

Síndrome de *burnout* en docentes de infantil, primaria, secundaria, formación profesional y bachillerato de Albacete, Cuenca y Toledo

Ismael S. Diana Domínguez, M^a Dolores Hernández Saiz, M^a Isabel Fiz Sánchez, Amada López Iniesta, Carmen González Tejeiro y Ángel Pariente Alonso

Servicio de Prevención Propio
Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Los objetivos de este estudio han sido: 1) Conocer la prevalencia del burnout en una muestra de personal docente de Castilla-La Mancha, siguiendo así con la recomendación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en sus Notas Técnicas de Prevención 704, 705 y 732; 2) Comparar los resultados con otros estudios existentes; 3) Conocer si existe relación con una serie de factores como son la edad o el sexo o si realizan su labor en Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato o Formación Profesional. Hemos utilizado como herramienta principal el Maslach Burnout Inventory (MBI).

INTRODUCCIÓN

El colectivo docente es uno de los pilares fundamentales de cualquier sociedad desarrollada. Su salud, entendiendo como tal, y según la definición de la Organización Mundial de la Salud, el "estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades", será por tanto de interés no sólo para el propio colectivo, sino para toda la estructura social. Por este motivo y en cumplimiento del Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 (1), se realizaron los Reconocimientos Médicos Laborales (RML), también llamados Exámenes de Salud (ES), correspondientes al año 2013 para estos trabajadores.

Como parte de los mismos se les administró el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). En todo momento se ha respetado de manera estricta la confidencialidad de los participantes.

Es Freudenberger, H. (2) quien, a mediados de los años 70 del siglo XX, describe un cuadro plurisintomático de aparición en aquellos profesionales que prestan servicio directo a personas y que define como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador". En 1986, Maslach y Jackson definen el síndrome como un "síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización per-

sonal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas" (3).

En 1988, Pines, A. y Aronson, E. (4), proponen que el *burnout* no se da sólo en aquellos trabajos con atención directa al público, sino que puede darse en cualquier trabajo donde puedan existir unas excesivas demandas emocionales para el trabajador.

En la Nota Técnica de Prevención (NTP) 704 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Fidalgo Vega (5) expone las siguientes conclusiones:

- El *burnout* es consecuencia de la exposición a estresores laborales. Esta

interacción del trabajador con unas determinadas condiciones laborales de riesgo puede provocar el Síndrome, siendo, por tanto, una consecuencia sobre la salud en la persona que se deriva del trabajo.

- Es preciso que en el desarrollo del trabajo se dé un intercambio relacional intenso y duradero de trabajador-cliente, trabajador-paciente o trabajador-usuario. Esta respuesta se caracteriza más en trabajos de "servicios humanos" de ayuda. No obstante, se ha identificado en otros profesionales como directivos, mandos intermedios, deportistas, entrenadores, etc.
- La comunidad científica acepta conceptualmente el planteamiento empírico de la tridimensionalidad del Síndrome (Maslach y Jackson, 1981), que se manifiesta como cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal.
- Los conceptos de estrés y *burnout* son constructos diferentes.

También propone que, teniendo en cuenta las diversas denominaciones que se le ha venido dando al Síndrome de *Burnout* en nuestro país y basándose en criterios de traducción literal, semántica y de sinonimia del término con el estrés laboral, la mejor denominación de este proceso de daño a la salud es "síndrome de estar quemado por el trabajo" (SQT). Así, esta definición técnica debería ser unívoca y evitar más de una interpretación. Este concepto da información de estar integrado por un conjunto sintomático que hay que identificar y evaluar para diagnosticar, desvía la atención a la causa del fenómeno que es el trabajo y no estigmatiza al individuo; se diferencia así la



patología laboral del concepto coloquial y permite distinguir este fenómeno de otros como el estrés, el desgaste emocional, la fatiga, la ansiedad, etc. Así, define el síndrome de estar quemado por el trabajo de la siguiente manera:

"una respuesta al estrés laboral crónico integrada 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 emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización".

Guerrero Barona (6) describe las tres dimensiones del *burnout* e identifica el *agotamiento emocional* como cansancio y fatiga que puede manifestarse física o psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder

dar más de sí mismo a los demás. La *despersonalización* se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento de la irritabilidad y una disminución de la motivación hacia el trabajo. El distanciamiento se produce no sólo de las personas destinatarias del trabajo, sino también de los componentes del equipo de trabajo, mostrándose cínico, irónico e incluso les atribuye la responsabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral. La tercera dimensión consiste en un sentimiento de *bajo logro o realización personal* y surge cuando se constata que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la pre-

sión y baja autoestima. Se experimentan sentimientos de fracaso, de carencia de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción. Como consecuencia de todo ello, la impuntualidad, el absentismo, el aumento del número de interrupciones a lo largo de la jornada laboral y el abandono de la profesión aparecen como síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

Si nos centramos en el colectivo docente -indica Rubio Jiménez en su tesis doctoral (7)- son numerosos los trabajos que han observado el síndrome de *burnout*, como: Cunningham, (1983); Faber, (1984); Friedman, (1991); Gold, Bachelor y Michael, (1989); Hock, (1988); Kremer y Hofman, (1985); McGuire, (1979); Pedrabissi, Rolland y Santinell, (1994); PSISA, (1992); y Guerrero, (1998). Cox y Brockeley (1984) realizan un análisis comparativo interprofesional, en el que encuentran que los profesores alcanzan uno de los niveles más altos de *burnout*.

