

Resiliencia y Agotamiento Laboral en docentes de secundaria

Resiliency and Burnout in Secondary School Teachers

Amorós-Teijeiro, María

Ideice

RESUMEN

El presente estudio se enfoca en la resiliencia y el agotamiento laboral de docentes de educación secundaria en una provincia de la República Dominicana. Se trata de un estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal, que tiene un alcance correlacional. Los participantes fueron 575 docentes de secundaria, provenientes de 29 centros educativos de la provincia de San Pedro de Macorís. Para medir la resiliencia, se utilizó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young, mientras que para evaluar el agotamiento laboral, se empleó el Inventario de Burnout de Maslach, en su versión para educadores. Los resultados muestran una tendencia hacia niveles de resiliencia de moderados a altos en los docentes participantes. El 10.3% de la muestra mostró un patrón de agotamiento laboral en la etapa 8, conocida como “agotamiento laboral pleno”, y el 26.6% presentó agotamiento laboral en la etapa 1, denominada “ausencia de agotamiento”. El análisis de correlación evidencia una asociación positiva entre la subescala de logro personal y la resiliencia, y una asociación negativa entre la subescala de agotamiento emocional y la resiliencia.

PALABRAS CLAVE

Resiliencia, agotamiento laboral, docentes de secundaria, burnout.

ABSTRACT

The present study focuses on the resilience and burnout of secondary school teachers in a province of the Dominican Republic. It is a study with a quantitative approach and a non-experimental - cross-sectional design with correlational scope. The participants were 575 secondary school teachers from 29 schools in the province of San Pedro de Macorís. The Wagnild and Young Resilience Scale was used to measure resilience and the Maslach Burnout Inventory, educator version, was used to evaluate job burnout. The results indicate a tendency towards moderate-high and high levels of resilience among the participating teachers. 10.3% of the sample presented the pattern of job burnout in stage 8 known as "full job burnout" and 26.6% presented job burnout in stage 1 "absence of burnout". The correlation analysis shows a positive association between the subscale of personal achievement and resilience and a negative association between the subscale of emotional exhaustion and resilience.

KEYWORDS

Resilience, job burnout, secondary school teachers, burnout.

1. Introducción

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 y 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 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 como 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 SAL suelen desarrollar actitudes y comportamientos negativos (Llorens, García-Renedo y Salanova, 2005) como 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 adecuadamente o dedicarse de la manera esperada a su trabajo. Ducharme et al., citados en Colino y Pérez (2015), señalan que los docentes con síndrome de agotamiento laboral pueden tener la intención de abandonar sus labores.

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 equilibrio entre el estrés y las habilidades de una persona para enfrentarlo. 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 la 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 sí 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.

2. Fundamentación teórica

Agotamiento laboral

Las definiciones de agotamiento laboral más utilizadas y aceptadas actualmente son las propuestas por Christina Maslach a partir de 1982. Es esta autora, junto a Susan Jackson, quien centra 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, razón por la cual ha sido vinculado mayormente a profesiones y trabajos de servicio (Maslach y Jackson, 1982). 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: se entiende como el 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. Se manifiesta como un comportamiento frío, irritable y distante (Guerrero, 2003).

Logro profesional: es la tercera dimensión, y se caracteriza por un sentimiento de bajo rendimiento en el trabajo. Es la sensación de que las exigencias de las funciones sobrepasan las capacidades, acompañada de un sentimiento de fracaso y baja autoestima (Guerrero, 2003). Usualmente, este sentimiento de bajo logro profesional conlleva consecuencias como el ausentismo, tardanzas, lentitud en la realización de tareas e incluso abandono del trabajo (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.

Resiliencia

La resiliencia se conoce como la capacidad que tienen las personas de enfrentar y superar situaciones difíciles, saliendo fortalecidas de las mismas (Grotberg, 2008). Es una combinación de características propias del individuo y del ambiente en el que se desarrolla (Demir e Iskender, 2018).

La resiliencia puede considerarse como un equilibrio entre el estrés y las habilidades de una persona para enfrentarlo. Siempre que se logre manejar la situación de estrés de manera satisfactoria, las habilidades resilientes se fortalecen (Demir e Iskender, 2018). Durante 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, lo que indica que no es ni fija ni estable en el tiempo. Becoña (2006) señala que actualmente no hay consenso sobre si la resiliencia debe considerarse como un proceso dinámico o un rasgo personal.

La idea de que las situaciones difíciles conllevan necesariamente respuestas negativas ha evolucionado. Los eventos 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, citada 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.

3. Metodología

Diseño

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, cuenta con un alcance correlacional y utiliza un diseño no experimental de tipo transversal.

Muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, y los participantes consistieron en 575 docentes provenientes de 29 centros educativos en la provincia de San Pedro de Macorís, que pertenece a la Regional Educativa 05. De estos, 364 docentes eran de sexo femenino y 211 de sexo masculino, representando el 63.3% y el 36.7% del total, respectivamente. La mayoría de los participantes se encontraba en el rango de edad de 26 a 55 años.

