

## BURNOUT, RESILIENCIA Y COMPROMISO LABORAL EN MAESTROS DE EDUCACIÓN ESPECIAL BURNOUT, RESILIENCE AND ENGAGEMENT IN SPECIAL EDUCATION TEACHER

JOSÉ ALBERTO HIDALGO ARIAS  
Universidad Nacional Autónoma de México, México  
psi.jos@gmail.com

GUADALUPE ACLE TOMASINI  
Universidad Nacional Autónoma de México, México  
gaclet@unam.mx

MIRNA GARCÍA MÉNDEZ  
Universidad Nacional Autónoma de México, México  
mina@unam.mx

JOSÉ HORACIO TOVALIN AHUMADA  
Universidad Nacional Autónoma de México, México  
saludtrabajadores.unam@gmail.com

**Cómo citar este artículo:** Hidalgo Arias, J. A., Acle Tomasini, G., García Méndez, M. y Tovalín Ahumada, H. (2019). Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y ciencia*, 8(51), 48-57.

**Recibido:** 11 de octubre de 2018; **aceptado para su publicación:** 6 de febrero de 2019

### RESUMEN

El síndrome de burnout implica una serie de actitudes negativas que pueden presentar los trabajadores de la salud; se reconoce que otros profesionales también pueden mantenerse con altos índices de compromiso laboral, concentración y fortaleza. El objetivo de este trabajo es analizar la relación que presentan las características del síndrome de burnout con las de resiliencia, compromiso laboral y autoeficacia en maestros de educación especial. Participaron 80 docentes que atendían a estudiantes con discapacidades severas. Los instrumentos utilizados fueron: La Escala de Comportamientos Resilientes para Profesores (Lozada García, Martínez Basurto y Acle Tomasini, 2012), Maslach Burnout Inventory-General Survey (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996), Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002) y Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (1996). De los principales hallazgos se puede mencionar que en el 34.38% de la muestra se encontró relación entre el desgaste emocional con bajos niveles de autoeficacia y comportamientos resilientes.

**Palabras clave:** burnout, resiliencia, compromiso laboral, educación especial

### ABSTRACT

The burnout syndrome describes a set of negative attitudes such as indifference or distant attitudes towards others and a lack of effective self-assessment in health workers. Nevertheless, another group can show high rates of work commitment, concentration and strength. The purpose of this study is to analyze the relationship between those characteristics of the burnout syndrome with those of work engagement, self-efficacy and resilience in special education teachers. The Resilient Performance Teacher Scale (Lozada García, *et al.*, 2012), the Maslach Burnout Inventory-General Survey (Schaufeli, *et al.*, 1996), the Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, *et al.*, 2002) and the General Self-Efficacy Scale (Baessler y Schwarzer, 1996) were applied to 80 teachers serving students with severe disabilities and an average of work experience of 18.24 years. The main findings highlight that in 34.38% of teachers there is a

relationship between emotional fatigue with less work engagement and low levels of self-efficacy and resilient performances.

**Keywords:** burnout, resilience, engagement, special education

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout se describe como una respuesta del individuo a una relación constante con un ambiente laboral que genera estrés crónico (Esteras, Chorot, y Sandín, 2014; Llorent, y Ruiz-Calzado, 2016; Ramos y Buendía, 2001; Maslach, Jackson & Leiter, 1996). En un principio este síndrome se relacionó con profesionales que ofrecían sus servicios a personas en etapa de rehabilitación en adicciones (Freudenberger, 1974), años más tarde, Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson (1996) siguiendo con sus investigaciones, elaboran una versión del cuestionario llamado MBI-General Survey, el cual se emplea para todo tipo de ocupaciones relacionadas con el trato profesional a personas (Ramos y Buendía, 2001). Esta nueva versión mantiene la estructura de tres dimensiones: desgaste emocional (DeE), el cual es el cansancio emocional causado por el ambiente de trabajo; cinismo (Ci), que hace referencia a la indiferencia y actitudes negligentes hacia los usuarios con quien trabaja; y eficacia profesional (EP), la cual interfiere con la percepción positiva de autoevaluarse eficazmente en las actividades laborales prestadas. Por la forma de calificar este instrumento, algunos autores (Green, Walter & Taylor, 1991) han considerado que la eficacia profesional permite desarrollar una línea distinta a la representada por el agotamiento y cinismo, considerados estas dos últimos como el núcleo (core) del Burnout (Lee y Asforth, 1996).

El estrés, la autoeficacia y el burnout, en particular en maestros cuya tarea se centra en la atención de estudiantes con discapacidades severas, son aspectos que requieren ser investigados; Alemañón Martínez (2009) menciona, que el docente puede presentar síntomas de estrés severo, lo cual puede provocar absentismo intermitente o en enfermedades laborales, ya que la prestación de cuidados a los usuarios durante un tiempo prolongado puede convertirse en una tarea física y emocionalmente agotadora para los cuidadores, lo que puede llegar a influir de forma negativa sobre su salud y bienestar personal (Menezes de Lucena Carvalho, 2000).