Debemos también, en este punto, hacer referencia explícita al trabajo realizado por Tiffner, et ál. en el año 2006 (8), en el que se pueden consultar diferentes estudios que relacionan el síndrome de *burnout* con el personal docente. Queremos destacar entre los mismos aquellos que se refieren a docentes españoles, como el estudio realizado por Llorens, et ál. en el año 2003 cuyos autores concluyen que la presencia de altas demandas laborales produce un incremento del estrés laboral a corto plazo, que influye en la elevación de los niveles de ansiedad en los docentes, además observaron que, aunque los niveles de *burnout* en su muestra de profesores de Secundaria no eran elevados, sí había un incremento del agotamiento y de las actitudes cínicas y una disminución de los niveles de competencia profesional a medida que avanza el curso escolar. También en el año 2003, Cordero et ál. observan que

el 41% de los docentes de primaria de la zona educativa de Cádiz presentaban una elevada prevalencia de *burnout*.

Posteriormente, en otro estudio, realizado por Ayuso y Guillén (9), sobre docentes de Secundaria, los autores observan que el 50,4% presenta un nivel alto de cansancio emocional, el 24,1%, un nivel alto de despersonalización y el 23,4%, un nivel bajo de realización personal.

Por tanto, siguiendo la recomendación de la Nota Técnica de Prevención 732 (15) (INSHT), y en base a los resultados de los estudios comentados anteriormente, creemos que está justificada la realización de este estudio a fin de conseguir los objetivos que se desarrollan a continuación.

OBJETIVOS

El objetivo general de este estudio es conocer la prevalencia del SQT en una muestra de docentes de Infantil, Primaria y "SBFP" de Castilla-La Mancha. Los objetivos específicos serán:

- 1. Conocer si las variables sexo, edad y nivel educativo impartido (NEI) influyen de manera significativa sobre el *burnout* y, en caso afirmativo, cuál es el sexo, grupo de edad y/o NEI que más influencia tiene.
- 2. Conocer la prevalencia del SQT utilizando los puntos de corte de nuestro estudio y los de otros estudios multi-ocupacionales de referencia, como son los de Gil-Monte y Peiró (14) y Maslach y Jackson (3).
- 3. Conocer si nuestra población presenta una prevalencia mayor de SQT, y sus dimensiones, que otras poblaciones multi-ocupacionales y de docentes de otros estudios existentes en la bibliografía.

MATERIAL Y MÉTODOS

Población a estudio

Nuestro Servicio de Prevención en la especialidad de Medicina del Trabajo da cobertura a una **población** de 16.813 docentes de educación Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional (a estos tres últimos niveles docentes los hemos agrupado en el conjunto que denominaremos a partir de ahora "SBFP"), en las provincias de Albacete, Cuenca y Toledo desde el año 2013. La oferta de los reconocimientos médicos laborales se realizó a todo el colectivo para, posteriormente, entre aquellos que voluntariamente lo solicitaron, realizar una selección mediante un comité designado a tal efecto. Este elaboró el listado en función de unos criterios de priorización basándose en la modificación o aparición de nuevas condiciones de trabajo, condiciones particulares de la salud del trabajador, el tipo de formación que impartían (Formación Profesional, Educación Física, Bachillerato, Infantil, Primaria o Secundaria) y la última fecha en la que el trabajador se realizó un Reconocimiento Médico Laboral. Además, estos trabajadores poseen un vínculo permanente con la Administración, es decir, no son interinos ni eventuales. El examen de salud se realizó una vez terminado el periodo lectivo, durante el mes de julio.

Finalmente, de ese listado ordenado según los criterios anteriores, se seleccionó a tantas personas como citas se pudieron dar en función de la disponibilidad de los recursos humanos y materiales existentes en nuestro Servicio de Prevención. Se entendió que la obtención de la muestra puede suponer en sí misma un sesgo para los resultados finales, sin embargo, se decidió realizar este estudio, ya que en cualquier caso es una manera de iniciar un estudio de riesgos psicosociales

en un colectivo con el que empezamos a trabajar en el año 2013.

Se ha utilizado para este estudio el cuestionario **Maslach Burnout Inventory (MBI)** en su versión al castellano y adaptado a personal docente (MBI-ED). Encontramos referencia de la validez del MBI en castellano en el estudio llevado a cabo por Gil-Monte sobre una muestra de 149 policías municipales de Tenerife (10). La adaptación para el personal docente consiste simplemente en cambiar la palabra "paciente" por "alumno".

Se trata de una escala tipo Likert autoadministrada, constituida por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos personales y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los usuarios, cada uno de los cuales puntúa en una escala de siete intervalos, con un rango que oscila desde "nunca" hasta "todos los días". Las puntuaciones de cada escala se obtienen al sumar los valores de cada ítem (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; Pocas veces a la semana = 5; Todos los días = 6).

El MBI es un instrumento diseñado para valorar los tres aspectos fundamentales del SQT: el **agotamiento emocional (AE o CE)**, la **despersonalización (DP)** y la **ausencia de logros o realización personal (RP)**.

La subescala de cansancio, agotamiento emocional, está constituida por nueve ítems y valora la sensación de estar emocionalmente saturado o exhausto por el propio trabajo. La subescala de despersonalización está integrada por cinco ítems y describe el grado en el cual la respuesta hacia los alumnos es fría, distante e impersonal. La subescala de logros personales o realización personal consta de ocho ítems que valoran los



sentimientos de logro y competencia en la realización del trabajo.

El *burnout* se concibe como una variable continua que se puede experimentar en bajo, moderado o alto grado, y no como una variable dicotómica que está presente o ausente. Sin embargo, y siguiendo a otros autores (11), (12), (13) con intención de hallar la prevalencia del *burnout* o Síndrome del Quemado en el Trabajo, en nuestro estudio hemos decidido definir como "presencia del SQT"= BAJA RP+ALTO CE+ ALTA DP; y "Ausencia del SQT"= Resto de combinaciones.

