

TRABAJO FIN DE GRADO



Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesores de educación secundaria del I.E.S. José Manuel Blecua (Zaragoza, España).

Alumno

Víctor José Barrena Mendoza

Director

D. Santiago Gascón

Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesores de educación secundaria del I.E.S. José Manuel Blecua (Zaragoza, España).

Víctor José Barrena Mendoza

Universidad de Zaragoza

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo evaluar la presencia de burnout en los docentes de educación secundaria del centro J.M. Blecua. A través del instrumento *Maslach Burnout Inventory (MBI)* se pretende obtener una medida de burnout presente para poder establecer una serie de relaciones con variables propias del individuo como: sexo, edad, estado civil, años en el centro, tipo de contrato o número de hijo. A su vez, se evalúan las variables que pueden estar contribuyendo en el proceso de burnout a través del *Cuestionario Seis áreas de vida laboral (WAS)*. Un 70% de la muestra presenta burnout. La sobrecarga laboral y las recompensas son los principales predictores de los altos índices en energía, implicación y eficacia.

-Palabras clave: burnout, SQT, docentes, estar quemado, Maslach Burnout Inventory, educación secundaria, Areas of Work-Life Scale (WAS).

Prevalence of burnout in secondary school teachers of IES José Manuel Blecua (Zaragoza, Spain)

Abstract

The present study aims to evaluate the presence of burnout in teachers of secondary education center J.M. Blecua. Through the "Maslach Burnout Inventory" (MBI) is intended to obtain a measure of burnout to establish some links with variables of the individual himself as sex, age, marital status, years in the center, contract type or number of children . At the same time, the areas that may be influencing the burnout process are evaluated through the instrument " Areas of Work-Life Scale" (WAS) . 70% of the sample presents burnout. Overload and the rewards are the main predictors of high rates in energy, involvement and effectiveness.

-Key words: burnout, teachers, Maslach Burnout Inventory (MBI), secondary education, Areas of Work-Life Scale (WAS)

El estrés laboral ha sido definido como “un conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, organización o entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por elevados niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (Albesa, 2010). Un estudio de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de laborales pone de manifiesto que un 28 por ciento de los trabajadores europeos han manifestado problemas de salud debido al estrés (Kompier y Cooper, 2003). El estrés es uno de los factores a tener en cuenta en el riesgo de padecer enfermedades crónicas, problemas de sueño, patologías cardíacas, alteraciones gastrointestinales o accidentes cerebrovasculares (Gascón, 2014)

El concepto de “síndrome de quemarse por el trabajo” (SQT) fue introducido por Freudenberger (1974) en Estados Unidos, a mediados de la década de los años setenta, bajo su denominación en anglosajón *burnout*, para describir el estado de agotamiento físico y mental que observó con voluntarios de una clínica de desintoxicación. Fue en 1976 cuando Maslach dio a conocer este término en un congreso académico de la Asociación Americana de Psicología (APA) comprendiendo el burnout como *un proceso de estrés crónico por trabajar atendiendo a las demandas de las personas*, y definiéndolo en 1981 como “*un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes/pacientes*” (Falgueras y cols, 2014). Esta definición de síndrome ha sido aceptada por la comunidad científica, aunque en la actualidad no exista un acuerdo unánime en cuanto a la cantidad de dimensiones que lo constituyen (Montero-Marín y cols., 2013).

Este nuevo enfoque suponía abordar el burnout desde una perspectiva psicosocial (Calvete y Vila, 2000) y dejó fijada una definición de burnout aceptada por la comunidad científica que se recoge en palabras de Maslach (Maslach, 1982) *como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal*. El agotamiento emocional se traduce como la reducción de recursos y estrategias emocionales y personales del profesional. Se compone de fatiga mental, física y emocional desproporcionada a la cantidad o carga de trabajo. La despersonalización, emerge en presencia del agotamiento emocional, puesto que la falta de los recursos emocionales conduce al profesional a defenderse y poner barreras frente al usuario. La percepción de los

usuarios por parte del profesional deja de ser cercana tornándose mecánica, con escasez de empatía e implicación. La realización personal es el factor protector frente al burnout. El profesional que está dotado de un alto sentido de realización personal interpreta que su actuación laboral tiene una influencia positiva en los usuarios, esto le permite enfrentarse a los problemas de tipo emocional con seguridad y calma (Falgueras y cols., 2007).

