

TRABAJO FIN DE MÁSTER

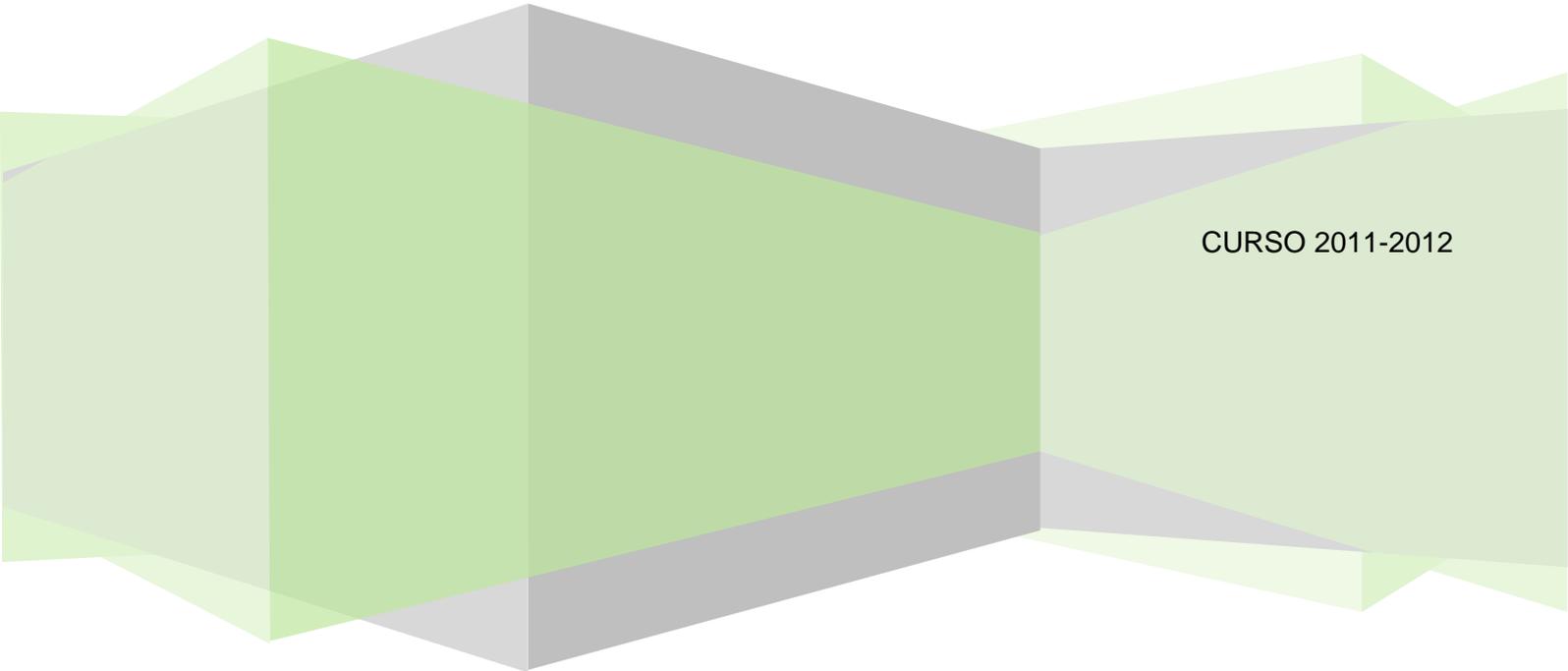
SINDROME DE BURNOUT: UNA APLICACIÓN A PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, BACHILLERATO Y CICLOS FORMATIVOS.

**MASTER UNIVERSITARIO DE PROFESORADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA Y BACHILLERATO, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZA DE IDIOMAS.
ESPECIALIDAD: ECONOMIA EMPRESA Y COMERCIO.**

AUTORA: EVA M^a ORTEGA TORO

TUTORA: M^a LUISA GIMENEZ TORRES

CURSO 2011-2012



1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	5
2.1 EL CONCEPTO.....	5
2.2 CARACTERÍSTICAS Y SÍNTOMAS.....	8
3. SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES.....	10
3.1 SUFREN EL DOBLE DE BAJAS LABORALES.....	10
3.2 PROBLEMAS PSICOLÓGICOS.....	11
3.3 LOS DOCENTES DE SECUNDARIA, LOS MÁS AFECTADOS.....	11
3.4 APARICIÓN DEL BURNOUT.....	12
3.5 RAZONES PRINCIPALES DEL BURNOUT EN DOCENTES.....	13
4. CONTEXTUALIZACIÓN.....	15
4.1 REALIDAD SOCIO-ECONÓMICA Y CULTURAL DEL ENTORNO.....	16
4.2 ENSEÑANZAS IMPARTIDAS.....	17
5. OBJETIVOS.....	19
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	19
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	19
6. METODOLOGIA.....	20
6.1 PARTICIPANTES.....	20
6.2 INSTRUMENTOS.....	20
6.3 ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	22
7. RESULTADOS.....	23
7.1 RESULTADOS GLOBALES.....	23
7.2 RESULTADOS SEGÚN GÉNERO.....	26
7.3 RESULTADOS SEGÚN GRUPOS DE EDAD.....	28
7.4 RESULTADOS SEGÚN GRUPOS DE AÑOS DE DOCENCIA.....	30
7.5 RESULTADOS SEGÚN DOCENCIA EN ESO.....	32
7.6 RESULTADOS SEGÚN DOCENCIA EN BACHILLERATO.....	34
7.7 RESULTADOS SEGÚN DOCENCIA EN CICLOS FORMATIVOS.....	36
7.8 RESULTADOS SEGÚN SITUACIÓN LABORAL.....	38
7.9 RESULTADOS SEGÚN NIVEL DE VOCACIÓN.....	40
8. CONCLUSIONES.....	42
9. BIBLIOGRAFIA.....	43
10. ANEXO.....	45



1. INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el Trabajo Fin del Máster Universitario de Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas realizado durante el curso 2011-2012 en la Universidad de Almería. Tras la formación recibida y el periodo de prácticas llevado a cabo en el IES El Argar han surgido numerosas inquietudes y una de ellas está centrada en los docentes y en cómo influye su vida laboral en su bienestar físico y emocional. Con este trabajo se pretende dar respuesta a esta inquietud.

El síndrome de *Burnout* o *desgaste profesional* es un problema social y de salud pública. Algunos profesionales se ven forzados a implicarse durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que realizan su actividad laboral. Este es el caso de los maestros y docentes en general, cuya relación profesional se centra en el niño o el adolescente y, concretamente, en sus problemas, dificultades e inquietudes. Esta interacción, situada en un determinado entorno: la escuela o instituto de educación secundaria, con sus peculiaridades y complejidades, puede generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y frustrantes.

El ejercicio continuado de la función docente en tales condiciones, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico y comportar el cansancio emocional y, finalmente, el estado definido como agotado, “quemado”, o síndrome de *Burnout*.

Se trata de un trastorno adaptativo asociado a un inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo que daña la calidad de vida de la persona que lo padece, disminuye la respuesta personal y repercute negativamente en la calidad de la enseñanza.

En el momento actual, muchas personas se consideran autorizadas, con fundamento o no, para poner en cuestión el trabajo del profesorado, criticar sus actuaciones e incluso ofrecerle nuevas orientaciones. La sociedad tiende a



considerarlos como los responsables de todos los males de la enseñanza, incluso de aquellas limitaciones de las que son las primeras víctimas, como es el caso de las condiciones deficientes de trabajo o la falta de recursos. Lo cierto es que se puede considerar que estamos ante una situación de desequilibrio entre lo que demanda la sociedad y la respuesta que puede ofrecer el docente.

Cada vez con mayor frecuencia, se encuentran referencias a esta problemática en los diferentes medios de comunicación, por tanto es un tema de actualidad y por mis futuras vivencias en el ámbito de la docencia, este trabajo se va a centrar en la prevalencia del Burnout en Profesores de Secundaria, Bachillerato y Ciclos Formativos, procurando estudiar la relación existente entre el síndrome y sus tres dimensiones congráficas, buscando conocer algo más la aparición de éste en el contexto educativo. Concretamente el estudio se ha desarrollado en un Instituto de Educación Secundaria de la ciudad de Almería, que posteriormente describiré.



2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 EL CONCEPTO

El cómo definir el Burnout es una cuestión que genera y ha generado multitud de opiniones. A pesar de que el término expresa una realidad del mundo laboral, su utilización en distintos contextos le confiere distintos significados y, por lo tanto dificulta la tarea de acotar el concepto.

A continuación se referencian diferentes aportaciones, o al menos las más significativas, a la definición de Burnout (Garcés de los Fayos, 2004, Gil Monte, 2005, Aris2005)

- En el inicio, el psiquiatra Freudenberger (1974) adopto el término Burnout para describir el estado físico y psicológico que experimentaban algunos voluntarios que trabajaban con drogadictos y lo define como una *"sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual de la persona"*
- Posteriormente, Pines y Kafry (1978) definen Burnout *"como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal"*. Este enfoque tendría posteriormente un desarrollo más completo (Pines, Aronson y Kafry, 1981) e influiría en los planteamientos teóricos de diversos autores. Al mismo tiempo, Dale (1979) es uno de los teóricos que inician la concepción de Burnout entendiéndolo como una consecuencia del estrés laboral, con lo cual mantiene que el síndrome podría variar en relación a la intensidad y duración del mismo. Freudenberger (1980) aporta otros términos a la definición, y habla de un "vaciamiento de sí mismo" que viene provocado por el agotamiento de los recursos físicos y mentales tras el esfuerzo excesivo por alcanzar una determinada expectativa no realista que, o bien ha sido impuesta por él mismo, o bien por los valores propios de la sociedad.

- A partir de los anteriores autores, el contexto organizacional será considerado el detonante fundamental del Burnout en cualquiera de las definiciones posteriores. Cherniss (1980) es uno de los primeros autores que enfatiza la importancia del trabajo como antecedente en la aparición del Burnout, y lo define como *"cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas"*. Otros autores que aportan una definición de Burnout en esta misma línea son Edelwich y Brodsky (1980), que lo definen *"como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo"*.
- En esta misma época, Gillespie (1980) intenta resolver la ambigüedad definicional del Burnout, clasificándolo según dos tipos claramente diferenciados: Burnout activo, que se caracterizaría por el mantenimiento de una conducta asertiva, y Burnout pasivo, en el que predominarían los sentimientos de retirada y apatía. El activo tendría que ver, fundamentalmente, con factores organizacionales o elementos externos a la profesión, mientras que el pasivo se relacionaría con factores internos psicosociales.

Es sin duda al comienzo de la década de los años ochenta cuando se produce la verdadera asunción de una definición que ha sido aceptada por la mayoría de personas que han investigado el Burnout. Efectivamente, en 1981, Maslach y Jackson definen el Burnout como ***"un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal"***.

A partir de estas definiciones no surgen ya prácticamente conceptualizaciones teóricas originales de Burnout, sino que se pasa a un intento de comprensión del síndrome mediante los resultados obtenidos en diversas investigaciones, admitiéndose fundamentalmente la definición de Maslach y Jackson (1981).