En algunos estudios se ha identificado que la calidad del clima organizacional y ciertas características negativas del puesto de trabajo mantienen una correlación positiva entre estrés, burnout y estado de ánimo negativo (Boada i Grau, De Diego Vallejo y Agulló Tomás, 2004; Moya-Albiol, Serrano, González-Bono, Rodríguez-Alarcón y Salvador, 2005; Patlán Pérez, 2017; Rodríguez-Martínez, Tovalín-Ahumada, Gil-Monte, Salvador-Cruz y Acle-Tomasini 2018).

Al respecto, Bandura (1997) afirma que la autoeficacia hace referencia al conjunto de creencias sobre las propias capacidades para organizar y ejecutar acciones requeridas, por lo que puede influir de manera positiva o negativa en el manejo del estrés, influyendo de esta manera en determinar logros o resultados a corto, mediano y largo plazo en actividades laborales demandantes. De acuerdo con Gil-Monte, García-Jueas y Hernández (2008), la autoeficacia puede influir en el desarrollo de los niveles del burnout de manera inversa, de tal forma que los docentes que presentan un mayor nivel de autoeficacia tenderán a desarrollar menores niveles de burnout.

Por otra parte, y paralelamente al burnout, algunos trabajadores pueden beneficiarse al estar en contacto con el estrés (Locke, 1976), este fenómeno en el ambiente laboral es llamado engagement o compromiso laboral, el cual está formada por tres dimensiones: vigor (Vi), que se refiere a la alta resistencia y energía; dedicación (De), que es el alto compromiso laboral y absorción (Ab), que se traduce en alta concentración (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002). El compromiso laboral, es considerado lo opuesto al concepto de burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Algunas investigaciones relacionan el compromiso laboral y el burnout en diferentes tipos de población, tales como, estudiantes (Schaufeli et al. 2002); empleados que utilizan nuevas tecnologías (Salanova, Grau, Llorens y Schaufeli, 2001); o trabajadores que realizan sus labores con población geriátrica (Menezes de Lucena Carvalho, Fernández Calvo, Hernández Martín, Ramos Campos y Contador Castillo, 2006); en estos estudios se ha encontrado una correlación negativa entre las dimensiones de desgaste emocional, eficacia profesional y cinismo con las de dedicación, absorción y vigor (Manzano García, 2002), mismas que pertenecen a dimensiones del burnout y compromiso laboral. Por ello, se destaca que la importancia de estudiar estas dimensiones en profesionales cuyo ámbito laboral se centra en la educación de alumnos con discapacidad.

En este sentido, al mantenerse constantes las situaciones laborales que generan estrés crónico en el ámbito de la educación, algunos trabajadores pueden mantener un perfil de alto rendimiento, mientras que otros pueden presentar bajo rendimiento e inestabilidad emocional, lo que hace suponer que otra variable puede estar interviniendo en esta dinámica del ser humano al ser expuesto al estrés laboral. Algunas personas, tanto en ambientes de trabajo como en otro tipo de situaciones, muestran capacidad de adaptación, sentido y crecimiento personal ante experiencias estresantes o traumáticas (Werner & Smith, 1982). Existen diversos estudios que prueban cómo determinados individuos mantienen una mayor resistencia al estrés, lo que les permite tolerar mejor la presión en situaciones de riesgo, implementando estrategias que les ayudan tanto a superarlo como mantener actitudes positivas (Menezes de Lucena et al., 2006).

Entre los indicadores de una vida saludable sobresalen los constructos de la resiliencia y, particularmente en relación con el trabajo, el de compromiso laboral. Sin embargo, mientras que el compromiso laboral se identifica por altos niveles de interés en el trabajo (Strumpfer, 2003), la resiliencia engloba diversos procesos que facilitan la superación de la adversidad (Bowlby, 1992).

Al respecto, la resiliencia es la habilidad de salir adelante sobre la adversidad, fortalecerse y de desarrollar diversas competencias tales como, social, emocional y conductual de manera exitosa a pesar de estar expuesto a diversos factores de riesgo (Csikszentmihalyi, 1999; Grotberg, 1995; Rutter, 1985). Entre los factores que se relacionan con características resilientes se encuentran los atributos personales, los que proporciona el sistema familiar, y los que puede obtener a través de su entorno social (Grotberg, 1995). Bonanno (2004) menciona que un gran número de investigaciones en resiliencia, se han centrado en población infantil y adolescente en diversas situaciones de riesgo, por lo que se hace falta mayores estudios para entender cómo la resiliencia se comporta en la edad adulta.

