



RESILIENCIA Y AGOTAMIENTO LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO

Santo Domingo,
República Dominicana
2021

RESILIENCIA Y AGOTAMIENTO LABORAL EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO

Santo Domingo, República Dominicana
Febrero 2021



Resiliencia y agotamiento laboral en docentes del Nivel Secundario

Dirección de Evaluación e Investigación

Julio César Mejía

Investigadora

María Eugenia Amorós-Teijeiro

Divulgación científica

Julián Álvarez Acosta

Francisco Martínez Cruz

Corrección de estilo

Roque Santos

Diseño y diagramación

Natasha Mercedes Arias

Yeimy Rosa Olivier Salcedo

Centro de Gestión de la Información y Documentación

Dilcia Armesto Núñez

Derechos reservados

© 2021 Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa

Se permite reproducir parcialmente este documento siempre que se cite la fuente.

ISBN DIGITAL: 978-9945-499-69-8

Febrero 2021

Santo Domingo, D.N.

República Dominicana



Luis Rodolfo Abinader Corona

Presidente de la República

Raquel Peña de Antuña

Vicepresidenta de la República

Roberto Fulcar

Ministro de Educación

Ligia Geanette Pérez Peña

Viceministra de Educación, Encargada de Servicios Técnicos y Pedagógicos

Gloria Claritza Guevara Arboleda

Viceministra de Educación, Encargada de Asuntos Administrativos y Financieros

Rafael Alcántara

Viceministro de Educación, Encargado de Acreditación y Certificación Docente

Julissa Hernández

Viceministra de Educación, Encargada de Planificación y Desarrollo Educativo

Rafael Bello Díaz

Viceministro de Educación, Encargado de Supervisión y Control de la Calidad de la Educación

Julio César de los Santos Viola

Viceministro de Educación, Encargado de Descentralización y Participación

Julio Leonardo Valeirón

Director Ejecutivo del Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa

RESUMEN

El presente estudio se centra en la resiliencia y agotamiento laboral de docentes de educación secundaria en una provincia de la República Dominicana. Es un estudio con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental – transversal con alcance correlacional. Los participantes son 575 docentes de Secundaria de 29 centros educativos de la provincia San Pedro de Macorís. Para la medición de la resiliencia se utilizó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young y para la evaluación del agotamiento laboral se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach, versión educadores. Los resultados indican tendencia a niveles de resiliencia moderado-alto y alto en los docentes participantes. El 10.3% de la muestra presentó el patrón de agotamiento laboral en la etapa 8 conocida como “agotamiento laboral pleno” y el 26.6% presentó el agotamiento laboral en la etapa 1 “ausencia de agotamiento”. El análisis de correlación evidencia asociación positiva entre la subescala de logro personal y resiliencia y negativa entre la subescala de agotamiento emocional y resiliencia.

Palabras clave: resiliencia, agotamiento laboral, docentes de secundaria, burnout

1. INTRODUCCIÓN

Cada profesión u oficio tiene sus responsabilidades y retos. La repetición de tareas diarias y los resultados que deben rendirse a los empleadores suelen generar niveles de estrés en los empleados. Las profesiones de servicio, como enfermería y medicina, han sido estudiadas en cuanto al estrés que generan en los empleados por ser orientadas al trabajo con personas. La profesión docente es también demandante en este sentido. Colino y Pérez (2005) plantean que con el paso de las décadas, las responsabilidades y tareas de los docentes han ido en aumento. Llorens, García-Renedo y Salanova (2015) destacan el hecho de que los maestros tienen el reto de enfrentarse a constantes cambios y reformas educativas, manteniendo los niveles de excelencia esperados.

Entre las dificultades a las que se enfrentan los docentes actualmente pueden mencionarse los bajos niveles de autonomía profesional, salarios insuficientes, fuertes cargas de trabajo, ambientes de aula negativos, situaciones y problemas con compañeros de trabajo, supervisores, entre otros (Díaz y Barra, 2017). Además, se espera que el docente forme y eduque en medio de una sociedad con características poco favorables como son la violencia, la injusticia y las grandes desigualdades sociales (Llorens, García-Renedo y Salanova, 2005).

El síndrome de burnout o Síndrome de Agotamiento Laboral (SAL) ha sido bastante estudiado en los últimos 45 años (Colino y Pérez, 2015). Se considera síndrome de agotamiento laboral al estado de malestar y agotamiento emocional producido por una fuerte exposición al estrés en el trabajo (Díaz y Gómez, 2016). Las personas con el SAL, suelen desarrollar actitudes y comportamientos negativos (Llorens, García-Renedo y Salanova, 2005) producto del sentimiento de que sus logros laborales no son suficientes (Díaz y Gómez, 2016).

Un docente con síndrome de agotamiento laboral se encuentra en condiciones que no le permiten preparar clases adecuadas o dedicarse de la manera esperada a su trabajo. Ducharme et al. señalan que los docentes con síndrome de agotamiento laboral pueden tener intención de abandonar sus labores (Colino y Pérez, 2015).

Por otro lado, la resiliencia es conocida como la forma en que las personas se adaptan a situaciones difíciles y logran superarlas. Puede considerarse como un balance entre el estrés y las habilidades de una persona de enfrentarse a este. Siempre que se logre manejar la situación de estrés de manera satisfactoria, las habilidades resilientes se fortalecen (Demir e Iskender, 2018).

Como señalan Díaz y Barra (2017) aunque la resiliencia ha sido ampliamente estudiada en otras áreas, existen pocos estudios realizados sobre resiliencia en docentes por lo que se considera necesario continuar aportando conocimientos a este campo de estudio.

Day y Gu (2015) se refieren a la resiliencia en docentes como una capacidad que deben desarrollar para dar lo mejor de ellos en sus labores de enseñanza, sin perder el compromiso y la motivación de mantenerse involucrados con las tareas diarias, así como a lo largo de toda su trayectoria profesional.

Objetivo general:

Analizar la relación entre la resiliencia y agotamiento laboral de los docentes del Nivel Secundario.

Objetivos específicos:

- Describir el nivel de resiliencia que presentan los docentes participantes.
- Determinar el nivel de agotamiento laboral de los docentes participantes.
- Establecer si existe una relación entre resiliencia y agotamiento laboral.

Como plantean Salanova y Cols los adolescentes tienden a presentar más problemas disciplinarios; generando mayores niveles de estrés en los docentes (Colino y Pérez, 2015).

El síndrome de agotamiento laboral se refiere a altos niveles de estrés generados por el trabajo mientras que la resiliencia abarca las formas efectivas de enfrentarse a situaciones adversas o de estrés crónico. Es posible que estas dos variables guarden alguna relación y que trabajar habilidades resilientes en los docentes de Secundaria se convierta en una herramienta efectiva para lidiar con los niveles de estrés y prevenir el síndrome de agotamiento laboral.