Tras el recorrido realizado, podemos consensuar varios aspectos que nos ayudan a delimitar el concepto de Burnout y, por tanto, a comprenderlo mejor (Garcés de los Fayos, 2004, Gil Monte, 2005, Aris2005):

- El Burnout es consecuencia de eventos estresantes que disponen al individuo a padecerlo. Estos eventos serán de carácter laboral, fundamentalmente, ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo será la clave para la aparición del Burnout.
- Es necesaria la presencia de unas "interacciones humanas" trabajador-cliente, intensas y/o duraderas para que el síndrome aparezca. En este sentido, se conceptualiza Burnout como un proceso continuo que va surgiendo de una manera paulatina y que se va instaurando en el individuo hasta provocar en éste los sentimientos propios del síndrome.
- Tras la definición de Freudenberger (1974), en la que planteaba una existencia gastada, y tras las aportaciones de Maslach y Jackson (1981) con la tridimensionalidad del síndrome (agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal), o las que hacen Pines et al (1981) con el triple agotamiento (emocional, mental y físico), pocas han sido las aportaciones originales a la definición del Burnout, sino que más bien todas las aportadas han girado sobre estas tres, incluyendo matices propios del contexto en el que se iban desarrollando las investigaciones y no alterando sustancialmente las originales.
- Por último, aunque algunos autores han señalado la falta de consenso a la hora de dar una definición de Burnout, el hecho de que el Maslach Burnout Inventory, planteamiento empírico que justifica la definición de Maslach y Jackson (1981), haya sido utilizado de forma casi unánime por los distintos autores para la realización de sus investigaciones, hace pensar que sí existe cierto consenso en afirmar



que la conceptualización más aceptada de Burnout es la que ofrecen estas autoras.

2.2 CARACTERÍSTICAS Y SÍNTOMAS

Como indican Gil-Monte (2005), Aris (2005), las características principales descritas por Maslach (1981) son:

- *Agotamiento emocional*: se refiere al sentimiento de estar emocionalmente exhausto y agotado por el contacto cotidiano con las personas que hay que atender (pacientes, alumnos, etc.) Es una situación en la que los trabajadores sienten que no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo debido al agotamiento de energía y de recursos emocionales.
- *Despersonalización*: es el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes prestan sus servicios. Los trabajadores se muestran insensibles, “deshumanizados” e incluso irritables con sus “clientes”, en ocasiones les culpabilizan de sus problemas.
- *Reducida realización personal*: conllevaría la pérdida de confianza en la realización personal y la tendencia a evaluarse a uno mismo negativamente. El profesional muestra sentimientos de fracaso e incompetencia a nivel laboral (insatisfacción con los resultados obtenidos en el trabajo diario) y un menoscabo en la autoestima.

Entre los síntomas relacionados con el síndrome de Burnout, se pueden encontrar:

- Síntomas de carácter somático: quejas, fatiga crónica, cansancio físico, dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, insomnio, trastornos alimenticios e hipertensión arterial.



- Conductas y actitudes relacionadas con el área laboral: Incapacidad laboral, movilidad geográfica poco justificada, desconfianza hacia los compañeros de trabajo, poca colaboración y dificultad para trabajar en equipo, deseo de dejar el trabajo.
- Disfunciones en la conducta personal: Abuso del tabaco, conductas violentas que pueden presentarse en forma de hostilidad, ira y agresividad y disfunciones sexuales.
- Alteraciones emocionales: Agotamiento emocional, sensación de falta de energía, de no dar más de sí, de sentirse desbordado. Sentimiento de vacío, culpabilidad, desilusión, irritabilidad, cambios frecuentes de humor, baja autoestima, depresión y ansiedad.

Este conjunto de síntomas puede aparecer de forma progresiva, con altibajos, y no siempre en su totalidad.



3. SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Algunos psicólogos aseguran que el papel que los docentes desempeñan en la socialización de los más jóvenes es determinante. Su actividad diaria es de especial importancia porque comparten, junto con los padres, la educación de las nuevas generaciones. Sin embargo, el profesorado encuentra trabas muy importantes en la realización de su trabajo, hasta el punto de sufrir constantes crisis psicológicas. Y es que parece que su labor soporta cada vez mayor presión dentro de una sociedad muy competitiva. Las causas y las consecuencias afectan de manera directa a los estudiantes

3.1 SUFREN EL DOBLE DE BAJAS LABORALES

En los últimos tiempos el rol del profesorado ha cambiado. Antes ocupaban una posición de autoridad y de reconocimiento mientras que hoy día varias circunstancias han alterado este papel. Cada vez es más significativo el número de docentes que muestran su malestar por la situación que viven, bien por sus condiciones laborales, bien por la presión a la que se ven sometidos desde frentes diversos -alumnado, padres o Administración, entre otros-. Todo ello deriva en la aparición de patologías de carácter psicológico, hasta tal punto que la atención de la comunidad educativa se fija, cada vez con mayor atención, en un problema que incide en la calidad educativa y en la salud del profesorado.

A juicio de Martínez-Otero, doctor en Psicología y Pedagogía, además de profesor en la Universidad Complutense de Madrid, en la sociedad actual existe cierta preocupación por el estado psicológico del profesorado. Así lo explica en su carta 'La salud del profesorado'. En ella, indica que la educación ha sido, es y debería ser, principalmente, "relación humana". La acción educativa debe comportar en el profesorado compromisos emocionales y



personales, debe suponer la implicación del docente en el desarrollo cívico y educativo de sus alumnos

3.2 PROBLEMAS PSICOLÓGICOS

El ámbito de la enseñanza no es ajeno a los episodios de estrés, ansiedad y depresión que caracterizan el mundo laboral. Lo preocupante es que la incidencia de las bajas laborales por motivos psicológicos afecta especialmente a los profesionales de la docencia. De hecho, según denuncia STEs, (Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza), este tipo de episodios provoca el 11% de las bajas que afectan al profesorado, cuando entre otros profesionales sólo genera el 5%.

Estas cifras se completan con el estudio sobre 'Bajas laborales y riesgos psicosociales en la enseñanza', elaborado por Manuel García Calleja, que refleja que quienes más bajas solicitan son los docentes. Entre las conclusiones destaca que son las profesoras, concretamente, las que copan casi el 75% de las bajas por cuestiones psicológicas. Además, los educadores de entre 30 y 39 años, y los de entre 50 y 59, son los más proclives a caer enfermos por episodios de estrés y similares, alcanzando el 64% de los casos.

3.3 LOS DOCENTES DE SECUNDARIA, LOS MÁS AFECTADOS

Los docentes de Secundaria representan el 61% de las bajas laborales por estrés, depresión o ansiedad, por lo que en el estudio anteriormente citado deducen que el profesorado de secundaria está bajo mayor presión que sus compañeros de primaria, la razón podría residir en las características del alumnado a su cargo. Los estudiantes de instituto atraviesan edades complicadas, con la llegada de la pubertad. Además, están a un paso de tener que decidir su futuro académico o profesional y padecen con mayor virulencia el fracaso escolar. Por eso, y por otras circunstancias, los docentes encargados de ellos se ven sometidos a mayor presión.



Más allá de los motivos que las provocan, se puede establecer, que las bajas laborales por cuestiones psicológicas entre el profesorado duran una media de 35 días. En ese periodo se tratan enfermedades como la depresión, que alcanza el 74% de este tipo de incidencias patológicas en los docentes.

Aunque como en cualquier profesión los docentes no constituyen un colectivo homogéneo, la docencia destaca principalmente por el trato directo con personas. El profesor Martínez Otero señala que la relación con el alumnado *"es una de las partes más gratificantes de la actividad educativa"*. Sin embargo, también explica que cada vez es mayor el número de los casos en los que la relación con el alumno está regida por la tensión, ya sea por la indisciplina de los escolares o porque el educador carece de habilidades sociales.

3.4 APARICIÓN DEL BURNOUT

No es inusual que el profesorado se mantenga muy vigilante durante varias horas al día y que asuma funciones policiales y parentales, que le llevan al agotamiento profesional. Esta sobrecarga, junto a las insatisfacciones y a la falta de entendimiento con otros miembros de la comunidad educativa -colegas, padres y alumnos- puede derivar en la aparición entre el profesorado de alteraciones como la fatiga, disminución de la concentración y del rendimiento, ansiedad, insomnio o trastornos digestivos, entre otros, en ocasiones, la presión del trabajo afecta de tal manera al docente que éste sufre un desequilibrio en su organismo. Esta alteración forma parte de los síntomas que se dan cuando se manifiesta el síndrome del agotamiento profesional o Burnout, que se manifiesta en el cansancio psicofísico y en el abatimiento. Los docentes que sufren este problema suelen presentar dificultades para mantener la atención, así como la idea de ser atacados por compañeros o alumnos, irritabilidad y tristeza o abandono del trabajo o abuso del consumo de sustancias tóxicas.



3.5 RAZONES PRINCIPALES DEL BURNOUT EN DOCENTES

Entre las principales causas de insatisfacción en el profesorado se pueden destacar las siguientes: (ver figura 1)

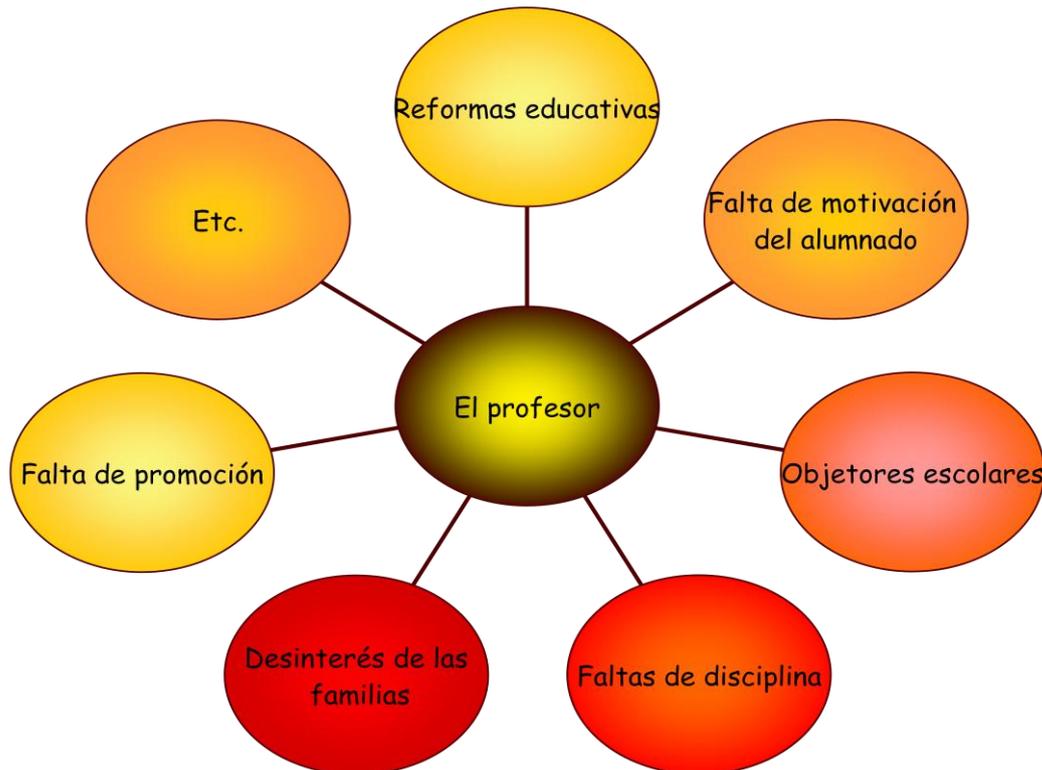


Figura 1.- Causas de insatisfacción del profesorado. Elaboración propia.