En relación a las dimensiones antes descritas, es importante señalar que son escasos los estudios con docentes en educación especial en comparación con los realizados con muestras de otros profesionales de la salud (Juárez-García; Idrovo, Camacho-Ávila y Placencia-Reyes, 2014). En este sentido, se encuentran estudios que demuestran la presencia del síndrome de burnout en maestros de educación básica (Aldrete Rodríguez, et al., 2003; Nuri & Tezer 2018; Rodríguez et al., 2007; Unda Roja, Sandoval Ocaña y Gil Monte, 2007) y en educación superior (Rodríguez Cárdenas, Méndez Hinojosa y González Ramírez, 2014; Jaik Dipp, Villanueva Gutiérrez, García Salas y Tena Flores, 2011; Rodríguez et al. 2018). Morales (2007) encontró que el 53% de los profesores del Centro de Atención Múltiple (CAM) mostraron de un nivel moderado a alto del síndrome de burnout. Por su parte, Longoria Gandara (2008) reconoce que el personal que realiza actividades de apoyo técnico pedagógico en educación especial no tiene definido el rol que desempeña, es relevado constantemente y en muchos casos no cuenta con las competencias mínimas para llevar a cabo la formación de docente en servicio; lo cual de acuerdo a Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) puede ser un potenciador del síndrome de Burnout.

Por todo lo anterior, este estudio se tiene como propósitos analizar si existe una relación entre en las dimensiones del burnout (desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional) con las del compromiso laboral (vigor dedicación y absorción), así como explorar de qué modo estas dimensiones se relacionan con atributos de resiliencia, autoeficacia y variables sociodemográficas en maestros que atienden a estudiantes con discapacidades severas en Centros de Atención Múltiple (CAM).

## MÉTODO

### TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de campo transversal, puesto que la recolección de datos se llevó a cabo en un solo tiempo en el escenario escolar. El estudio es de tipo no experimental, ex post facto y descriptivo, ya que se trataba de obtener información acerca del estado actual de los fenómenos en estudio, observándolos y describiéndolos, sin manipular ninguna variable; asimismo, esta investigación es de tipo correlacional, la cual tienen por objetivo descubrir las relaciones existentes entre las variables que intervienen (Kerlinger y Lee, 2002).

### MUESTRA

El muestreo fue no probabilístico intencional. Participaron 80 maestros de Centros de Atención Múltiple, siendo 55 mujeres (68.8%) y 25 hombres (31.2%). La media de edad fue de 43.72 años ( $DE=11.922$ , max.=68, min.=23). La media de antigüedad en la profesión fue de 18.24 años ( $DE=13.164$ ,

max.=40, min.= 1). Con relación a las variables socio demográficas, el 68.8% laboran en el turno matutino, y el 22.5% en el vespertino, de los cuales el 8.8% laboran en escuelas de tiempo completo; respecto al estado civil, el 23.8% son solteros, el 43.8% casados y el 12.5% vive en unión libre. De acuerdo a su nivel de estudios, el 18.8% se encuentra a nivel técnico profesional, el 3.8% son normalistas, el 58.8% cuentan con una licenciatura, el 2.5% con una especialidad y el 16.3% con una maestría. Con respecto a si padecen una enfermedad degenerativa, el 26.2% refirió padecerla, asimismo en cuanto a licencias médicas solicitadas por enfermedad, la media fue de 2.51 días ( $DE=5.006$ , max.=25, min.=0).

## INSTRUMENTOS

**ESCALA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY-GS, (MBI-GS), DE MASLACH & JACKSON, 1981.** Es el instrumento utilizado con mayor frecuencia para medir el síndrome de burnout. Consta de 16 ítems, distribuidos en tres factores: a) Desgaste Emocional -DeE- ( $\alpha=0.941$ ); b) Cinismo -Ci- ( $\alpha=0.819$ ); y c) Eficacia Profesional -EP- ( $\alpha=0.776$ ). Las respuestas son escala tipo Likert con 7 niveles, que van de nunca (0) a todos los días (6).

**ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES), DE SCHAUFELI & BAKKER, 2003.** Esta escala mide los puntajes de las experiencias laborales del sujeto; compuesta por 17 preguntas distribuidas en tres factores: a) vigor -Vi- ( $\alpha=0.831$ ); b) dedicación -De- ( $\alpha=0.817$ ); y c) absorción -Ab- ( $\alpha=0.769$ ). Se utilizó una escala Likert de siete posiciones (desde 0 = nunca, hasta 6= siempre).

**ESCALA DE COMPORTAMIENTOS RESILIENTES PARA PROFESORES (ECRP), DE LOZADA GARCÍA, MARTÍNEZ BASURTO Y ACLE TOMASINI, 2012.** Esta escala mide los puntajes obtenidos para comportamientos resilientes de profesores. La ECRP consta de 20 reactivos agrupados en cinco factores: a) Fortaleza personal -FP- ( $\alpha=0.730$ ); b) Autoevaluación -Ae- ( $\alpha=0.870$ ); c) Solución de problemas -SP- ( $\alpha=0.505$ ); d) Orientación al logro -OL- ( $\alpha=0.629$ ); e) Apoyo Social -AS- ( $\alpha=0.962$ ).

**ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL DE BAESSLER Y SCHWARZER (1996).** Este instrumento se utiliza para medir los puntajes de autoeficacia. Con una estructura unifactorial de 9 preguntas, la cual obtuvo un alfa de Cronbach de 0.833.

