



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA
EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO LUIS BELTRÁN
PRIETO FIGUEROA DE BARQUISIMETO

Revista



educare

ISSN 2244-7296

Depósito Legal: ppi201002LA3674

Órgano de divulgación de la
Subdirección de Investigación y
Postgrado

Edición 25
Aniversario













RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA

*RESILIENCE AND BURNOUT SYNDROME IN
TEACHERS
IN TIMES OF PANDEMIC*

Katherine Elizabeth Rodríguez Becerra
<https://orcid.org/0000-0003-0571-8444>
 Universidad Técnica de Manabí
 Portoviejo - Ecuador
 Bibian Bibeca Bumbila García
<https://orcid.org/0000-0001-8928-3219>
 Universidad Técnica de Manabí
 Portoviejo - Ecuador
 Rosa Marina Mera Leones
<https://orcid.org/0000-0002-7755-0567>
 Universidad Técnica de Manabí
 Portoviejo - Ecuador

RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES EN TIEMPOS DE PANDEMIA

*RESILIENCE AND
BURNOUT SYNDROME IN
TEACHERS
IN TIMES OF PANDEMIC*

Resumen

El presente trabajo analizó la relación entre la resiliencia y el síndrome de fatiga laboral o de quemarse en el trabajo conocido como burnout, en este sentido el objetivo de estudio se centró en determinar la presencia del síndrome de burnout y niveles de resiliencia en los docentes de la unidad educativa Daniel Villacreses Aguilar de la ciudad de Portoviejo - Ecuador durante la pandemia por COVID-19. Se emplearon el cuestionario de burnout, de estrés percibido y la escala de resiliencia como técnicas e instrumentos. Se obtuvo como resultados en los docentes, niveles bajos en la presencia de síndrome de burnout, no obstante, se obtuvieron niveles altos de estrés y niveles de resiliencia muy bajos. Se concluye en que existe riesgo de presentarse el síndrome de burnout en el profesorado de la unidad educativa debido a las condiciones laborales que vivencia diariamente, sin embargo, estos elementos son indistintamente prevalecientes y están relacionados con características muy particulares de la persona que involucran desde aspectos emocionales como físicos que sitúan en condiciones de vulnerabilidad al individuo para que sea propenso a manifestar el quemarse en el trabajo.

Palabras claves: estrés, fatiga laboral, profesores, resiliencia

Abstract

The present study analyzed the relationship between resilience and the burnout syndrome, in this sense, the objective of the study focused on determining the presence of burnout syndrome and levels of resilience in teachers of the Daniel Villacreses Aguilar educational unit in the city of Portoviejo - Ecuador during the COVID-19 pandemic. The burnout, perceived stress and resilience scale questionnaire were used as techniques and instruments. Low levels of burnout syndrome were obtained as results in teachers, however, high levels of stress and very low levels of resilience were obtained. It is concluded that there is a risk of burnout syndrome in the teachers of the educational unit due to the working conditions they experience daily, however, these elements are indistinctly prevalent and are related to very particular characteristics of the person that involve emotional and physical aspects that place the individual in conditions of vulnerability so that he/she is prone to manifest burnout at work.

Key words: stress, work fatigue, teachers, resilience.

Introducción

En el sector de la educación en sus distintos niveles, el trabajo de un docente es muy competitivo, demandante y muy sacrificado, sobre todo en la educación pública rural, este requiere el dejar de lado a sus familias, para vivir la semana laboral en el sitio o recinto donde se localiza la unidad educativa y poder dedicarse de lleno a la enseñanza a niños, niñas y adolescentes, lo cual les va generando conflictos internos entre la actividad laboral que escogieron realizar por su vocación de maestros y el amor filial de su hogar y sus hijos/as, muchos de los cuales terminan en un agotamiento físico y mental que literalmente los conduce a sentirse quemados y no poder continuar con el ejercicio profesional.

Esta fatiga laboral excesiva ha conducido a varias investigaciones, así se encontró que el Síndrome de Burnout en docentes (SB) predomina en países latinoamericanos, en ellas la mayoría de participantes corresponden a docentes de instituciones de educación básica y media, aspecto coherente con la idea de que estos grupos son altamente vulnerables a presentar dicho fenómeno (Salgado & Leria, 2018), dependiendo de la etapa educativa en la que laboran los docentes, al menos el 40% de los evaluados tienen SB, siendo preponderantemente mayor la prevalencia y riesgo de presentación del síndrome en docentes de instituciones de educación secundaria en comparación a aquellos de enseñanza primaria (Tabares, Martínez, & Matabanchay, 2020).

Durante la emergencia sanitaria por la que el mundo entero se vio sometido el sistema educativo sufrió un gran cambio, el COVID-19 ha repercutido directamente en el estado emocional del individuo provocando muchas veces temor a infectarse, inseguridad e incertidumbre que de una u otra manera puede llegar a elevar los niveles de estrés; por lo tanto, se tuvo que estructurar la metodología de enseñanzas creando una mayor carga laboral para los docentes.

El Síndrome de Burnout, es una de las principales consecuencias del malestar del docente, se define como “el conjunto de consecuencias negativas que afectan a la personalidad del profesor a partir de la acción combinada de condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia” (Wagnild, 2009, p.35). El malestar del docente es una realidad a la que miles de docentes se enfrentan diariamente, provocando consecuencias como trabajar desmotivado o estresado, convirtiéndose en un grave problema social más que personal; siendo el estrés laboral una de las principales causas de baja.

Cuando se habla de malestar docente, se hace referencia a un fenómeno que afecta a una gran parte de los profesores y que se origina en respuesta a una serie de factores o acontecimientos negativos que los aquejan en el marco educativo. Tal respuesta está precedida de un estilo atributivo pesimista que sería el responsable del incremento de los índices de estrés laboral (“burnout”) y ansiedad que exhiben los docentes afectados, pudiéndose llegar a alcanzar la depresión como resultado (Hidalgo et al., 2019).