Maslach y Jackson (1981) desarrollaron el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* (MBI) como instrumento para obtener una medida del burnout en cuanto a tres dimensiones del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. La extenuación o agotamiento, forma parte del el componente emocional de la respuesta del individuo en el proceso de burnout. Se refiere a un sentimiento de estar desbordado y falta de recursos ante las demandas del entorno. Esta falta de energía se hace constante y cada vez mayor ya que el trabajador no dispone de fuentes de reposición. Las fuentes principales de este agotamiento son la sobrecarga laboral y el conflicto personal en el trabajo. El cinismo, como componente del burnout, representa el contexto interpersonal del burnout. Contempla una incapacidad para preocuparse por los destinatarios de los servicios que el propio profesional ofrece, dándose actitudes cínicas y trato despersonalizado. Existe (Leiter, Gascón y Martínez-Jarreta, 2014) cierta interdependencia entre las dimensiones *cinismo* y *extenuación*, proponiéndose que el agotamiento crónico conduce a las personas a retirar sus recursos atencionales y emocionales. A su vez, la actitud cínica y alejada permite que el agotamiento crónico se perpetúe al impedir el *feedback* con el entorno. La retirada de recursos que se produce por parte del trabajador, al percibirse sobrepasado por la carga laboral, es un medio inicial para protegerse de la sobrecarga. Este camino desemboca en una paulatina falta de implicación en las actividades profesionales. La ineficacia representa el componente de autoevaluación del burnout. Sensación que le embarga al profesional produciendo sentimientos de inferioridad, incompetencia. El trabajador se siente inútil, como si su trabajo no estuviera reportando nada beneficioso a las personas a las que va dirigido. Los trabajadores con burnout generan una evaluación muy negativa de sí mismos, observándose carentes de recursos, sin apoyo de la comunidad y ninguna opción de crecimiento profesional. De este modo, llegan a tener una consideración negativa de ellos así como de los demás (Maslach, 2009; Maslach, Leiter y Jackson, 2011; Leiter, Gascón y Martínez-Jarreta, 2009).

Maslach junto con Leiter, han desarrollado con posterioridad la “Teoría del doble proceso del burnout” en la que entienden que el trabajador puede llegar a un estado de estrés crónico a través de la participación de dos procesos. Este modelo da cuenta de las tres dimensiones del burnout en términos de energía, participación y eficacia, extremos opuestos de las dimensiones iniciales (agotamiento, despersonalización y falta de realización. El doble proceso tiene lugar en primer lugar debido al impacto adverso que tiene la sobrecarga laboral sobre la energía, y un segundo proceso, por el cual la relación entre los valores tanto individuales como corporativos va a condicionar las tres dimensiones del burnout. Es decir, en este segundo proceso una congruencia de valores propios y de la organización repercutiría en mayores niveles de energía, participación activa y un sentimiento de eficacia que confirma a los trabajadores su relevancia en la organización; por el contrario una incongruencia de valores puede llevar al trabajador a un conflicto disminuyendo su participación, otorgando una autoevaluación negativa y produciendo descensos en la energía (Albesa, A. y cols., 2012; Leiter, Gascón y Martínez-Jarreta, 2014). Los estudios realizados por García-Campayo y Gascón (2011, 2013) confirman, sobre población española, que el estrés crónico se ocasiona debido a la interacción de la sobrecarga laboral junto con la percepción de falta de equidad, conflicto de valores, ausencia de recompensas entre otras variables. El desgaste del profesional no se puede explicar solamente por el exceso de trabajo (Maslach, 2009).

El MBI, Aunque conseguía medir las tres dimensiones que proponían, no aportaba información acerca de las áreas o variables que contribuyen a la aparición de burnout. Por ello, Maslach y Leiter (2000), llevaron a cabo el cuestionario “Areas of Work-life Scale” (WAS) que otorga una medida a las dimensiones opuestas del burnout -energía, implicación y eficacia- y sobre las áreas del trabajo que pudieran estar contribuyendo tanto de manera positiva como negativa (Gascón y cols., 2013). El AWS busca no solo una medida del individuo sino una medida de la organización.