## PROCEDIMIENTO

Primeramente, se obtuvo el consentimiento de las autoridades del sector VI del sistema educativo del Estado de México; posteriormente, se asistió a las escuelas del turno matutino y vespertino de Ciudad Nezahualcóyotl y se obtuvo el consentimiento informado de los maestros que participaron en el estudio a quienes se les garantizó la confidencialidad de la información que proporcionarían. Los instrumentos se aplicaron con el mismo procedimiento en las distintas escuelas que aceptaron participar. Se elaboró un cuadernillo cuyo orden fue el siguiente: Hoja con la información del objetivo del proyecto y la carta de consentimiento informado, Datos Sociodemográficos; Escala de síndrome burnout, Instrumento de Compromiso Laboral; Escala de comportamientos resilientes para profesores; e Instrumento de autoeficacia. La aplicación fue grupal con una duración promedio de 30 minutos.

## ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para el presente estudio se realizaron los siguientes análisis: descriptivos; pruebas de confiabilidad por resultados totales y por dimensiones; y pruebas de correlación de Pearson entre las dimensiones. Para tal propósito se utilizó el programa SPSS en su versión 20.

## RESULTADOS

La presentación de los resultados se organiza en dos apartados, el primero se centra en la descripción de los valores de las dimensiones obtenidas en la muestra, mientras que el siguiente apartado aborda las relaciones entre las variables del estudio y sus dimensiones.

**Tabla 1.**

*Estadísticos descriptivos y percentiles de las dimensiones de burnout, compromiso laboral, resiliencia y autoeficacia.*

	Mínimo	Máximo	Media	DE	Percentiles		
					25 (n) %	50 (n) %	75 (n) %
<b>Burnout</b>							
Desgaste Emocional	5	30	19.36	6.013	(38) 47.50	(18) 22.50	(24) 30.00
Cinismo	3	30	16.26	7.009	(38) 47.50	(21) 26.25	(21) 26.25
Eficacia Profesional	8	35	24.28	7.427	(38) 47.50	(21) 26.50	(21) 26.25
<b>Compromiso laboral</b>							
Vigor	6	36	26.56	6.992	(36) 45.00	(23) 28.75	(21) 26.25
Dedicación	7	30	24.41	5.767	(35) 43.75	(25) 31.25	(20) 25.00
Absorción	8	36	25.73	7.037	(32) 40.00	(27) 33.75	(21) 26.25
<b>Resiliencia</b>							
Fortaleza Personal	14	30	24.95	2.993	(36) 45.00	(16) 20.00	(28) 35.00
Orientación al Logro	12	25	20.15	2.802	(29) 36.25	(21) 26.25	(30) 37.50
Solución de Problemas	5	15	9.35	2.328	(23) 28.75	(33) 41.25	(24) 30.00
Autoevaluación	4	15	12.20	2.441	(22) 27.50	(37) 46.25	(21) 26.25
Apoyo Social	3	15	12.79	2.489	(38) 47.50	(12) 15.00	(30) 37.50
<b>Autoeficacia</b>							
	14	36	27.07	4.488	(31) 38.75	(28) 35.00	(21) 26.25

Como se observa en la Tabla 1, en las dimensiones del burnout, se observa que el 30% de la población se ubica por arriba del percentil 75 en desgaste emocional; 26.25% se ubica por arriba del percentil 75 en cinismo, y el 47.50% de la población se encuentra por abajo del percentil 25 en eficacia profesional. Esto nos indica que en diferente proporción se encuentra presente en los profesores que atienden a niños con discapacidad severa, el desgaste emocional, las conductas despersonalizadas con sus respectivos usuarios y los sentimientos de fracaso en el trabajo, lo que coincide con los hallazgos de Morales (2007).

Por otra parte, en relación a las dimensiones de compromiso laboral, se observa que una proporción alta de maestros se ubica en el percentil 25, lo que refleja niveles bajos de vigor (n=36), dedicación (n=35) y absorción (n=32) en las tareas que realizan, lo cual también se refleja en la dimensión de autoeficacia en la que un 38.75% de los profesores se ubican en el percentil 25. En contraposición, puede observarse que el 26.25% de profesores que trabajan con niños con discapacidad severa muestra un constante esfuerzo y compromiso con la tarea. Al respecto, en la dimensión de autoeficacia el 26.25% de la población se ubica por arriba del percentil 75.

En las dimensiones relacionadas al potencial resiliente se encuentra que el 45% de la población se ubica en el percentil 25 en el factor de fortaleza personal a la vez que el 35% se sitúa en el percentil 75; en orientación al logro se ubica el 37.50% de la población por arriba del percentil 75 y el 36.25% en el percentil 25; en la dimensión solución de problemas se sitúa el 30% en el percentil 75 y el 28.75% en el percentil 25. En relación con la autoevaluación, se sitúa el 26.25% en el percentil 75 y el 27.5% en el 25, mientras que en apoyo social el 37.50% se ubica en el percentil 75 y el 47.5% en el 25. Estos datos muestran diferencias en la población estudiada en cuanto a comportamientos resilientes ante la situación que implica enseñar a niños con discapacidades severas.