Siendo la resiliencia un factor que se ha posicionado con mayor énfasis en los últimos tiempos difíciles en sí, por tantos desastres y tiempos de inestabilidad política, social y económica, sería importante conocer la influencia que tiene ante el síndrome de Burnout en los docentes, por lo tanto, se realiza la siguiente formulación científica del problema:

¿De qué manera influyen los niveles de resiliencia y síndrome de burnout en docentes en tiempos de pandemia?. Planteando como objetivo central el determinar la influencia de la resiliencia y el síndrome de burnout en los docentes de la Unidad educativa Daniel Villacreses Aguilar en tiempos de pandemia COVID-19. A tales efectos, en el estudio se estableció el perfil de resiliencia de los docentes en situaciones de estrés, se identificó su nivel de cansancio y se describieron las estrategias de afrontamiento frente al síndrome de burnout en los docentes, mediante un taller de relajación.

Revisión de literatura

La docencia es una de las profesiones más afectadas por el síndrome de burnout, descrito originalmente por Freudenberger (1974) para referirse a las reacciones físicas y mentales que observó en un grupo de personas que trabajaban en una clínica de desintoxicación (Muñoz et al., 2020). Posteriormente, Maslach & Jackson (1981), lo definieron como un trastorno crónico que desequilibra las demandas del individuo refiriéndose a los sentimientos de agotamiento emocional y físico (Tapullima et al., 2021). En este contexto, se realiza una breve revisión referencial sobre el síndrome de burnout y la resiliencia en docentes.

Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout (SB) fue abordado hace más de 40 años por el psiquiatra Herbert Freudenberger, quien fue el primero en asignarle una definición o carácter clínico en 1974 (Sarmiento, 2019), para hacer alusión al desgaste causado en un profesional, debido al exceso de fuerza y/o demandas de energía dispuestas para alcanzar las metas laborales. Según Jorquera et al., (2014), Esta afectación está vinculada al trabajo, el cual es “la actividad a la cual las personas

dedican mayor cantidad de tiempo, lo que ha implicado que deban sobrellevar una serie de estresores provenientes de la carga emocional que reviste relacionarse día a día con diferentes tipos de personas” (p.116)

La recurrencia de este tipo de vulnerabilidad en la salud mental y emocional de las personas ha sido objeto de muchas investigaciones y de intentos de medición. Uno de los estudios más popularizados es la de Cristina Maslach que además desarrolló un instrumento de medición de los niveles de SB en las personas, quien lo define como “una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal” (Maslach & Jackson, 1981, p.101) ; en concordancia también Gil-Monte (2002) lo describe como “una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado” (p.3).

El SB representa “una crisis de autoeficacia que ocurre a nivel individual que está caracterizada por una gama de sensaciones, actitudes, expectativas y sobre todo experiencias negativas que da a lugar problemas de discomfort” (Girón, et al, 2021, p.200); se ha convertido en “un problema que repercute de manera significativa en la salud mental y física de los profesionales, teniendo una afección en la calidad de servicio asistencial” (Carballo, 2014, p.44), que además “representa un resultado de la cronicidad del estrés constante del individuo” (Vidotti, 2019, p.348). Si bien el análisis de las diversas teorías puede asemejar al burnout con otra sintomatología, como el estrés crónico (comúnmente confundido), dentro del contexto laboral estos dos conceptos “burnout” y “estrés” son distintos fenómenos, “el primero hace referencia a procesos caracterizados por la temporalidad breve, mientras que el burnout es la respuesta o consecuencia de estrés laboral crónico muy consecutivo” (Muñoz et al, 2018, p.147).

Es una respuesta caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo que puede ocurrir entre el personal de salud, debido a las tareas diarias circunscritas al servicio de personas (Olivares, 2017). De forma coloquial se refiere al “síndrome del trabajador quemado o desgastado, lo padecen las personas que responden a un estrés prolongado, donde el organismo reacciona antes los factores generadores de estrés, entre ellos: fatiga, ineficacia y hasta la negación de los hechos que lo motivan” (García, Jordán, Fonseca, & Fonseca, 2021, p.3).

En el trabajo docente son muy frecuentes los signos relacionados con el síndrome, apuntados como un trabajo cansado y agotador, muchas veces con niveles elevados de frustración, y estrés, el distanciamiento social, somnolencia y pereza laboral, unido a otros como la falta de energía, de comunicación familiar, dolores de cabeza y digestivos, falta de creatividad y de concentración en las labores diarias; todas las cuales se encontraron tanto en docentes de diversos niveles de formación desde la educación general básica hasta la educación superior (Rodríguez, Guevara, & Viramontes, 2017). Sin embargo, aunque la Organización Mundial de la salud lo reconoce como un factor de riesgo laboral, no está incluido en la Clasificación internacional de enfermedades (CIE-10), en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSMIV), ni en la nueva versión del Manual de la Asociación Estadounidense de Psicología (DSM-V) (Echeburúa, 2014).

Etiología

Entre los factores que influyen en el síndrome del quemado o de burnout se tienen factores laborales o profesionales, sociales y ambientales:

- a) *Factores laborales o profesionales:* condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo. La relación cuasidada docente alumno que tiene como centro un momento afectivo en el cual aparecen la transferencia y la contratransferencia, relaciones disarmónicas con compañeros y/o con superiores, excesiva presión y control ejercida por rectores, decanos, administradores de las instituciones de educación.
- b) *Factores sociales:* como la necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa, para tener una alta consideración social y familiar y así un alto estatus económico.
- c) *Factores ambientales:* cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos (Tabares, Martínez, & Matabanchay, 2020).

Otros factores que pueden desencadenar el SB según los estudios de Cairo (2002), demuestran que:

1. La falta de percepción de capacidad para desarrollar el trabajo.
2. El exceso de trabajo, la falta de energía y de recursos personales para responder a las demandas laborales.
3. El conflicto de rol, y la incompatibilidad entre las tareas y conductas que se desarrollan con las expectativas existentes sobre el mismo rol.
4. La ambigüedad del rol, incertidumbre o falta de información sobre aspectos relacionados con el trabajo (evaluación, funciones, objetivos o metas, procedimientos, etc.)
5. La falta de equidad o justicia organizacional.
6. Las relaciones tensas y/o conflictivas con los usuarios/clientes de la organización.
7. Los impedimentos por parte de la dirección o del superior para que pueda desarrollar su trabajo.
8. La falta de participación en la toma de decisiones.
9. La imposibilidad de poder progresar/ascender en el trabajo.
10. Las relaciones conflictivas con compañeros o colegas (Cairo, 2002, cit por. Vanessa, Ayala, Sphan, & Stortti, 2016).