Los autores consideran que el burnout no puede ser solucionado actuando solo sobre el individuo, los aspectos organizacionales del trabajo afectan a la implicación y la energía que los trabajadores van a depositar en su labor o no. Factores como la sobrecarga, el control, las recompensas, el sentimiento de comunidad, la justicia y los valores van a ser definitorios en el puesto de trabajo para que se dé la presencia o no de burnout (Gascón y cols., 2012).

El burnout ha adquirido una gran relevancia social en Europa y el interés en su estudio en Latinoamérica es cada vez mayor. Con el inicio del siglo XXI organizaciones internacionales y gubernamentales recogen el burnout entre las patologías laborales que deben ser prevenidas, considerando al SQT, en muy pocos casos, como accidente laboral otorgando el derecho a ayudas económicas (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2007). En el caso de España, el burnout, no se reconoce como enfermedad profesional, aunque algunos de sus homólogos europeos si lo hagan, como Dinamarca, Finlandia o Suecia.

La necesidad de estudiar el burnout viene ligada a la creciente preocupación por mejorar la calidad de vida del trabajador con el fin de que esto repercuta en una mejor y más eficiente productividad (Gil-Monte y Peiró, 1997). Dado que, la incidencia de burnout es más elevada en los sectores que prestan servicios de tipo social, el deterioro de la calidad de vida de estos trabajadores repercute de manera negativa en el conjunto de la sociedad (Peiró, 1992). A diferencia de las reacciones de estrés agudo, que se desarrollan en respuesta a incidentes críticos específicos, el burnout es una reacción a la constante acumulación de estresores ocupacionales en curso (Maslach, 2009). Este síndrome es una respuesta al estrés laboral crónico que se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se ocupan de la prestar servicios. Los profesionales sanitarios, profesionales de la educación, trabajadores sociales, funcionarios de prisiones, o los policías, han sido etiquetados como colectivos con cargos proclives al desarrollo de burnout (Gil-Monte y Peiró, 1997; Salanova y cols, 2003). Además, el clima organizacional para estas ocupaciones suele estar intrincado entre diversos factores sociales, políticos y económicos (tales como reducción de financiamiento o restricciones políticas) que dan lugar a ambientes de trabajo de elevada exigencia y bajos recursos. (Maslach, 2009).

En el caso de la educación, Jenkins y Calhoun (1991) hacen acopio de un gran número de variables que elevan el estrés laboral y los sentimientos extenuación en maestros del sector público. Entre ellas señalan: la falta de preparación y formación, la incompetencia de la administración pública para resolver los problemas del sector, expectativas irreales, o el problema de las aulas masificadas.

Por lo que se refiere al ámbito español, hay que añadir elementos como la pérdida de prestigio social (y la consecuente pérdida de autoridad), la masificación en

las aulas, la exigencia creciente debido a una población cada vez más preparada, la falta de profesionales para atender esas exigencias por razones presupuestarias de las administraciones públicas, los constantes cambios en las leyes educativas o el creciente abuso de los menores hacia la autoridad (Gil-Monte y Peiró, 1997; Napióné, 2011).

En la literatura sobre burnout, se comprueba que en mayor grado los estudios realizados se llevan a cabo con muestras de profesionales de la educación y profesionales de la salud, y aunque se ha ampliado la gama de profesiones de estudio, el grueso de los resultados de la investigación, acerca del burnout, se sigue basando en muestras de servicios de salud, educación y sociales (Gil-Monte, 2005; Maslach, 2009, Gascón, 2012). La profesión de maestro (profesor o docente) ha estado sujeta, a lo largo de varias épocas, a constantes cambios en función de cómo ha ido entendiendo la sociedad el papel que esta debe desempeñar. Esta situación genera constantes tensiones en la labor diaria del profesional (Mercado y Gil-Monte, 2012). Su misión es todo un reto, pero puede convertirse en una situación diaria muy estresante. La sociedad espera que los profesores den educación, formación, orientación y, en muchas ocasiones, que realicen la labor de los padres. Esta responsabilidad junto con el número creciente de exigencias por parte de los alumnos, como de sus padres y tutores, y las transformaciones continuas que sufre el sistema educativo están llevando a la docencia a ser una profesión considerada de alto riesgo. (Salanova, Llorens y García-Renedo, 2003). En los últimos años, (Napióné, 2011 Llorens, 2005) se infiere en los profesionales de la educación un malestar creciente, que conlleva un repunte en el número de bajas laborales por motivos de salud, tanto física como emocional. El profesorado se encuentra expuesto a un contexto de incertidumbre como consecuencia de la sociedad actual y de la complejidad frente a las tareas docentes. Todas estas circunstancias pueden ser generadoras del malestar docente cuya cronicidad en el tiempo puede ser la responsable de la presencia de burnout en los profesores.