En este estudio, también hemos realizado pruebas asumiendo el SQT como una variable continua, en este caso definiremos que altas puntuaciones en las subescalas de cansancio emocional y de despersonalización y bajas puntuaciones en la subescala de realización personal son reflejo de un alto grado de *burnout*. Un grado medio es reflejo de puntuaciones medias de las tres subescalas. Altas puntuaciones en la dimensión de realización personal y bajas en cansancio emo-

cional y despersonalización son indicativas de un bajo grado de *burnout*.

Para determinar el grado alto, medio o bajo de *burnout* en cada una de sus escalas (RP, AE, y DP) utilizamos los percentiles 33 y 66 tal y como se indica en el manual de Maslach y Jackson (3), (11).

Para el **estudio estadístico**, hemos utilizado estadísticas paramétricas independientemente del tipo de distribución que presentó nuestra muestra, ya que tal y como indican Hair et ál. el que una variable no presente una distribución normal no determina necesariamente el uso de estadísticas no paramétricas, dado que algunas estadísticas paramétricas (como el Anova de uno y de dos factores, la prueba Z de comparación de medias) son lo suficientemente robustas como para permitir su empleo con variables cuyos datos no se aproximen a la distribución normal (23).

Realizamos un análisis descriptivo de las distintas variables a estudio para, después, proceder a relacionar las diferentes

Tabla I ■ Frecuencia, medias y desviaciones típicas (DT) según edad, sexo y nivel educativo impartido (N.E.I.)

N.E.I.	INFANTIL						PRIMARIA						"SBFP"						TOTAL		
	VARÓN		MUJER		SUBTOTAL		VARÓN		MUJER		SUBTOTAL		VARÓN		MUJER		SUBTOTAL		N =	MEDIA EDAD	DT EDAD
GRUPO EDAD																					
26 a ≤ 35	1		11		12		6		6		12		3		2		5		29	32,130	2,640
36 a ≤ 45	1		20		21		15		15		30		28		25		53		104	40,880	2,830
46 a ≤ 55	0		12		12		15		26		41		22		20		42		95	50,380	2,790
56 a ≤ 65	1		6		7		6		2		8		5		3		8		23	57,690	2,070
TOTAL	3		49		52		42		49		91		58		50		108		251		
	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT			
EDAD	45,00	12,00	43,25	8,52	43,25	8,52	45,19	9,48	45,59	7,94	45,43	8,67	45,62	6,50	45,42	6,11	45,52	6,33		45,010	7,715

Tabla II ■ Medias y desviaciones típicas (DT), de las dimensiones del burnout según sexo y nivel educativo impartido (N.E.I.)

N.E.I. ▶	INFANTIL						PRIMARIA						"SBFP"						TOTAL	
	VARÓN		MUJER		SUBTOTAL		VARÓN		MUJER		SUBTOTAL		VARÓN		MUJER		SUBTOTAL			
DIMENSIONES MBI																				
	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT	MEDIA	DT
RP**,**	41,33	6,506	43,98	3,772	43,83	3,929	41,69	5,965	42,69	5,803	42,23	5,867	40,19	6,109	40,28	5,824	40,23	5,951	41,70	5,716
AE	45,00	12,00	43,25	8,52	43,25	8,52	45,19	9,48	45,59	7,94	45,43	8,67	45,62	6,50	45,42	6,11	45,52	6,33	12,03	9,337
DP**,**	45,00	12,00	43,25	8,52	43,25	8,52	45,19	9,48	45,59	7,94	45,43	8,67	45,62	6,50	45,42	6,11	45,52	6,33	1,89	3,081

RP= Realización Personal AE= Agotamiento Emocional DP= Despersonalización

* Dimensiones cuyas medias resultaron estadísticamente significativas al relacionarlas con el nivel docente impartido (índice de confianza al 95%)

** Dimensiones cuyas medias resultaron estadísticamente significativas al relacionarlas con el género (índice de confianza al 95%)

dimensiones del *burnout* con el sexo y el nivel educativo que imparten los docentes, mediante comparación de medias por Anova o de Welch y Brown-Folsythe, según indicase la prueba de Levene para comparación de varianzas. Para conocer qué nivel educativo es el más afectado por el SQT hemos realizado una prueba de Games-Howell. En el caso de la edad, utilizamos la correlación de Pearson.

Finalmente, decidimos aplicar una regresión lineal múltiple para conocer qué ocurre con cada coeficiente cuando se ajusta teniendo en cuenta la presencia conjunta del resto de variables independientes. Para todo ello hemos usado los programas Microsoft Office Excel y el paquete estadístico SPSS, donde la variable sexo fue codificada como 0= varón; 1= mujer y la variable Nivel Educativo Impartido (N.E.I.), como 0= Infantil; 1= Primaria; 2= "SBFP".

Mediante la T- de Student hemos querido estudiar si existe diferencia significativa entre las medias de RP, AE y DP de nuestra población y las de las poblaciones de Gil-Monte y Peiró (14) y Maslach y Jackson (3), para lo que utilizamos el programa Epidat 3.1.

En todas las operaciones que lo requerían, se utilizó un índice de confianza del 95%.

RESULTADOS

Finalmente, para el Examen de Salud Laboral se citó a 418 docentes. Una vez descontados aquellos pacientes que no acudieron a la cita (79 sujetos) o que no realizaron o no completaron el cuestionario (88 sujetos), nuestra muestra se compone de 251 sujetos, de los cuales, 103 (41%) son hombres y 148 (59%) son mujeres.

