

## EL IMPACTO DEL TRABAJO EMOCIONAL EN EL BURNOUT ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE PODOLOGÍA

---

REYES LÓPEZ LÓPEZ

*Universidad de Murcia*

PALOMA LÓPEZ ROS

*Universidad Miguel Hernández*

ANDREA CASCALES MARTÍNEZ

*Universidad de Murcia*

### 1. INTRODUCCIÓN

El Trabajo Emocional (TE), definido como la habilidad requerida para manejar y expresar las emociones organizacionalmente deseables y manejar las relaciones interpersonales en el ámbito profesional (Bailey, 1996; Hochschild, 1983). Los empleados intentan personalizar sus emociones para adaptarlas a los requisitos de sus organizaciones, aunque estas no coincidan con las emociones que verdaderamente están sintiendo (Hochschild, 1983).

Como consecuencia, esto tiene efectos perjudiciales para los trabajadores como el agotamiento y otros problemas psicológicos, que en última instancia afectan a la calidad del servicio (Hochschild, 1983; Hu et al., 2017; Li et al., 2017). Entre las consecuencias, los estudios encuentran una asociación estadísticamente significativa entre el TE y el Burnout o desgaste profesional (Moreno-Jiménez et al., 2010; Mukiur, 2012). El burnout se define como un síndrome psicológico que puede surgir como respuesta a estresores interpersonales crónicos en el trabajo que comprende agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach, 1982). Esto parece partir de que el hecho de expresar o demostrar las emociones no sentidas y la supresión o inhibición

de las emociones sentidas porque no son deseadas por la organización, o disonancia emocional, conduce al desgaste emocional o síndrome de burnout. (Mukiur, 2012).

A pesar de que el TE y el burnout que deriva del mismo se ha estudiado tradicionalmente al contexto laboral, ambos también se han explorado en el entorno universitario. Esto se debe a que en ciertos grados universitarios, como aquellos estudios dentro de las disciplinas de las ciencias de la salud, los estudiantes deben enfrentarse a prácticas curriculares que imitan el entorno laboral, con la presión añadida de ser evaluados, lo que aumenta la complejidad de su experiencia académica. En este sentido, la bibliografía señala que estos estudiantes comienzan a presentar conductas de TE durante sus prácticas curriculares (Freire-Carrillo, 2019; Rydén-Gramner, 2023; Slooman et al., 2023). Adicionalmente, los estudiantes son evaluados no solo mediante exámenes, sino también en el ámbito profesional por superiores, lo cual puede ser un estresor y afectar en su desempeño (Morcos y Awan, 2022). De hecho, Pines et al. (1981) examinaron y compararon el burnout en enfermeros, consejeros, educadores y estudiantes universitarios. Descubrieron que los estudiantes se ubicaban en niveles medios a altos en la escala de burnout, lo que indica que los estudiantes experimentan cierto grado de burnout durante su proceso de aprendizaje. La literatura señala que los estudiantes de ciencias de la salud se encuentran en mayor riesgo de sufrir burnout académico (Almalki et al., 2017; Bughi et al., 2017; Boni et al., 2018; da Silva et al., 2014), definido como el agotamiento de la energía de los estudiantes debido a la presión y la carga académicas a largo plazo, la pérdida gradual de entusiasmo por las tareas y actividades escolares, la indiferencia y el distanciamiento de los compañeros y la falta de entusiasmo hacia las tareas (Pines, 1980; Meier, 1985).

Adicionalmente, los estudiantes son evaluados no solo mediante exámenes, sino también en el ámbito profesional por superiores, lo cual puede ser un estresor y afectar en su desempeño (Morcos y Awan, 2022). La literatura señala que los estudiantes de ciencias de la salud se encuentran en mayor riesgo de sufrir burnout académico (Almalki et al., 2017; Bughi et al., 2017; Boni et al., 2018; da Silva et al., 2014).

Pines (1980) y Meier (1985) definieron el burnout académico como el agotamiento de la energía de los estudiantes debido a la presión y la carga académicas a largo plazo, la pérdida gradual de entusiasmo por las tareas y actividades escolares, la indiferencia y el distanciamiento de los compañeros y la falta de entusiasmo hacia las tareas. Resulta de importancia tratar este posible Burnout Académico, puesto que las raíces del Burnout en las profesiones sanitarias se establecen durante la formación académica y persisten en niveles elevados cuando los profesionales se enfrentan a desafíos inherentes a su ejercicio profesional (Ames et al., 2017).