Debido a ello y al número de investigaciones y artículos que ponen de manifiesto la presencia de burnout en los docentes (Calvete y Villa, 1999; Botella, Longáz y Gómez, 2007; Aris, 2009; Napióné, 2011, Montero-Marín y cols., 2013; Leiter, Gascón y Mertinez-Jarreta, 2014) se puede afirmar que este grupo de trabajadores tiene cierta predisposición a presentar burnout además, el burnout es una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo, por lo que

tiende a ser bastante estable en el tiempo facilitando su estudio e intervención (Maslach, 2009).

Por todo ello, el objetivo principal del estudio, es constatar la presencia y prevalencia del síndrome de burnout en profesorado de secundaria del I.E.S. J.M. Blecua y comparar estos datos con los realizados por el equipo de la Universidad de Zaragoza, que cuenta con el apoyo del Departamento de Evaluación del Gobierno de Aragón, y lidera desde 2009 un Proyecto de Investigación con otras universidades europeas sobre “*Evaluación de la eficiencia de distintos métodos de prevención en profesorado de secundaria.*”. A su vez, se pretende obtener una medida de las áreas del ámbito laboral y organizacional que pueden estar afectando a que el burnout se mantenga en el centro.

MÉTODO

Participantes y procedimiento

La muestra ha estado constituida por 20 profesores de educación secundaria del I.E.S. José Manuel Blecua, de titularidad pública en la ciudad de Zaragoza, España. Esta muestra, en principio pequeña, forma parte de un estudio más amplio realizado en la práctica totalidad de institutos aragoneses desde la Universidad de Zaragoza. Se acordó, en primer lugar, una reunión con el director del centro y la jefatura de estudios, en la cual se explicó la finalidad, interés y objetivo del estudio. Una vez acordada la participación del centro, se dispuso al mismo de los cuestionarios individuales (AWS, MBI y cuestionario sociodemográfico) en un sobre abierto el cual, una vez completados los cuestionarios, se debía devolver al director o jefatura de estudios debidamente cerrado. La participación en el estudio fue totalmente voluntaria y de carácter anónimo. El centro solicita, una vez terminado el estudio, la recepción de los resultados acompañados de una explicación de los mismos y del estado del profesorado participante en cuanto a sus medidas de estrés laboral y los factores que pueden estar contribuyendo a las mismas.

Instrumentos

.- Cuestionario sociodemográfico, que recoge datos de los participantes tales como: edad, sexo, estado civil, nº de hijos, presencia de hijos en el centro, distancia del

centro al hogar, número de años en el centro, tipo de contratación, materias impartidas o grados impartidos.

.- “Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-GS)”, es la escala adaptada para los profesionales de educación (Schwab, 1986) que más se utiliza para medir el Burnout. Posee una alta consistencia interna y fiabilidad. Hay 3 factores que se mide. El “agotamiento emocional” valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por el trabajo. Su puntuación máxima es de 54, y cuanto mayor es la puntuación mayor es el agotamiento y el nivel de burnout experimentado. La escala de “Despersonalización” valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor la puntuación, mayor la despersonalización y el nivel de burnout experimentado. La subescala “realización personal” se compone de 8 ítems, y evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Cuanto mayor es la puntuación, mayor la realización personal, debido a que la puntuación en esta subescala es inversamente proporcional al grado de burnout. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de “nunca” a diariamente”.