Consecuencias del SB

Adicionalmente, se destaca el carácter multivariado de las consecuencias del SB, las cuales generan perjuicios en las condiciones de vida del individuo a nivel físico, psicosocial y laboral, incluyendo conflictos familiares y profesionales, problemas psicosomáticos, afecciones cardiovasculares, gastrointestinales, musculares y respiratorias, alteraciones en el estado emocional, deterioro de la salud psicológica, agotamiento mental, percepción negativa del estado de salud en general, abuso de sustancias, disminución en la productividad del trabajo, aumento del ausentismo y bajo umbral para soportar la presión, dentro de las principales (Silva et al., 2015).

El SB en la actualidad supone una de las afectaciones laborales de carácter psicosocial más importantes, que por la severidad de sus consecuencias ha propiciado mayor interés por parte de la comunidad científica nacional e internacional, así como de las entidades gubernamentales, estatales, empresariales y sindicales (Marenco & Ávila, 2016).

Tratamiento y prevención

El tratamiento y su prevención consisten en estrategias que permitan modificar los sentimientos y pensamientos referentes a los 3 componentes del SB, algunas de ellas son: 1. Proceso personal de adaptación de las expectativas a la realidad cotidiana. 2. Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo 3. Fomento de una buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes. 4. Limitar la agenda laboral 5. Formación continua dentro de la jornada laboral (Vanessa et al., 2016).

Medidas preventivas y terapéuticas

Debido a que se ha observado un aumento en la incidencia de este síndrome en personas que se dedican a la intervención social (profesionales de la salud, docentes médicos y no médicos, trabajadores sociales, etc.), y al creciente riesgo que existe por el contexto cultural social y económico en el que se desenvuelven, se han planificado mecanismos de prevención, que según House los tipos de apoyo son:

1. Apoyo emocional: relacionado con el afecto, confianza y preocupación que un individuo experimenta proveniente de otro.
2. Apoyo instrumental: son los recursos materiales económicos o de servicio con los que cuenta el profesional.
3. Apoyo informativo: permite a un sujeto conocer una situación y poseer unos instrumentos para afrontarlo.
4. Apoyo evaluativo: es un feed-back de las acciones que el profesional va emprendiendo y le permite procesar su efectividad.

Por otro parte, varias acciones preventivas pueden tomarse para evitar la presencia del burnout, así, (Hamson, 2005) en su obra destaca:

1. Proceso personal de adaptación de expectativa a la realidad cotidiana.

2. Formación en las emociones.
3. Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descansos y trabajo.
4. Fomento de buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.
5. Limitar a un máximo la agenda asistencial.
6. Tiempo adecuado por pacientes: 10 min. de media como mínimo.
7. Minimizar la burocracia con mejora en la disponibilidad de recursos materiales de capacitación y mejorando la remuneración.
8. Formación continuada reglada dentro de la jornada aboral.
9. Coordinación con los colegas que ejercen la misma especialidad, espacios comunes, objetos compartidos.
10. Diálogo efectivo con las gerencias.

Prevención

La prevención del síndrome básicamente comprende tres (3) ámbitos, el trabajo individual, el equipo de trabajo y el lugar de trabajo (empresa-organización).

- a) El trabajo personal: deberemos tener un proceso adaptativo entre nuestras expectativas iniciales y la realidad que se nos impone, también tendremos que aprender a equilibrar los objetivos de una empresa sin renunciar a lo más valioso de nuestra profesión: los valores humanos.
- b) El equipo: los compañeros de trabajo tienen un papel vital en el Síndrome de Burnout, principalmente porque son los primeros en darse cuenta antes que el propio interesado.
- c) La organización-empresa: hay tres conceptos claves tanto para la prevención empresarial del síndrome como para la eficacia de la misma: a) Formación; b) Organización; c) Tiempo. Estas se requieren para participar de reuniones acorde a las

necesidades sin afectar el tiempo de las personas con un “desgaste”; minimizar imprevistos: organizar urgencias de tal forma que no intervenga con el trabajo planificado; minimizar y facilitar la burocracia, y acortar distancia entre los niveles organizacionales (Peña et al., 2018).

Resiliencia

El concepto de resiliencia tiene su origen en el área de la psiquiatría y en la psicología del desarrollo, se desarrolló para estudiar la capacidad de adaptación de niños y jóvenes luego de afrontar situaciones de riesgo (Villalobos, 2018).

La resiliencia puede entenderse como “la característica favorable que ayuda a amortiguar los efectos del estrés, llevando a la persona por un proceso de superación, fortalecimiento y adaptación” (Peñalva, López & Barrientos, 2017, p.205). Es un proceso dinámico de adaptación ante un contexto adverso que incluye factores emocionales, cognitivos y de contexto y que puede definirse como “la capacidad que puede desarrollar el docente para enfrentar situaciones difíciles y retadoras, y así superar los obstáculos de la vida” (Ruiz & López, 2012, p.8).

El término resiliencia proviene de “resilio” cuyo significado es “retornar”, “saltar hacia adelante”, “volver a dar un paso hacia adelante”, esta significancia involucra “la descripción de las personas en contexto de riesgos y que propicia su desenvolvimiento en ambientes saludables y de éxito”, lo cual ha tomado fuerza con el pasar de los años, denotando que “existen rasgos individuales que cada persona emplea para evaluar las situaciones estresantes y que condicionan el tipo de respuesta, entre ellos están la autoeficacia, las expectativas, la resistencia a la frustración, etc.” (Vicente & Gabari, 2019, p.130).