MARCO TEÓRICO

AGOTAMIENTO LABORAL

Los estudios de burnout o agotamiento laboral inician en 1974 con las investigaciones del psicólogo y psiquiatra alemán Herbert Freudenberger (Heinemann y Heinemann, 2017). Este autor, enfocó sus estudios en la psicología clínica y define el burnout como el agotamiento extremo generado a partir de haber empleado grandes cargas de energía, fuerza y recursos en la realización de alguna actividad (Delgado, 2003).

La perspectiva propuesta por Freudenberger considera el agotamiento laboral como una consecuencia de la exposición a altos niveles de estrés, mientras que la perspectiva psicosocial considera una serie de etapas que van evolucionando a partir de los estresores propios del entorno de trabajo y las características propias de la persona (Delgado, 2003).

Las definiciones más utilizadas y aceptadas actualmente son las propuestas por Cristina Maslach a partir de 1982. Esta autora, junto a Susan Jackson, centran sus estudios iniciales en la perspectiva psicosocial evaluando el agotamiento laboral en profesionales del campo de la salud, específicamente en enfermería (Maslach y Jackson, 1982). Las propuestas de Maslach indican que el componente estresante del burnout se genera a partir de la interacción social, por esto que ha sido ligado mayormente a profesiones y trabajos de servicio (Maslach y Jackson, 1982; Durán, Extremera y Rey, 2001). Estas autoras señalan tres elementos principales o dimensiones características del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y logro profesional (Maslach y Jackson, 1982; Guerrero, 2003).

Agotamiento emocional: es entendido como cansancio físico y mental ocasionado por el estrés laboral (Guerrero, 2003). “La persona siente que ya no puede dar más de sí misma a los demás” (Delgado, 2003, p.27).

Despersonalización: hace referencia a las actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con quienes se trabaja y principalmente, hacia quienes reciben el servicio. Es un comportamiento frío, irritable y distante (Guerrero, 2003).

Logro profesional: es la tercera dimensión, caracterizada por un sentimiento de poco rendimiento en el trabajo. Es un sentimiento de que las exigencias de sus funciones exceden sus capacidades, va acompañado de un sentimiento de fracaso y baja autoestima (Guerrero,

2003). Usualmente este sentimiento de bajo logro profesional trae como consecuencia el ausentismo, tardanzas, lentitud en la realización de las tareas e incluso abandono del trabajo (Delgado, 2003).

A pesar de que la mayoría de los estudios se centran en profesiones de servicio con gran interacción social, el agotamiento laboral afecta a todo tipo de profesiones. Golembiewski et al. indican que la despersonalización puede ser considerada como una respuesta inadecuada ante las cargas de estrés (Delgado, 2003).

Golembiewski et al. (1983, 1991) plantean que el agotamiento laboral se desarrolla en ocho fases que pueden determinarse a partir de las subescalas del Inventario de Burnout de Maslach.

HALLAZGOS DE ESTUDIOS DE AGOTAMIENTO LABORAL EN DOCENTES

Cierto grado de estrés puede llegar a ser positivo para el trabajo, sin embargo, los estudios sobre el agotamiento laboral se centran en las consecuencias negativas de la carga de estrés laboral (Guerrero, 2003). Algunos de los elementos que impulsaron el estudio del estrés o agotamiento laboral fueron: la disminución del rendimiento laboral y el aumento del abandono de los puestos de trabajo y de las tasas de ausentismo por causas psicológicas o psiquiátricas que generaban considerables gastos en sustituciones (Moriana y Herruzo, 2004).

El agotamiento laboral en docentes inicia con la desmotivación hacia su profesión (Silvero, 2007). En un estudio realizado por Durán, Extremera y Rey (2001) con una muestra de 91 docentes de Málaga -España- se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI por sus siglas en inglés), una escala de satisfacción laboral y un cuestionario de compromiso organizacional. En los resultados evidenciaron que las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral presentan una correlación positiva con realización personal y negativa con agotamiento emocional.

Extremera, Fernández-Berrocal y Durán (2003) estudiaron una muestra de 183 docentes de secundaria. Los resultados indicaron que la inteligencia emocional juega un papel importante en la aparición del síndrome de agotamiento laboral. Estos autores se centraron en el estudio de factores personales y su vínculo al agotamiento laboral. Un análisis de regresión reveló que la inteligencia emocional y la supresión de pensamientos negativos explicaban parte de la varianza de agotamiento laboral no explicada por variables como la edad, sexo y años de docencia.

Hermosa (2006) estudió la satisfacción laboral y el síndrome de agotamiento laboral en docentes de primaria y secundaria. La muestra fue de 29 docentes colombianos, 12 de primaria y 17 de secundaria. Los resultados evidencian una correlación negativa entre satisfacción laboral y agotamiento laboral.

Marqués, Lima y Lopes (2005) realizaron un estudio con 777 profesores portugueses. El 54% de estos participantes reportó que percibe su profesión como muy estresante. Entre las principales causas de estrés identificaron la presión del tiempo y la indisciplina de los estudiantes. De la muestra estudiada un 6.3% evidenció niveles altos de agotamiento laboral. Además, estos autores estudiaron por medio de regresión múltiple las variables de manejo del estrés y los factores de agotamiento laboral. El factor de agotamiento emocional se considera una consecuencia o reacción a los niveles de estrés mientras que la despersonalización parece ser una forma de respuesta.

EVALUACIÓN DEL AGOTAMIENTO LABORAL

La evaluación del agotamiento laboral en docentes tiene sus inicios en la década del setenta, con el primer cuestionario elaborado para medir estrés docente en 1976. A continuación, presentamos una tabla con los cuestionarios para evaluar burnout en docentes a partir de las informaciones presentadas por Moreno, Garrosa y González (2000) (ver tabla 1). Es importante destacar que en todos estos cuestionarios se evalúan elementos relativos al ambiente de trabajo, el rol que juega el docente en el mismo y las relaciones con los compañeros y supervisores. En ningún caso se toma en cuenta el grado de dominio que tiene el docente de las asignaturas que enseña, pudiendo esto formar parte importante de los estresores que pudieran llevarlo al estado de agotamiento laboral.