.- “Areas of Work-Life Scale (WAS)”; “Cuestionario Seis Áreas de Vida Laboral” (Leiter y Maslach, 2000), validado para población española. Se trata de un cuestionario corto, 45 ítems, cuyo objetivo es evaluar las percepciones de los empleados acerca del entorno del puesto del trabajo, y que juega un papel en determinar si sienten el compromiso o el burnout. Se produce un perfil de puntuaciones que permiten a los usuarios identificar áreas clave de la fuerza o de la debilidad de sus contextos organizacionales. Se aplica a pequeños grupos de trabajo o perfiles. Se indica la respuesta correcta en una escala Likert, desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). El instrumento está dividido en 2 cuestionarios. El primer cuestionario con 16 ítems aporta la información relativa a las tres dimensiones opuestas a Burnout: energía (en oposición al Agotamiento), eficacia (en oposición a la Despersonalización y Cinismo) e implicación. El segundo cuestionario presenta seis subescalas (29 ítems) que valoran las siguientes áreas vinculadas con el trabajo: sobrecarga manejable de trabajo, posibilidad de control, sentido de comunidad, justicia, congruencia de valores y recompensas. En las subescalas se mide además la congruencia con el mayor grado de ajuste percibido entre la persona y su puesto de trabajo. Así, por ejemplo, en el ítem “Tengo suficientemente tiempo para realizar lo que es importante en mi trabajo”, la

respuesta afirmativa (a partir del 3.00) indica un buen ajuste entre el puesto de trabajo y la persona.

En la actualidad, los autores de estos cuestionarios han puesto de manifiesto que se han llevado a cabo estudios e investigaciones en las que estos cuestionarios se han empleado de manera poco ortodoxa, con traducciones y cambios de ítems sin validar. Este estudio cuenta con las versiones validadas para población española de los cuestionarios. Este trabajo de validación ha sido desarrollado por el equipo de investigación liderado por Santiago Gascón y Michael P. Leiter en colaboración con la Universidad de Zaragoza y el Gobierno de Aragón, así como con otras universidades europeas.

Resultados

El análisis de los datos se realizó con el programa SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versión 17.0.

El número total de sujetos de la muestra (n=20) está compuesto por 50% de hombres (n=10) y 50% de mujeres (n=10) con una media de edad de 45,80 años, en un rango comprendido entre 39 y 58 años (DT = 9,134). El 50% de la muestra tiene pareja. La media de la muestra en cuanto a tiempo en el centro es de 8,10 años, siendo el mínimo el año académico actual y el máximo 19 años (DT = 5,261). El 80% (n=16) de los sujetos trabajan como funcionarios/estatutarios y el 20% restante (n=4) en calidad de interinos. El 45% (n=9) no tiene hijos frente al 55% (n=11) que sí que los tiene.

Un análisis de frecuencias nos indica que el burnout, medido por medio del cuestionario MBI, las variables *cansancio* y *despersonalización* están por encima de sus puntos críticos, mientras que la variable *falta de realización* se halla muy por debajo de su punto crítico. Falta de realización al ser inversamente proporcional a las otras dos dimensiones, que esté por debajo de su punto crítico es preocupante.

*Tabla 1. Media burnout y puntos críticos

	Cansancio	Despersonalización	Falta de realización
INDICE	36,60	17,25	10,55
PUNTO CRÍTICO	21	8	36

La tabla anterior da muestra de la media obtenido por los sujetos del estudio. La prevalencia de burnout en los profesores encuestados es elevada. De manera individual, ningún sujeto obtiene una puntuación que se adecue a unos estándares aceptables en las tres variables, es decir, todos los sujetos sobrepasan los puntos críticos en alguna de sus variables. El 70% de la muestra (n=14) sobrepasa los puntos críticos en la tres variables por lo que estos sujetos están pasando por un proceso de burnout en estos momentos. Siete de cada 10 profesores del centro que ha realizado el estudio presenta burnout.

A continuación, la tabla 2, muestra los estadísticos de las seis variables del cuestionario AWS.

*Tabla 2. Estadísticos AWS.

	Carga	Control	Recompensas	Comunidad	Justicia	Valores
Media	17,3500	10,5000	12,6500	16,9000	22,6000	17,3000
Error típ. de la media	1,21238	,54531	,74789	,91450	,99313	,51350
Desv. típ.	5,42193	2,43872	3,34467	4,08978	4,44143	2,29645
Varianza	29,397	5,947	11,187	16,726	19,726	5,274
Rango	19,00	9,00	12,00	17,00	14,00	8,00
Mínimo	8,00	5,00	6,00	8,00	16,00	13,00
Máximo	27,00	14,00	18,00	25,00	30,00	21,00

Los análisis de regresión logística, que toman como variables criterio las tres dimensiones del MBI (cansancio, despersonalización y falta de realización) en sus extremos opuestos (energía, implicación y eficacia), nos informan de que la de las 6 áreas de la escala la que mejor nos ayuda a predecir las 3 variables de burnout es la variable *recompensas*. A través de una regresión lineal múltiple con el método *paso por paso* (SPSS) excluye del modo todas las variables excepto recompensa en los tres casos, debido a que es la que tiene mayor nivel de predicción.