La resiliencia no constituye una habilidad de pocos individuos o una cualidad superior, surge, se construye y se desarrolla con el día a día, es producto del crecimiento biológico y de la interacción sociocultural (Olmo & Segovia, 2018); ésta, brota de la persona cuando debe afrontar situaciones muy difíciles, traumáticas o de alta presión y estrés (Stratta et al., (2013), empero, personas que mantienen el equilibrio emocional para realizar su trabajo eficazmente junto con las diversas exigencias que conlleva, también realizan un esfuerzo adicional que no lo perciben como

estresante (Peñalva et al., (2017). De modo pues que la resiliencia es una condición del ser humano hacia ciertas situaciones de vida, en tanto:

El ser humano desde sus inicios siempre ha estado circundado por situaciones que suelen ser desfavorables e impactantes. Es indudable que en el mundo uno de los problemas de más relevancia es el envejecimiento sin calidad de vida saludable. Varios investigadores han optado por el estudio de cómo es la calidad de vida de los grupos de personas al llegar este ciclo de vida y la resiliencia como la capacidad universal de resistencia ante las adversidades propias de la edad (García et al., 2021, p.3).

Siendo así, los profesores con buenos niveles de resiliencia no se “queman” frente a situaciones laborales exigentes a diferencia de aquellos que tienen menos resiliencia presentan tendencias hacia las emociones negativas, cansancio e indiferencia; en cuanto al sexo, parece que las mujeres presentan mayor desarrollo de resiliencia en comparación con los varones (Vicente & Gabari, 2019). De manera global, los docentes presentan niveles muy altos de resiliencia que les hacen capaces de confrontar situaciones extremas, muy particulares de su labor como docentes, lo cual no tiene relación con la edad, el sexo ni su nivel de formación (Díaz, 2017).

Cualidades como el optimismo, la autodeterminación, la actitud positiva, la creatividad, el sentido del humor, la flexibilidad, el esfuerzo por alcanzar metas de logro, junto a otras virtudes de un docente, le hacen adaptarse rápidamente al entorno en donde debe desenvolverse para realizar su trabajo de formación a niños y niñas, adolescentes, jóvenes y adultos de diferentes condiciones sociales, con diversidad cultural y religiosa, conductas y comportamientos que requieren de las habilidades particulares de un docente con capacidad de resiliencia antes las vicisitudes que se le presentan diariamente en su ejercicio laboral (Macías et al., 2022).

Características

Algunos elementos que marcan el significado de la resiliencia en las personas, involucran aspectos como:

- a) El logro de una perspectiva dinámica, interactiva y de desarrollo humano.
- b) La conquista permanente de la salud mental y la adaptación social.
- c) El abrir ventanas al optimismo, a la creatividad y a autoconfianza.
- d) El mejoramiento constante como ser humano y profesional.

- e) La resiliencia no es estática, es susceptible de estudio y aplicación permanente, hay que repensarla porque va desde las capacidades a las competencias, forma parte de las competencias de vida, es impostergable e implica ir hacia adelante, reconquistarse, reinventarse, ser mejor como persona en el diario vivir.
- f) El síndrome de burnout precisa de la prevención consciente
- g) El mejoramiento profesional y humano de las personas.
- h) La renuncia a la cultura de la queja.
- i) El logro de aprendizajes permanentes y enriquecidos.
- j) La concreción del trabajo en contexto, personalizado, tecnológico.
- k) La búsqueda de soluciones urgentes.
- l) El pensamiento de diseño: empatizar, definir, idear, prototipar, evaluar.
- m) La armonía colectiva, la sana convivencia y las relaciones fraternas (García et al., 2021).

Metodología

Naturaleza de la investigación

La presente investigación responde al enfoque cuantitativo, del tipo estudio descriptivo y diseño no experimental, con el propósito de determinar la presencia del síndrome de burnout y la resiliencia en los docentes de la unidad educativa Daniel Villacreses Aguilar en tiempos de pandemia, ubicada en la ciudad de Portoviejo, de la República del Ecuador.

Métodos, técnicas e instrumentos

Se realizó una revisión bibliográfica de cuarenta y un (41) fuentes de información provenientes de artículos académico-científicos, libros, tesis de posgrado, y otras publicaciones referidas al objeto de estudio, para poder fundamentarlo teórica y consecuentemente realizar la discusión de los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Como técnicas e instrumentos a utilizar para recolectar la evidencia empírica de la investigación se emplearon el cuestionario de estrés percibido CEP (PSQ), el cuestionario burnout interactivo (MBI) y la Escala de Resiliencia (SVR-RES).

La prueba para el diagnóstico del síndrome de fatiga en el trabajo o inventario de burnout de Maslach, Jackson & Leiter (1996) y Maslach & Jackson (1981) (*Maslach Burnout Inventory*), el cual está conformado por 22 enunciados y cuestionamientos sobre los sentimientos y pensamientos en relación con la interacción con el trabajo, los cuales se valoran en un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a “diariamente”, dependiendo de la frecuencia con la que se experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. Dichos enunciados están diseñados de forma que se evalúen los 3 componentes del SB citados anteriormente (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo; agrupados en tres subescalas, una para cada uno de los componentes del síndrome, manteniendo separadas las puntuaciones de cada subescala para poder el área con más afectación, lo cual se aprecia en la tabla 1.