- Las incertidumbres por los continuos **cambios legislativos** que surgen en materia educativa. En los últimos años, el marco que rige la Educación se ha modificado con cierta profusión. Ello podría generar desasosiego en buena parte del profesorado, ya que genera un constante esfuerzo de adaptación a las nuevas circunstancias y estrategias.
- **Merma del prestigio social.** Al mismo tiempo que la sociedad se ha transformado, la imagen del profesorado se ha degradado. Los expertos consultados avalan que se ha debilitado la relación entre

padres y educadores. Quizás, en ocasiones, se ha acusado a los docentes de ser los únicos responsables del fracaso escolar, cuando la familia también se debe involucrar en la educación de sus hijos.

- **Conductas antisociales de algunos alumnos.** En ciertos casos, la situación se vuelve insostenible. Hay casos en que los docentes son objeto de amenazas y agresiones. Incluso temen acudir al centro educativo.
- **Remuneración.** Como en todas las profesiones, hay educadores que no están conformes con su salario. Además, se dan casos en los que ejercen su profesión con contratos precarios o que carecen de estabilidad laboral.
- **Formación psicopedagógica insuficiente.** Los profesionales reconocen que su formación debe ir más allá de la mera formación académica. A su juicio, debe abandonar la idea de docente para asumir las funciones de humanizador.

Algunos autores señalan que los educadores más propensos a padecer trastornos psíquicos son quienes presentan "inclinación a competir, alto nivel de aspiraciones, inseguridad, sentimientos de culpa y baja autoestima".



4. CONTEXTUALIZACIÓN

Esta investigación está centrada en El I.E.S. El Argar de Almería que se encuentra ubicado en la zona norte de la ciudad, junto al acceso de la autovía por la Avda. Federico García Lorca, dentro del recinto constituido por la Finca Sta. Isabel. Dentro del recinto se encuentran también el CP Los Millares así como los Institutos de Educación Secundaria Al-Andalus y Almeraya, la Residencia escolar Ana María Martínez Urrutia, y la Delegación provincial de Educación y Ciencia.

El I.E.S. El Argar se inauguró en 1979, como Instituto de FP desgajándose de la antigua Escuela de Maestría Industrial de la Calle Granada. Se imparten en él, en un primer momento, las ramas de Electricidad-Electrónica y Metal, para más tarde implantarse la de Sanitaria, que posteriormente se separaría, a su vez, para inaugurar el IES Albaida. Por fin se amplía con la Rama de Administrativo, extinguiéndose la de Metal. Con la llegada de la Reforma de las EE.MM. el entonces IFP El Argar se acoge a ella, para más tarde anticipar la LOGSE y convertirse en el actual IES El Argar

El IES El Argar desde el curso 2003-2004 sigue un sistema de gestión basado en la norma ISO 9001:2008 para la cual se encuentra certificada por la empresa AENOR desde el 12 de marzo de 2004, dicho sistema es la base de la gestión del proyecto educativo del Centro. Igualmente el IES El Argar dispone desde el 10 de diciembre de 2009 de la certificación OSHAS 18001:2007 relativa a la salud y seguridad en el trabajo.

El I.E.S. EL ARGAR cuenta con un Edificio principal (EP), un Edificio de Talleres ligeros (TL) y seis antiguos talleres pesados (TP), hoy parcialmente reconvertidos. También existen tres pistas polideportivas y una cantina escolar situada exenta; aparcamientos y zona ajardinada sobre un recinto vallado de unos 13000 m² de superficie.



El Instituto se encuentra equipado con una red de ordenadores (unos 400) interconectados con salida a Internet de alta velocidad, así como que existe un equipamiento importante de TV, vídeos, DVD, retroproyectores etc., que se encuentran alojados de forma permanente en las aulas.

En la actualidad, en el centro educativo trabajan más de 70 docentes, y están matriculados 857 alumnos, entre educación secundaria, bachillerato, ciclos formativos y P.C.P.I.

4.1 REALIDAD SOCIO-ECONÓMICA Y CULTURAL DEL ENTORNO

El IES El Argar es un centro donde se reúnen las enseñanzas propias de ESO, Bachillerato, PCPI y FP específica. Con un alumnado que presenta diferente idiosincrasia tanto en lo que respecta a su procedencia, como a sus expectativas e intereses.

No es, pues, posible hablar de un entorno especialmente definido. En este sentido sería una imprecisión afirmar tajantemente que los alumnos que nutren a los CCFF de GM son aquellos que no se han caracterizado por una trayectoria escolar muy destacada. Por lo general, se trata de un alumnado que está más preocupado por conseguir una titulación que le permita incorporarse pronto al mercado laboral con una cierta cualificación, que por continuar formando parte del sistema educativo. Ello explicaría por sí mismo el porcentaje de absentismo y de bajas que se viene produciendo en este nivel.

Por otra parte, los alumnos que se incorporan a los CCFF de GS, que ya han cursado el Bachillerato y en muchos casos han cursado previamente estudios universitarios, presentan una mayor preocupación por su formación académica.

Mención aparte merece el resto de los niveles. La ESO recibe alumnos fundamentalmente de dos colegios públicos: Juan Ramón Jiménez y Santa Isabel adscritos al 100%, así como alumnos procedentes del CP Ave María del



Quemadero y CP Molina Martín compartidos al 50% con el IES Al-Ándalus. El Bachillerato se nutre, a su vez, de estos mismos alumnos, pero también proceden muchos de pueblos limítrofes: Huércal, Viator..En cualquier caso gran parte de la zona de residencia de nuestros estudiantes (Fuentecica, Quemadero, Los Ángeles) presentan una población trabajadora de nivel económico y cultural medio-bajo, con no pocas situaciones claramente desfavorecidas desde el punto de vista social, (sobre todo en el caso del primero de los barrios citados).De ahí que una de las preocupaciones del centro sea la de prestar suma atención para detectar estos casos de marginalidad social.

El PCPI, por su parte, se nutre básicamente de alumnos que han fracasado en sus estudios de ESO; pero que, y esto creo que cabe subrayarlo especialmente, no han querido separarse del sistema educativo. El PCPI es un instrumento sumamente útil en el objetivo de conseguir la inserción de unos alumnos que de otra manera quedarían definitivamente fuera del sistema, marginados y abandonados a su

4.2 ENSEÑANZAS IMPARTIDAS

Los cursos y grupos se encuentran estructurados de la siguiente manera en el centro, en cuanto a la Enseñanza Secundaria Obligatoria:

- Cuatro primeros de la ESO
- Tres segundos de la ESO
- Tres terceros de la ESO
- Tres cuartos de la ESO

En cuanto al Bachillerato, hay tres grupos de cada curso, que se dividen en:

- 1º de Humanidades y Ciencias Sociales (2 grupos) y Ciencias y Tecnología (1 grupo).



- 2º Humanidades y Ciencias Sociales (2 grupos) y Ciencias y Tecnología (1 grupo).

En cuanto a los ciclos formativos de grado medio, encontramos que en el centro se imparten cuatro, uno en administración y gestión y tres en instalación y mantenimiento. A continuación se detallan, para cada familia profesional, los distintos ciclos formativos que se pueden cursar en el IES El Argar.

- Administración y Gestión:
 - Gestión Administrativa (2 grupos).
- Instalación y Mantenimiento
 - Instalaciones frigoríficas y de climatización.
 - Instalaciones de producción de calor.
 - Instalaciones de telecomunicaciones.

En el centro se imparten tres ciclos superiores, uno en administración y gestión, y dos de instalación y mantenimiento.

- Administración y Gestión:
 - Administración y finanzas (2 grupos).
- Instalación y Mantenimiento
 - Desarrollo de productos electrónicos.
 - Sistemas de telecomunicación e información.

En el centro existe un grupo de P.C.P.I de AUXILIAR DE INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS Y DE COMUNICACIONES.



5. OBJETIVOS

El eje de esta investigación se centra en analizar, si es que existe, los índices de Burnout en el profesorado de enseñanza secundaria, bachillerato y ciclos formativos del Instituto El Argar en la provincia de Almería. Para ello se plantean los siguientes objetivos:

5.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los índices de Burnout, desde la perspectiva de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Registrar la incidencia del género en los niveles de Burnout en el profesorado de secundaria, bachillerato y ciclos formativos.
- 2.- Analizar la incidencia de la edad en los niveles de Burnout en el profesorado de secundaria, bachillerato y ciclos formativos.
- 3.- Analizar la incidencia de la experiencia docente en los niveles de Burnout en el profesorado de secundaria, bachillerato y ciclos formativos.
- 4.- Analizar la relación existente entre los niveles educativos que se imparten y los niveles de Burnout en el profesorado de secundaria, bachillerato y ciclos formativos.
- 5.- Describir la relación entre la situación laboral y los niveles de Burnout en el profesorado de secundaria, bachillerato y ciclos formativos.
- 6.- Analizar la relación existente entre los niveles de Burnout y los niveles de vocación docente.



6. METODOLOGIA

6.1 PARTICIPANTES

La población objeto de estudio está formada por un total de 73 docentes del IES EL ARGAR, la cual conforman la muestra 41. La edad media es de 41.07 ± 8.54 , con un edad mínima de 28 y máxima de 60 años. La media de años como docentes es de 13.41 ± 10.12 , con un mínimo de 1 año y un máximo de 36. Del total de la muestra, el 48.78% son hombres y el 51.22% mujeres. El 63.31% de la muestra imparte docencia en Enseñanza Secundaria Obligatoria, el 41.46% en bachillerato, y el 36.59% en Ciclos Formativos de Formación Profesional. El 70.7% son funcionarios con plaza y el resto son interinos.

6.2 INSTRUMENTOS

En tanto que las variables objeto de estudio hacen referencia al síndrome de Burnout, la relación que el profesorado mantiene con sus alumnos, los motivos que llevaron al docente a elegir esta profesión y ciertas variables situacionales demográficas, se han seleccionado los siguientes instrumentos de evaluación:

1.- Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981), en su versión española adaptada en TEA por Seisdedos (1997). Este instrumento permite evaluar el Burnout a partir de los valores obtenidos en las tres escalas que congárfican el mismo: Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D) y Reducida Realización Personal (RRP). Para establecer los puntos de corte de las diferentes subescalas se establecieron las siguientes:

- Subescala de Agotamiento Emocional, consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.

Cuanto mayor es la puntuación en esta escala, mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto las puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de



Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo.

- En la subescala de Despersonalización, Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Cuanto mayor es la puntuación en esta escala, mayor es la despersonalización y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto. Las puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización.

- En la subescala de Realización Personal Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.

Cuanto mayor es la puntuación en esta escala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout, es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto, y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 31 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.

Para calcular el valor global de Burnout se procede de la siguiente manera: se asume como puntuación 1 la respuesta más saludable en cada una de las tres escalas y 3 como la menos saludable.