El promedio de edad es de 45,01 años (Desviación Típica (DT)= 7,715). Según el nivel educativo que imparten, encontramos: 52 docentes de Educación Infantil, 91 de Primaria y 108 de "SBFP" (en este último grupo incluimos tanto a los docentes en E.S.O. como de Bachillerato y Formación Profesional). Estos datos mencionados, las frecuencias y medias según la edad y el nivel educativo pueden consultarse en la Tabla I. Las medias de las dimensiones del *burnout* según sexo y nivel educativo y los subtotales y totales de las mismas pueden consultarse en la Tabla II. Estas fueron de 41,70 (DT = 5,71) en realización personal; 12,03 (DT = 9,33) en agotamiento emocional; y 1,89 (DT = 3,08) en despersonalización.

Siguiendo a Gil-Monte y Peiró (14) dividimos nuestros resultados del MBI en tres partes iguales a través de los

percentiles 33 y 66 para cada una de las dimensiones, determinando tres categorías en cada una: alto, medio y bajo *burnout*. Obtuvimos que 97 participantes (38,6%) puntuaban bajo en realización personal en el trabajo, 80 (31,9%) puntuaron alto en agotamiento emocional, y 65 (25,9%) puntuaron alto en despersonalización. Si consideráramos a aquellos individuos que presentaban esas tres categorías al mismo tiempo, resultaba una prevalencia del Síndrome del Quemado en el Trabajo del 10,35% (Tabla III).

Edad

Para conocer si existe relación entre edad y cualquiera de las tres dimensiones, hemos empleado una correlación divariada de Pearson obteniendo resultados no significativos para cada una de las tres dimensiones ($p > 0,05$) (Tabla IV), por lo que se interpreta que no existe relación entre la edad y el Síndrome del Quemado en el Trabajo.

En esta misma tabla (Tabla IV), se observa que sí existe correlación significativa y negativa entre RP y AE y entre RP y DP. Es significativa y positiva entre AE y DP.

Niveles educativos impartidos

La distribución de frecuencias de cada dimensión del *burnout* en relación con cada nivel educativo impartido puede consultarse en la Tabla V.

Uno de los objetivos fue averiguar si existe relación entre los niveles educativos que imparten los docentes y cada una de las dimensiones del *burnout*, y si existe una diferencia significativa entre cada uno de esos niveles. Para ello realizamos en primer lugar un análisis descriptivo (Tabla II; columna "SUBTOTAL"), donde observamos que las medias están próximas entre sí para los tres grupos de

■ Tabla III ■ Prevalencia del síndrome del quemado en el trabajo

	DOCENTES DE CASTILLA-LA MANCHA N = 251		
	RP	AE	D
ALTO (67 A 99%)	≥ 46	≥ 15	≥ 3
%	29,1	31,9	25,9
FREC	73	80	65
MEDIO (34 A 66%)	42 a 45	7 a 14	1 a 2
%	32,2	33,5	23,9
FREC	81	84	60
BAJO (1 A 33%)	≤ 41	≤ 6	≤ 0
%	38,6	34,7	50,2
FREC	97	87	126
PREVALENCIA SQT	10,35%		

■ Tabla IV ■ Correlación entre edad y dimensiones del *burnout* y entre las propias dimensiones del *burnout*

N: 251		EDAD	REALIZACIÓN PERSONAL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN
EDAD	R de Pearson	1	-0,096	0,079	-0,067
	Sig		0,128	0,211	0,292
R. P.	R de Pearson	-0,096	1	-0,396**	-0,306**
	Sig	0,128		0,000	0,000
A.E.	R de Pearson	0,079	-0,396**	1	0,346**
	Sig	0,211	0,000		0,000
DP.	R de Pearson	-0,067	-0,306**	0,346**	1
	Sig	0,292	0,000	0,000	

** La correlación es significativa al nivel 0,01

Nivel Educativo Impartido en las dimensiones de realización personal y agotamiento emocional. En la dimensión despersonalización, aparentemente, las tres medias sí difieren entre sí.

Para confirmar o descartar estas observaciones, se realizó una comparación de medias para lo que, previamente y tal y como se indica en el apartado material y métodos, se realizó una prueba de Levene que indica que, puesto que p-valor es menor a 0,05 para las variables realización personal ($p = 0,015$) y despersonalización ($p = 0,023$), se debe rechazar

la hipótesis de igualdad de varianzas, por lo que utilizamos las pruebas de Welch y Brown- Forsythe. Para la variable agotamiento emocional con una $p = 0,182$ aceptamos la hipótesis de igualdad de varianzas y utilizamos la prueba de ANOVA de un factor.

De estos resultados se desprende que podemos rechazar la hipótesis de igualdad de medias para la **realización personal y despersonalización** y que son diferentes de forma significativa dependiendo del nivel educativo que imparten los docentes.

Tabla V Frecuencia y prevalencia de cada dimensión del *burnout* en relación con cada nivel educativo impartido

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	N	% del total	N	% del total	N	% del total
REALIZACIÓN PERSONAL						
INFANTIL	11	4,4	22	8,8	19	7,6
PRIMARIA	32	12,7	25	10	34	13,5
"SBFP"	54	21,5	34	13,5	20	8
TOTAL	97	38,6	81	32,3	73	29,1
AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
INFANTIL	23	9,2	16	6,4	13	5,2
PRIMARIA	31	12,4	30	12	30	12
"SBFP"	33	13,1	38	15,1	37	14,7
TOTAL	87	34,7	84	33,5	80	31,9
DESPERSONALIZACIÓN						
INFANTIL	39	15,5	5	2	8	3,2
PRIMARIA	49	19,5	26	10,4	16	6,4
"SBFP"	38	15,1	29	11,6	41	16,3
TOTAL	126	50,1	60	24	65	25,9

Tabla VI Frecuencia y prevalencia de cada dimensión del *burnout* en relación con el sexo

