experience in Physical Education classes during COVID-19 confinement in Mexico). *Retos*, 42, 1-11.
- Juárez, A. (2008). Efectos psicológicos del trabajo: su concepción y hallazgos en algunos centros ocupacionales en México. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 9(3).
- Juárez-García, A., Idrovo, Á. J., Camacho-Ávila, A., & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental*, 37(2), 159-176.

- Juárez-García, A., Hernández-Vargas, I., Flores-Jiménez, C., & Camacho-Ávila, A. (2015). Entusiasmo laboral en profesionales de la salud. Propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale, en Juárez-García, A, coord. *Investigaciones psicométricas de escalas psicosociales en trabajadores mexicanos*. México: UAEM y Plaza y Valdés.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). *Copenhagen Burnout Inventory*. doi: <https://dx.doi.org/10.1037/t62096-000>
- Latinus. (14 de noviembre de 2020). *Protección Civil reporta 160 mil afectados por las inundaciones en Tabasco*. <https://latinus.us/2020/11/14/proteccion-civil-reporta-160-mil-afectados-inundaciones-tabasco/>
- Lehr, D., Hillert, A., & Keller, S. (2009). What can balance the effort? Associations between effort-reward imbalance, overcommitment, and affective disorders in German teachers. *International journal of occupational and environmental health*, 15(4), 374-384.
- López, C. S., & Alcántara, S. M. (2015). Desbalance esfuerzo-recompensa, en una población de académicos de la UNAM. In *Efectos psicosociales de la crisis laboral y la precarización del trabajo* (pp. 203-215). Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (2016). *Maslach Burnout Inventory. Manual* (4 ed.). Menlo Park, CA: Mind Garden, Inc.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2 ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mestizo. (15 de noviembre de 2020). *Supera los 368 mil damnificados por inundaciones en sureste*. <https://mestizoqroocom.wordpress.com/2020/11/15/supera-los-368-mil-damnificados-por-inundaciones-en-sureste/>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum. Associates, Inc.
- Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 248-260.
- Mozqueda, E. Y. M., Romero, N. A. R., Solís, M. G. O., Andrade, H. R. B., & Elizalde, E. K. S. (2022). Variaciones en Los Estados Emocionales Autopercebidos de Docentes de educación básica relacionados con la Pandemia de Covid-19 en Jalisco, México. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 11(25), 11-32.
- Organización Mundial de la Salud (1997). *WHOQOL. Calidad de vida*. Ginebra, Suiza. <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/oms-calidad-01.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2001). *Definición*. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&sa=X&q=%C2%BFQu%C3%A9+es+la+salud+m+ental+seg%C3%BA+la+OMS%3F&ved=2ahUKEwi-3-mOuPPyAhWvT98KHDTtC6sQzmd6BAgKEAU&biw=1827&bih=967>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la Covid-19 celebrada el 11 de marzo de 2020. <https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/whodirect-or-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid19---11-march-2020>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Ren, C., Li, X., Yao, X., Pi, Z., & Qi, S. (2019). Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire for teachers (teacher ERIQ). *Frontiers in Psychology*, 10, 2047.
- Rojas-Solís, J. L., Totolhua-Reyes, B. A., & 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.
- Román F., Fores A., Calandri I., Gautreaux R., Antúnez A., Ordehi D., Calle L., Poenitz V., Correa K.L., Torresi S., Barcelo E., Conejo M., Ponnet V., & Allegri R. (2020) Resiliencia en docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. *JONED. Journal of Neuroeducation*, 1(1); 76-87. doi: 10.1344/jonedv1i1.31727
- Ruiz de Chávez Ramírez, D., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., & Almeida Perales, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000200010>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2011). UWES. Utrecht Work Engagement Scale. Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo. Utrecht: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B. (2014). What is engagement? In C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz, & E. Soane. (Eds.). *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15-35). London: Routledge
- SEP. (2020a). Lineamientos para prevenir enfermedades respiratorias (Covid-19) en el entorno escolar. <https://drive.google.com/file/d/1Vkf4Zvgf1UYAfN6xW-GgsE2mgncFswD1/view>
- SEP. (2020b). Boletín 118, México: SEP. <https://www.gob.mx/sep/es/articulos/boletin-no-118-no-se-paraliza-el-sistema-educativo-ante-la-pandemia-de-covid-19-regesara-a-clases-fortalecidoesteban-moctezuma-barragan?idiom=es>
- SEP. (2020c). *Asciende a más de 400 número de escuelas afectadas por inundaciones*. <https://tabasco.gob.mx/asciende-mas-de-400-numero-de-escuelas-afectadas-por-inundaciones>
- Servicio Mareográfico Nacional. (2020). *Instituto de Geofísica, Universidad Nacional Autónoma de México, México*. <http://www.mareografico.unam.mx/portal/index.php?page=reportes>
- Shirom, A. & Melamed, S (s.f.). *Shirom-Melamed Burnout Measure*. <http://www.shirom.org/arie/index.html#>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-rewards conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J. (2010). Effort-reward imbalance at work and cardiovascular diseases. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3), 279 – 285.

- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science and Medicine*, 58, 1483-1499.
- Soto, A. J. C., & Escorza, Y. H. (2022). Adaptación de los profesores de primaria a las clases a distancia y burnout. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 11(24), 179-202.
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Velázquez Brito, N. (2018). *El Burnout (SQT) como factor psicosocial de riesgo en profesores de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos*. [Tesis inédita para obtener el Grado de Maestra en Investigación Educativa]. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Vera, J. Á., Valdez Tam, J., Contreras Grijalva, E. S., & Castillo Velasco, S. S. (2021). Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23).
- Villamar Sánchez, D., Juárez García, A., González Corzo, I. G., & Osnaya Moreno, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7, (3), 111-140.
- Walker, J. Fontinha, R. Haak-Saheem, W., & Brewster, B. (2020). *The effects of the COVID-19 lockdown on teaching and engagement in UK business schools*. Discussion Paper JHD 2020- 5. Henley Business School, University of Reading.
- Zurlo, M., Pes, D., & Siegrist, J. (2010). Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian teachers. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 83(6), 665-674.