Para el cálculo del valor de Burnout, que se puede denominar total, se realiza la suma de las tres escalas y se considera “Saludable” cuando la puntuación en las tres subescalas es inferior a 4. “Tendencia hacia salud” cuando dicha puntuación resulta entre 4 y 6, “Tendencia a Burnout” cuando el resultado es 7 u 8. Sólo se asume la presencia de “Burnout” cuando la puntuación es 9, siguiendo los principios más ortodoxos de la investigación del Burnout (Maslach y Jackson, 1981; Maslach, 2009).



2.- Escala socio demográfica situacional y profesional. Realizada “ad hoc” se formulan una serie de preguntas que puedan dar respuesta a las siguientes variables socio demográficas y profesionales:

- Experiencia docente (Menos de 7 años; entre 7 y 18 años; más de 18 años).
- Nivel de docencia (ESO, Bachillerato, y Ciclos formativos).
- Situación laboral del docente (Interino; funcionarios con plaza).
- Género (masculino; femenino).
- Junto a las anteriores existen cuestiones para valorar el nivel de vocación docente.

Para la recolección de los datos he contado con la ayuda de Miguel Ángel Chacón, mi tutor en el centro durante el periodo de prácticas, que tras explicarle mi intención para la realización del presente trabajo me prestó toda su colaboración.

Las encuestas fueron entregadas, en el momento en el que los docentes se encontraban en la sala de profesores y en la mayoría de los casos rellenas en el mismo momento, lo que no les llevaba más de diez minutos.

La encuesta se encuentra en el Anexo de este trabajo.

6.3 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

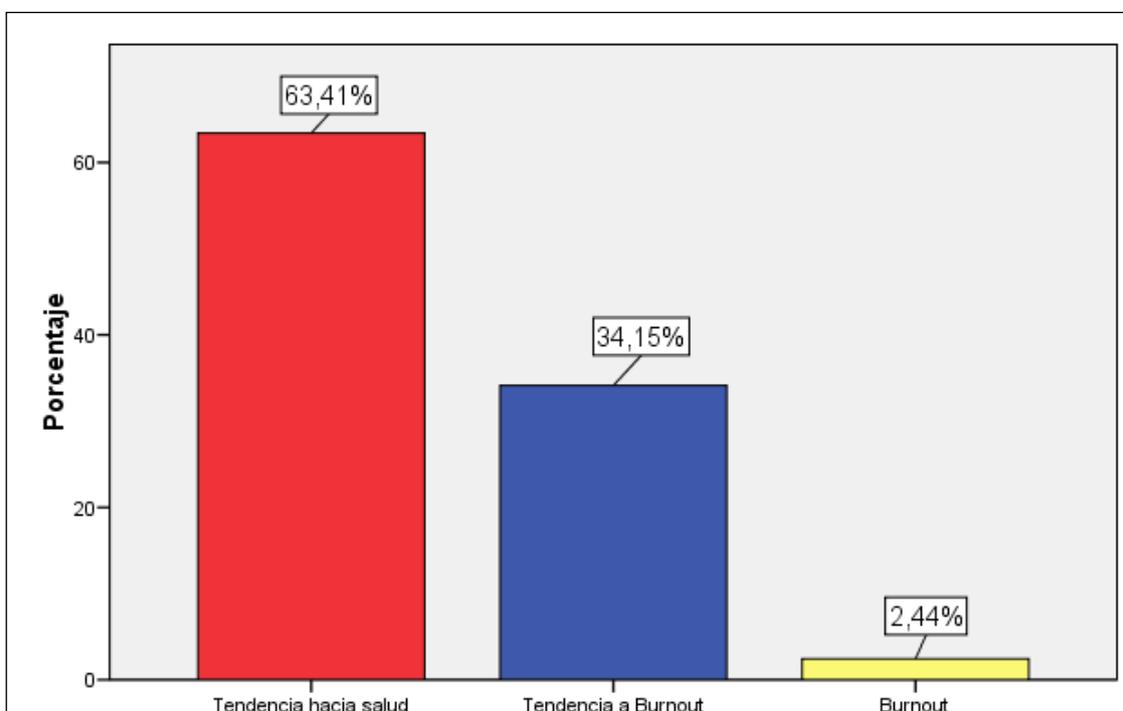
La codificación y análisis de los datos se ha hecho con el programa estadístico SPSS 17.0. Se han realizado análisis descriptivos, reflejándose las medias, desviaciones típicas, frecuencias y los porcentajes de las diferentes variables. Para conocer, posteriormente las posibles diferencias de medias, se utilizó la prueba T de Student para muestras independientes, o el ANOVA de 1 factor, con el post Hoc Sheffe. En todos los casos se utiliza un nivel de significación de $p < .05$.



7. RESULTADOS

7.1 RESULTADOS GLOBALES

En la gráfica 1 se pueden observar el porcentaje de sujetos objeto de estudio, que presentan valores considerados como saludables, tendencia hacia la salud, tendencia a Burnout o Burnout.



Gráfica 1.- Porcentaje de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos

De los datos de la figura 1, cabe destacar que no existe ni un solo caso en la muestra estudiada, que presentase un estado Saludable, y que una tercera parte de la muestra o presenta Burnout o tendencia a Burnout. De igual modo, solo se registró un caso que se pueda considerar patológico desde el punto de vista del Burnout.

En la tabla 1, se observa el porcentaje de casos de participantes objeto de estudio, que presentan valores considerados como saludables, tendencia hacia la salud, tendencia a Burnout o Burnout, según las diferentes variables sociodemográficas.



Tabla 1.- Niveles de Burnout, según variables sociodemográficas

		Tendencia hacia salud	Tendencia a Burnout	Burnout
SEXO	Masculino	65,0%	35,0%	,0%
	Femenino	61,9%	33,3%	4,8%
EDAD	Menor de 37 años	43,8%	50,0%	6,3%
	Entre 36 y 44 años	86,7%	13,3%	,0%
	Más de 44 años	60,0%	40,0%	,0%
AÑOS DOCENCIA	Menor de 7 años	50,0%	50,0%	,0%
	Entre 7 y 18 años	75,0%	18,8%	6,3%
	Más de 18 años	63,6%	36,4%	,0%
ESO	No	60,0%	40,0%	,0%
	Sí	65,4%	30,8%	3,8%
BACHILLERATO	No	50,0%	45,8%	4,2%
	Sí	82,4%	17,6%	,0%
CICLOS	No	65,4%	30,8%	3,8%
	Sí	60,0%	40,0%	,0%
SITUACIÓN LABORAL	Interino	58,3%	41,7%	,0%
	Funcionario con plaza	65,5%	31,0%	3,4%
NIVEL VOCACIÓN	No máxima vocación	53,6%	42,9%	3,6%
	Máxima vocación	84,6%	15,4%	,0%

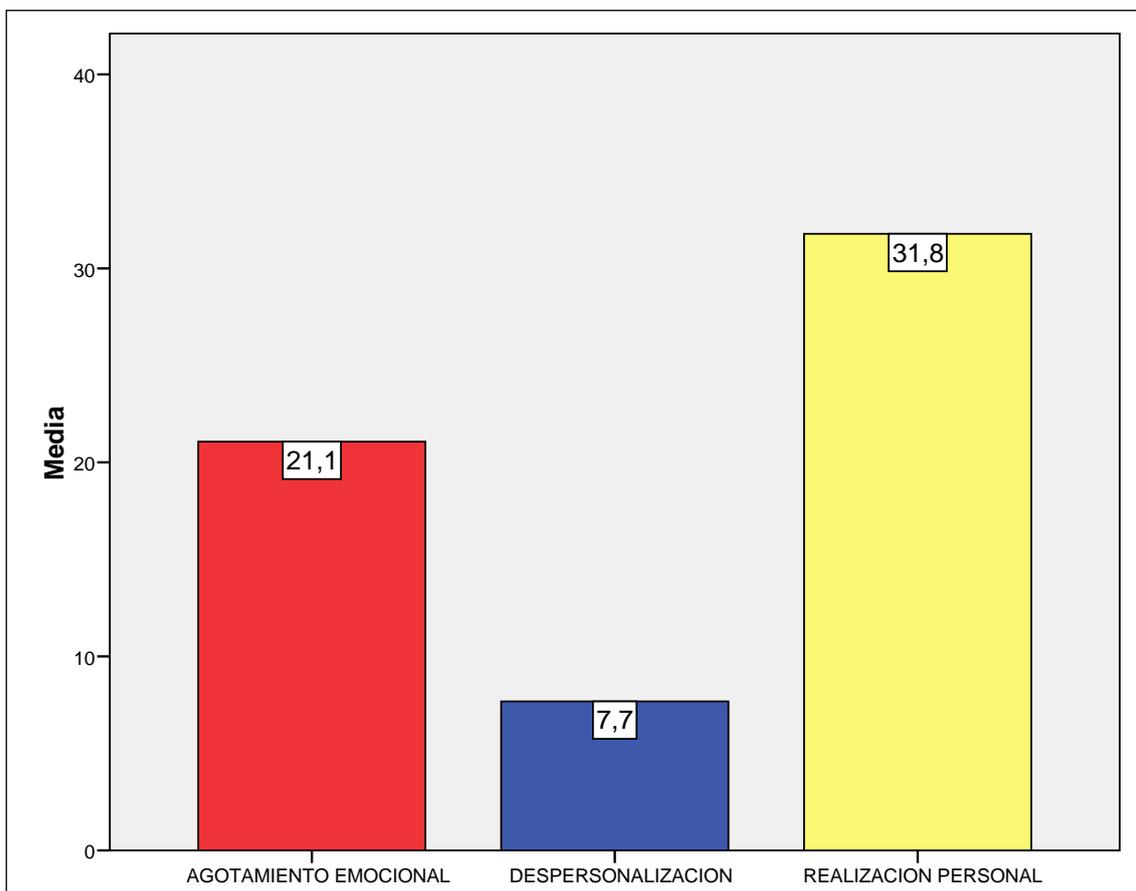
Los datos de la tabla 1, señalan que con respecto al sexo, se aprecian los mismos valores en Burnout entre hombres y mujeres. Con respecto a la edad, el grupo de edad de los menores de 36 y los mayores de 44 son los que presentan peores valores. Al analizar los años de docencia, se observa que los que tienen menos de 7 años y los que tiene más de 18 son los que presentan peores valores de Burnout.

Por otro lado, al analizar los diferentes niveles educativos, no se aprecian diferencias entre impartir docencia en ESO o en Ciclos formativos, o no impartirla. Sin embargo, sí que se aprecia que el profesorado que imparte docencia en Bachillerato, tienen valores mucho más saludables que los que no imparten en Bachillerato.

Finalmente cabe destacar que los funcionarios con plaza tienen valores más saludables de Burnout que los interinos, y sobre todo que los que señalaron el máximo nivel vocacional, tiene valores muy superiores a los que señalaron otros valores.



Al analizar cada una de las sub-escalas, en la gráfica 2 se pueden apreciar los valores medios de las diferentes sub-escalas que componen el Burnout, registrado en los sujetos objeto de estudio.