Es por ello que puede resultar crucial investigar la relación entre el burnout académico y el trabajo emocional. Esta exposición directa a situaciones clínicas añade una capa adicional de complejidad al trabajo emocional de los estudiantes, ya que deben equilibrar sus propias emociones con las expectativas y necesidades del entorno clínico. Esta presión emocional adicional podría aumentar aún más el riesgo de burnout académico, a la vez que el burnout académico puede afectar a la capacidad de los estudiantes para regular sus emociones de acuerdo a lo esperado en su trabajo. Por lo tanto, explorar esta conexión se vuelve aún más relevante y urgente, ya que tiene implicaciones directas en la formación y el bienestar de los futuros profesionales de la salud.

No obstante, a pesar de que la relación entre el burnout y el trabajo emocional ha sido ampliamente estudiada en el ámbito laboral, no se han encontrado estudios respecto a su estudio en el ámbito académico. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es investigar la relación entre el Síndrome de Burnout Académico y el Trabajo Emocional de los estudiantes, además de examinar su asociación con variables sociodemográficas y académicas. A partir de la revisión de la literatura teórica y empírica, se anticipa encontrar una correlación significativa entre el Burnout Académico y el Trabajo Emocional. Además, se espera que la autoeficacia se identifique como un predictor eficaz del Trabajo Emocional. Asimismo, se explorará si el sexo y el curso de los estudiantes afectan a la capacidad de trabajo emocional.

## 2. METODOLOGÍA

Esta investigación cuenta con el informe favorable por parte de la Oficina de Investigación Responsable de la UMH (ID:DCC.PLR.240222).

### 2.1. PARTICIPANTES

**TABLA 1.** Variables sociodemográficas de la muestra de estudiantes de podología

Variabes	n	%
Sexo		
Mujer	81	67.5
Hombre	39	32.5
Edad		
<25	87	77
25-30	15	13.3
>30	11	9.7
Nacionalidad		
España	113	94.2
Marruecos	2	1.7
Colombia	1	.80
Reino Unido	1	.80
Argelia	1	.80
Holanda	1	.80
Cuba	1	.80
Estado Civil		
Soltero/a	92	76.7
En pareja	19	15.8
Casado/a	5	4.2
Divorciado/a	3	2.5
Viudo/a	1	.80
Curso		
2º	56	46.7
3º	34	28.3
4º	30	25
Nota media		
Suspenso	1	.80
Aprobado	3	2.5
Bien	51	42.5
Notable	64	53.4
Sobresaliente	91	.80

La muestra total constó de 120 estudiantes de podología, de los cuales 81 fueron mujeres (61,5%). La mayoría eran de nacionalidad española (n=113; 94.2%). La muestra comprendía las siguientes submuestras: estudiantes universitarios de segundo curso de Podología (n = 57; edad media = 22,1; DT = 4), de tercer curso de Podología (n = 33; edad media = 24,9; DT = 8,86), y de cuarto curso de Podología (n = 30; edad media = 24,8; DT = 4,15).

## 2.2. INSTRUMENTOS

### 2.2.1 Variables Sociodemográficas

Se utilizó un protocolo de 38 ítems que incluía las variables sociodemográficas antes mencionadas (como edad, sexo, estado civil) y variables relacionadas con el trabajo (antigüedad en la profesión, hospital, antigüedad en el puesto de trabajo actual y tipo de unidad). Se utilizaron otras escalas para medir el burnout, la satisfacción académica y el trabajo emocional.

### 2.2.2. Síntomas de Burnout

El Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS), desarrollado por Schaufeli et al. (2002) es un cuestionario diseñado para evaluar el síndrome de burnout académico, aplicable de forma colectiva pero completado de manera individual. El MBI-SS analiza tres dimensiones del burnout académico: el agotamiento, que se refiere a la sensación de no poder dar más de sí mismo, tanto física como mentalmente; el cinismo, que implica una actitud negativa de desvalorización y pérdida de interés por el estudio; y la autoeficacia académica, que se refiere a la existencia de dudas acerca de la propia capacidad para realizar el trabajo académico (Bresó, 2008). La puntuación de cada una de las tres subescalas se basa en una escala de frecuencia de 7 puntos, que va desde 0 (nunca) a 6 (siempre). En total, cinco ítems evalúan el agotamiento, cuatro ítems evalúan el cinismo y seis ítems evalúan la autoeficacia académica, sumando un total de 15 ítems. En este trabajo se obtuvo un alfa de Cronbach de .896.