Tabla 1*Cuestionario de síndrome de burnout*

Preguntas	Valoración						
	Nunca (0)	Pocas veces al año o menos (1)	Una vez al mes o menos (2)	Unas pocas veces al mes (3)	Una vez a la semana (4)	Unas pocas veces a la semana (5)	Todos los días (6)
1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2 Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4 Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5 Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6 Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7 Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8 Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9 Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10 Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente							
11 Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12 Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13 Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14 Creo que trabajo demasiado.							
15 No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16 Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							

RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Katherine Elizabeth Rodríguez Becerra; Bibian Bibeca Bumbila García & Rosa Marina Mera Leones

18 Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20 Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21 En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22 Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

Nota. Tomado de (Maslach & y Jackson, 1981)

El cuestionario de estrés percibido (CEP / PSQ), permite la evaluación de 6 factores que influyen en el estado de salud general concretamente el estrés, estos son la tensión-inestabilidad-fatiga; aceptación social de conflictos; energía y diversión; sobrecarga; satisfacción para autorrealización; miedo y ansiedad, a personas adultas en situación de riesgo bajo, medio y alto (Campo et al, 2014). La versión original fue desarrollada por (Levenstein et al, 1993), empero para este estudio se trabajó con la adaptación de Sanz-Carrillo et al. (2002), la cual está conformada por 30 cuestionamientos que la persona debe puntuar según la frecuencia con que se presentan en su vida desde 1 “casi nunca” a 4 “casi siempre”. Consta también de dos columnas de puntuación, la de la izquierda corresponde a la puntuación en general, referida al último o dos últimos años de la vida, y la de la derecha a la puntuación reciente, referida al último mes. Mediante el análisis factorial de los ítems se obtienen 6 factores en la versión española:

- Factor 1. Tensión, irritabilidad y fatiga. Medido por los ítems 3, 8, 10, 14, 15, 16, 26, 27 y 30. El ítem 10 invierte su puntuación en la corrección ya que está expresado de forma opuesta al resto.
- Factor 2. Aceptación social de conflictos. Incluye 7 ítems, los números 5, 6, 12, 17, 19, 20 y 24. A la hora de realizar la corrección, el ítem 17 invierte su puntuación.
- Factor 3. Energía y diversión. Se evalúa con los ítems 1, 13, 21, 25 y 29. Los cinco ítems de este factor invierten su puntuación a la hora de ser corregidos, ya que están enunciados de manera opuesta a la mayoría de los que componen el cuestionario.
- Factor 4. Sobrecarga. Se mide por los ítems 2, 4, 11 y 18.

e) Factor 5. Satisfacción por autorrealización. Incluye los ítems 7, 9 y 23. El ítem 7 invierte su puntuación en la corrección.

f) Factor 6. Miedo y ansiedad. Compuesta por 2 ítems, el 22 y el 28.

Es una escala que refiere buenas propiedades psicométricas, con una consistencia interna de 0,9 para la puntuación en general y de 0,87 para la puntuación reciente (Fernández, 2009). Su detalle en la tabla 2.

Tabla 2

Cuestionario de estrés percibido

Preguntas	Valoración			
	Casi nunca (1)	A veces (2)	A menudo (3)	Casi siempre (4)
(1) se siente descansado				
(2) siente que se le hacen demasiadas peticiones				
(3) está irritable o malhumorado				
(4) tiene demasiadas cosas que hacer				
(5) se siente solo o aislado				
(6) se encuentra sometido a situaciones conflictivas				
(7) siente que está haciendo cosas que realmente le gustan				
(8) se siente cansado				
(9) teme que no pueda alcanzar todas sus metas				
(10) se siente tranquilo				
(11) tiene que tomar demasiadas decisiones				
(12) se siente frustrado				
(13) se siente lleno de energía				
(14) se siente tenso				
(15) sus problemas parecen multiplicarse				
(16) siente que tiene prisa				
(17) se siente seguro y protegido				
(18) tiene muchas preocupaciones				
(19) está bajo la presión de otras personas				
(20) se siente desanimado				
(21) se divierte				
(22) tiene miedo del futuro				
(23) siente que hace cosas por obligación, no porque quiera hacerlas				
(24) se siente criticado o juzgado				
(25) se siente alegre				
(26) se siente agotado mentalmente				
(27) tiene problemas para relajarse				
(28) se siente agobiado por la responsabilidad				
(29) tiene tiempo suficiente para usted				
(30) se siente presionado por los plazos de tiempo				

Nota. Tomado de Sanz et al. (2002).

La Escala de Resiliencia (SVR-RES) fue desarrollada por (Saavedra & y Villalta, 2008) y está basada en Test de factores de resiliencia de Grotberg contenido en el modelo de verbalizaciones de Edith Grotberg, que mide la capacidad resiliente intrapsíquica de personas, puede ser adaptable para niños así como para adultos. Este Test funciona de la siguiente manera, “se colocan dos palabras que son el inicio de la frase, con el fin de que las personas los completen de acuerdo a la situación personal de cada uno(a). Estos son “Yo Soy”, “Yo tengo”, “Yo puedo”, “Yo estoy”. De acuerdo con las respuestas obtenidas se infiere el grado de resiliencia desarrollado por esas personas, basado en el número de factores protectores que se encuentren en cada categoría individual (Yo puedo, Yo estoy, Yo soy) y social (Yo tengo).

Los 12 factores de la Resiliencia se agrupan en 4 ámbitos de profundidad que se toman de la propuesta de Saavedra: desde la conducta evidente (Respuesta resiliente) hasta el sistema de creencias que la interpreta y la hace recurrente (Condiciones de base). Asimismo, los 12 factores refieren describen distintas modalidades de interacción del sujeto: consigo mismo, con los otros, con sus posibilidades. Las 12 categorías se señalan y definen en la tabla 3.

Tabla 3*Factores de resiliencia*

	Condiciones de base	Visión de sí mismo	Visión del problema	Respuesta resiliente
Yo soy, yo estoy	F1 Identidad Refiere a juicios generales tomados de los valores culturales que definen al sujeto de un modo relativamente estable. Estos juicios generales refieren a formas particulares de interpretar los hechos y las acciones que constituyen al sujeto de un modo estable a lo largo de su historia	F2 Autonomía Son juicios que se refieren al vínculo que el sujeto establece consigo mismo para definir su aporte particular a su entorno sociocultural.	F3 Satisfacción Refiere a juicios que develan la forma particular en como el sujeto interpreta una situación problemática.	F4 Pragmatismo Refiere a juicios que develan la forma de interpretar las acciones que realiza.
Yo tengo	F5 Vínculos Juicios que ponen de relieve el valor de la socialización primaria y redes sociales con raíces en la historia personal	F6 Redes Juicios que refieren al vínculo afectivo que establece la persona con su entorno social cercano.	F7 Modelos Juicios que refieren a la convicción del papel de las redes sociales cercanas para apoyar la superación de situaciones problemáticas nuevas.	F8 Metas Juicios que refieren al valor contextual de metas y redes sociales por sobre la situación problemática.
Yo puedo	F9 Afectividad Juicio que refiere a las posibilidades sobre sí mismo y el vínculo con el entorno.	F10 Autoeficacia Juicio sobre las posibilidades de éxito que la persona reconoce en sí mismo ante una situación problemática.	F11 Aprendizaje Juicios que refieren a valorar una situación problemática como una posibilidad de aprendizaje.	F12 Generatividad Juicios que refieren a la posibilidad de pedir ayuda a otros para solucionar situaciones problemáticas.