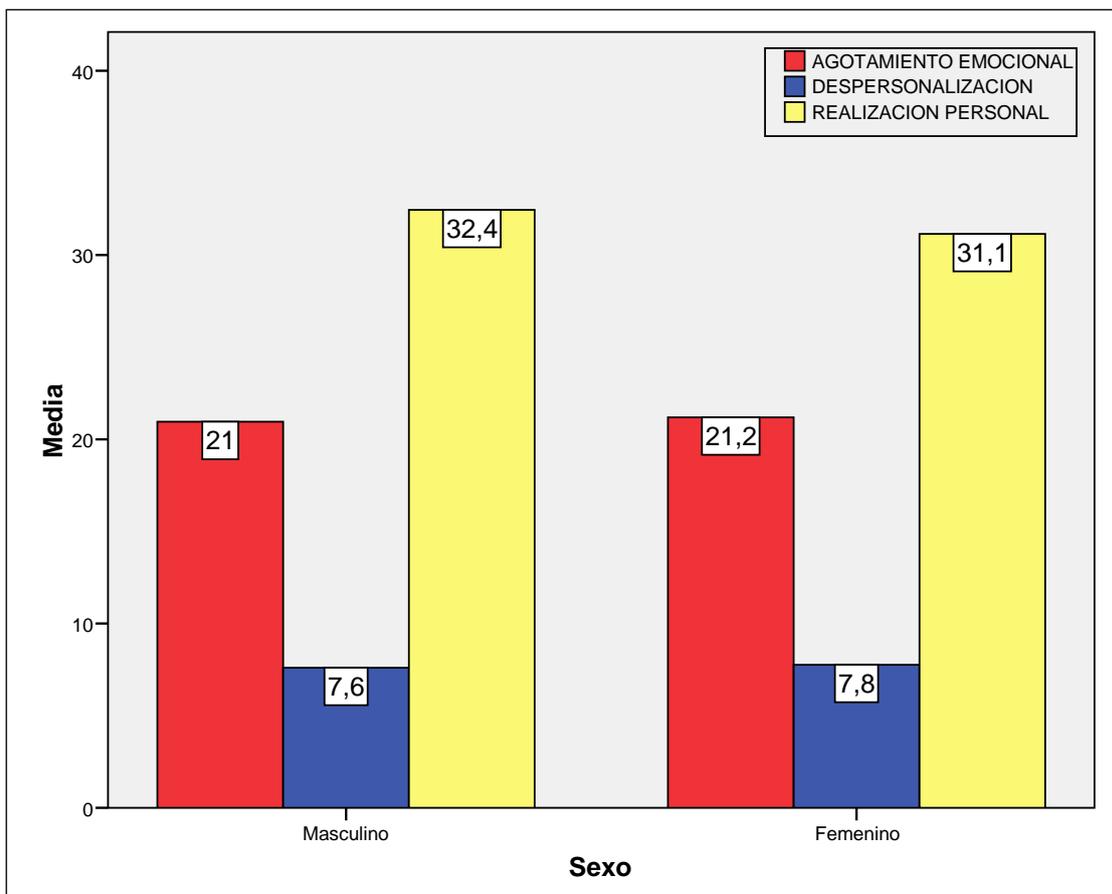
Gráfica 2.- Valores medios de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos

Los datos de la gráfica 2 reflejan los valores medios de las tres dimensiones que se registran en la escala de Burnout. En concreto, al analizar los valores de referencia se aprecia que con respecto al Agotamiento emocional el 34.1% presentaron valores bajos, el 51.2% medios y 14.6% valores altos. Al analizar la Despersonalización, el 17.1% de la muestra objeto de estudio presentaron valores bajos, el 65.9% valores medios y 17.1% valores altos. Finalmente al analizar la Realización Personal el 34.1% de la muestra presentaron valores bajos, el 61.0% medios y solo el 4.9% presentaron valores altos de Realización Personal.



7.2 RESULTADOS SEGÚN GÉNERO

En la gráfica 3 se pueden apreciar los valores medios de las diferentes subescalas que componen el Burnout, registrado en los sujetos objeto de estudio, diferenciando género masculino de femenino.



Gráfica 3.- Valores medios de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos, según género

En la gráfica 3 se aprecia que tanto en Agotamiento Emocional como en Despersonalización, las mujeres presentan valores ligeramente superiores, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente ni en el primer ($t_{39} = -.154$, $p = .878$) ni en el segundo caso ($t_{39} = -.238$, $p = .813$). Por el contrario, se observa que las mujeres presentan valores inferiores a los hombres en Realización Personal, si bien tampoco se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = .810$, $p = .423$).



En la tabla 2, se aprecia la distribución de la muestra objeto de estudios en las diferentes sub-escalas de Burnout, según el género.

Tabla 2.- Distribución de las sub-escalas de Burnout, según género

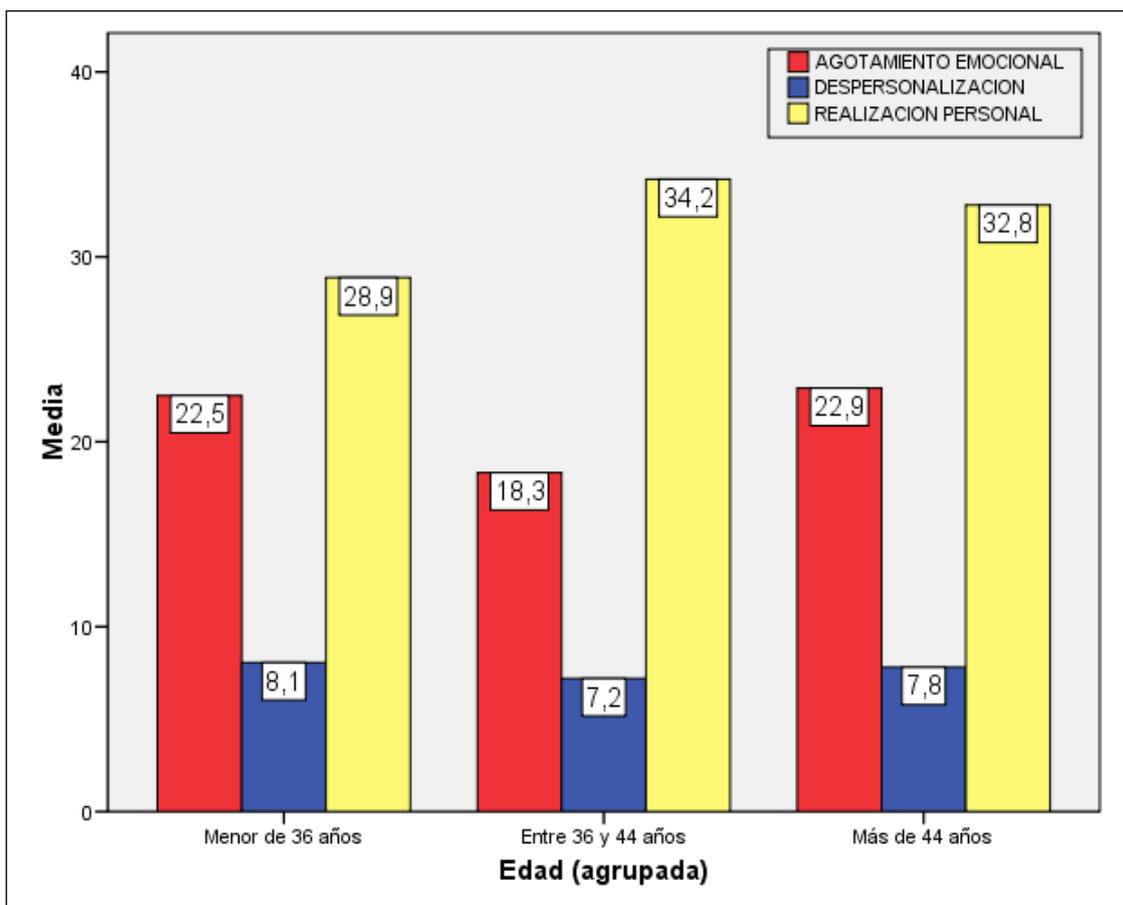
Variable	Categoría	Género Masculino		Género Femenino	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Agotamiento emocional	Baja	6	30.0%	8	38.1%
	Media	12	60.0%	9	42.9%
	Alta	2	10.0%	4	19.0%
Despersonalización	Baja	3	15.0%	4	19.0%
	Media	15	75.0%	12	57.1%
	Alta	2	10.0%	5	23.8%
Realización Personal	Baja	6	30.0%	8	38.1%
	Media	12	60.0%	13	61.9%
	Alta	2	10.0%	0	.0%

Los datos de la tabla 2, señalan que tanto en Agotamiento emocional como en Despersonalización, las mujeres tienen mayor porcentaje de casos con valores altos y bajos, mientras que los hombres presentan valores superiores en la categoría media. Con respecto a la Realización Personal cabe destacar que un tercio de la muestra presenta valores bajos, tanto en hombres como en mujeres.



7.3 RESULTADOS SEGÚN GRUPOS DE EDAD

En la gráfica 4 se pueden apreciar los valores medios de las diferentes sub-escalas que componen el Burnout, registrado en los sujetos objeto de estudio, diferenciando según edades.



Gráfica 4.- Valores medios de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos, según edad

En la gráfica 4 se aprecia que en Agotamiento Emocional, los sujetos con menos de 36 años o más de 44 son los que presentan valores superiores. Se apreciaron diferencias estadísticamente significativas en Agotamiento Emocional ($F_{2,40} = 4.293$, $p = .021$), entre el grupo de entre 36 y 44 años con el resto de grupos ($p < .05$). No se registraron diferencias estadísticamente significativas en Despersonalización ($F_{2,40} = .631$, $p = .538$), entre los diferentes grupos de edad.

En el mismo sentido, se aprecia que los sujetos de entre 36 y 44 años, son los que presentaron valores superiores en Realización Personal apreciándose diferencias estadísticamente significativas ($F_{2,40} = 5.381$, $p = .009$), únicamente entre el grupo menor de 36 años y el de entre 36 y 44 años ($p = .011$).

En la tabla 3, se aprecia la distribución de la muestra objeto de estudios en las diferentes sub-escalas de Burnout, según grupos de edad.