En términos generales, puede observarse que la muestra de maestros se divide en dos grupos: el primero con características de desgaste emocional, baja eficiencia personal y cinismo, que a su vez repercute en una falta de vigor, dedicación y compromiso con el trabajo. Así como el hecho de que no despliegan comportamientos resilientes que medien los elementos antes señalados. A la vez que se

observa todo lo contrario en el otro grupo de profesores. De aquí la importancia de analizar si existen asociaciones entre las dimensiones de estudio (Tabla 2).

**Tabla 2.**

*Correlaciones, entre las dimensiones de burnout, compromiso laboral, resiliencia y autoeficacia. Burnout, DeE: Desgaste emocional, CI: Cinismo, EP: Eficacia Profesional; Compromiso Laboral, V: Vigor, D: Dedicación, A: Absorción; Resiliencia, FP: Fortaleza Personal, OL: Orientación al Logro, SP: Solución de Problemas, Ae: Autoevaluación, AS: Apoyo Social; Autoeficacia: AutoE. (n=80; \*\* p<.01; \* p<.05).*

Dimensiones	Burnout		Compromiso Laboral			Resiliencia			Autoeficacia			
	DeE	Ci	EP	Vi	De	Ab	FP	OL	SP	Ae	AS	AutoE
Desgaste emocional	,928**	-,876*	-,746*	-,753*	-,792*	-,272*	-,326*	-	-	-,903*	-,841*	-,833**
Cinismo		-,857*	-,675*	-,698*	-,739*	-,285*	-,320*	-	-	-,836*	-,788*	-,760**
Eficacia Profesional			-,772*	-,811*	-,840*		-,257*	-	-	-,828*	-,801*	-,764**
Vigor								-	-,256*	-,815*	-,796*	-,769**
Dedicación								-	-,308*	-,828*	-,851*	-,759**
Absorción										-,850*	-,855*	-,781**
Fortaleza Personal										-,284*	-,248*	-,396**
Orientación al Logro												-,275*
Solución de Problemas												
Autoevaluación												-,889**
Apoyo Social												-,838**
Autoeficacia												

Como se observa en la Tabla 2, en la muestra de docentes de educación especial las dimensiones del burnout se relacionaron de acuerdo con lo esperado en la literatura, esto es, el desgaste emocional correlacionó significativamente de manera positiva con cinismo ( $r=0.928, p=.01$ ); pero negativamente con eficacia profesional ( $r=-0.876, p=.01$ ). Asimismo, la dimensión de cinismo se asoció negativamente con eficacia profesional ( $r=-0.857, p=.01$ ); lo cual sugiere que, a mayor desgaste emocional, los maestros que atienden a niños con discapacidades severas muestran mayor cinismo y se perciben con menor eficacia profesional.

Lo anterior se aúna a que desgaste emocional y cinismo correlacionaron negativamente con las dimensiones de compromiso laboral: vigor ( $r=-0.746, p=.01$ ), ( $r=-0.675, p=.01$ ), dedicación ( $r=-0.753, p=.01$ ), ( $r=-0.698, p=.01$ ), y absorción ( $r=-0.792, p=.01$ ), ( $r=-0.739, p=.01$ ).

En cuanto a las dimensiones de potencial resiliente: desgaste emocional y cinismo, se relacionaron negativamente con fortaleza personal ( $r=-0.272, p=.05$ ), ( $r=-0.285, p=.05$ ); orientación al logro correlaciona negativamente con cinismo ( $r=-0.320, p=.01$ ) y con desgaste emocional, ( $r=-0.326, p=.01$ ); la autoevaluación correlaciona negativamente con desgaste emocional ( $r=-0.903, p=.01$ ) y con cinismo ( $r=-0.836, p=.01$ ); apoyo social correlaciona negativamente con desgaste emocional ( $r=-0.841, p=.01$ ) y con cinismo ( $r=-0.788, p=.01$ ). Asimismo, estos factores del burnout se asociaron de manera negativa con autoeficacia ( $r=-0.833, p=.01$ ), ( $r=-0.760, p=.01$ ) respectivamente.

Estas asociaciones muestran que los profesores que presentan altos niveles de desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional, mantienen bajos niveles de vigor, dedicación y absorción;

limitados comportamientos resilientes en términos de baja fortaleza personal, baja orientación al logro y una inadecuada autoevaluación, asimismo presenta una carencia de apoyo social positivo que fortalezca su labor profesional. Lo que denota una baja concentración y esfuerzo en sus labores, una baja autovaloración con dificultad para cubrir metas y sintiéndose poco eficaces en las tareas encomendadas por la institución en la cual labora.

Con respecto a la dimensión eficacia profesional, se mostró consistente correlacionando positivamente con las dimensiones de compromiso laboral: vigor ( $r=0.772$ ,  $p=.01$ ), dedicación ( $r=0.811$ ,  $p=.01$ ) y absorción ( $r=0.840$ ,  $p=.01$ ), potencial resiliente: orientación al logro ( $r=0.257$ ,  $p=.01$ ), autoevaluación ( $r=0.828$ ,  $p=.01$ ), apoyo social ( $r=0.801$ ,  $p=.01$ ), y autoeficacia ( $r=-0.764$ ,  $p=.01$ ). Esto muestra que a la vez se encuentran profesores que al percibirse eficaces laboralmente, mantienen tanto su compromiso laboral como sus comportamientos resilientes en su autoeficacia y su dedicación al trabajo.