### 2.2.3. Satisfacción Académica

Para medir la satisfacción académica, se emplearon dos ítems Likert con una escala de valoración del 1 (nada preparado) al 5 (muy preparado). Estos ítems se utilizaron para evaluar la percepción de preparación de los participantes para enfrentar la vida laboral en dos dimensiones distintas. El primer ítem solicitaba a los encuestados que indicaran su grado de preparación en términos de competencias y conocimientos teórico-prácticos. Por otro lado, el segundo ítem se centraba en evaluar la percepción de preparación en cuanto a actitudes transversales, como el trato con el paciente, entre otras habilidades relevantes para el desempeño laboral.

### 2.2.4. Trabajo Emocional

Los datos fueron recogidos mediante el uso de la versión español del Cuestionario de Trabajo Emocional (TREMO; Moreno-Jimenez, Galvez y Garrosa, 2004). El Cuestionario TREMO consta de 27 ítems que utilizan el formato de respuestas tipo Likert de cuatro puntos, que van desde 1 (raramente) hasta 4 (continuamente). Este Cuestionario evalúa la frecuencia con que se dan determinadas situaciones emocionales en el trabajo y consta de las siguientes dimensiones: (a) normas organizacionales sobre las emociones (NO), dimensión que se refiere a la existencia de criterios, orientaciones y supervisión que la organización establece sobre aspectos relacionados con el manejo de determinadas emociones de forma explícita e implícita y consta de 6 ítems; (b) requerimientos emocionales del puesto de trabajo (RE), dimensión con 5 ítems que evalúa las exigencias emocionales de la actividad laboral (frecuencia, variedad, intensidad y sensibilidad emocional requerida); (c) expresión de emociones positivas (EE), dimensión que dispone de 6 ítems y evalúa la necesidad de expresar emociones positivas como amabilidad, simpatía, etc., con el propósito de cumplir con las normas y requerimientos laborales; (d) control de emociones negativas (CE), dimensión que hace referencia al control u ocultación de emociones negativas como rabia, irritación, malestar, frustración, etc., con la finalidad de cumplir con las normas o requerimientos de la organización y objetivos del puesto de trabajo y cuenta con 4 ítems; (e) disonancia

emocional (DE), dimensión que evalúa el alcance de la exhibición de emociones no sentidas y la supresión de las emociones sentidas porque no son deseadas por la organización, y que se evalúa con 6 ítems. En este estudio se utilizaron 3 de esas dimensiones (requerimientos emocionales, expresión de emociones positivas y control de emociones negativas). Los valores de fiabilidad (alpha de Cronbach) de este Cuestionario se sitúan entre .65 y .94 (Moreno-Jimenez et al., 2010). En este estudio obtuvo una consistencia interna de .88.

### 2.3. PROCEDIMIENTO

Los participantes en la encuesta en línea se incluyeron mediante un muestreo de conveniencia. Este estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Investigación de la Universidad de uno de los autores. No se ofreció ningún incentivo por participar. Sin embargo, se dijo a los participantes que, si deseaban conocer los resultados del estudio, podían ponerse en contacto con uno de los autores y recibir un informe de las principales conclusiones.

En primer lugar, se analizaron los datos descriptivos de las características generales de los participantes. A continuación, sobre la base de la prueba de normalidad, se utilizó la prueba *t* independiente o el análisis de la varianza (ANOVA) para comparar los niveles de trabajo emocional. Dado que la muestra no cumplió con los supuestos de homogeneidad de varianza y normalidad en la distribución, se utilizó los estadísticos Wilcoxon-Mann-Whitney o la prueba de Kruskal-Wallis para comparar los niveles de trabajo emocional con diferentes características demográficas y de relación en el lugar de trabajo, utilizando uno u otro estadístico de acuerdo a los niveles que presentara. La relación entre estas medidas psicológicas se examinó mediante la correlación de Spearman. Por último, se utilizó el análisis de regresión jerárquica para construir modelos que evaluaran la fuerza individual de las diferentes variables que afectan al trabajo emocional y en qué medida los modelos explicaban el trabajo emocional. Los datos se analizaron con IBM SPSS Statistics, versión 25 (IBM Corp., Armonk, NY, EE.UU.).

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. TRABAJO EMOCIONAL SEGÚN SEXO

Al analizar los resultados del Trabajo Emocional según el sexo de los estudiantes, no se encontraron diferencias significativas según en ninguna de las tres dimensiones (EE:  $t=.376$   $p=.353$   $d=.421$ ; RE:  $t= -.410$   $p=.342$   $d=.48$ ; CE:  $t= -.290$   $p=.386$   $d=.59$ ). A nivel global, se obtuvieron puntuaciones elevadas en todas las dimensiones, obteniendo la mayor media en EE en ambas medias (meanwomen=3.58 (.42); meanmen=3.62 (.42)). Las mujeres obtienen de media puntuaciones ligeramente superiores que los hombres en RE y CE.