Tabla 3.- Distribución de las sub-escalas de Burnout, según grupos de edad

Variable	Categoría	Menor de 36 años		Entre 36 y 44 años		Más de 44 años	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Agotamiento emocional	Baja	4	25.0%	9	60.0%	1	10.0%
	Media	8	50.0%	5	33.3%	8	80.0%
	Alta	4	25.0%	1	6.7%	1	10.0%
Despersonalización	Baja	2	12.5%	3	20.0%	2	20.0%
	Media	9	56.3%	12	80.0%	6	60.0%
	Alta	5	31.3%	0	.0%	2	20.0%
Realización Personal	Baja	9	56.3%	2	13.3%	3	30.0%
	Media	7	43.8%	13	86.7%	5	50.0%
	Alta	0	.0%	0	.0%	2	20.0%

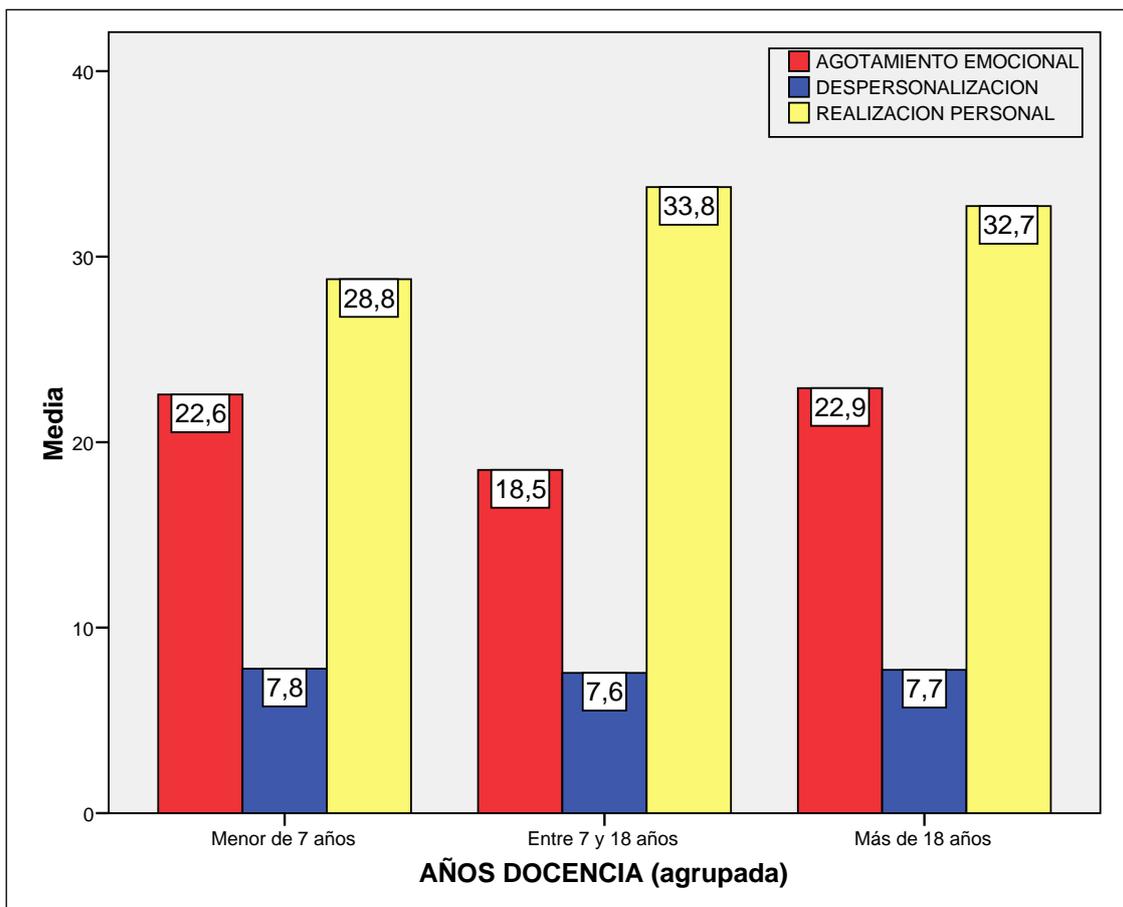
De los datos de la tabla 3, se puede señalar que el grupo de edad menor de 36 años presenta los valores más elevados tanto en alto Agotamiento emocional como en Despersonalización. Del mismo modo es el grupo que representa una Realización personal más bajas.

Cabe destacar que del total de la muestra sólo existen dos individuos, que están dentro del grupo mayor de 44 años, con una alta Realización personal



7.4 RESULTADOS SEGÚN GRUPOS DE AÑOS DE DOCENCIA

En la gráfica 5 se pueden apreciar los valores medios de las diferentes sub-escalas que componen el Burnout, registrado en los sujetos objeto de estudio, diferenciando según años de docencia.



Gráfica 5.- Valores medios de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos, según años de docencia

En la gráfica 5 se aprecia que en Agotamiento Emocional, como en desesperación los sujetos con menos de 7 años o más de 18 años de docencia son los que presentan valores superiores. Se apreciaron diferencias estadísticamente significativas en Agotamiento Emocional ($F_{2,40} = 4.173$, $p = .023$), entre el grupo de entre 7 y 18 años de experiencia docente con el resto de grupos ($p < .05$). No se registraron diferencias estadísticamente significativas en Despersonalización ($F_{2,40} = .041$, $p = .960$), entre los diferentes grupos de años de docencia.

En el mismo sentido, se aprecia que los sujetos de entre 7 y 18 años, son los que presentaron valores superiores en Realización Personal apreciándose diferencias estadísticamente significativas ($F_{2,40} = 4.365$, $p = .020$), únicamente entre el grupo menor de 7 años y el de entre 7 y 18 años de experiencia docente ($p = .025$).

En la tabla 4, se aprecia la distribución de la muestra objeto de estudios en las diferentes sub-escalas de Burnout, según grupos de experiencia docente.

Tabla 4.- Distribución de las sub-escalas de Burnout, según grupos de experiencia docente

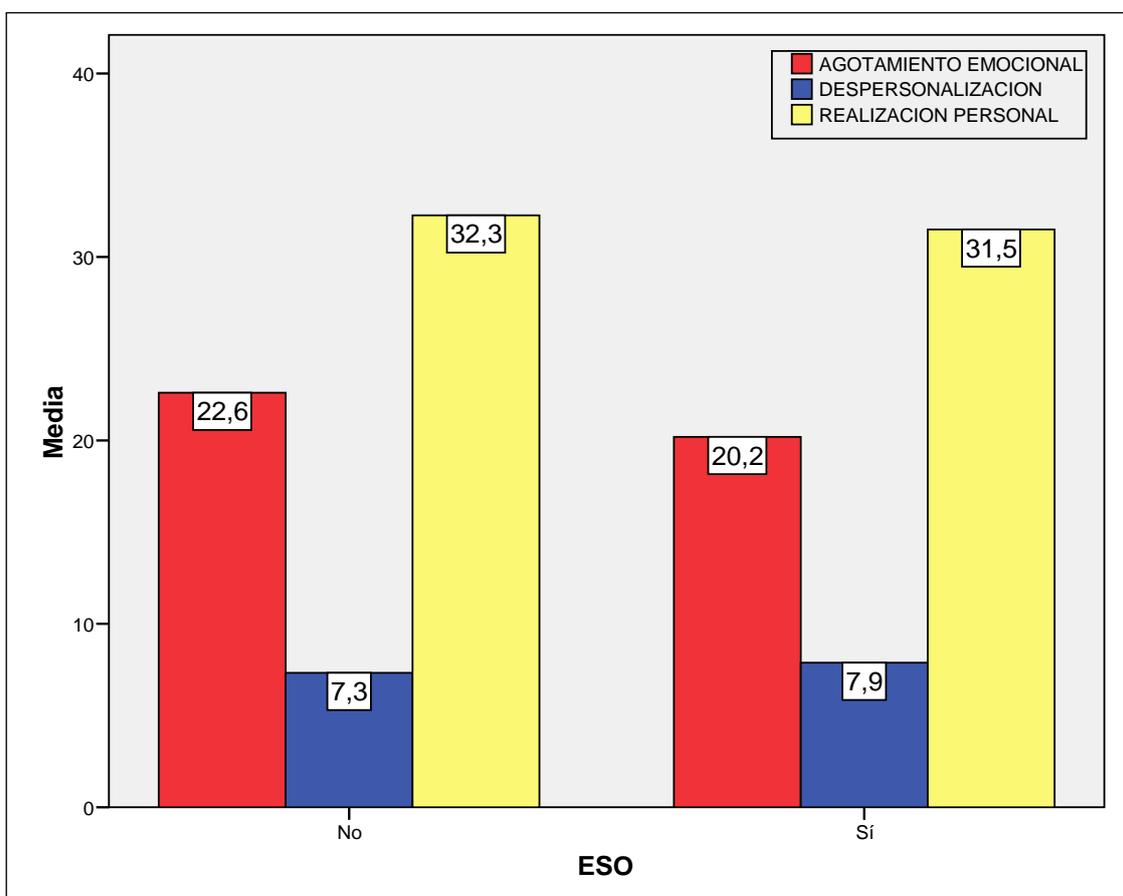
Variable	Categoría	Menor de 7 años		Entre 7 y 18 años		Más de 18 años	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Agotamiento emocional	Baja	2	14.3%	11	68.8%	1	9.1%
	Media	9	64.3%	3	18.8%	9	81.8%
	Alta	3	21.4%	2	12.5%	1	9.1%
Despersonalización	Baja	2	14.3%	3	18.8%	2	18.2%
	Media	9	64.3%	11	68.8%	7	63.6%
	Alta	3	21.4%	2	12.5%	2	18.2%
Realización Personal	Baja	7	50.0%	4	25.0%	3	27.3%
	Media	7	50.0%	12	75.0%	6	54.5%
	Alta	0	.0%	0	.0%	2	18.2%

De los datos de la tabla 4, cabe destacar que son el grupo de menos años de experiencia docente los que presentan valores más altos en las tres subescalas.



7.5 RESULTADOS SEGÚN DOCENCIA EN ESO

En la gráfica 6 se pueden apreciar los valores medios de las diferentes sub-escalas que componen el Burnout, registrado en los sujetos objeto de estudio, diferenciando entre los que imparten docencia en ESO y los que lo hacen en otros niveles educativos.



Gráfica 6.- Valores medios de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos, según si imparten, o no, docencia en Enseñanza Secundaria Obligatoria

En la gráfica 6 se aprecia que en Agotamiento Emocional, el profesorado que no imparten docencia en ESO, presentan valores ligeramente superiores que el que imparten docencia en ESO, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = 1.534$, $p = .133$).

Por otro lado, al analizar los valores de Despersonalización el profesorado que no imparte docencia en ESO, presenta valores ligeramente inferiores que el

que imparten docencia en ESO, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = -.787$, $p = .436$).

Finalmente se observa que al analizar la Realización Personal, el profesorado que no imparte docencia en ESO, presenta valores ligeramente superiores que el que imparte docencia en ESO, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = .455$, $p = .651$).

En la tabla 5, se aprecia la distribución de la muestra objeto de estudios en las diferentes sub-escalas de Burnout, diferenciando entre los que imparten docencia en ESO y los que lo hacen en otros niveles educativos.