Nota. Tomado de Saavedra & Villalta (2008).

Población y muestra

La población estuvo conformada por 35 miembros del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Daniel Villacreses Aguilar sector Los Olivos de la parroquia Andrés de Vera del cantón Portoviejo.

Se trabajó con una muestra intencional de 24 docentes de la sección matutina y vespertina de la unidad educativa, a los cuales se pudo acceder para levantar la información aplicando los instrumentos de recolección de datos seleccionados.

Resultados y discusión

Los Resultados

Como resultado del cuestionario de burnout aplicado se evidencio una valoración baja en el primer factor que valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, en el segundo factor fue medio que valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento, mientras que el último factor fue alto que evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo, esto equivale que el desgaste profesional varia en los factores, lo cual se visualiza en la tabla 4.

Tabla 4

Cuestionario de SB

Factores	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	Puntaje media	Valoración media
Cansancio emocional	15	10	11	8	2	3	12	13	7	9	Bajo
Despersonalización	2	15	6	6	12	6	0	0	5	5,78	Medio
Realización personal	40	48	42	48	48	48	45	48	48	46,11	Alto

Nota. Elaboración propia.

Como puede apreciarse en los resultados de la tabla, en el factor de cansancio emocional los valores son bajos, en despersonalización se tuvo valores medios y en realización personal, valores altos. De acuerdo a la interpretación de los valores de referencia según la tabla de medición de SB, no existen indicios de burnout en los docentes de la unidad educativa, así, en el factor de cansancio emocional se obtuvieron valores medios por debajo de 26 que significa que no hay presencia del síndrome; en el factor de despersonalización los valores no son mayores a 9; y en el factor de realización personal, los valores medios obtenidos son mayores a 34, ya que altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout.

Para contrastar los resultados obtenidos con el cuestionario de SB, en la tabla 5 se muestran los resultados de la aplicación del cuestionario de estrés percibido, a los docentes.

Tabla 5*Cuestionario de estrés percibido*

Factores	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	Media	Valoración
1: Tensión-inestabilidad- fatiga	10	11	14	13	13	16	14	15	15	13	Alto
2: Aceptación social de conflictos	7	7	9	10	7	8	8	9	9	8	Alto
3: Energía y diversión	10	10	8	8	11	13	11	8	11	10	Alto
4: Sobrecarga	6	9	7	9	8	5	7	8	10	8	Alto
5: Satisfacción para autorrealización	3	3	4	4	5	3	4	5	6	4	Medio
6: Miedo y ansiedad	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	Bajo

Nota. Elaboración propia.

Como puede apreciarse en la tabla, existe estrés percibido en un nivel alto de manera general; evidenciando una valoración alta en los cuatro primeros factores, así en los factores de tensión, inestabilidad, fatiga; aceptación social de conflictos; energía y diversión; y sobrecarga, la percepción de estrés es alta. En los factores de sobrecarga y satisfacción para la autorrealización, el estrés percibido es medio. Únicamente en el factor de miedo y ansiedad se pudo percibir estrés en bajo nivel. Los resultados equivalen a un alto nivel de estrés.

En cuanto a los resultados de la aplicación de la escala de resiliencia en el profesorado, estos se aprecian en la tabla 6.

Tabla 6*Escala de resiliencia aplicada*

Factores	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	Media	Valoración
1: Identidad	11.8	100	75.8	100	100	100	86.5	100	61.9	81.8	Bajo
2: Autonomía	50.5	90.0	90.0	100	78.2	90.0	78.2	100	40.5	79.7	Bajo
3: Satisfacción	46.7	100	100	100	90.3	100	100	100	46.7	87.0	Bajo
4: Pragmatismo	78.2	100	78.2	100	100	100	88.2	100	43.3	87.5	Bajo
5: Vínculos	61.2	84.4	84.4	49.5	100	7.6	100	84.4	61.2	70.3	Bajo
6: Redes	76.5	100	88.2	64.4	64.4	6.2	100	100	45.0	71.6	Bajo
7: Modelos	68.5	100	52.6	22.1	52.6	68.5	100	100	38.8	67.0	Bajo
8: Metas	71.3	100	52.9	52.9	71.3	100	100	100	41.9	76.7	Bajo
9: Afectividad	76.5	76.5	54.7	42.9	100	54.7	100	68.2	54.7	69.8	Bajo
10: Autoeficacia	83.4	100	68.9	36.7	100	57.4	100	100	57.4	78.2	Bajo

RESILIENCIA Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES
EN TIEMPOS DE PANDEMIA

Katherine Elizabeth Rodríguez Becerra; Bibian Bibeca Bumbila García & Rosa Marina Mera Leones

11: Aprendizaje	84.4	84.4	46.7	70.2	100	70.2	70.2	100	37.0	73.7	Bajo
12: Generatividad	100	77.9	45.7	65.7	100	77.9	100	100	34.9	78.0	Bajo

Nota. Elaboración propia.

El factor indicador de la resiliencia en los docentes en cuanto a 8 factores que son la identidad, autonomía, satisfacción, pragmatismo, vínculos, redes, autoeficacia y generatividad; modelos, metas, afectividad y aprendizaje, evidencia una valoración baja en todos los factores, esto equivale a que existe un bajo nivel de resiliencia en el profesorado.