Tabla 1.
Cuestionarios de evaluación del estrés y burnout en docentes

AUTORES	AÑO	TÍTULO	DESCRIPCIÓN
Dworkin y Dworkin	1976		8 ítems 4 variables de carácter cognitivo: falta de significado, falta de control, ausencia de normas y aislamiento.
Petegrew y Wolf	1981	Teacher Stress Inventory	64 ítems 12 factores: ambigüedad de rol, conflicto de rol, no participación, satisfacción laboral, estilo de dirección, satisfacción en la vida, estrés escolar, estrés de la tarea, apoyo del supervisor, apoyo de los compañeros y enfermedad.
Maslach, Jackson y Schwab	1986	Maslach Burnout Inventory, Educator Survey MBI-ED	22 ítems 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y logro personal.
Schultz y Long	1988	Revisión del Teacher Stress Inventory de Petegrew y Wolf	36 ítems 7 factores: estrés de rol, ambigüedad de rol, satisfacción laboral, satisfacción personal, estructura de la tarea, apoyo gerencial y gestión de la organización.
Farber	1984	Teacher Attitude Scale	65 ítems 3 factores: sentimientos generales de sentirse quemado, compromiso general hacia la enseñanza y sentimientos de gratificación por trabajar con los alumnos.
Seidman y Zager	1986 - 1987	Teacher Burnout Scale	21 ítems 4 factores: Satisfacción con la profesión, apoyo administrativo percibido, afrontamiento del estrés laboral y actitudes hacia los estudiantes.
Hock	1988	SDTA Teacher Burnout Questionnaire	62 ítems 4 dimensiones: clima laboral, causas del burnout, efectos psicológicos y efectos físicos.
Holland y Michael	1993	Holland Burnout Assessment Survey	18 ítems 4 dimensiones: percepción positiva de la enseñanza, apoyo por parte de los supervisores, conocimiento acerca del burnout y compromiso con la enseñanza.
Moreno-Jiménez, Oliver y Aragonés	1993	Cuestionario de Burnout del Profesorado CBP	75 ítems, 2 cuestiones abiertas, 11 descriptores de salud física. 4 factores: estrés, burnout, desorganización y problemática administrativa.

Fuente: Moreno, Garrosa y González (2000).

RESILIENCIA

La resiliencia se conoce como la capacidad que tienen las personas de enfrentar y superar situaciones difíciles saliendo fortalecidos de las mismas (Grotberg, 2008; Cuervo, Yanguma y Arroyave, 2011). Es una mezcla entre características propias del individuo y del ambiente en el que se desarrolla (Rutter, 1993; Demir e Iskender, 2018).

El concepto de resiliencia tiene sus orígenes en las ingenierías y la física, haciendo referencia a cómo ciertos materiales pueden recuperarse luego de ser sometidos a grandes niveles de presión y fuerza (García del Castillo, García del Castillo-López, López-Sánchez y Días, 2016).

El estudio del mismo en la psicología surge al tratar de comprender el riesgo de desarrollo de psicopatologías en niños en situaciones de pobreza, problemas al nacer o durante el embarazo o con padres que padecen de algún trastorno mental (Becoña, 2006). El foco se encontraba en comprender cómo personas resultaban tener éxito y un desarrollo psicológico sano a pesar de encontrarse en situaciones de riesgo (Rutter, 1993; Kotialenco, Cáceres y Fontecilla, 1997). Los primeros estudios de resiliencia en psicología se centran en la infancia y adolescencia, luego expandiéndose a otras etapas (García del Castillo, García del Castillo-López, López-Sánchez y Días, 2016).

Los primeros investigadores en el tema solían utilizar el término de niños invulnerables para referirse a lo que hoy conocemos con resiliencia. Rutter (1993) señala las razones por las cuales este término entró en desuso. El término implicaba una resistencia absoluta a cualquier daño, sin embargo, los seres humanos son muy susceptibles al estrés e incluso, es difícil pensar en una invulnerabilidad absoluta pues cada persona es resistente en diferentes formas.

La resiliencia puede considerarse como un balance entre el estrés y las habilidades de una persona de enfrentarse a este. Siempre que se logre manejar la situación de estrés de manera satisfactoria, las habilidades resilientes se fortalecen (Demir e Iskender, 2018). Por muchos años, la resiliencia ha sido estudiada como una característica de la personalidad que modera los efectos negativos del estrés y promueve la adaptación (Wagnild y Young, 1993). Algunos autores difieren de esta idea ya que la resiliencia puede desarrollarse en diferentes etapas de la vida y una persona puede ser resiliente en unas áreas y no en otras, indicando que no es ni fija ni estable en el tiempo (Gómez y Almeida, 2016). Becoña (2006) señala que actualmente no hay consenso entre si la resiliencia debe considerarse como un proceso dinámico o un rasgo personal.

La idea de que las situaciones difíciles conducen necesariamente a respuestas negativas ha cambiado. Los hechos traumáticos, situaciones dolorosas y crisis pueden resultar en aprendizajes tanto para quien vive la situación como para las personas cercanas a esta (Cuervo, Yanguma y Arroyave, 2011).

De hecho, no solo las situaciones adversas son las que llevan al desarrollo de habilidades resilientes. La vida misma se constituye como un proceso de desarrollo de resiliencia ya que todas las personas deben superar diferentes situaciones estresantes (Noriega, Angulo y Angulo, 2015). Masten en Becoña (2006) explica que la resiliencia es mucho más frecuente en los seres humanos de lo que solemos pensar y que puede ser considerada como un proceso normal de adaptación de las personas.

A continuación, se presentan algunas definiciones de resiliencia a partir de los textos de Becoña (2006) y Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla (2006).

En 1982, Werner y Smith definen la resiliencia como una serie de adaptaciones con resultados exitosos en personas que han sufrido eventos estresantes en la vida o han sido expuestos a factores biológicos de riesgo. Como consecuencia de estas adaptaciones exitosas, las personas se vuelven menos susceptibles a otros estresores en el futuro (Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla, 1997).

Lösel, Blieneser y Köferl en 1989 la definen como “Enfrentamiento efectivo ante eventos y circunstancias de la vida severamente estresantes y acumulativos” (Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla, 1997, p.5). En 1990, Richardson, Neieger, Jensen y Kumpfer hacen referencia a la resiliencia como un proceso de afrontamiento a esos eventos de la vida que son desafiantes o estresantes y que hacen que el individuo desarrolle protección y habilidades de afrontamiento nuevas. En 1991 Garmezy agrega que además de la capacidad de recuperarse ante un abandono o situación desafiante, la resiliencia se refiere a la capacidad de mantener esa nueva habilidad luego del evento que la ocasionó (Becoña, 2006).

Entre los años 1992 y 1995, encontramos tres autores que realizan trabajos en torno a la resiliencia y aportan sus matices a la definición del término. Estos son Rutter, Vanistendael y Grotberg. El primero se refiere con resiliencia a un conjunto de procesos sociales e internos que hacen posible que una persona tenga una vida sana en un mundo “insano”. Vanistendael habla del enfrentamiento a las dificultades de forma adecuada y socialmente aceptable y Grotberg agrega que además de enfrentarse y superar situaciones adversas, la persona resiliente es transformada por estas situaciones. Este autor entiende que la resiliencia es parte del proceso evolutivo, es decir, que de una forma u otra todos somos resilientes y que esta habilidad debe promoverse desde la niñez (Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla, 1997).