	BAJO		MEDIO		ALTO	
	N	% del total	N	% del total	N	% del total
REALIZACIÓN PERSONAL						
VARÓN	44	17,5	35	13,9	24	9,6
MUJER	53	21,1	46	18,3	49	19,5
TOTAL	97	38,6	81	32,3	73	29,1
AGOTAMIENTO EMOCIONAL						
VARÓN	40	15,9	28	11,2	35	13,9
MUJER	47	18,7	56	22,3	45	17,9
TOTAL	87	34,6	84	33,5	80	31,8
DESPERSONALIZACIÓN						
VARÓN	40	15,9	28	11,2	35	13,9
MUJER	86	34,3	32	12,7	30	12
TOTAL	126	50,2	60	23,9	65	25,9

Puesto que en estos dos casos no se pueden considerar las varianzas poblacionales iguales y deseamos conocer qué medias difieren de qué otras, hemos realizado una prueba de Games-Howell ob-

teniendo que en la dimensión realización personal los docentes de Infantil y Primaria difieren significativamente con los de "SBFP" (Diferencia de medias (DifM) = 3,595; p= 0,000 y DifM= 1,999; p=

0,048, respectivamente; I de C al 95%), es decir, la docencia en "SBFP" implicaría una menor realización personal. Para la dimensión despersonalización difieren significativamente los docentes de los niveles Infantil y "SBFP" (DifM= 1,541; p=0,001; I de C al 95%), es decir, existe una mayor probabilidad de que los docentes de "SBFP" presenten mayor despersonalización que los de Infantil. Para esta dimensión, enseñar en Primaria no difiere significativamente de enseñar en "SBFP".

Con respecto a la dimensión **agotamiento emocional**, el cálculo del Anova de un factor nos indica que no existe diferencia significativa entre las medias según el nivel educativo (F= 2,316; p= 1,01).

Sexo

Con respecto al factor sexo, la distribución de frecuencias, utilizando para cada dimensión los puntos de corte de nuestro estudio (RP \leq 41; AE \geq 15; DP \geq 3; Tabla III), queda como se muestra en la Tabla VI.

Los resultados obtenidos, utilizando la misma metodología ya expuesta, muestran que sí existe relación entre sexo y dos de las dimensiones del *burnout*, pudiendo observar una diferencia significativa de las medias entre **realización personal** y este factor, obteniendo las mujeres una mayor media (Hombre: M= 40,83 vs Mujer: M= 42,30; F= 4,061; p= 0,045). También ocurre así, pero en sentido contrario, para la dimensión **despersonalización** donde son los hombres los que obtienen una mayor media (Hombre: M= 2,61 vs Mujer: M= 1,39; F= 8,469; p= 0,004). Para la variable **agotamiento emocional**, no se ha encontrado diferencia significativa entre las medias (Hombre: M= 11,72 vs Mujer: M= 12,24; F= 0,191; p= 0,662).

Regresión lineal múltiple

Para averiguar cómo influyen de manera conjunta las variables a estudio sobre las tres dimensiones del *burnout*, hemos realizado una regresión lineal múltiple (Tabla VII) obteniendo como resultado para la **realización personal** (RP) que a mayor nivel de docencia impartida ("SBFP" frente a Primaria e Infantil), menor es el grado de realización personal; además, la edad continúa siendo no significativa y el sexo pierde el peso que tenía cuando se estudia de forma individual, apareciendo ahora como no significativa.

En el caso del **agotamiento emocional** (AE), el nivel educativo, que, al estudiarlo de manera individual, no resultó significativo, con este método sí lo es.

Con respecto a la última dimensión del *burnout*, este método coincide con el modelo univariante y nos muestra diferencias significativas según sexo y nivel educativo impartido para la **despersonalización** (DP).

DISCUSIÓN

En la Tabla VIII, **cumpliendo con el objetivo 2**, puede apreciarse que los puntos de corte fueron diferentes para cada uno de los estudios comparados: nuestro estudio; el de Gil-Monte y Peiró (Gil-Monte y Peiró 2000) (14) para una muestra multi-ocupacional española; y el de Maslach y Jackson (Maslach y Jackson 1986) para una muestra multi-ocupacional de Estados Unidos (3, 11). Considerando los puntos de corte ofrecidos por el presente estudio, se estableció que 97 participantes (38,6%) puntuaron bajo en realización personal en el trabajo, 80 (31,9%) puntuaron alto en agotamiento emocional y 65 (25,9%) puntuaron alto en despersonalización. Aplicando los puntos de corte de Gil-Monte y Peiró: 35



■ Tabla VII ■ Regresión lineal múltiple

	SEXO		NIVEL EDUCATIVO		EDAD	
	B	SIG	B	SIG	B	SIG
RP	0,561	0,459	-1,650	0,001*	-0,053	0,243
AE	1,515	0,232	1,768	0,031*	0,083	0,280
DP	-0,943	0,022*	0,585	0,027*	0,035	0,156

Significativo con $p < 0,05$.

(13,9%), 27 (10,8%) y 8 (3,2%), respectivamente para cada una de las tres escalas, y utilizando los criterios normativos del MBI-HSS de Maslach y Jackson esos valores fueron, respectivamente: 18 (7,2%), 19 (7,6%) y 6 (2,4%). Por tanto, según el punto de corte empleado, variará la prevalencia del SQT y de sus dimensiones.