Con el fin de analizar si existía una relación entre las dimensiones del burnout y de la resiliencia con aspectos sociodemográficos tales como edad, sexo, estado civil, número de hijos, antigüedad, carrera magisterial, cantidad de alumnos y licencias médicas, se utilizó la correlación de Pearson.

**Tabla 3.**  
*Media, Desviación Estándar y Correlaciones, entre las variables sociodemográficas*

	Sociodemográficas						Burnout		Resiliencia		
	M	DE	Edad	Hijos	Alum	LicM	Ci	EP	FP	OL	Ae
Edad	43,725	11,922	--						.223*		
Hijos	1,75	1,164		--					.343*		
Antigüedad	18,244	13,164				.344**					
Alumnos	24,775	9,97			--	-.343**	.225*	.269*		.233*	-.256*
Licencias M	2,5125	5,006				--					

Ant: Antigüedad Laboral, Alum: Total de Alumnos en Clase, LicM: Licencias Médicas, CI: Cinismo, FEP: Eficacia profesional, FP: Fortaleza Personal, OL: Orientación al Logro, Ae: Autoevaluación. (n=80; \*\*  $p<.01$ ; \*  $p<.05$ ).

Como puede observarse en la Tabla 3 las correlaciones obtenidas son débiles, no obstante, muestran tendencias importantes a considerar, como es que de entre las dimensiones de resiliencia, la fortaleza personal se relaciona de forma positiva con la edad ( $r=0.223$ ,  $p=.05$ ) y con el número de hijos ( $r=0.343$ ,  $p=.05$ ). Mientras que los factores de orientación al logro ( $r=-0.233$ ,  $p=.05$ ) y autoevaluación ( $r=-0.256$ ,  $p=.05$ ) se relacionan de forma negativa tanto con el número de alumnos con discapacidad atendidos como con las licencias médicas solicitadas.

Respecto a los factores del burnout, se encuentran relaciones estadísticamente significativas y positivas entre cinismo ( $r=0.225$ ,  $p=.05$ ) y eficacia profesional ( $r=0.269$ ,  $p=.05$ ) con el número de alumnos con discapacidad atendidos. En este sentido, también se encontró una asociación negativa estadísticamente significativa entre las licencias médicas solicitadas con el número de alumnos con discapacidad atendidos ( $r=-0.343$ ,  $p=.05$ ).

En síntesis, se observa que a mayor edad y número de hijos los profesores manifiestan mayor fortaleza personal. A mayor antigüedad laboral se solicita un mayor número de licencias médicas. Respecto al número de alumnos con discapacidad atendidos, se observa un mayor cinismo a la vez que mayor eficiencia profesional, menos faltas por incapacidad médica, menor orientación al logro y menor autoevaluación.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

El estudio del síndrome de burnout, en particular en maestros cuya tarea se centra en la atención de estudiantes en el área de educación especial es relevante, ya que, al cuidarlos por largo tiempo, puede generar agotamiento en algunos profesores, lo que puede llegar a influir negativa sobre su calidad de vida (Menezes de Lucena Carvalho, 2000). En este estudio se encuentra una relación entre las dimensiones del síndrome de burnout, los comportamientos resilientes, el compromiso laboral y la autoeficacia en maestros que atienden a estudiantes con discapacidades severas en Centros de Atención Múltiple. Se puede señalar que estos hallazgos coinciden con los descritos por Dubelluit y López (2014), así como con

los de Morales Muciño (2007) quienes encuentran que los maestros de los CAM presentan niveles más altos del síndrome de burnout que aquellos que laboran en las Unidades de Servicio y Apoyo a la Escuela Regular.

En términos generales, los resultados obtenidos muestran una agrupación de los profesores tanto en niveles altos de desempeño en las dimensiones de estudio como en los bajos. Lo que muestra que a la vez que se encuentran un grupo de maestros que no se desgastan emocionalmente, son eficaces profesionalmente, que mantienen comportamientos resilientes y un compromiso laboral que les lleva a ser autoeficaces en sus labores, se halla otro grupo de maestros que presenta altos niveles de desgaste emocional y cinismo que les hacen menos eficaces profesionalmente, con menores comportamientos resilientes y bajo compromiso con la labor que desempeñan.

A un nivel particular se puede apreciar, al llevar a cabo un análisis de la asociación de las diversas dimensiones estudiadas, que el desgaste emocional se relaciona de forma positiva con la cinismo y de forma negativa con el vigor, la dedicación y la absorción correspondientes al compromiso laboral. Lo cual significa que los maestros que presentan desgaste emocional y cinismo no se desempeñan de forma eficaz en sus actividades docentes. Por otra parte, cuando los profesores presentan características resilientes, aun mostrando rasgos de desgaste emocional o cinismo, se observa que mantienen el compromiso con sus actividades docentes, en las que sobresalen características de autoeficacia al atender a niños con discapacidades severas; en síntesis, son capaces de sobreponerse al desgaste emocional, lograr una autoevaluación positiva sobre su eficacia profesional y mantener su compromiso laboral (Schaufeli et al., 2002; Manzano García, 2002).