Más tarde, Luthar, Cicchetti y Becker en el 2000 definen resiliencia como un “proceso dinámico” que permite que ante situaciones desfavorables el individuo pueda adaptarse de manera positiva. En el 2001, Masten señala, como una característica importante de la resiliencia, que se obtienen resultados buenos ante grandes amenazas en el desarrollo o adaptación (Becoña, 2006).

En el 2005, Fergus y Zimmerman se refieren a resiliencia como “el proceso de superar los efectos negativos de la exposición al riesgo, afrontamiento exitoso de las experiencias traumáticas y la evitación de las trayectorias negativas asociadas con el riesgo” (Becoña, 2006, p.128).

RESILIENCIA EN DOCENTES

Los maestros, al igual que otros profesionales de distintas áreas, se enfrentan día a día a diferentes situaciones que generan estrés y se espera que continúen con sus labores y su buen desempeño pase lo que pase. Lograrlo requiere enfrentarse a las dificultades y lidiar con ellas desarrollando altos niveles de resiliencia (Demir e Iskender, 2018).

Díaz y Barra (2017) destacan algunas dificultades a las que se enfrentan los docentes como: bajos niveles de autonomía profesional, salarios insuficientes, fuertes cargas de trabajo, ambientes de aula negativos, situaciones y problemas con compañeros de trabajo, supervisores, entre otros. Los mismos autores mencionan también elementos que mejoran y facilitan el trabajo como la planificación, apoyo de los padres, manejo de la disciplina en el aula y apertura para dinamizar las actividades de clase.

La resiliencia en los docentes se refiere a la capacidad que estos deben desarrollar para dar lo mejor de ellos en sus labores de enseñanza sin perder el compromiso y la motivación de mantenerse involucrados con las tareas diarias, así como a lo largo de toda su trayectoria

profesional (Day y Gu, 2015). Las personas resilientes no se rinden fácilmente y continúan con sus responsabilidades concentrados en terminar su trabajo, sin importar las circunstancias (Demir e Iskender, 2018).

Noriega, Angulo y Angulo (2015) hacen énfasis en que la resiliencia debe ser desarrollada no solo por todos los docentes, sino también por todos los estudiantes y todas las personas en diferentes etapas de la vida.

Day y Gu (2015) señalan que la resiliencia no debe considerarse como algo estable, sino como algo que va cambiando en el tiempo y depende de las experiencias positivas o negativas que se vivan en el centro escolar, de las relaciones con compañeros en el centro, del liderazgo del director e incluso de las políticas educativas que se implementan.

EVALUACIÓN DE LA RESILIENCIA

Wagnild y Young señalaron en el 1993 que, aunque la resiliencia había sido estudiada, existía un vacío en los instrumentos de medición de esta, principalmente en adultos. 26 años después, aunque existen ya algunos instrumentos para medirla, hacen falta estudios en personas adultas para comprender cómo se comporta este fenómeno en diferentes etapas de la vida.

La Escala de Resiliencia de Wagnild y Young fue desarrollada en 1993, está conformada por 25 ítems en escala tipo likert de 7 puntos que van desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Las posibles puntuaciones van desde 25 a 175 puntos, mientras más alta es la puntuación indica un mayor nivel de resiliencia (Wagnild y Young, 1993).

La escala de resiliencia para adultos, desarrollada por Friborg y colaboradores en el 2005 tiene un total de 33 ítems y refleja seis factores: planificación del futuro, cohesión familiar, percepción de sí mismos, competencia social, recursos sociales y estilo estructurado (Demir e Iskender, 2018).

La escala de resiliencia SV-RES cuenta con 60 ítems tipo likert con cinco opciones de respuesta que van desde muy en desacuerdo a muy de acuerdo. Este instrumento contempla cuatro categorías que son: condiciones de base, visión de sí mismo, visión del problema y respuesta resiliente (Díaz y Barra, 2017).

HALLAZGOS DE ESTUDIOS EN RESILIENCIA

Lundman, Standberg, Eisemann, Gustafson y Brulin (2007) evidenciaron en su estudio relaciones entre la resiliencia y la edad. Encontraron niveles más fuertes de resiliencia en las personas con más edad. En cuanto a la variable sexo, no encontraron diferencias significativas.

Grotberg plantea que la resiliencia aporta a la salud mental y que la misma es mejor desarrollarla y fomentarla desde la infancia temprana. En la psicología positiva, Seligman y Czikszentmihalyi señalan que la resiliencia amortigua el estrés y mejora la calidad de vida (Noriega, Angulo y Angulo, 2015).

Díaz y Barra (2015) en su estudio encontraron una relación positiva y significativa entre resiliencia y satisfacción laboral en la muestra de 119 profesores que estudiaron.

En el estudio de Demir e Iskender (2018) realizado con una muestra de 581 profesores encontraron una relación negativa significativa entre resiliencia y fatiga extrema, y una relación positiva significativa entre resiliencia y clima organizacional, satisfacción laboral y compromiso.

MÉTODO

DISEÑO

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental–transversal.

MUESTRA

Se utilizó un muestreo no probabilístico por intención, los participantes fueron 575 docentes de 29 centros educativos de la provincia San Pedro de Macorís, perteneciente a la Regional Educativa 05. 364 docentes de sexo femenino y 211 docentes de sexo masculino correspondientes al 63.3% y 36.7% respectivamente. La mayor parte se encuentran entre los 26 y 55 años.

De los participantes, 508 son nombrados (88.3%) y 67 contratados (11.7%). La mayoría (440 docentes) en este año escolar se encuentran impartiendo clases en tres grados de Secundaria o menos, representando un 76.52%. Un 13.4% (77 docentes) se encuentran impartiendo clases en cuatro grados, 2.8% (16 docentes) en cinco grados y el 7.3% (42 docentes) se encuentra impartiendo clases en los 6 grados de Secundaria.

INSTRUMENTOS

Para la evaluación de la resiliencia se utilizó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993) y para la evaluación del agotamiento laboral el Inventario de Burnout de Maslach, versión educadores -MBI-ES-.