Como mencionamos en apartados anteriores, y **cumpliendo con el objetivo general de analizar la prevalencia**

del SQT en la muestra seleccionada, se consideró que los participantes debían cumplir el criterio de puntuar bajo en realización personal en el trabajo, al tiempo que puntuar alto en agotamiento emocional y en despersonalización. Tal y como se aprecia en la Tabla VIII, la prevalencia del SQT fue superior aplicando los puntos de corte de nuestro estudio que los de Gil-Monte y Peiró (2000) (14) y Maslach y Jackson (1986) (11). Se trata en ambos casos de poblaciones multi-ocupacionales. Teniendo en cuenta estos

Tabla VIII ■ Porcentaje y frecuencia de nuestra población a estudio empleando los puntos de corte de nuestro estudio (2013), de Gil-Monte y Peiro (2000) y de Maslach y Jackson (1986)

	NUESTRO ESTUDIO (2013) N= 251			GIL-MONTE Y PEIRO (2000) N= 1188			MASLACH Y JACKSON (1986) N=11067		
	RP	AE	D	RP	AE	D	RP	AE	D
ALTO (67 A 99%)	≥ 46	≥ 15	≥ 3	≥ 40	≥ 25	≥ 9	≥ 39	≥ 27	≥ 13
%	29,1	31,9	25,9	73,3	10,8	3,2	78,1	7,6	2,4
FREC	73	80	65	184	27	8	196	19	6
MEDIO (34 A 66%)	42 a 45	7 a 14	1 a 2	36 a 39	16 a 24	4 a 8	32 a 38	17 a 26	7 a 12
%	32,2	33,5	23,9	12,7	18,3	17,5	14,7	17,9	4,4
FREC	81	84	60	32	46	44	37	45	11
BAJO (1 A 33%)	≤ 41	≤ 6	≤ 0	≤ 35	≤ 15	≤ 3	≤ 31	≤ 16	≤ 6
%	38,6	34,7	50,2	13,9	70,9	79,3	7,2	74,5	93,2
FREC	97	87	126	35	178	199	18	187	234
PREVALENCIA SQT	10,35%			1,19%			0,39%		

RP: REALIZACIÓN PERSONAL

AE: AGOTAMIENTO EMOCIONAL

D: DESPERSONALIZACIÓN

critérios de referencia para determinar la frecuencia del síndrome de *burnout* o *síndrome de estar quemado* por el trabajo en nuestra muestra de docentes de Castilla-La Mancha, observamos que un 10,35 % se encuentra en el nivel de alto *burnout* (es decir, 26 individuos); sin embargo, cuando utilizamos los puntos de corte de los estudios mencionados, este porcentaje disminuye al 1,19 % (3 individuos) y al 0,39 % (1 individuo).

Observando este resultado, y **cumpliendo con el objetivo 3**, podemos decir que nuestra población a estudio presenta una prevalencia menor que otras muestras, tanto multi-ocupacionales como las de Gil-Monte y et ál. (14), y Maslach y Jackson (3) como las conformadas únicamente por docentes, tal y como indican Tífnér et ál. (6) en su revisión bibliográfica: Aldrete et ál. (80% en escuelas de Primaria de Guadalajara, Méjico), Fernández (43%, escuelas de Primaria de Lima), Cordero et ál. (41% de los docentes de Primaria de la zona educativa de Cádiz).

Cada estudio que utilice esta sistemática de puntuación basada en percentiles

hará que varíen nuestros resultados de prevalencia, por lo que debemos estar de acuerdo con otros autores, como Olivares et ál. (11), en que las diferencias entre las tasas de prevalencia entre los estudios no tienen por qué estar indicando la eficacia de uno u otro sistema. Por ejemplo: decir que es más "eficaz" utilizar los puntos de corte de Maslach y Jackson (3) porque de esta forma la prevalencia del SQT es menor, podría ser un error ya que, entre otras razones, es posible que en su muestra la prevalencia fuera efectivamente más baja. Por tanto, asumir directamente que a partir del percentil 66 en AE o DP es un grado alto y peligroso para la salud podría ser arriesgado. Estamos de acuerdo con estos autores (9) en que debemos entender que se trata de puntos de corte basados en un marco de referencia normativo estandarizado, pero no bajo criterios epidemiológicos de daños a la salud. Gil-Monte y Peiró ya llegaron a una conclusión similar en su investigación realizada sobre 1188 sujetos (14) donde observaban puntos de corte y medias diferentes según la población a estudio, pudiendo deberse estas diferencias a razones culturales entre los

distintos países, las ocupaciones que han formado parte de cada estudio u otras variables como los sesgos de muestreo. Por tanto, y aunque somos conscientes de la limitación de este estudio por las razones mencionadas, creemos que debemos seguir la recomendación de la NTP 732 (15) de empezar a conocer cómo afecta este síndrome a nuestra población de trabajadores a cargo, y consideramos esta investigación una buena primera medida para ello.

Hemos obtenido en este estudio que las puntuaciones en las dimensiones del MBI difieren significativamente de las obtenidas en las muestras de referencia de Gil-Monte (14) y Maslach y Jackson (3) (Tabla IX). Cuando comparamos nuestras medias de RP, AE Y DP con las de los docentes del estudio de Gil-Monte (14), estas, aunque se aproximan más que las anteriores, siguen presentando diferencias estadísticamente significativas. Por tanto, podemos decir que **nuestro colectivo de docentes presenta un mayor grado de realización personal y menor grado de agotamiento emocional y despersonalización que las**

poblaciones de referencia. En parte, quizá pudieran deberse estos resultados a que las encuestas se realizaron una vez terminado el periodo lectivo (durante el mes de julio), con lo que ya no estaban soportando la carga psicológica y física de la atención directa al alumnado, y sobre funcionarios de carrera (es decir, con un vínculo permanente con la Administración, con lo que, en principio, no debe existir en ellos la sensación de miedo a la pérdida del trabajo).