Discusión

Estudios como el de Hidalgo (2019), encontraron una relación inversa entre el burnout y la resiliencia; así en el grupo donde los profesores no presentaron desgaste emocional se evidenció eficacia en sus labores, conductas resilientes y buen compromiso laboral; en cambio, en el grupo que presentó desgaste emocional y cinismo, se evidenció resultados opuestos. Si los profesores presentan actitudes resilientes, como explica Flores (2017), es probable que su participación en el proceso formativo se caracterice por contribuir activamente en el desarrollo de la resiliencia en los estudiantes.

En el mismo contexto, dado que el proceso educativo es de naturaleza social y la interacción entre profesores y estudiantes puede provocar, según los antecedentes, que los profesores se “quemen”, conocer la relación entre el síndrome de burnout y la resiliencia en los profesores es muy importante para determinar acciones que contribuyan a reducir la presencia del síndrome de fatiga laboral en el profesorado, propendiendo a un mejor desempeño y satisfacción laboral dentro y fuera de la institución educativa (Tacca & Tacca, 2019).

Así, de acuerdo al trabajo de García et al., (2021) la incorporación de estrategias de afrontamiento pueden contribuir en la prevención del síndrome de quemarse en el trabajo, estas involucran desde evitar personas que distraigan o juzguen por la situación en que se pueda encontrar; ampliar la red social, nunca permanecer solos, ejercitarse físicamente, reorganizar las prioridades y metas, auto valorar las funciones, ejercitar los talentos propios; Expandir la confianza con los amigos, fortaleciendo las relaciones interpersonales; organizar el trabajo, pidiendo ayuda a través de la sana amistad con las que laboramos; hasta el desarrollo de capacitaciones dirigidas y personalizadas; consultorías pedagógicas y psicológicas dirigidas; trabajo psicológico, en función de la resiliencia, de esta manera se promueve en el docente un cambio positivo mental y conductual para eliminar las fuentes de estrés.

medio de euros, afectando al 15% de los trabajadores de distintas áreas, prevaleciendo el sector de la salud y de la educación como los más afectados y con más probabilidades de desarrollar el síndrome de fatiga laboral.

No obstante, un factor muy importante que puede representar el antídoto ante este nuevo mal que afecta a la humanidad en sus actividades laborales, lo puede constituir la resiliencia, esa capacidad innata al ser humano de soportar tensiones y presiones propias del trabajo, pero también de poder reponerse, recuperarse y volver a levantarse ante el agobio de la carga laboral, de las fuertes presiones y demanda de trabajo para “ayer” como se mal denomina a una actividad que debe atenderse con prioridad, y que mentalmente genera en el trabajador una reacción agrupada de emociones de impotencia, de prisa, de temor de no poder cumplir con lo encomendado y llegar a situaciones de poner en peligro su trabajo.

La situación de aislamiento social provocada por el COVID 2019, generó como consecuencia que los docentes trasladasen su actividad cotidiana pedagógica presencial, en forma disruptiva a la modalidad virtual o distancia. Para este cambio, algunos docentes de educación primaria y educación media estaban preparados, pero la gran mayoría no tenía las competencias para asumir un desempeño educativo, donde la tecnología educativa ha significado uno de los factores de mayor resistencia evidenciados en distintas investigaciones.

Este escenario la salud mental del personal docente se vio altamente comprometida, ante la alta brecha digital que supuso adaptarse a esta nueva realidad educativa, en la el sistema educativo ecuatoriano transitó desde marzo 2020 hasta finales del 2021. Lo cierto es que, para los docentes, manejar grupos numerosos a través de una pantalla, atender las diversas necesidades de los estudiantes, preparar recursos novedosos y dinámicos o mantener la atención de sus alumnos, incremento de la carga labora, simultaneidad con las labores familiares en confinamiento, entre otros, ha supuesto una verdadera dificultad. Estas circunstancias constituyeron el caldo de cultivo para que desarrollaran el Síndrome de Bournot, tan característico entre colectivos profesionales expuestos a altos niveles de estrés laboral.

No obstante, los docentes sujetos del presente estudio manifestaron que de manera espontánea se vieron en la necesidad de desarrollar estrategias para superar estas circunstancias, buscar soluciones y responder positivamente ante la responsabilidad con sus alumnos, los padres y sus propios familiares, convirtiendo este desafío en un reto personal y de crecimiento emocional.

Desde esta perspectiva, los resultados de esta investigación evidencian la necesidad de desarrollar como parte de las políticas educativas planes que estimulen y favorezcan conductas resilientes en los docentes, y de esta manera coadyuvar en la reducción de los niveles de estrés, ansiedad y Burnout y con ello a mejorar el bienestar psicosocial y laboral del profesorado.

Referencias

- Cairo, H. (2002) Burnout ó Estrés Laboral: Un síndrome cada vez más expandido [en línea]. www.mujeresdeempresa.com/relaciones_humanas/relaciones020402.shtml
- Campo, A., Oviedo, H., & Herazo, E. (2014). Escala de Estrés Percibido-10: Desempeño psicométrico en estudiantes de medicina de Bucaramanga, Colombia. *Rev. Fac. Med.*, 62(3), 407-413. <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v62n3.43735>
- Carballo, R. R. (2014). Estrés y síndrome de burnout en estomatólogos. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 15(1), 42-49. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2014/cst141h.pdf>
- Díaz, C. y. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86.
- Echeburúa, E. S. (2014). . Aportaciones y limitaciones del DSM-5 desde la Psicología. *Terapia Psicológica*, 32(1), 65-74. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-48082014000100007&script=sci_abstract
- Fernández, M. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional*. León: Universidad de León. Tesis doctoral. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%20INDEZ%20MART%20DNEZ,%20MAR%20DA%20ELENA.pdf?sequence=1>
- Flores, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 47(3), 141-154. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27054113008.pdf>