1. ESCALA DE RESILIENCIA DE WAGNILD Y YOUNG

Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993). Como fue mencionado, este instrumento tiene un total de 25 preguntas en escala tipo likert con 7 opciones de respuesta que van desde “totalmente en desacuerdo” (1) a “totalmente de acuerdo” (7). Las posibles puntuaciones van desde 25 a 175 puntos, mientras más alta es la puntuación indica un mayor nivel de resiliencia. Se dividen en dos grandes componentes: competencia personal y aceptación de sí mismo y de la vida. En sus diferentes validaciones, presenta una consistencia interna con un índice de alfa Cronbach de 0.89 en el estudio original de Wagnild y Young (1993); 0.72 en la versión argentina (Rodríguez, Pereyra Gil y Jofré, 2009); 0.89 en la versión peruana (Castilla, Coronel, Bonilla, Mendoza y Barboza, 2016); 0.87 en la versión peruana de Novella (2002) y 0.84 en la adaptación colombiana (Crombie, López, Mesa y Samper, 2015).

2. INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH – EDUCADORES

El Inventario de Burnout de Maslach fue creado por Cristina Maslach en 1981. Cuenta con 22 ítems en escala tipo Likert de 7 opciones de respuesta que van desde “nunca” (0) a “todos los días” (6). El instrumento se divide en tres grandes factores: el factor de agotamiento emocional con 9 ítems, el factor despersonalización con 5 ítems y el factor realización personal en el trabajo con 8 ítems (Alvarado, 2009).

En cuanto al índice de confiabilidad, en la validación costarricense de Alvarado (2009) se obtuvo un coeficiente alfa Cronbach de 0.86 para el factor de agotamiento emocional (AE), 0.76 para realización personal en el trabajo (RT) y 0.59 para despersonalización (D). En la

validación española de Gil-Monte y Peiró 0.87 para el factor de agotamiento emocional, 0.72 para el factor de realización personal en el trabajo y 0.57 para el factor despersonalización (Gil-Monte y Peiró, 1998).

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

La validación de los instrumentos fue realizada en cuatro centros educativos públicos de la ciudad de Santo Domingo. Participaron en este proceso un total de 71 docentes de Secundaria, 74.6% mujeres y 25.4% hombres.

La Escala de Resiliencia, presentó un nivel de consistencia interna de $\alpha=.897$ y un índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) $=.850$. En cuanto al Inventario de Burnout de Maslach, la subescala de Agotamiento Emocional presentó un $\alpha = .770$ y un KMO $= .778$; la subescala despersonalización $\alpha=.458$ y KMO $=.545$ y la subescala de logro personal (recodificada) $\alpha=.468$ y KMO $=.592$

APLICACIÓN DEFINITIVA

En la aplicación definitiva, el Inventario de Burnout de Maslach arrojó en la subescala de Agotamiento Emocional un $\alpha = .754$; en la subescala despersonalización $\alpha = .347$ y en la subescala logro personal (recodificada) $\alpha = .589$; Para la prueba completa del Inventario de Burnout de Maslach, $\alpha = .759$; En la escala de Resiliencia, se obtuvo un $\alpha = .613$

PROCEDIMIENTO

En primer lugar, se conversó con el director regional para comunicarle la realización del estudio y pedir su colaboración en la motivación de los centros a participar. Se redactaron cartas a los distritos y centros educativos para facilitar el acceso a los centros. El levantamiento de la información fue realizado por una empresa externa subcontratada.

Una vez en los centros educativos, los encuestadores conversaban con la dirección para acordar el lugar apropiado para realizar el levantamiento. Los docentes fueron entrevistados en horarios acordados con la dirección de los centros. Los encuestadores realizaban la explicación general del propósito del estudio y de las instrucciones para el correcto llenado de los instrumentos.

Los instrumentos fueron aplicados por medio de computadoras, utilizando formularios en línea. En aquellos centros educativos con dificultades de conexión, los instrumentos fueron aplicados en papel y posteriormente integrados a la base de datos en línea.

El levantamiento de la información se realizó en 9 días, iniciando el 18 de noviembre y culminando el 28 de noviembre 2019. Fueron seleccionados 7 encuestadores y 3 supervisores que fueron capacitados antes de iniciar el levantamiento. Los supervisores se encargaron de visitar los centros y asegurarse de que se siguieran los procedimientos correspondientes. Tanto los encuestadores como los supervisores contaban con fichas de registro de los trabajos realizados.

El IDEICE realizó visitas de supervisión mientras se realizaba el trabajo de campo. Se visitaron centros educativos en el momento en que los encuestadores se encontraban aplicando los instrumentos y se comprobó si se estaban siguiendo los procedimientos adecuados.

RESULTADOS

PRUEBAS DE NORMALIDAD

Tabla 2.
Pruebas de normalidad

	KOLMOGOROV-SMIRNOV ^a			SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Total Resiliencia	.073	575	.000	.963	575	.000
S. Agotamiento emocional	.075	575	.000	.959	575	.000
S. Despersonalización	.246	575	.000	.780	575	.000
S. Logro personal	.202	575	.000	.788	575	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El análisis de normalidad indica que el comportamiento de los datos para ambas escalas no es normal, por lo que deberán realizarse análisis no paramétricos (ver tabla 2).

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de resiliencia que presentan los docentes participantes

En cuanto a la variable resiliencia, los docentes presentaron niveles de resiliencia moderado alto y alto. En la tabla 3 se puede observar que el 47.1% de los participantes presentó un nivel de resiliencia moderado alto, 39.7% alto, 11.7% moderado, 1.3% medio bajo y 0.2% bajo.

Tabla 3.
Resultados de la Escala de Resiliencia por niveles

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Alta	228	39.7	39.7	39.7
Moderada alta	271	47.1	47.1	86.8
Moderada	67	11.7	11.7	98.5
Medio baja	8	1.3	1.3	99.8
Baja	1	0.2	0.2	100.0
Total	575	100	100	

En la tabla 4 se presentan los resultados en base a la puntuación total de la Escala de Resiliencia. La puntuación mínima fue de 102 puntos, la puntuación máxima 175 puntos con una media de 156.45 y una desviación estándar de 9.917.

Tabla 4.
Puntuación total, Escala de Resiliencia

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Resiliencia	575	102	175	156.45	9.917
N válido (por lista)	575				

Objetivo específico 2: Describir las subescalas de agotamiento laboral de los docentes participantes

En la escala de agotamiento laboral, se obtuvo para cada subescala la puntuación media de los docentes y, luego, el porcentaje que se encuentra por encima y por debajo de esta. Con esta información se puede ubicar a cada docente en una de las 8 etapas de agotamiento laboral tomando en cuenta diferentes patrones en las puntuaciones.