**TABLA 2.** Medias y *t* de student según sexo en las dimensiones del Trabajo Emocional

Variables	Media (DT)	t	p	IC 95%		d
				Inf.	Sup.	
EE						
Mujer	3.58 (.42)	.379	.535	-.132	.194	.421
Hombre	3.62 (.42)					
RE						
Mujer	3.43 (.48)	-.410	.342	-.22	.147	.48
Hombre	3.39 (.47)					
CE						
Mujer	3.57 (.59)	-.290	.386	-.268	.199	.59
Hombre	3.33 (.61)					

#### 3.2. TRABAJO EMOCIONAL SEGÚN EL CURSO

Respecto a las puntuaciones de Trabajo Emocional según el curso de los estudiantes, no se encontraron diferencias significativas en ninguna de las tres dimensiones (Tabla 3). Los alumnos de segundo obtienen puntuaciones medias ligeramente superiores al resto de cursos en todas las dimensiones medidas de Trabajo Emocional.



**TABLA 3.** Medias según sexo en las dimensiones del TE

VARIABLES	Media (DT)	F	p	$\eta^2$
EE				
2°	3.65 (.37)	1.517	.224	.019
3°	3.51 (.50)			
4°	3.59 (.39)			
RE				
2°	3.49 (.48)	1.115	.331	.025
3°	3.39 (.49)			
4°	3.31 (.45)			
CE				
2°	3.40 (.55)	.251	.778	.004
3°	3.32 (.63)			
4°	3.36 (.59)			

### 3.3. TRABAJO EMOCIONAL Y CORRELACIONES EXTERNAS

Como se muestra en la Tabla 4, las correlaciones entre factores identificados como dimensiones de TE presentan correlaciones significativas entre sí. En la misma línea, esta Tabla presenta la relación entre el burnout académico y las dimensiones del TE. Se correlacionaron las dimensiones de TE obtenidas mediante el Cuestionario TREMO y el Desgaste Profesional a través del MBI de estudios.

En primer lugar, se obtuvieron correlaciones de Spearman que confirman la correlación entre las dimensiones del Trabajo Emocional. En este sentido, se encontró que la Expresión de emociones positivas está significativamente correlacionada de forma positiva tanto con los Requerimientos emocionales del puesto ( $r = .596$ ,  $p = 0.001$ ) como con el Control de emociones negativas ( $r = .682$ ,  $p = 0.001$ ).

Respecto a la relación entre la Expresión de emociones positivas y las posibles consecuencias en los estudiantes de Podología, se obtuvieron correlaciones que confirmaron la relación entre esta dimensión con la Eficacia ( $p = .302$ ,  $p < .001$ ) y con el Agotamiento Emocional ( $p = .199$ ,  $p < .05$ ). Por otro lado, esta dimensión de Trabajo Emocional

correlaciona positivamente con la percepción de Actitudes transversales ( $\rho = .192$ ,  $p < .05$ ).

Cuando se estudió la relación entre los Requerimientos emocionales del puesto y las consecuencias hipotetizadas, esta correlacionó con la Eficacia ( $\rho = .234$ ,  $p < .001$ ) y el Agotamiento ( $\rho = .220$ ,  $p < .05$ ).

Finalmente, respecto a la relación entre el Control de emociones negativas y las posibles consecuencias, sólo se encuentra una correlación significativa con el Agotamiento ( $\rho = .211$ ,  $p < .05$ ).

**TABLA 4.** Coeficientes de correlación entre las dimensiones de Trabajo Emocional, Desgaste Académico y Percepción de preparación

	1	2	3	4	5	6	7	8
Trabajo Emocional								
1. EE	1							
2. RE	.596*	1						
3. CE	.682*	.498**	1					
Burnout								
4. Eficacia	.302**	.234**	.211*	1				
5. Agotamiento	.199*	.220*	.143	.298**	1			
6. Cinismo	-.006	.078	.124	-.110	.409**	1		
Preparación								
7. C. Teórico-práctica	.139	.037	.074	.219*	.041	.074	1	
8. Actitudes transversales	.192*	.123	.123	.290**	.074	-.174	.483**	1

\*\*  $p < .001$ ; \*  $p < .05$

La percepción de las actitudes transversales se correlacionó positivamente con la percepción de competencia teórico-práctica ( $r = .483$ ,  $p = .001$ ), la eficacia ( $r = .290$ ,  $p = .001$ ) y la expresión de las emociones positivas ( $r = .192$ ,  $p = .05$ ). No se correlacionó con el resto de dimensiones del trabajo emocional. Por otro lado, la percepción de competencia teórico-práctica sólo se correlacionó positivamente con la eficacia ( $r = .219$ ,  $p = .05$ ).