Cumpliendo con el objetivo 1, comentaremos que, con respecto al **sexo**, las mujeres obtienen un mejor resultado en *realización personal* (Varón: Media= 40,83 vs Mujer: Media= 42,30), lo que concuerda con otros estudios como el de Ayuso et ál. (9), Cordeiro et ál. (16), y Jenaro et ál. (17) pero no coincidimos en este punto con otros autores como Gil-Monte y Peiró (14), Trujillo de la Luz (18) y Salanova et ál. (19), que no encuentran relación entre sexo y RP. Sí coincidimos con estos dos últimos autores en que hallamos relación significativa entre ser varón y *despersonalización*. Gil-Monte et ál. (14), tampoco encuentra relación entre sexo y esta dimensión. Gil-Monte y Peiró (14) y Salanova et ál. (19), Salanova, et ál. (21), Fernández



(23) y Agudo (24) coinciden en indicar que existe una relación significativa entre el sexo y el *agotamiento emocional*, siendo las mujeres las que más lo sufren; nosotros no hemos encontrado diferencia significativa en esta dimensión.

Otros estudios también indican que no existe relación entre ninguna de las

dimensiones del *burnout* y el sexo, como es el caso de Trujillo de la Luz (18), Barbosa et ál. (22) o Guerrero Barona y Rubio Jiménez (20), quienes coinciden a su vez con Maslach y Jackson (1981), Daniel (1995) y Guerrero (1998).

Con respecto a la variable **edad**, no hemos encontrado diferencias signifi-

■ Tabla IX ■ T de Student

	REALIZACIÓN PERSONAL				AGOTAMIENTO EMOCIONAL				DESPERSONALIZACIÓN			
	NE (1)	GM (2)	GMD (3)	MJ (4)	NE (1)	GM (2)	GMD (3)	MJ (4)	NE (1)	GM (2)	GMD (3)	MJ (4)
M	41,7	36,02	36,75	34,58	12,03	20,39	18,19	20,99	1,89	6,36	4,04	8,73
DT	5,71	7,27	7,03	7,11	9,33	11,03	9,64	10,75	3,08	5,34	4,27	5,89
T-Student		13,60	8,34	19,41		12,47	6,93	14,99		17,98	3,05	33,8
GL		439	450	267		411	439	265		616	435	293
P		0,0000	0,0000	0,0000		0,0000	0,0000	0,0000		0,0000	0,0024	0,0000

1) NE: NUESTRO ESTUDIO: N=251

2) GM: GIL-MONTE Y PEIRO¹⁴: Muestra multi-ocupacional; N= 1188

3) GMD: GIL-MONTE Y PEIRO¹⁴: Personal docente. N= 210

4) MJ: MASLACH Y JACKSON³: Muestra multi-ocupacional. N= 11067

cativas con ninguna de las tres dimensiones, coincidiendo con otros autores como Fernández, M. (23) y Rubio Jiménez J.C (7), y al contrario que Bresó et ál. (15), Jenaro et ál. (17), Agudo (24) y Tifner (8), que indican que, a mayor edad, existe mayor probabilidad de padecer *burnout*.

Los resultados que relacionan el **nivel educativo que imparten** y las dimensiones del *burnout* indican en nuestro estudio que los docentes de "SBFP" presentarán mayor probabilidad de padecer despersonalización que los de Infantil. También serán los de "SBFP" los que con más probabilidad padezcan menor realización personal respecto a los de Infantil y Primaria, existiendo diferencias significativas. No encontramos diferencia significativa en cuanto a agotamiento emocional, salvo que utilizemos el método de regresión lineal múltiple. En este sentido, hay estudios, como indica Tifner (8), que sí relacionan impartir clase en Secundaria con mayores niveles en esta dimensión. Ayuso y Guillén (9) también concluyen que existe una alta incidencia de *burnout* entre los docentes de Secundaria. Cuando comparamos los resultados de las medias de las tres dimensiones del *burnout* de nuestra población con otras medias de otros estudios como son las de Gil-Monte y Peiró (14) y Maslach y Jackson (3), observamos que obtenemos mejores puntuaciones (Tabla IX).

CONCLUSIONES

- Recomendamos, para la realización de estudios de comparación del SQT entre poblaciones, la utilización de las medias de RP, AE, y DP y no su prevalencia.
- El perfil del docente con mayor probabilidad de padecer SQT es el de un varón que imparte docencia en el grupo "SBFP".

- La edad no parece estar relacionada con la presencia o ausencia de SQT.
- La prevalencia del SQT en nuestra muestra de docentes de Castilla La Mancha es menor que en las otras muestras tomadas como referencia.
- La media de RP en nuestra muestra de docentes de Castilla-La Mancha es mayor que en otras muestras tomadas como referencia.
- Las medias de AE y DP en nuestra muestra de docentes de Castilla-La Mancha es menor que en las otras muestras tomadas como referencia.
- Será necesario seguir ahondando en este tema para lo que sería recomendable recoger en posteriores estudios otras variables, como los años de ejercicio profesional o el tipo de centro de trabajo, o si el docente compatibiliza el trabajo de atención directa a los alumnos con los de labores directivas del centro. También consideramos interesante la realización de un estudio que incluya varias medidas con el MBI a lo largo de todo un curso, de forma que podamos valorar las oscilaciones que los profesionales puedan padecer en el SQT, pues creemos que existirán cambios en los resultados según se realice el estudio al principio de curso, a mediados o a finales.
- Consideramos, por tanto, este estudio como otro paso más que nos ha facilitado conocer el estado psicosocial de nuestra población de docentes y que nos marca el camino hacia una mayor y mejor protección del ámbito psicosocial de los mismos. En esta línea, queremos indicar que deberemos valorar la priorización de los profesionales pertenecientes al grupo "SBFP" en el momento de implantar cualquier programa de pre-

vención de riesgo psicosocial, ya que aparecen como el colectivo dentro de nuestra población a estudio que más probabilidad tiene de padecer SQT. Nos planteamos la posibilidad de que se deba al tipo de usuario al que atienden (adolescentes) o porque al menos parte de ellos pudieran sentir cierto grado de frustración personal, ya que debieron dedicarse a una profesión que no contemplaban cuando iniciaron su carrera universitaria y/o profesional, y, al menos en un principio, posiblemente no tenían vocación docente al contrario de aquellos que estudiaron Magisterio (por ejemplo, en el caso de ingenieros que el mercado laboral obligó a dedicarse a la enseñanza).