Tabla 5.
Descriptivos de las subescalas de agotamiento laboral

		SUBESCALA AGOTAMIENTO EMOCIONAL	SUBESCALA DESPERSONALIZACIÓN	SUBESCALA LOGRO PERSONAL (RECODIFICADA)
N	Válido	575	575	575
	Perdidos	0	0	0
Media		15.33	3.48	3.65
Desv. Desviación		10.668	4.474	4.374
Mínimo		0	0	0
Máximo		51	25	29

En la tabla 5 se presenta la puntuación media de cada una de las subescalas siendo 15.33 para Agotamiento Emocional, 3.48 para la subescala Despersonalización y 3.65 para la subescala Logro Personal (recodificada).

Tabla 6.
Puntuaciones en relación con la media de las subescalas de agotamiento laboral

SUBESCALAS		FRECUENCIA	%
Agotamiento emocional	Inferior a la media	315	54.80%
	Superior a la media	260	45.20%
	Total	575	100%
Despersonalización	Inferior a la media	348	60.50%
	Superior a la media	227	39.50%
	Total	575	100%
Logro personal (recodificado)	Inferior a la media	365	63.50%
	Superior a la media	210	36.50%
	Total	575	100%

En la tabla 6 se presenta que un 54.8% de la muestra presenta puntuaciones inferiores a la media de la subescala de Agotamiento Emocional mientras que un 45.2% presenta puntuaciones superiores a la media de esta subescala. Un 60.5% de la muestra presenta puntuaciones inferiores a la media de la subescala de Despersonalización mientras que un 39.5% presenta puntuaciones superiores a la media de esta subescala. Y, por último, un 63.5% de la muestra presenta puntuaciones inferiores a la media de la subescala de Logro Personal mientras que un 36.5% presenta puntuaciones superiores a la media de esta subescala. Es decir, que el 63.5% tiene una percepción más positiva de su logro personal.

Tabla 7.
Etapas del Síndrome de Agotamiento Laboral

		FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Válido	Etapas 1	153	26.6	26.6	26.6
	Etapas 2	76	13.2	13.2	39.8
	Etapas 3	57	9.9	9.9	49.7
	Etapas 4	29	5.0	5.0	54.8
	Etapas 5	73	12.7	12.7	67.5
	Etapas 6	63	11.0	11.0	78.4
	Etapas 7	65	11.3	11.3	89.7
	Etapas 8	59	10.3	10.3	100.0
	Total	575	100.0	100.0	

En la tabla 7 se presenta la distribución de frecuencias de los participantes del estudio según la etapa de evolución del agotamiento laboral en que se encuentran. En la etapa 1 conocida como agotamiento laboral bajo o ausencia de agotamiento laboral se encuentra el 26.6% de los participantes mientras que en la etapa 8 conocida com “burnout pleno” o agotamiento laboral pleno, se encuentra el 10.3% de los docentes participantes. El 63.1% restante se encuentra distribuido entre las etapas 2 y 4 presentando mayor riesgo de agotamiento laboral en la medida en que se acercan a la etapa 8.

Objetivo específico 3: Explorar asociaciones entre las variables de resiliencia y agotamiento laboral.

Se realizó una tabla de contingencia (ver tabla 8) y análisis de Chi Cuadrado (ver tabla 9) para explorar la relación entre la presencia del patrón de agotamiento laboral y los rangos de resiliencia.

Tabla 8.
Tabla cruzada patrón agotamiento laboral – rangos resiliencia

BAJA		RANGOS RESILIENCIA					TOTAL
		Baja	Medio baja	Moderada	Moderada alta	alta	
Etapas agotamiento laboral	Etapas 1	0	0	16	65	72	153
	Etapas 2	0	1	2	36	37	76
	Etapas 3	0	0	5	30	22	57
	Etapas 4	0	0	4	15	10	29
	Etapas 5	0	0	5	39	29	73
	Etapas 6	0	1	9	30	23	63
	Etapas 7	0	3	12	32	18	65
	Etapas 8	1	3	14	24	17	59
Total		1	8	67	271	228	575

Tabla 9.
Prueba de chi-cuadrado patrón de agotamiento laboral y rangos de resiliencia

	VALOR	DF	SIGNIFICACIÓN ASINTÓTICA (BILATERAL)
Chi-cuadrado de Pearson	52.093a	28	.004
Razón de verosimilitud	48.881	28	.009
Asociación lineal por lineal	25.165	1	.000
N de casos válidos	575		

a. 17 casillas (42.5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .05.

En la tabla 9 podemos observar el nivel de significación con un valor de $p=.004$, que nos indica que las variables resiliencia y patrón de agotamiento laboral se encuentran asociadas.

Luego, a partir de las puntuaciones escalares de las subescalas de agotamiento laboral y la puntuación total de la escala de resiliencia se realizó el análisis de correlación de Spearman (ver tabla 10) resultando en una correlación negativa $r_s = -.186$ entre Agotamiento Emocional y Resiliencia y positiva $r_s = .202$ entre Logro Personal y Resiliencia, indicando que a mayores niveles de resiliencia, menores niveles de agotamiento emocional y mayores de logro personal.

A nivel interno del MBI-ES, la subescala Logro Personal presenta correlación negativa con las demás subescalas, Despersonalización $r_s = -.139$ y Agotamiento Emocional $r_s = -.392$

Tabla 10.
Correlaciones Resiliencia – Subescalas de Agotamiento Laboral

			RESILIENCIA	S. AGOTAMIENTO EMOCIONAL	S. DESPERSONALIZACIÓN	S. LOGRO PERSONAL
Rho de Spearman	Resiliencia	Coefficiente de correlación		-.186**	-.035	.202**
		Sig. (bilateral)		.000	.398	.000
		N		575	575	575
	S. Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	-.186**		.240**	-.392**
		Sig. (bilateral)	.000		.000	.000
		N	575		575	575
	S. Despersonalización	Coefficiente de correlación	-.035	.240**		-.139**
		Sig. (bilateral)	.398	.000		.001
		N	575	575		575
	S. Logro Personal	Coefficiente de correlación	.202**	-.392**	-.139**	
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.001	
		N	575	575	575	

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Finalmente, se realizaron análisis para explorar si existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia y en las etapas de agotamiento laboral según la edad, el sexo, los años de experiencia. No se encontraron diferencias significativas en la muestra del presente estudio.

DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos y tomando en cuenta los objetivos de la investigación, centrados en conocer los niveles de resiliencia y de las subescalas de agotamiento laboral en la muestra estudiada, así como explorar posibles relaciones entre estas variables, se presenta una discusión de los hallazgos a la luz de la teoría y de los resultados de otros estudios.