### 3.4. ANÁLISIS DE REGRESIÓN

Asimismo, se realizó un análisis de regresión jerárquica utilizando el método por pasos, con el fin de determinar la contribución de cada habilidad de TE en la explicación de las dimensiones del burnout académico (ver Tabla 5). En referencia a la dimensión del burnout de autoeficacia, ajustando por variables como edad, sexo, nota media y curso, se encontró que la expresión de emociones positivas explicó el 13.3% de la varianza ( $F(5, 107) = 4.432; p < .001$ ).

En cuanto al Agotamiento emocional, la varianza de esta fue limitadamente explicada por los "Requerimientos emocionales del puesto", que junto con las variables sociodemográficas, explicaron el 5.6% de la varianza total ( $F(7, 105) = 2.323; p < .05$ ). Por último, se observó que la expresión de emociones positivas y los requerimientos emocionales, junto con las variables sociodemográficas, contribuyó de manera muy limitada a la explicación de la varianza en el Cinismo, explicando un 8% de la varianza ( $F(7, 105) = 2.397; p < .05$ ). El control de las emociones negativas no explicó la varianza de ninguna dimensión de burnout.

Estos resultados evidencian la relevancia de las variables de TE en el contexto del burnout académico, en especial, de la expresión de emociones positivas.

**TABLA 5.** Modelo jerárquico múltiple para explicar la afectación del Trabajo Emocional por el Burnout Académico

	Autoeficacia	Agotamiento Emocional	Cinismo
Paso 1 ( $\Delta\beta$ )			
Edad	.090 (.265)	.370 (.313)	-.236 (.211)
Sexo	.312 (.203)	-.057 (.225)	.093 (.272)
F	.506	1.286	1.295
R	.096	.151	.152
R2 corregido	-.009	.005	.005
Paso 2 ( $\Delta\beta$ )			
Nota media	.165 (.153)	-.262 (.204)	-.470*
Curso	.312 (.203)	.112 (.183)	.165

F	1.409	.750	1.959
R	.223	.164	.260
R2 corregido	.014	-.009	.033
Paso 3 ( $\Delta\beta$ )			
EE	1.176 (.296)**	.034	-1.042 (.450)*
RE	-.076	.884 (.305)*	.700 (.346)*
CE	-.048	-.007	.496 ()
F	4.432**	2.323*	2.397*
R	.414	.313	.371
R2 corregido	.133	.056	.080

\* p <.05; \*\* p <.001

#### 4. DISCUSIÓN

El presente estudio tenía como objetivo analizar las habilidades de TE en los estudiantes de podología, las diferencias según sexo y curso en el que estaban, y explorar su asociación con el burnout académico. En base a los resultados, los estudiantes de podología presentan puntuaciones elevadas en Trabajo Emocional. Estos resultados coinciden con lo encontrado en estudiantes de otras disciplinas de ciencias de la salud. En este sentido, los estudios dirigidos a los estudiantes de disciplinas como enfermería y psicología encuentran que estos comienzan a adoptar conductas asociadas al Trabajo Emocional durante sus prácticas curriculares, en las cuales deben tratar con pacientes (Freire-Carrillo, 2019; Rydén-Gramner, 2023; Slooman et al., 2023).

Este trabajo también evaluó las diferencias de sexo en las puntuaciones de Trabajo Emocional, no encontrándose diferencias significativas entre hombres y mujeres. Estos resultados no coinciden con lo encontrado en población laboral. En este sentido, los estudios en trabajadores señalan que las mujeres suelen obtener puntuaciones más elevadas que los hombres en las dimensiones de TE (Gulsen et al., 2020; Llorca-Pellicer et al., 2023; Shapoval, 2019). El género, la expresividad emocional, la inteligencia emocional, la afectividad, la autonomía laboral, el apoyo del supervisor y el apoyo de los compañeros de trabajo se enumeran como antecedentes de la TE que potencialmente tienen mayor impacto (Grandey, 2000). En la misma línea, no se encontraron diferencias