- García, R., Jordán, Y., Fonseca, L., & Fonseca, J. (2021). El Síndrome de burnout y la prevención desde la resiliencia. *Revista Higía de la salud*, 5(2), 1-8. <https://doi.org/10.37117/higia.v1i5.569>
- Gil-Monte, P. (2002). Validez Factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory- General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 1-12.
- Girón, E. N. M., Mori, C. T., Cántaro, E. M. R., & Gonzales, E. B. S. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de investigación en psicología*, 24(1), 197-221. <https://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20608>
- Hamson, W. (2005). A social competence model or Burnout.Stress and Burnout in the human services professions. *The New England Journald*, 31, 29-31.
- Hidalgo, J., Acle, G., García, M., & Tovalín, H. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y Ciencia*, 8(51), 48-, 48-57. http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/498/pdf_84
- Jorquera, R., Orellana, C., Tapia, C., & Vergara, E. (2014). Síndrome de Burnout en una muestra de profesores / as de enseñanza básica de la ciudad de Copiapó. *Summa Psicológica UST*, 11(2), 115-134.
- Levenstein, S., Prantera, C., Varvo, V., Scribano, M., Berto, B., Luzi, C., & Andreoli, A. (1993). Desarrollo del cuestionario de estrés percibido: una nueva herramienta para la investigación psicosomática. *Revista de investigación psicosomática*, 37(1), 19-32. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(93\)90120-5](https://doi.org/10.1016/0022-3999(93)90120-5)
- Macías, T., Mera, C., Aguayo, M. P., & Salazar, G. (2022). Mobbing in higher education institutions. *International Journal of Health Sciences*, 6(S1), 3787-3802. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS1.5642>
- Marenco, A., & y Ávila, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 10(1), 91-100. <http://www.scielo.org.co/pdf/psych/v10n1/v10n1a09.pdf>
- Maslach, C., & y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Munoz, C., Correa, C., & Matajudíos, J. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *Espacios*, 41(37), 145-158. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12.pdf>
- Muñoz, S., Ordonez, J., Solarte, M., Valverde, Y., Villareal, S., & Zemanate, M. (2018). Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán. *Revista Médica de Risaralda*, 24(1), 34-47. <http://www.scielo.org.co/pdf/rmri/v24n1/v24n1a06.pdf>
- Norena, H. (2018). *Estrés académico y estrategias de afrontamiento en estudiantes de primer, segundo y tercer semestre de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Antioquia, 2017*. Antioquía: Universidad de Antioquia, Tesis doctoral. http://200.24.17.74:8080/jspui/bitstream/fcsh/1138/1/Nore%C3%B1aHenry_2018_Estr%C3%A9sAcad%C3%A9micoEstrategias%20.pdf
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*, 10(58), 59-63. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Olmo, M., & y Segovia, J. (2018). La resiliencia a partir de las relaciones profesionales en centros educativos desafiantes. *Educação & Formação*, 3(9), 3-19. <http://doi.org/10.25053/redufor.v3i9.864>
- Ornelas, P. (2016). Estrategias de afrontamiento y resiliencia en cuidadores primarios con duelo. *Revista Psicología y Salud*, 26(2), 177-184. <https://biblat.unam.mx/es/revista/psicologia-y-salud/articulo/estrategias-de-afrontamiento-y-resiliencia-en-cuidadores-primarios-con-duelo>
- Peña, J., Raso, P., & Ferrero, B. (2018). *El síndrome de burnout en los docentes*. Madrid : Ediciones Pirámide.
- Peñalva, A., López, J., & Barrientos, J. (2017). Habilidades emocionales y profesionalización docente para la educación inclusiva en la sociedad en red. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(20), 201-215. <http://doi.org/10.18172/con.3011>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Ruiz, G., & y López, A. (2012). Resiliencia psicológica y dolor crónico. *Escritos de Psicología*, 5(2), 1-11. <http://do.org/10.5231/psy.writ.2012.1001>

- Saavedra, E., & y Villalta, M. (2008). Medición de las características resilientes, un estudio comparativo en personas entre 15 y 65 años. *LIBERABIT*, 14(14), 31-40. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a05v14n14.pdf>
- Saborio, L., & e Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual*, 32(1), 1-6. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Salgado, J., & Leria, F. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69-89. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4192>
- Sanz-Carrillo, C., García-Campayo, J., Rubio, A., Santed, M., & Montoro, M. (2002). Validation of the Spanish version of Perceived Stress Questionnaire. *Journal of Psychosomatic Research*, 52(1), 167-172. [http://dx.doi.org/10.1016/S0022-3999\(01\)00275-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0022-3999(01)00275-6)
- Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz Med*, 19(1), 67-72. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>
- Serrano, M. R. (2017). Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios. *Revista Espacios*, 38(55), 12-19. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p28.pdf>
- Silva, N., Bolsoni, A., Rodrigues, C., & Capellini, V. (2015). O trabalho do professor, indicadores de Burnout, práticas educativas e comportamento dos alunos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, ;21(3), 363-376. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382115000300004>
- Stratta, P., Capanna, C., Patriarca, S., DeCataldo, S., Bonanni, R., Riccardi, I., & Rossi, A. (2013). Resilience in adolescence: Gender differences two years after the earthquake of L'Aquila. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 327-331. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2012.09.016>
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchay, S. (2020). Matabanchoy-Tulcán SM. Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ. Salud.*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

- Tacca, D., & y Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de investigación psicológica RIP*, 22, 11-30. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n22/n22_a03.pdf
- Tapullima, C., Munguía, E., Reyes, E., & Sánchez, E. (2021). Revisión sistemática sobre síndrome de Burnout en personal de salud en América Latina entre 2015-2020. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(1), 197-208.:<https://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20608>
- Vanessa, M., Ayala, E., Sphan, M., & Stortti, M. (2016). ETIOLOGIA Y PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS TRABAJADORES DE LA SALUD. *Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina*, 153, 18-21. https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.pdf
- 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. <https://doi.org/10.17583/rise.2019.3987>
- Vidotti, V. M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Villalobos, P. y. (2018). Disonancias individuales, relacionales e institucionales en la resiliencia de profesores principiantes egresados de una ad. *Psicoperspectivas*, 17(1), 144-154. <http://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-1145>
- Wagnild, G. (2009). *Resilience scale user's guide*. Montana, United States: The Resilience Center.