En primer lugar, los niveles de resiliencia evidenciados por los docentes participantes de este estudio se centran en moderado alto y alto. En la revisión de literatura identificamos dos estudios con resultados similares en los que los docentes reportaban niveles altos de resiliencia. En el estudio realizado por Lundman, Standberg, Eisemann, Gustafson y Brulin (2007) en Suecia, los autores destacan que los participantes estimaban su resiliencia relativamente alta. De igual manera, en el estudio realizado por Díaz y Barra (2017) en Chile, el nivel de resiliencia de los participantes fue alto con una media de 269.2 puntos de un total posible de 300 en la escala de resiliencia SV-RES de Saavedra y Villalta.

En el estudio realizado en suecia por Lundman, Standberg, Eisemann, Gustafson y Brulin (2007) participaron 1719 docentes y se utilizó la misma escala de resiliencia que en la presente investigación. En este estudio sueco, la puntuación media en la escala fue 141 con una desviación estándar de 17.7. En el presente estudio, la media fue mayor (156.45) con una desviación estándar menor (9.91). En ambos estudios, la puntuación media ronda el nivel de resiliencia moderado alto.

En segundo lugar, en cuanto al agotamiento laboral las puntuaciones medias fueron 15.33, 3.48 y 3.65 para las subescalas de agotamiento emocional, despersonalización y logro personal recodificado respectivamente. Esta media de 3.65 corresponde a 44.53 en la subescala sin recodificar. Estas puntuaciones medias son similares a las encontradas por Hermosa (2006) en su estudio con docentes colombianos donde las puntuaciones medias fueron 16 para Agotamiento Emocional, 4 para Despersonalización y 43 para Logro personal.

Los docentes del presente estudio presentaron en su mayoría puntuaciones inferiores a la media en agotamiento emocional, despersonalización y logro personal recodificado. Sin embargo, las diferencias porcentuales no fueron muy amplias. Resultados similares fueron encontrados por Durán, Extremera y Rey (2001) en Málaga con una mayor proporción de docentes con agotamiento emocional y despersonalización inferior a la media.

Es importante destacar cómo en la escala utilizada (Inventario de Burnout de Maslach, MBI), a pesar de ser la más utilizada en la mayoría de los estudios, la subescala de Despersonalización tiende a presentar niveles de confiabilidad bajos como podemos observar un alfa Cronbach de .57 en la validación española de Gil-Monte y Peiró (1998) y .57 en la validación costarricense de Alvarado (2009). Esto nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de identificar mejores formas de medir el agotamiento laboral docente.

Además, en los diferentes instrumentos consultados y presentados en el apartado teórico (ver tabla 1) se puede observar una gran variedad de formas de medida del agotamiento laboral en docentes así como una ausencia del factor del nivel de desempeño docente. Es posible que además de los estresores típicos de cualquier trabajo como las condiciones laborales, relación con los compañeros y nivel de exigencia de las tareas, el nivel de dominio que tengan de la asignatura que imparten guarde alguna relación con los niveles de estrés que presentan. Por un lado, el conocimiento de la disciplina que imparten y, por otro lado, el conocimiento pedagógico del contenido, que se refiere a la forma en que debe impartirse la asignatura utilizando estrategias adecuadas para el grupo de estudiantes en cuanto a su grado, nivel

de conocimiento del tema, etc. Entendemos relevante tomar en cuenta estos elementos en futuras investigaciones sobre el tema e incluso contemplar la posibilidad de desarrollar un instrumento para la evaluación del agotamiento laboral docente que tome en cuenta este elemento del desempeño.

Quienes estudian el agotamiento laboral desde perspectivas psicosociales aseguran que este se desarrolla en una serie de etapas y que su evolución depende tanto de características propias de cada individuo como de la exposición del mismo ante los estresores (Delgado, 2003). Siguiendo estas perspectivas, se realizó el análisis de agotamiento laboral por etapas. De los docentes estudiados, un 26.6% se encontró en la etapa 1 conocida como bajo agotamiento laboral o ausencia de agotamiento laboral y un 10.3% en etapa 8 conocida como agotamiento laboral pleno.

En el estudio realizado por Marqués, Lima y Lopes (2008) el 6% de la muestra se encontraba en “bajo burnout” o agotamiento laboral bajo (etapa 1) y un 6.3% se encontraba en la etapa 8 de “burnout pleno” o agotamiento laboral pleno evidenciado por puntuaciones altas en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización y bajas en logro personal –no recodificado–.

Golembiewski y Rountree (1991) destacan en su estudio cómo mientras el agotamiento laboral más se acerca a la etapa 8 puede evidenciarse menor satisfacción laboral, mayores síntomas físicos y tensión en el trabajo, entre otros. Estos autores explican que el paso de una etapa a otra no es necesariamente progresivo 1-1, es decir, que un evento estresante puede causar por ejemplo, que una persona pase de la etapa 2 a la 5 llevándola con mayor rapidez al agotamiento laboral pleno o etapa 8.

Por último, se exploró la relación entre resiliencia y agotamiento laboral. En primer lugar, mediante las variables categóricas de los niveles de resiliencia y las etapas de agotamiento mediante un análisis de Chi cuadrado. Este análisis demostró que existe una asociación entre las variables. En segundo lugar, se exploró la relación mediante la puntuación total de la escala de resiliencia y de las subescalas de agotamiento laboral con un análisis de Rho de Spearman, indicando una relación negativa entre agotamiento emocional y resiliencia y una relación positiva entre logro personal y resiliencia. Es decir, a mayor nivel de resiliencia menor agotamiento emocional y mayor sensación de logro profesional.

Otros estudios han encontrado resultados similares con estas y otras variables como, por ejemplo, los autores Díaz y Barra (2015) encontraron relación positiva entre resiliencia y satisfacción laboral y Demir e Iskender (2018) encontraron relación negativa entre resiliencia y fatiga extrema, positiva entre resiliencia y clima organizacional, satisfacción laboral y compromiso. Datos que nos sugieren que existen otros elementos a tomar en cuenta que podrían guardar relación con las variables de este estudio y sería interesante explorar.

Los autores Vicente y Gabari (2019) señalan en sus resultados que “la resiliencia disminuye la vulnerabilidad al burnout” (p.146). Este tipo de afirmaciones, junto con la sugerencia de Cuervo, Yanguma y Arroyave (2011) de que la resiliencia puede aprenderse nos inclinan a preguntarnos, entonces, ¿cómo puede desarrollarse la resiliencia en los docentes? Y si la creación de programas de capacitación en habilidades resilientes podría resultar en herramientas para manejar de forma más adecuada el estrés o agotamiento laboral y reducir el riesgo de evolución hacia etapas más elevadas y, por lo tanto, de llegar al agotamiento laboral pleno, conocido mayormente como “burnout”.

CONCLUSIONES

Entre los objetivos del presente estudio se busca describir el nivel de resiliencia que presentan los docentes participantes, determinar su nivel de agotamiento laboral y establecer si existe una relación entre resiliencia y agotamiento laboral.