significativas en los resultados según el curso de estudio. Esta variable parece no haber sido estudiada en estudiantes de podología, pero sí que ha sido abordada en otras disciplinas de las ciencias de la salud. Por ejemplo, en estudiantes de enfermería estudios anteriores señalan que a menudo experimentan conductas de TE durante su educación clínica y esto afecta a la comunicación de los estudiantes con los pacientes y a la percepción de los estudiantes de satisfacción y éxito en la práctica profesional (Değirmenci Öz et al., 2023). En este campo, el trabajo emocional es evidente en los relatos de los estudiantes sobre sus encuentros con el cuidado, la muerte y la agonía y las relaciones de cuidado-aprendizaje cuando interactúan con enfermeras clínicas y profesores durante su experiencia de aprendizaje clínico (Msiska et al., 2014).

Asimismo, los resultados revelan una serie de correlaciones significativas entre las dimensiones del TE y el Burnout Académico. Por un lado, se observó una correlación positiva entre la expresión de emociones positivas y las dimensiones de TE, así como con algunas facetas del burnout académico. Además, se evidenció que los requerimientos emocionales del puesto estaban significativamente relacionados con el control de las emociones negativas y diversas dimensiones del burnout. Estos resultados coinciden con lo encontrado en el ámbito laboral (Joffe y Peters, 2024; Moreno-Jiménez et al., 2010; Mukiur, 2014; Yin et al., 2023). Cuando los trabajadores sanitarios adoptan una actuación superficial a nivel emocional en su entorno de trabajo, son más vulnerables a sufrir burnout (Zhang et al., 2018; Zhang, Wang, et al., 2018; Yin et al., 2023).

Por otro lado, este estudio señala que el TE fue un predictor significativo del burnout. En este sentido, el análisis de regresión jerárquica reveló que la expresión de emociones positivas fue un predictor significativo de la autoeficacia y el cinismo, mientras que la dimensión de requerimientos emocionales contribuyó a explicar la varianza del agotamiento emocional, si bien de manera limitada. Estos hallazgos resaltan la importancia del burnout académico en las prácticas emocionales de los estudiantes, particularmente en el contexto de la formación universitaria. Así, Değirmenci Öz et al. (2023) destacan que la experiencia clínica y la educación de superiores influiría en la reducción de la conducta de trabajo emocional.

Los resultados obtenidos sugieren que los estudiantes de podología exhiben conductas asociadas al Trabajo Emocional durante sus prácticas curriculares, lo cual podría contribuir, aunque de forma leve, al burnout académico que experimentan. El Trabajo Emocional implica el esfuerzo por regular las emociones en el contexto profesional, lo cual puede llevar a desgaste emocional y otras consecuencias negativas. Es alarmante que los estudiantes ya estén mostrando conductas relacionadas con el Trabajo Emocional y signos de burnout mientras aún están en sus estudios académicos, porque esto podría ser un indicio de problemas más graves a medida que avanzan hacia sus carreras profesionales. Numerosos estudios han demostrado que el burnout académico está vinculado a una mayor probabilidad de experimentar burnout profesional en etapas posteriores (Ames et al., 2017). Esto sugiere que aquellos estudiantes que muestran signos de agotamiento emocional, cinismo y falta de realización personal durante su formación académica pueden estar en riesgo de desarrollar problemas de salud mental y emocional más serios cuando entren al mundo laboral. Por lo tanto, es de suma importancia abordar estas conductas y síntomas desde el principio, implementando estrategias preventivas y de intervención que ayuden a los estudiantes a gestionar el estrés y el Trabajo Emocional, reduciendo así el riesgo de consecuencias negativas a largo plazo.

En otros campos de las ciencias de la salud, se han propuesto diversas estrategias para hacer frente al Trabajo Emocional y sus efectos adversos. Girón-Cruz y González-Tobón (2021) señalan en su estudio que el desahogo emocional, a través de actividades como la escritura reflexiva guiada, puede ser útil para procesar experiencias emocionales intensas que puedan sufrir durante su horario laboral pero que no hayan podido ser correctamente gestionadas durante el mismo. También proponen el uso de psicoeducación flexible y conceptual para que los profesionales adquieran un mejor entendimiento del Trabajo Emocional y aprendan a gestionarlo de forma eficaz.