Tabla 5.- Distribución de las sub-escalas de Burnout, según docencia en ESO

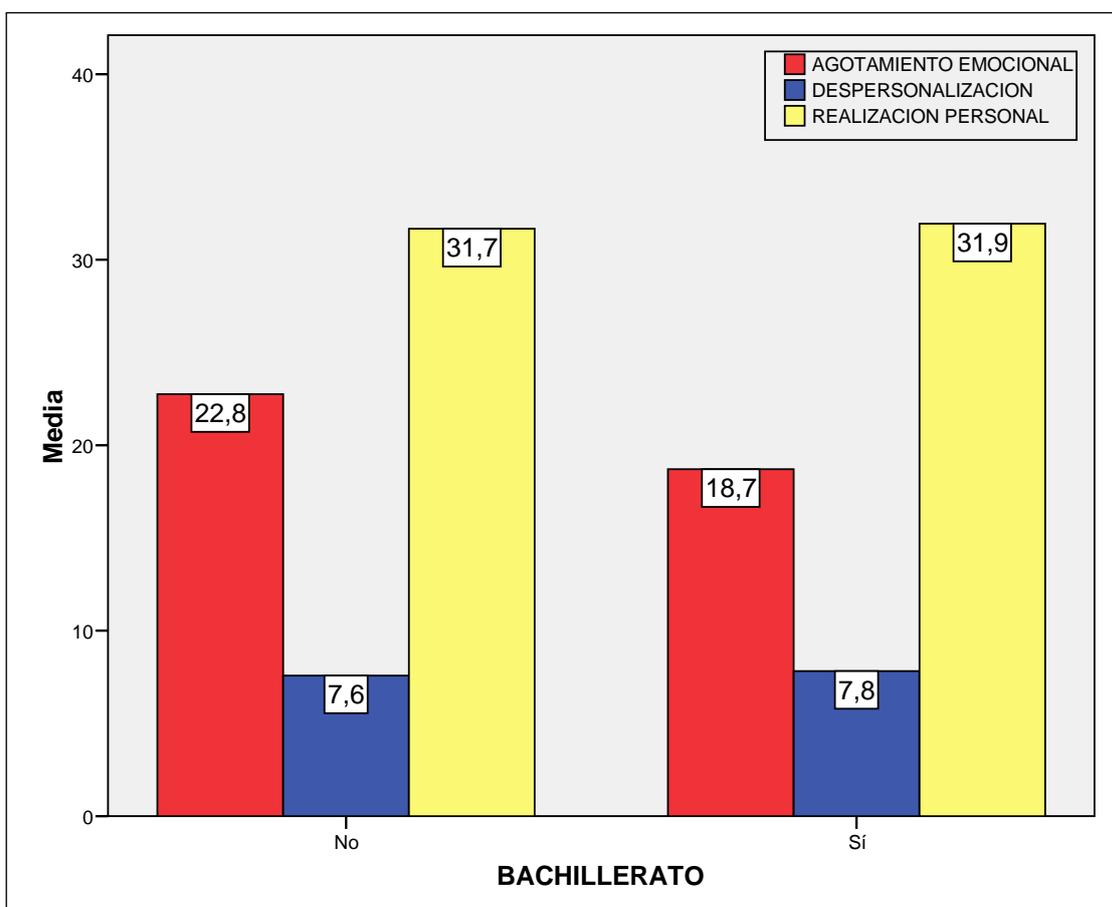
Variable	Categoría	No enseñanza en ESO		Enseñanza en ESO	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Agotamiento emocional	Baja	5	33.3%	9	34.6%
	Media	6	40.0%	15	57.7%
	Alta	4	26.7%	2	7.7%
Despersonalización	Baja	3	20.0%	4	15.4%
	Media	11	73.3%	16	61.5%
	Alta	1	6.7%	6	23.1%
Realización Personal	Baja	4	26.7%	10	38.5%
	Media	11	73.3%	14	53.8%
	Alta	0	.0%	2	7.7%

Los datos de la tabla 5, señalan que tanto en Despersonalización como en realización personal el grupo de los más afectados son aquellos que imparten enseñanza en ESO frente al Agotamiento emocional que los más afectados son aquellos que no imparten docencia en ESO.



7.6 RESULTADOS SEGÚN DOCENCIA EN BACHILLERATO

En la gráfica 7 se pueden apreciar los valores medios de las diferentes sub-escalas que componen el Burnout, registrado en los sujetos objeto de estudio, diferenciando entre los que imparten docencia en BACHILLERATO y los que lo hacen en otros niveles educativos.



Gráfica 7.- Valores medios de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos, según si imparten, o no, docencia en Bachillerato

En la gráfica 7 se aprecia que en Agotamiento Emocional, los profesores que no imparten docencia en BACHILLERATO, presentan valores superiores que los que imparten docencia en BACHILLERATO, apreciándose diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = 2.806$, $p = .008$).

Por otro lado, al analizar los valores de Despersonalización los profesores que no imparten docencia en BACHILLERATO, presentan valores ligeramente

inferiores que los que imparten docencia en BACHILLERATO, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = -.349$, $p = .729$).

Finalmente se observa que al analizar la Realización Personal, los profesores que no imparten docencia en BACHILLERATO, presentan valores ligeramente inferiores que los que imparten docencia en BACHILLERATO, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = -.166$, $p = .869$).

En la tabla 6, se aprecia la distribución de la muestra objeto de estudios en las diferentes sub-escalas de Burnout, diferenciando entre los que imparten docencia en BACHILLERATO y los que lo hacen en otros niveles educativos.

Tabla 6.- Distribución de las sub-escalas de Burnout, según docencia en BACHILLERATO

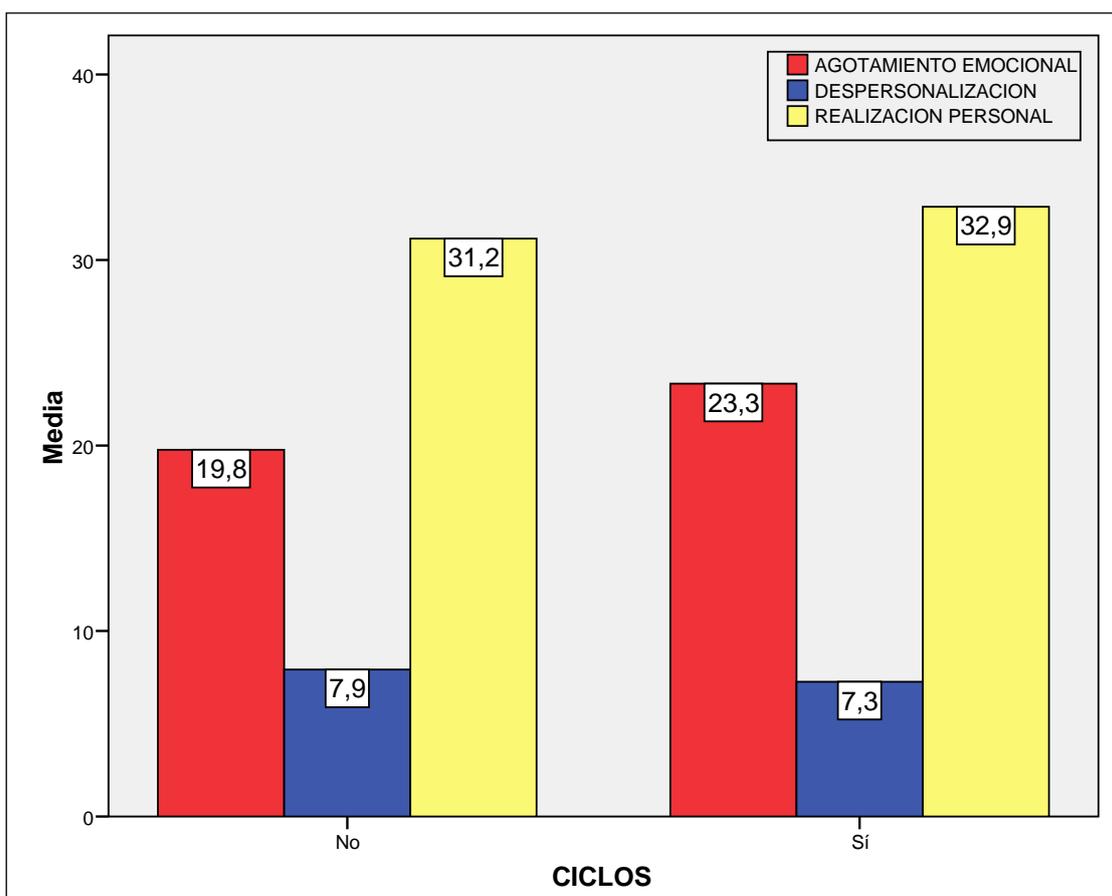
Variable	Categoría	No enseñanza en BACHILLERATO		Enseñanza en BACHILLERATO	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Agotamiento emocional	Baja	5	20.8%	9	52.9%
	Media	13	54.2%	8	47.1%
	Alta	6	25.0%	0	.0%
Despersonalización	Baja	5	20.8%	2	11.8%
	Media	14	58.3%	13	76.5%
	Alta	5	20.8%	2	11.8%
Realización Personal	Baja	8	33.3%	6	35.3%
	Media	15	62.5%	10	58.8%
	Alta	1	4.2%	1	5.9%

Los datos de la tabla 6, señalan que es el grupo de los Docentes que no imparten enseñanza en Bachillerato los más afectados tanto en Agotamiento emocional como en Despersonalización, siendo el grupo que imparte docencia en Bachillerato el que presenta mayores porcentajes tanto en baja como en alta realización personal



7.7 RESULTADOS SEGÚN DOCENCIA EN CICLOS FORMATIVOS

En la gráfica 8 se pueden apreciar los valores medios de las diferentes sub-escalas que componen el Burnout, registrado en los sujetos objeto de estudio, diferenciando entre los que imparten docencia en Ciclos Formativos y los que lo hacen en otros niveles educativos.



Gráfica 8.- Valores medios de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos, según si imparten, o no, docencia en Ciclos Formativos en Formación Profesional

En la gráfica 8 se aprecia que en Agotamiento Emocional, los profesores que no imparten docencia en Ciclos Formativos, presentan valores inferiores que los que imparten docencia en Ciclos Formativos, apreciándose diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = -2.357, p = .024$).

Por otro lado, al analizar los valores de Despersonalización los profesores que no imparten docencia en Ciclos Formativos, presentan valores ligeramente



superiores que los que imparten docencia en Ciclos Formativos, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = .940, p = .353$).

Finalmente se observa que al analizar la Realización Personal, los profesores que no imparten docencia en Ciclos Formativos, presentan valores ligeramente inferiores que los que imparten docencia en Ciclos Formativos, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = -1.028, p = .310$).

En la tabla 7, se aprecia la distribución de la muestra objeto de estudios en las diferentes sub-escalas de Burnout, diferenciando entre los que imparten docencia en Ciclos Formativos y los que lo hacen en otros niveles educativos.