***Tabla 3. Regresión Energía**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	3,498	5,030		,695	,496
recompensas	2,617	,385	,848	6,795	,000

a. Variable dependiente: Energía

La dimensión energía puede ser predicha en el modelo por la variable "recompensa" $t = 6,795$ $p < 0,001$.

***Tabla 4. Regresión Eficacia**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	1,334	2,315		,576	,572
recompensas	,729	,177	,696	4,111	,001

a. Variable dependiente: Eficacia

La dimensión eficacia puede ser predicha en el modelo por la variable "recompensa" $t = 4,111$ $p < 0,001$.

***Tabla 5. Regresión Implicación**

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	6,731	2,760		2,439	,025
recompensas	,832	,211	,680	3,936	,001

a. Variable dependiente: Implicacion

La dimensión implicación puede ser, en cierto modo, predicha en el modelo por la variable "recompensa" $t = 3,936$ $p < 0,001$.

Estos análisis, al ser una muestra tan pequeña ($n < 30$) no eran los más adecuados, ya que se recomienda el empleo de pruebas no paramétricas para su análisis, pero una vez realizados compruebo que, si bien coinciden con los globales realizados con 486 profesores en cuanto a que recompensas es un buen predictor de las variables energía y eficacia.

Al comparar los resultados con los obtenidos en el estudio que se lleva a cabo desde 2009 en la Universidad de Zaragoza observamos que, los índices de cansancio y despersonalización son mayores, es decir hay un mayor grado de cansancio emocional y despersonalización. A su vez, el índice que nos indica la falta de realización es menor que en el estudio de la Universidad de Zaragoza.

*Tabla 3. Comparación medias burnout

	Cansancio	Implicación	Eficacia
ESTUDIO PROPIO	33,60	17,25	10,55
ESTUDIO UNIZAR	27,43	11,43	24,43

Nuestra muestra presenta unos mayores niveles de burnout en las tres medidas. Un nivel mayor de cansancio emocional, mayor grado de falta de implicación con el aumento de despersonalización y cinismo que conlleva y un sentimiento bastante más bajo de realización en el trabajo.

En cuanto a los datos obtenidos a través del AWS (6 áreas de la vida laboral) se pone de manifiesto un hecho en común, la variable “recompensa” como mediadora en el proceso de burnout en los tres índices del MBI. Pero difieren en cuanto a la medida de *energía*. La “sobrecarga de trabajo” que en nuestro estudio no es de los mejores predictores psicosociales para predecir *energía*, si lo es en cambio en el estudio de la Universidad de Zaragoza ya que la variable “sobrecarga de trabajo” ($t= 7,33$; $p < 0,001$) es el factor que más afecta seguido de “recompensa” ($t= 7,48$; $p < 0,001$) en la medida de *energía*.

*Tabla 4. Comparación de la influencia de las variables predictoras en ambos estudios

	Energía	Implicación	Eficacia
Estudio propio	Recompensa	Recompensa	Recompensa
V. Predictora	t = 6,795 p <0,001	t = 3,936 p <0,001	t = 4,230 p < 0,001.
	Sobrecarga		
	t = 4,038 p<0,001		
Estudio UNIZAR	Sobrecarga	Recompensa	Recompensa
V. Predictora	t= 7,33 p< 0,001	t= 5,336 p< 0,001	t= 5,474 p<0,001
	Recompensa		
	t = 7,48 p< 0,001.		

En los análisis estadísticos se han encontrado una serie de relaciones entre las variables medidas y las sociodemográficas, como un incremento en de los índices que puntúan burnout a medida que el número de hijos aumenta. No es una relación significativa pero sí que muestra una tendencia. No se encontraron diferencias significativas debidas al sexo, edad o tiempo en el puesto.

Discusión

Los resultados obtenidos del estudios no son extrapolables a otras situaciones, ni contienen un elevado grado de significación ya que la muestra, finalmente, ha resultado ser demasiado pequeña (n=20) para generalizar los resultados y extraer relaciones acertadas entre las variables tras los análisis estadísticos. Una de las principales mejoras del estudio para investigaciones posteriores sería el aumento del número del centro de educación para elevar la validez externa y poder generalizar los resultados obtenidos.