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Enrique Almar Marqués, por su gran ayuda en la parte estadística y configuración del artículo.

A D^a Milagros Domínguez Navarro, que, como siempre, se presta de forma desinteresada a colaborar en cualquier proyecto educativo, artículo o tesis doctoral. Madre de corazón y maestra de vocación.

A D. Silvino Diana Vázquez, que empezó vendiendo melocotones con una bicicleta en la posguerra para pagarse los estudios y que terminó su carrera profesional como inspector de Educación y, aunque dejó la escuela hace ya mucho tiempo, continúa siendo un excelente maestro y mejor padre.

A los docentes, cuya vocación es el germen de nuestra sociedad.

A todo el personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que ha colaborado de una u otra forma para la elaboración de este artículo. ●

■ Bibliografía ■

- (1) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10-11-1995.
- (2) Freudenberger, H. Staff burnout, *Journal of Social Issues*. 1974, Vol 30, pp 159-165.
- (3) Maslach, C. y Jackson, S.E. *Maslach Burnout Inventory*, (1986 2ª ed, 1981 1ª ed) Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- (4) Pines, A. Aronson, E. *Carrer burnout: causes and cures*. New York: The Free Press, 1988.
- (5) Fidalgo, M. Nota Técnica de Prevención 704: Síndrome de estar quemado o "burnout" (I): definición y proceso de generación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2005; 20ª serie- NTP números 681 a 715.
- (6) Guerrero, E. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Análisis de psicología, 2003, Vol 19 nº1 pp 145-158.
- (7) Rubio, J.C. Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria. Tesis Doctoral. 2003, Universidad de Extremadura. Servicio de Publicaciones.
- (8) Tifner S., Martín P., Albanesi de Nasetta S., de Bortoli. M. Burnout en el colectivo docente, STVDIVM. *Revista de humanidades*. 2006, Vol 12, pp. 279-291.
- (9) Ayuso J.A., L. Guillén, C. Burnout y mobbing en enseñanza Secundaria *Revista Complutense de Educación*. 2008, Vol 19, nº1, pp 157-173.
- (10) Gil-Monte P.R. Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública Méx* [online]. 2002, vol. 44, n.1 [citado 2013-08-13], pp. 33-40. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000100005&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0036-3634.
- (11) Olivares Faúndez V.E., Vera Calzaretta A., Juárez García. A. Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en una Muestra de Profesionales que Trabajan con Personas con Discapacidades en Chile, *Revista ciencia y trabajo*. 2009, Vol 32, pp 63-71.
- (12) Hernández, L., Fernández, B., Ramo, F., Contador, I. El síndrome de burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario, *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 2006, Vol 6, nº3, pp 599-611.
- (13) Pulialto, M.J., Antolín, R., Moure, L. Prevalencia del síndrome del quemado y estudio de factores relacionados en los enfermeros del CHUVI (Complejo Hospitalario Universitario de Vigo). *Revista enfermería global*, 2006, Vol 8.
- (14) Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 2000, Vol 16, pp 135- 149.
- (15) Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W., Nogareda, C. Nota Técnica de Prevención 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "burnout" (III): Instrumento de medición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2006; 21 serie de NTP, números de 716 a 750.
- (16) Cordeiro, J.A. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el profesorado de Primaria en la zona educativa de la Bahía de Cádiz. Tesis Doctoral no publicada. 2001. Universidad de Cádiz.
- (17) Jenaro Río, C. Flores Robaina, N. Gonzalez Gil, F. Síndrome de burnout y afrontamiento en trabajadores de acogimiento residencial de menores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. 2007, Vol 7, nº1, pp107-121.
- (18) Trujillo de la Luz, L. El síndrome de burnout en los maestros de educación primaria de León Guanajato: Un acercamiento humanista. Tesis doctoral. 2007. Maestría en psicoterapia humanista. En línea: <http://ibsa.mx:8080/xmlui/UVAQ/bitstream/handle/123456789/17275/El%20sindrome%20Burnout%20en%20los%20maestros%20de%20educaci.pdf?sequence=1>
- (19) Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. Desde el "burnout" al "engagement": ¿una perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. 2000, Vol 16, nº2, pp 117-134.
- (20) Guerrero, E., Rubio, J.C. Fuentes de estrés y síndrome de "burnout" en orientadores de institutos de Enseñanza. *Revista de Educación*. 2008, nº347, pp. 229-254.
- (21) Salanova, M. Martínez, I. Lorente, L. ¿Cómo se relacionan los obstáculos organizacionales con el burnout docente? Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 2005, nº 1-2, pp. 37-54.
- (22) Barbosa, L.C., Muñoz, M.L., Rueda, P.X., Suárez, K.G. Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*. 2009, nº 2, pp. 21-30.
- (23) Fernández, Manuel. Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana *Persona* [en línea] 2002, (Sin mes): [Fecha de consulta: 27 de agosto de 2013] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118132002>. SSN 1560-6139.
- (24) Agudo, M. Burnout y engagement en profesores de primaria y Secundaria, 2005, World wide web: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi12/34.pdf>.