En cuanto al nivel de resiliencia, los resultados indican que la mayoría de los docentes presentan niveles de resiliencia moderado alto (47.1%) y alto (39.7%). Los niveles de agotamiento laboral se encuentran distribuidos en 8 etapas de desarrollo siguiendo los planteamientos de Golembiewsky. El 26.6% de los docentes se encuentra en la etapa 1 conocida como agotamiento laboral bajo o ausencia de agotamiento laboral y un 10.3% de la muestra se encuentra en la etapa 8 conocida como agotamiento laboral pleno.

Se pudo identificar que las variables de resiliencia y agotamiento laboral se encuentran asociadas. De manera más específica se encontró una correlación negativa entre la subescala de agotamiento laboral y resiliencia y una correlación positiva entre la subescala de logro personal y resiliencia. Es decir, a mayor nivel de resiliencia, mayor logro personal y menor agotamiento emocional en los docentes.

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

Es importante destacar que el presente estudio cuenta con ciertas limitaciones que impiden la generalización de sus resultados al haberse realizado con una muestra no probabilística. Aunque la selección de los centros educativos fue al azar, la cantidad de centros y de docentes seleccionados no representan la totalidad de docentes de la regional estudiada ni del país.

Recomendamos en futuras investigaciones realizar un muestreo que permita generalizar resultados, así como explorar otras variables que podrían jugar un papel importante en el conocimiento de esta población docente como son: locus de control, compromiso organizacional, estrategias de afrontamiento del estrés y nivel de conocimiento de los docentes de las asignaturas que imparten, así como el conocimiento pedagógico de cómo enseñar estas asignaturas a sus estudiantes. Además, explorar resultados realizando estudios que permitan diferenciar docentes de alto y bajo desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, K. (2009). Validez factorial de Maslach Burnout Inventory (Versión Castellana) en educadores constaticenses. *Actualidades Investigativas en Educación* 9 (1), 1-22.
- Becoña, R. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146.
- Castilla, H., Coronel, J., Bonilla, A., Mendoza, M., y Barboza, M. (2016). Validez y Confiabilidad de la Escala de Resiliencia en una muestra de estudiantes y adultos de la Ciudad de Lima. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 5 (1), 121-136.
- Colino, N. y Pérez, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas* 9(1), 27-41.
- Crombie, P., López, M., Mesa, M., y Samper, L. (2015). Adaptación de la escala de resiliencia de Wagnild y Young. Universidad de los Andes. Recuperado de: https://issuu.com/samperlina/docs/adaptaci_n_de_la_escala_de_resilie
- Cuervo, J., Yanguma, C., y Arroyave, M. (2011). Comprensiones de la resiliencia en los libros editados en español y localizados en seis bibliotecas de Bogotá, Colombia. *Diversitas: Perspectivas de Psicología*, 7 (1), 57-71.
- Day, C. y Gu, Q. (2015). *Educadores resilientes, escuelas resilientes: construir y sostener la calidad educativa en tiempos difíciles*. (Sara A. Zayas Trads.). Madrid: Narcea.
- Delgado, A. (2003). El síndrome del burnout en profesores de educación secundaria de lima metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 26-47.
- Demir, D., & Iskender, M. (2018). Exploring Teachers Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5 (3), 1-13. doi: 10.17220/ijpes.2018.03.001.
- Díaz, C., y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comunidad de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 43 (1), 75-86.
- Díaz, F., y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre el 2000 y el 2010. *Psicología del Caribe* 33(1), 113-131.
- Durán, M., Extremera, N. y Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 17(1), 45-62.
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P. y Durán, A. (2003). Inteligencia emocional y burnout en profesores. *Encuentros en Psicología Social*, 1, 260-265.
- García del Castillo, J., García del Castillo-López, A., López-Sánchez, C., y Días, P. (2016). Conceptualización teórica de la resiliencia psicosocial y su relación con la salud. *Health and Addictions*, 16 (1), 59-68.
- Gil-Monte, P., Peiró, J. (1998). Validez Factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema* 11(3), 679-689.
- Golembiewski, R., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: critical issues in OD research and praxis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 19 (4), 461-481.

- Golembiewski, R. y Rountree, B. (1991). Releasing human potential for collaboration: a social intervention targeting supervisory relationships and stress. *Public Administration Quarterly*, 15 (1), 32-45.
- Gómez, M., y Almeida, N. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias Pedagógicas*, (28), 167-180.
- Grotberg, E. (2008). Nuevas tendencias en Resiliencia. En Aldo Melillo y Elbio Suárez (comp.). *Resiliencia, descubriendo las propias fortalezas*. España: Paidós.
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19(1), 145-158.
- Heinemann, L. y Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis. *SAGE-Open*, 1-12. doi: [10.1177/2158244017697154](https://doi.org/10.1177/2158244017697154)
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401509.pdf>
- Kotliarenko, M., Cáceres, I., y Fontecilla, M. (1997). *Estado de arte en resiliencia*. Organización Panamericana de la Salud.
- Llorens, S., García-Renedo, M., y Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 21(1-2), 55-70.
- Lundman, B., Strandberg, S., Eisemann, M., Gustafson, Y. & Brulin, C. (2007). Psychometric properties of the Swedish version of the Resilience Scale. *Scand J Caring Sci*. 21 (2), 229-237. doi: [10.1111/j.1471-6712.2007.00461.x](https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2007.00461.x).
- Marqués, A., Lima, M. y Lopes, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 125-143.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1982). Burnout in health professions: a social psychological analysis. In G. Sanders and J. Suls. *Social Psychology of health and illness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Moreno, B., Garrosa, E. y González, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171.
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Noriega, G., Angulo, B., y Angulo G. (2015). La resiliencia en la educación, la escuela y la vida. *Perspectivas docentes* (58), 42-48.
- Novella, J. (2002). Adaptación de la escala de resiliencia de Wagnild y Young en la ciudad de Lima. *Papeles del psicólogo*, 27 (1), 3-8.
- Rodríguez, M., Pereyra, M., Gil, E., y Jofré, M. (2009). Propiedades psicométricas de la escala de resiliencia versión argentina. *Evaluar* 9, 72-82.
- Rutter, M. (1993). Resilience: some conceptual considerations. *Journal of adolescent health*, (14), 626-631.

- Silvero, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria. *Estudios sobre educación*, (12), 115-138.
- Vicente, M. y Gabari, M. (2019). Burnout y factores de resiliencia en docentes de educación secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152. doi: 10.17583/rise.2019.3987
- Wagnild, G. & Young, H. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.



Instituto Dominicano de Evaluación e
Investigación de la Calidad Educativa

www.ideice.gob.do



ISBN 978-9945-499-69-8