En cualquier caso, no se pretende eliminar este tipo de conductas, pues resulta parte inherente de la profesión, pero sí que es importante que los estudiantes, trabajadores o cualquier persona que obre de cara al público sea consciente del trasfondo de este tipo de conductas y la

relevancia de tomar acción para paliar sus consecuencias. Es por ello que, en la misma línea, estos autores en su revisión sistemática también resaltan la importancia del autocuidado emocional y el fomento de la resiliencia como estrategias clave para contrarrestar el desgaste emocional. Además, sugieren la creación de espacios grupales donde los estudiantes y profesionales puedan reflexionar y discutir sobre sus experiencias emocionales, lo que puede ser útil para desarrollar habilidades de afrontamiento. Otro enfoque interesante es la formación de una “caravana de recursos”, como lo describe Pisaniello (2012), que consiste en reunir un sistema de apoyo compuesto por familiares, amigos y compañeros de trabajo para brindar soporte emocional y aumentar la resiliencia frente a las demandas emocionales del trabajo. Esta red de apoyo puede ser un recurso valioso para contrarrestar el estrés y el burnout asociado al Trabajo Emocional.

## 5. LIMITACIONES

El estudio presenta varias limitaciones que deben tenerse en cuenta al interpretar los resultados. En primer lugar, debido al diseño transversal, no se pueden establecer relaciones causales entre las variables medidas. Además, existe el riesgo de sesgo de selección, ya que los participantes incluidos podrían no representar completamente a la población de interés. La información recopilada también podría estar sujeta a sesgos de recuerdo o interpretación, lo que podría afectar la precisión de los datos.

A pesar de los esfuerzos por controlar los factores de confusión conocidos, pueden existir variables no consideradas que podrían influir en los resultados. También existe el riesgo de sesgo de respuesta, ya que los participantes podrían responder selectivamente o influenciados por la deseabilidad social. La generalización de los resultados podría verse limitada debido a la naturaleza del diseño transversal. Finalmente, dependiendo del tamaño de la muestra y el efecto estudiado, el estudio podría tener limitaciones en su capacidad para detectar diferencias significativas entre grupos o variables.

## 6. CONCLUSIONES

En resumen, aunque hay un cuerpo sustancial de investigación que examina el Trabajo emocional, el burnout y sus consecuencias en profesionales de la salud, todavía queda mucho por aprender sobre cómo estas mismas dinámicas se manifiestan en estudiantes que están en proceso de formación. Nuestro estudio muestra que los estudiantes de podología, entre otros, pueden experimentar niveles preocupantes de Trabajo Emocional durante sus prácticas curriculares, lo que contribuye al desarrollo temprano del burnout académico. Dado que el burnout académico está correlacionado con el burnout profesional, es fundamental comprender cómo estas experiencias impactan a los estudiantes y cómo podrían predisponerlos a problemas de salud mental y agotamiento en sus futuras carreras.

Este estudio sugiere la necesidad de enfoques preventivos y de intervención dirigidos específicamente a estudiantes. Si bien las estrategias como la psicoeducación, la escritura reflexiva y el autocuidado emocional han mostrado ser efectivas en profesionales, debemos investigar si estas mismas tácticas pueden aplicarse con éxito en contextos académicos para prevenir el desarrollo del burnout. El desafío está en adaptar y validar estas estrategias para los estudiantes, para que puedan abordar de manera eficaz el estrés y el Trabajo Emocional antes de que se conviertan en problemas más serios. La investigación futura debería centrarse en desarrollar intervenciones dirigidas a estudiantes y examinar su eficacia a lo largo del tiempo, ayudando a crear un entorno académico más saludable y sostenible para los futuros profesionales de la salud.

## 7. REFERENCIAS

- Almalki, S. A., Almojali, A. I., Alothman, A. S., Masuadi, E. M. y Alaqueel, M. K. (2017). Burnout and its association with extracurricular activities among medical students in Saudi Arabia. *International Journal of Medical Education*, 8, 144-150. <https://doi.org/10.5116/ijme.58e3.ca8a>
- Ames, S. E., Cowan, J. B., Kenter, K., Emery, S. y Halsey, D. (2017). Burnout in orthopaedic surgeons: a challenge for leaders, learners, and colleagues: AOA critical issues. *JBJS*, 99(14), e78. <https://doi.org/10.2106/JBJS.16.01215>