En este sentido, es importante señalar que un 32.25% de los docentes que participaron y laboran en los Centros de Atención Múltiple, parecen sufrir menor agotamiento y actitudes de indiferencia en el trabajo; sin embargo, por el contrario, el 34.38% de los docentes con bajos niveles en los atributos de resiliencia se comportan con menor compromiso laboral, lo cual aumenta su incapacidad para enfrentar situaciones de riesgo laboral, lo que podría desencadenar el desarrollo del síndrome de burnout (Manzano García, 2002; Salanova et al., 2001).

Existe una interacción entre las características individuales y las influencias del entorno que pueden provocar estrés y desajuste social (Menezes de Lucena Carvalho, 2000; Nuri & Tezer, 2018); pero también pueden generar lo contrario, tal como el aumento de la capacidad de respuesta eficaz ante la adversidad o reducir los desajustes sociales (Manzano García, 2002). En otras palabras, en presencia del estrés, una parte de la población laboral pudieran presentar el síndrome de burnout, y por otra, otros, aprenden a desarrollar estrategias activas que minimizan los factores del riesgo como es su compromiso laboral.

Lo anterior se puede valorar en este estudio ya que se encontró que a mayor número de alumnos con discapacidad, los profesores presentan de manera positiva menos faltas por incapacidad médica y de manera negativa, menos orientación al logro y autoevaluación negativa; de manera consecuente aumenta el cinismo y disminuye su falta de eficacia profesional, sin embargo, mantienen positivamente la dimensión de fortaleza personal relacionándose de manera significativa tanto con el número de hijos como con la edad y la antigüedad, lo que indica que a mayor antigüedad laboral y mayor número de hijos, los académicos logran mayor fortaleza personal, a diferencia de los docentes que tienen menos antigüedad y menor número de hijos. De esta forma, los aspectos de la resiliencia, tales como habilidades, fortalezas y atributos personales, pueden contribuir a mediar entre la vulnerabilidad y las situaciones de riesgo del docente.

Como se ha observado, el estudio del síndrome de burnout y sus características en profesores que han atendido a niños con discapacidad severa por tiempo prolongado, juntamente con la manera en que estas características se manifiestan en su compromiso laboral, comportamientos resilientes y autoeficacia, constituye una fuente relevante de conocimiento sobre aquellos factores tanto de riesgo como protectores involucrados en su ejercicio profesional.

Se destaca el comportamiento mediador entre el burnout, el compromiso laboral y la autoeficacia, lo que indica que comportamientos resilientes, tales como la orientación al logro y la autoevaluación mantienen una estrecha relación con la eficacia profesional y el compromiso laboral. Asimismo, se relacionan con las dimensiones vigor, dedicación, capacidad de solucionar problemas, realizar una autoevaluación de sus actividades y ser capaces de buscar apoyo social, respectivamente. De esta manera, se sientan las bases que permitirán promover estrategias resilientes en aquellos docentes que

en ambientes en educación especial se encuentren en situaciones de riesgo, en particular quienes atienden a niños con discapacidades severas.

## LIMITACIONES Y PERSPECTIVAS FUTURAS

Una de las principales limitaciones que tuvo el estudio fue el acceso a la población de docentes de los CAM, y por consiguiente al número poblacional de esta investigación. Sin embargo, las relaciones significativas tanto positivas como negativas observadas entre las variables del estudio sugieren la necesidad de profundizar su estudio en muestras más amplias, a través de lo cual se puedan desarrollar modelos explicativos del fenómeno de estudio: burnout, resiliencia y compromiso laboral. Lo que proporcionaría información para establecer estrategias específicas de intervención para maestros que atienden a niños con discapacidades severas.