Los resultados de este estudio arrojan información relevante acerca de la presencia de burnout en los profesores de educación secundaria del centro. Los datos muestran un grado elevado de burnout entre los docentes, lo que pone de manifiesto que

algo en la relación docente-trabajo no está funcionando de manera adecuada y menoscaba la labor de estos profesionales.

Este estudio se muestra congruente, en cierto modo, con el modelo actual de burnout. Por un lado encontraríamos un proceso que se produce en la relación entre “sobrecarga de trabajo” y “agotamiento”. A su vez, se vendría produciendo otro proceso donde, especialmente la variable “recompensa”, interactúan con las dimensiones de energía, eficacia e implicación. Dándose así el doble proceso del que se hacían patentes Maslach y Leiter en sus estudios. Si bien la sobrecarga se ha encontrado con una relación directa con la energía/o agotamiento, se encuentran estudios en poblaciones con alta sobrecarga y sin agotamiento, pero que puntúan bien en el resto de variables. Si, por ejemplo falla la variable recompensas, valores, comunidad... entonces se multiplican en poco tiempo los efectos negativos de la sobrecarga, es lo que estos autores denominan “Modelo de doble proceso de burnout”.

Las recompensas, o como las perciben los docentes del centro, es el principal punto a tener en cuenta, una vez analizados los datos del estudio. Las recompensas representan un sistema significativo para los empleados de reconocimiento. Este reconocimiento puede ser de tipo verbal o en forma de retribución económica o bonificaciones, entre otros. Los empleados experimentarán un mayor equilibrio cuando son recompensados adecuadamente por el esfuerzo que ponen en su trabajo. Esto es consistente con el modelo Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (López y cols. 2004). Los estudios de otros autores (Masluk y cols. 2010) también han encontrado que una recompensa insuficiente está fuertemente relacionado con el agotamiento.

Los datos encontrados en este estudio, aunque no son comparables, sí se acercan a las estimaciones de otros estudios similares, por lo que, en base a estos resultados se podría proponer una intervención en el centro escolar para subsanar los problemas presentes en cuanto a burnout docente y mejorar la relación de los profesores con su centro produciendo un mejor clima laboral, y como consecuencia repercutiría en una mejor enseñanza. Este proyecto de intervención debería basarse en una evaluación del síndrome en el centro más exhaustiva y que contara con el total de profesionales del centro para generar una visión más clara, realista y representativa de las necesidades del centro. Pero como una primera aproximación este estudio aporta información relevante

acerca de la presencia de un problema de índole psicosocial en el centro, que debe tratarse para un correcto desempeño de sus profesionales.

Este estudio, evidencia que el burnout no se debe entender como un problema del individuo únicamente, sino como un problema de la organización que, debido a su estructura produce roces diarios, entre el trabajador y la labor, que socaban poco a poco su energía y dinamita sus recursos tanto físicos como emocionales. La investigación sobre el papel de la congruencia de valores, en relación a la construcción del *engagement* en el trabajo y la prevención del burnout, tiene el potencial para hacer una importante contribución a este campo, y conseguir reducir o por lo menos controlar los procesos de burnout.

Hubiera sido de interés, en el estudio, evaluar la totalidad de docentes del centro educativo. El centro cuenta con módulos de educación a distancia, formación profesional, garantía social, y bachillerato. Los resultados, separados en grupos, se podrían haber comparado para observar las diferencias entre ellos. La información nos acercaría a identificar las diferencias entre los grupos en cuanto a su congruencia de valores y la relación individuo-organización. Esto nos permitiría diseñar un programa de intervención más completo al comprender de un modo mejor la institución educativa objeto de estudio. Es cierto, que se han encontrado relaciones muy bajas entre algunas variables, pero debido al bajo número de sujetos no son de interés. En otros estudios con una población muestral mucho más amplia estas relaciones, en nuestro estudio pequeñas, son significativas.