En cuanto al estatus laboral, 508 de los participantes eran docentes con nombramiento (88.3%), mientras que 67 eran contratados (11.7%). Durante el año escolar en estudio, la mayoría (440 docentes, que representan el 76.52%) impartió clases en tres o menos grados de secundaria. Además, un 13.4% (77 docentes) impartió clases en cuatro grados, un 2.8% (16 docentes) en cinco grados, y el 7.3% (42 docentes) impartió clases en los seis grados de secundaria.

Instrumentos

Para evaluar la resiliencia, se empleó la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young (1993), mientras que para medir el agotamiento laboral se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach en su versión para educadores (MBI-ES).

4. Resultados y discusión

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

En relación con la variable de resiliencia, los docentes mostraron niveles de resiliencia moderadamente altos y altos. El 47.1% de los participantes registró un nivel de resiliencia moderadamente alto, el 39.7% alto, el 11.7% moderado, el 1.4% medio bajo y el 0.2% bajo.

En lo que respecta a la puntuación total en la Escala de Resiliencia, la puntuación mínima fue de 102 puntos, mientras que la puntuación máxima alcanzó los 175 puntos. La media fue de 156.45, con una desviación estándar de 9.917.

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

En lo que concierne al agotamiento laboral, las puntuaciones medias en las subescalas del MBI-ES fueron de 15.33 para la subescala de Agotamiento Emocional, 3.48 para la subescala de Despersonalización y 44.25 para la subescala de Logro Personal.

Basándose en estas medias, en la subescala de Agotamiento Emocional, el 45.2% de los participantes presentaron niveles superiores a la media; en la subescala de Despersonalización, el 39.5% presentaron niveles superiores a la media; y en la subescala de Logro Personal, el 36.5% presentaron niveles inferiores a la media.

La puntuación media de los docentes en la muestra en cada una de las subescalas fue de 15.33 para Agotamiento Emocional, 3.48 para Despersonalización, y 3.65 para Logro Personal (recodificada).

Asimismo, se examinó la distribución de frecuencias de los participantes del estudio según la etapa de evolución del agotamiento laboral en la 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 como "burnout pleno" o agotamiento laboral pleno, se encuentra el 10.3% de los docentes participantes. El 63.1% restante se distribuye entre las etapas 2 y 4, presentando un mayor riesgo de agotamiento laboral a medida 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 y un análisis de Chi Cuadrado para explorar la relación entre la presencia del patrón de agotamiento laboral y los rangos de resiliencia. El nivel de significación tuvo un valor de $p = .004$, lo cual indica que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables resiliencia y patrón de agotamiento laboral.

Además, se realizó un análisis de correlación de Spearman, que reflejó una correlación negativa ($r_s = -.186$) entre Agotamiento Emocional y Resiliencia, y una correlación positiva ($r_s = .202$) entre Logro Personal y Resiliencia. Esto sugiere que a medida que los niveles de resiliencia aumentan, los niveles de agotamiento emocional tienden a disminuir y los de logro personal a aumentar.

Dentro de las subescalas del MBI-ES (Inventario de Burnout de Maslach), la subescala Logro Personal mostró una correlación negativa con las demás subescalas, con $r_s = -.139$ para Despersonalización y $r_s = -.392$ para Agotamiento Emocional.

Finalmente, el estudio también exploró si existen diferencias significativas en los niveles de resiliencia y en las etapas de agotamiento laboral en función de variables como la edad, el sexo y los años de experiencia de los docentes. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas en estos aspectos dentro de la muestra del estudio.

5. Conclusiones

En cuanto al nivel de resiliencia, los resultados indican que la mayoría de los docentes presenta niveles de resiliencia moderadamente altos (47.1%) y altos (39.7%). Los niveles de agotamiento laboral se encuentran distribuidos en 8 etapas de desarrollo, siguiendo los planteamientos de Golembiewski. 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 están 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, hay mayor logro personal y menor agotamiento emocional en los docentes.

6. Referencias

- Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146.
- Colino, N., & Pérez, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27-41.

- Cuervo, J., Yanguma, C., & 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., & Gu, Q. (2015). *Educadores resilientes, escuelas resilientes: construir y sostener la calidad educativa en tiempos difíciles* (S. A. Zayas, Trad.). Narcea Ediciones.
- 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. <https://doi.org/10.17220/ijpes.2018.03.001>
- Díaz, C., & 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., & 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.
- Golembiewski, R., Munzenrider, R., & 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.
- Grotberg, E. (2008). Nuevas tendencias en resiliencia. In A. Melillo & E. Suárez (Eds.), *Resiliencia, descubriendo las propias fortalezas*. 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.
- Llorens, S., García-Renedo, M., & 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.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. In G. Sanders & J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Noriega, G., Angulo, B., & Angulo, G. (2015). La resiliencia en la educación, la escuela y la vida. *Perspectivas docentes*, (58), 42-48.
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.