- Bailey, J. (1996). *Service agents, emotional labour and cost to overall customer service*. Poster presentado en el 11th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA
- Bughi, S. A., Lie, D. A., Zia, S. K. y Rosenthal, J. (2017). Using a personality inventory to identify risk of distress and burnout among early stage medical students. *Education for Health*, 30(1), 26-30. <https://doi.org/10.4103/1357-6283.210499>
- Boni, R. A. dos S., Paiva, C. E., de Oliveira, M. A., Lucchetti, G., Fregnani, J. H. T. G. y Paiva, B. S. R. (2018). Burnout among medical students during the first years of undergraduate school: Prevalence and associated factors. *PLOS ONE*, 13(3), e0191746. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0191746>
- da Silva, R. M., Goulart, C. T., Lopes, L. F. D., Serrano, P. M., Costa, A. L. S. y de Azevedo Guido, L. (2014). Hardy personality and burnout syndrome among nursing students in three Brazilian universities—an analytic study. *BMC Nursing*, 13(1), 9. <https://doi.org/10.1186/1472-6955-13-9>
- Değirmenci Öz, S., Karadas, A. y Baykal, U. (2023). Emotional labour behavior of nursing students: A qualitative study. *Nurse Education in Practice*, 66, 103503. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103503>
- Öz, S. D., Karadas, A., & Baykal, U. (2023). Emotional labour behavior of nursing students: A qualitative study. *Nurse Education in Practice*, 66, 103503. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103503>
- Freire Carrillo, E. P. (2019). *Análisis del desgaste por empatía en estudiantes que realizan prácticas pre-profesionales, de la carrera de psicología de la Pontificia Universidad Católica-Ambato*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Gulsen, M. y Ozmen, D. (2020). The relationship between emotional labour and job satisfaction in nursing. *International nursing review*, 67(1), 145-154. <https://doi.org/10.1111/inr.12559>
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hu, H.H., Hu, H.Y. y King, B. (2017). Impacts of misbehaving air passengers on frontline employees: role stress and emotional labour. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(7), 1793-1813. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2015-0457>

- Joffe, A. D. y Peters, L. (2024). The association between emotional labour, affective symptoms, and burnout in Australian psychologists. *Australian Psychologist*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/00050067.2023.2299668>
- Li, J.J., Wong, I.A. y Kim, W.G. (2017). Does mindfulness reduce emotional exhaustion? A multilevel analysis of emotional labour among casino employees. *International Journal of Hospitality Management*, 64, 21-30. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.03.008>
- Llorca-Pellicer, M., Gil-LaOrden, P., Prado-Gascó, V. J. y Gil-Monte, P. R. (2023). Brief Version of the Frankfurt Emotional Work Scale and Gender Difference in Emotional Labour. *Sustainability*, 15(4), 2925. <https://doi.org/10.3390/su15042925>
- Meier, S. T., Schmeck, R. R. (1985). The burned-out college student: A descriptive profile. *Journal of College Student Personnel*, 26(1), 63-69.
- Morcós, G. y Awan, O. A. (2023). Burnout in medical school: a medical student's perspective. *Academic Radiology*, 30(6), 1223-1225. <https://doi.org/10.1016/j.acra.2022.11.023>
- Moreno-Jiménez, B., Galvez Herrer, M., Rodríguez-Carvajal, R. y Garrosa Hernández, E. (2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista latinoamericana de psicología*, 42(1), 63-73.
- Msiska, G., Smith, P. y Fawcett, T. (2014). Exposing emotional labour experienced by nursing students during their clinical learning experience: A Malawian perspective. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 1, 43-50. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2014.07.001>
- Mukiur, R. M. (2012). El constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(2), 219-244.
- Pines, A. y Kafry, D. (1980). Tedium in College. *Western Psychological Association*, 1(1), 1.
- Rydén Gramner, A. (2023). Feeling rules for professionals: medical students constructing emotional labour in fiction talk. *Studies in Continuing Education*, 45(3), 265-282. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2022.2051474>
- Slootman, M., Mudde, A. L. y The, A. M. (2023). Frontstage nursing and backstage growth: The emotional labour of student nurses in Dutch nursing homes. *Nursing Inquiry*, 30(4), e12570. <https://doi.org/10.1111/nin.12570>
- Shapoval, V. (2019). Organizational injustice and emotional labor of hotel front-line employees. *International Journal of Hospitality Management*, 78, 112–121. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.17494abstract>

- Yin, Y., Sun, S., Song, L., Jin, C. y Wang, Y. (2023). Emotional labour strategies and job burnout: A meta-analysis of Chinese employees. *Asian Journal of Social Psychology*, 26(2), 219-237. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12554>
- Zhang, M., Loerbroks, A. y Li, J. (2018). Job burnout predicts decline of health-related quality of life among employees with cardiovascular disease: A one-year follow-up study in female nurses. *General Hospital Psychiatry*, 50, 51-53. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2017.10.004>