El I.E.S. José Manuel Blecua, como conclusión principal, debe prestar atención a este problema que está presente entre sus docentes. Sería un buen candidato a pasar por un segundo proceso, más profundo, de evaluación de burnout, ya que se ha evidenciado su presencia y, posteriormente, intervenir sobre el problema y sus principales causas precursoras. Sería de interés que se sometiera a un proceso de intervención organizacional para subsanar las brechas que el sistema está ocasionando en la energía implicación y eficacia de sus docentes. Tampoco habría que olvidar una intervención individualizada a los docentes en función de cuáles sean sus puntos críticos. Este centro debería invertir en la promoción de técnicas novedosas como el *engagement* en el trabajo para amortiguar el burnout y ponerle freno.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albesa, A., Montero, J., Gascón, S., García-Campayo, J., Alda, M., Moreno, S. y Del Hoyo, Y. (2012). Conflicto de valores como predictor del burnout: un estudio en profesorado de enseñanza secundaria obligatoria. *1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales (Libro de Actas)*. Universidad de Los Andes. Bogotá.
- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7, 829-848.
- Ayuso, J. y Guillén, C. (2008). Burnout y mobbing en enseñanza secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 19, 157-173.
- Botella, L., Longás, J. y Gómez, A. (2007). La construcción social del burnout en la profesión docente. *Aloma*, 21, 271-296.
- Calvete, E. y Vila, I. (1999). Estrés y burnout docente: influencias de las variables cognitivas: *Revista de educación*, 319, 291-303.
- Calvete, E. y Vila, I. (2000). Burnout y síntomas psicológicos: Modelos de medida y relaciones estructurales. *Ansiedad y estrés*, 6, 117-130.
- Carrión, M. (2010). Investigación sobre la incidencia real de riesgos psicosociales en profesorado de secundaria en Aragón en 2010. *Memorial Uned: Calatayud*.
- Gascón, S., García-Campayo, J., Albesa, A., Masluk, B., Pereira, J., Cunha, M. y Montero J. (2012). Disadaptative responses derive from violence towards teachers and health care workers. *Congress of the IALM*, Istanbul, 2012.
- Gascón, S., García-Campayo, J., Masluk, B. y Asensio, A. (2014). Evaluación de los beneficios de dos programas de prevención de riesgos psicosociales en el profesorado de escuela secundaria obligatoria. *Journal of Applied Social Psychology*. 36. 23-33.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: en síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.

- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Kompier, M. y Cooper, C. (2003). *Preventing Stress, Improving Productivity: European cases studies in workplace*. London: New Fetter Lane.
- Leiter, M. y Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. Vol. 3. Emotional and physiological processes and positive intervention strategies. *JAI Press/Elsevier 3*, 91-134.
- Leiter, M., Gascón, S. y Martínez-Jarreta, B. (2009). Making Sense of Worklife: A Structural Model of Burnout. *Journal of Applied Social Psychology*. 39, 22-25.
- Llorens, S., García, M. y Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 55-70.
- López, A; Hidalgo, M.; Martínez, A.; Valens, M.; Sureda, A. y Monroy, N. (2004). Estudio del estrés laboral en Baleares aplicando el cuestionario desequilibrio esfuerzo-recompensa. *Medicina Balear: 26-30*
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981): *Maslach Burnout Inventory*. Palo alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Maslach C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia&Trabajo*, 32, 37-43.
- Maslach, C., Leiter, M., y Jackson, S. (2011). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*. 28, 9-16
- Masluk, B., Leiter, M., Gascón, S., Albesa, A., Peck, E., Martínez A. y García-Campayo J. (2014). Areas of Worklife Scale” (AWS) Short Version (Spanish): A Confirmatory Factor Analysis Based on a Secondary School Teacher Sample. *(Aceptado para su publicación)*

- Mercado, A. y Gil-Monte, P. (2012). Características psicométricas del “Cuestionario para la evaluación de síndrome de quemarse por el trabajo” en maestros mexicanos. *Revista de educación*. 359, 260-273.
- Montero-Marín, J., Prado-Abril, J., Carrasco, J., Asensio-Martínez, A., Gascón, S. y García-Campayo, J. (2013). Causes of discomfort in the academic workplace and their associations with the different burnout types: a mixed-methodology study. *BMC Public Health*, 13, 1240.
- Napióné, M. (2011). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Madrid: Diaz de Santos. S.A.
- Peiró, J. (1992): *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid: Eudema
- Salanova, M., Llorens, S. y García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están “quemando” los profesores? *Revista Universitat Jaume I. Castellón*. 28, 16-22.