## REFERENCIAS

- Aldrete Rodríguez, M.G., Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C. y Balcázar Partida, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en salud*, V(0).
- Alemañy Martínez, C. (2009). La docencia: enfermedades frecuentes de esta profesión. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1(1), 1-3. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/02/cam6.htm>.
- Baessler, J. y Schawarzer R. (1996). Evaluación de la Autoeficacia: Adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2(1), 1-7.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Boada i Grau, J., De Diego Vallejo, R. y Agulló Tomás, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma and human resilience. Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- Bowlby, J. (1992). Continuité et discontinuité: vulnérabilité et résilience. *Devenir* 4, 7-31.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54(10), 821-827.
- Dubelluit, M.L. & López, M. (2014). Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de educación común y especial. *Revista Internacional PEI: Por la Psicología y Educación Integral*, III(6). Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/299594764\\_REVISTA\\_INTERNACIONAL\\_PEI\\_NO\\_6\\_2014](https://www.researchgate.net/publication/299594764_REVISTA_INTERNACIONAL_PEI_NO_6_2014)
- Esteras, J., Chorot, C., y Sandín, B. (2014). Predicción del burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y socio demográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92. doi: 10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13059.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Gil-Monte, P.R., García-Juegas, J. A., y Hernández, M. C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: a study in nursing professionals. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 113-118. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-96902008000100012&lng=pt&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902008000100012&lng=pt&tlng=es).
- Green, D.E., Walkle, F.H. & Taylor, A.J.W. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Science Behaviour and Personality* 6, 453-472.
- Grotberg, E. (1995). *A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit*. The International Resilience Project. Bernard Van Leer Foundation. La Haya, Holanda.
- Jaik Dipp, A., Villanueva Gutiérrez, R., García Salas, M. E. y Tena Flores, J. A. (2011). Valoración del desempeño docente y presencia de burnout en maestros de educación superior. *Revista electrónica Diálogos Educativos* 11(21), 65-80.
- Juárez-García, A., Idrovo, A. J., Camacho-Ávila, A., y Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37(2), 159-176. doi: 10.17711/SM.0185-3325.2014.020.
- Kerlinger, F. N y Lee H. B. (2002). *Investigación del Comportamiento. Métodos de la Investigación en Ciencias Sociales*. México: McGraw-Hill
- Lee, R. T. y Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Llorent, V. J. & Ruiz-Calzado, I. (2016). El Burnout y las variables sociodemográficas en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). *Ciènc. Saúde Coletiva*, 21(10), 3287-3295. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320152110.00732015>.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.) *Hand book of industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Longoria Gandara, M. O. (2008). *El uso de las TICs en la asesoría técnica de educación especial en el estado de Chihuahua (México) como una estrategia de mejora y optimización del servicio*. (Tesis de doctorado no publicada). España: Universidad de Salamanca.
- Lozada García, R.; Martínez Basurto, L. M. y Acle Tomasini, G. (2012). Escala de comportamientos resilientes para profesores. En G. Acle Tomasini (eds.) *Resiliencia en Educación Especial. Una experiencia en la escuela regular*. (pp. 137-162) México: GEDISA-UNAM-FES ZARAGOZA.
- Manzano García, G. (2002). Bienestar subjetivo de los cuidadores formales de Alzheimer: relaciones con el burnout, engagement y estrategias de afrontamiento. *Ansiedad y Estrés*, 8, 225-244.
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Third Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Manual, Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Menezes de Lucena Carvalho, V. A. (2000). *El estrés laboral (Burnout) en cuidadores formales de ancianos*. (Tesis doctoral no publicada). Universidad de Salamanca.

- Menezes de Lucena Carvalho, V. A., Fernández Calvo, B., Hernández Martín, L.; Ramos Campos, F. y Contador Castillo, I. (2006). Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos. *Psicothema*, 18(4), 791-796. Recuperado de <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=3310>
- Morales Muciño, M.R. (2007). *Factores asociados al síndrome de deterioro en maestros de educación especial, tesis de maestría*. (Tesis de maestría no publicada) México: Universidad Iberoamericana Santa Fe.
- Moya-Albiol, L., Serrano, M.A., González-Bono, E., Rodríguez-Alarcón, G. y Salvador, A. (2005). Respuesta psicofisiológica de estrés en una jornada laboral. *Psicothema*, 17(2), 205-211.
- Nuri, C. y Tezer, M. (2018). The relationship between burn-out and psychological resiliency levels of special education teachers in a developing economy. *Qual Quant*, 1-13. Springer Netherlands.
- Patlán Pérez, J. (2017). Diferencias de burnout y trastornos psicosomáticos en hombres y mujeres que trabajan. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 7(1), 32-43. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rllmc/article/view/62345/54860>
- Ramos, F. y Buendía, J. (2001). El síndrome de burnout: concepto, evaluación y tratamiento. En J. Buendía y F. Ramos, *Empleo, estrés y salud* (pp. 33-57). Madrid: Pirámide.
- Rodríguez Cárdenas, M., Méndez Hinojosa, L. M. y González Ramírez, M. T. (2014). Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios. *Educere*, 18(60), 289-302.
- Rodríguez, L., Oramas, A., y Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud en los trabajadores*, 15(1), 5-16.
- Rodríguez-Martínez, M., Tovalín-Ahumada, H., Gil-Monte, P., Salvador-Cruz, J. y Acle-Tomasini, G. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Información Psicológica*, (115), 93-117. doi: <http://dx.medra.org/10.14635/IPSIC.2018.115.11>
- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry*, 1(47), 598-611.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W.B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: El rol modulador de la autoeficacia relacionada con la tecnología. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 69-90.
- Schaufeli W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. y Jackson S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS). En C. Maslach, S.E., Jackson y M.P. Leiter (eds.): *Maslach Burnout Inventory Manual*, (30 Ed) (pp. 19-26). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work engagement Scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Recuperado de <http://www.schaufeli.com>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A.B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Strumpfer, J. W. (2003). Resilience and burnout: A stitch that could save nine. *South African Journal of Psychology*, 33(2), 69-79.
- Unda Roja, S., Sandoval Ocaña, J. I. y Gil Monte, P. R. (2007)-. Prevalencias del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en maestros mexicanos. *Información Psicológica*, (91-92), 53-63.
- Werner, E.E. y Smith, R.S. (1982). *Vulnerable but invincible: A study of resilient children*. New York, McGraw-Hill.