Tabla 7.- Distribución de las sub-escalas de Burnout, según docencia en Ciclos Formativos

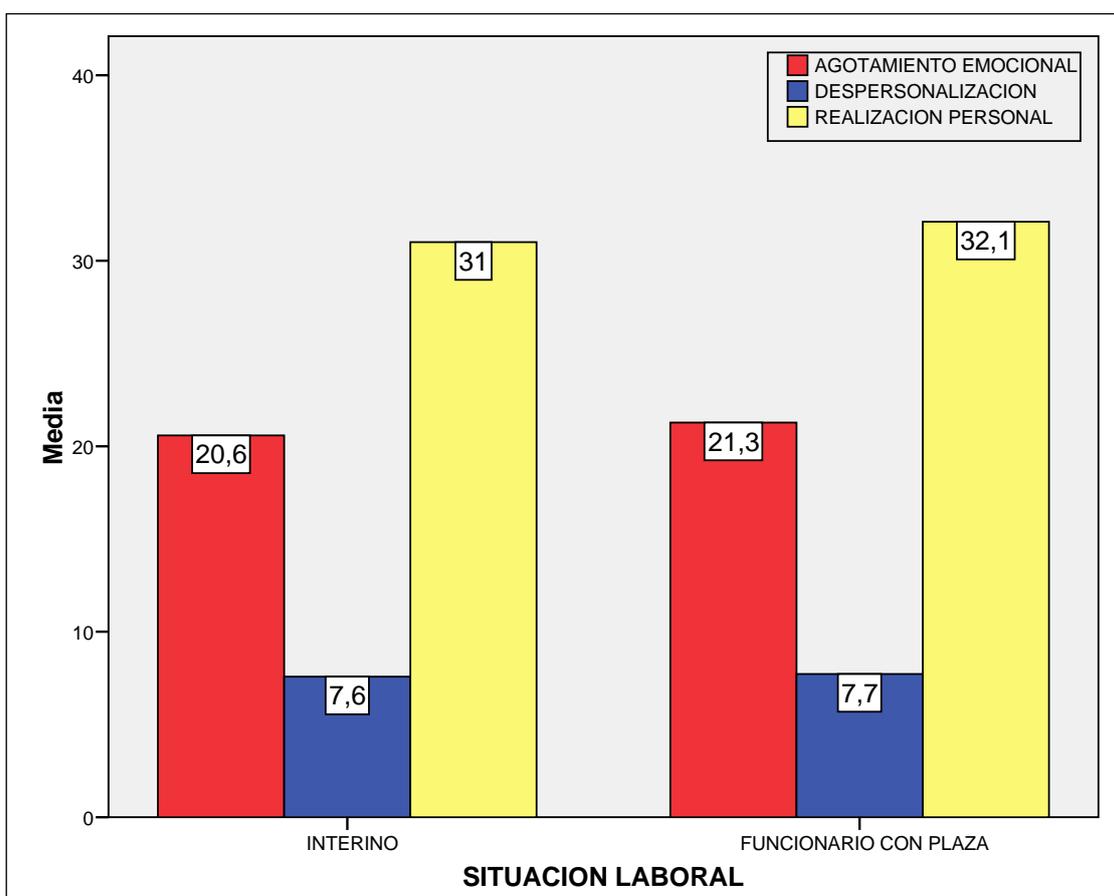
Variable	Categoría	No enseñanza en Ciclos Formativos		Enseñanza en Ciclos Formativos	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Agotamiento emocional	Baja	11	42.3%	3	20.0%
	Media	13	50.0%	8	53.3%
	Alta	2	7.7%	4	26.7%
Despersonalización	Baja	4	15.4%	3	20.0%
	Media	16	61.5%	11	73.3%
	Alta	6	23.1%	1	6.7%
Realización Personal	Baja	10	38.5%	4	26.7%
	Media	15	57.7%	10	66.7%
	Alta	1	3.8%	1	6.7%

Los datos de la tabla 7, señalan que tanto en Despersonalización como en Realización personal el grupo de los más afectados son aquellos que imparten enseñanza en Ciclos Formativos frente al Agotamiento emocional que los más afectados son aquellos que no imparten docencia en los Ciclos Formativos.



7.8 RESULTADOS SEGÚN SITUACIÓN LABORAL

En la gráfica 9 se pueden apreciar los valores medios de las diferentes subescalas que componen el Burnout, registrado en los sujetos objeto de estudio, diferenciando entre los que son interinos y los que son funcionarios con plaza en propiedad.



Gráfica 9.- Valores medios de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos, según situación laboral

En la gráfica 9 se aprecia que tanto en Agotamiento Emocional como en Despersonalización, los profesores interinos presentan valores ligeramente inferiores que los funcionarios con plaza, si bien no se aprecian diferencias estadísticamente significativas ni en el primero ($t_{39} = -.406$, $p = .687$), ni en el segundo de los casos ($t_{39} = -.188$, $p = .851$).

Finalmente se observa que al analizar la Realización Personal, los profesores funcionarios con plaza presentan valores ligeramente superiores que los



interinos, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = -.621$, $p = .539$).

En la tabla 8, se aprecia la distribución de la muestra objeto de estudios en las diferentes sub-escalas de Burnout, diferenciando entre los profesores que son interinos y los que son funcionarios con plaza en propiedad.

Tabla 8.- Distribución de las sub-escalas de Burnout, según situación profesional.

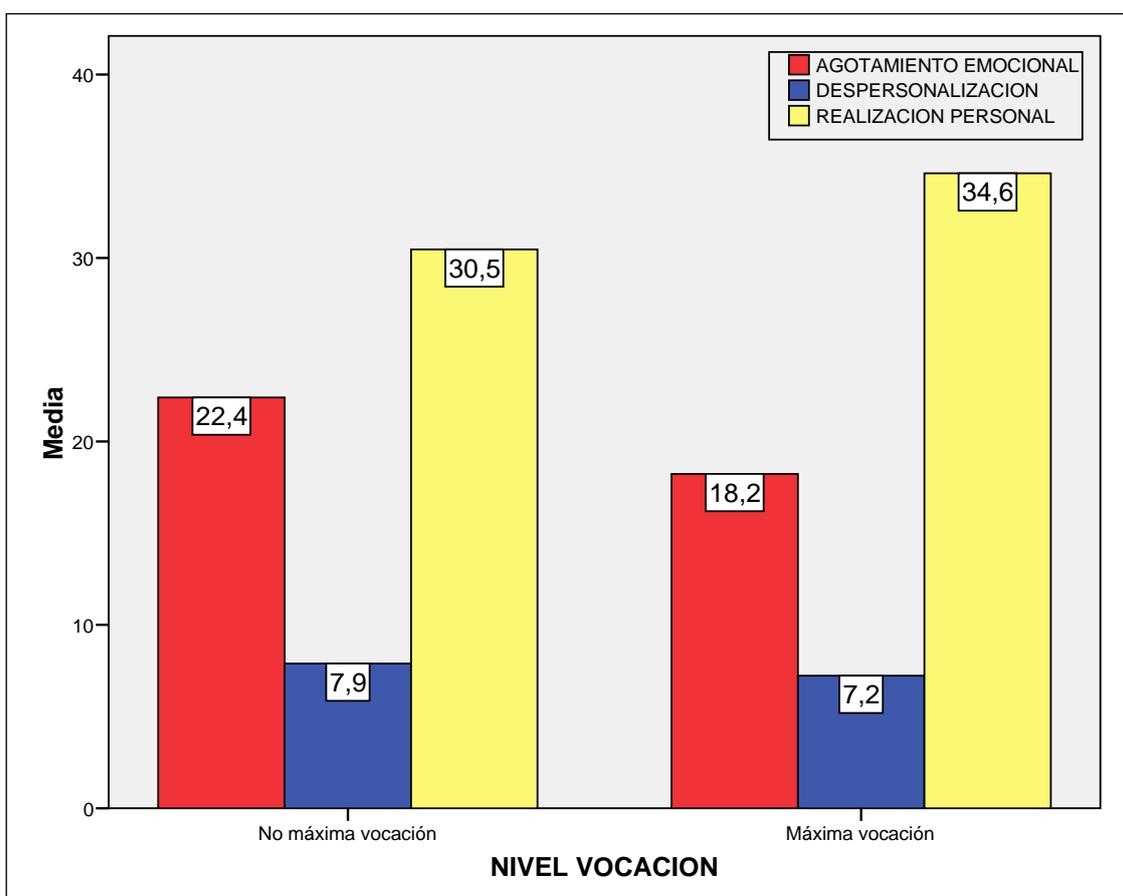
Variable	Categoría	Interinos		Funcionarios	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Agotamiento emocional	Baja	3	25.0%	11	37.9%
	Media	9	75.0%	12	41.4%
	Alta	0	.0%	6	20.7%
Despersonalización	Baja	2	16.7%	5	17.2%
	Media	7	58.3%	20	69.0%
	Alta	3	25.0%	4	13.8%
Realización Personal	Baja	4	33.3%	10	34.5%
	Media	8	66.7%	17	58.6%
	Alta	0	.0%	2	6.9%

Según los datos de la tabla 8, podemos observar que los funcionarios presentan un mayor agotamiento emocional y a la vez son el grupo que presenta una mayor realización personal, siendo el grupo de los interinos los que presentan un porcentaje mayor en alta despersonalización.



7.9 RESULTADOS SEGÚN NIVEL DE VOCACIÓN

En la gráfica 10 se pueden apreciar los valores medios de las diferentes subescalas que componen el Burnout, registrado en los sujetos objeto de estudio, diferenciando entre los que han señalado la máxima vocación posible, frente al resto.



Gráfica 10.- Valores medios de Burnout en profesores de ESO Bachiller y/o Ciclos Formativos, según si han señalado el máximo valor en nivel vocacional, o si han señalado cualquier otro valor

En la gráfica 10 se aprecia que en Agotamiento Emocional los profesores con máxima vocación presentan valores inferiores que el resto de profesores, apreciándose diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = 2.713$, $p = .010$).

Por otro lado, al analizar los valores de Despersonalización los profesores con máxima vocación presentan valores inferiores que el resto de profesores, si bien no se apreciaron diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = -.916$, $p = .365$).

Finalmente se observa que al analizar la Realización Personal, los profesores con máxima vocación presentan valores superiores que el resto de profesores, apreciándose diferencias estadísticamente significativas ($t_{39} = -2.569$, $p = .014$).

En la tabla 9, se aprecia la distribución de la muestra objeto de estudios en las diferentes sub-escalas de Burnout, diferenciando entre los que han señalado la máxima vocación posible, frente al resto.

Tabla 9.- Distribución de las sub-escalas de Burnout, según niveles de vocación.

Variable	Categoría	No máxima Vocación		Máxima Vocación	
		Recuento	Porcentaje	Recuento	Porcentaje
Agotamiento emocional	Baja	6	21.4%	8	61.5%
	Media	17	60.7%	4	30.8%
	Alta	5	17.9%	1	7.7%
Despersonalización	Baja	5	17.9%	2	15.4%
	Media	16	57.1%	11	84.6%
	Alta	7	25.0%	0	.0%
Realización Personal	Baja	12	42.9%	2	15.4%
	Media	15	53.6%	10	76.9%
	Alta	1	3.6%	1	7.7%

Los datos de la tabla 9, señalan que el grupo de los que no tienen una mayor vocación docente representan un mayor porcentaje tanto de alta despersonalización como de alto agotamiento emocional. Siendo el grupo de la máxima vocación docente los que están más realizados personalmente.



8. CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación se puede observar que el Burnout es un problema que afecta a un gran número de docentes, si bien se puede ver en el estudio realizado que sólo se ha detectado un caso que se puede considerar patológico, la mayoría de la muestra o presenta Burnout o tendencia a Burnout.

En respuesta a los objetivos planteados se puede concluir diciendo:

- En la muestra analizada no influye el género, ya que se aprecian los mismos valores tanto en hombres como en mujeres.
- Son los que tienen una edad menor de 36 y mayor de 44 los que presentan peores valores. Esto coincide con la experiencia docente ya que presentan peores valores aquellos que tienen menos de 7 años de experiencia o más de 18.

Es lógico suponer que aquellos más jóvenes en edad tienen menos experiencia docente y los que tienen una edad superior ya tienen un cierto recorrido dentro de la enseñanza.

- Aunque en el estudio no se han encontrado grandes diferencias al analizar la relación existente entre el síndrome y los niveles educativos que imparten los docentes, sí se puede apreciar que son los que imparten docencia en Bachillerato los que tienen valores más saludables frente a los que lo hacen en ESO o en los Ciclos Formativos.
- Los funcionarios con plaza definitiva tienen valores más saludables que los que no la tienen o la tienen de forma provisional.
- Los docentes con un alto nivel vocacional tienen valores mucho más bajos de Burnout que aquellos en los que el nivel de vocación docente es más bajo.



9. BIBLIOGRAFIA

Arís, Nuria (2005) *El síndrome del Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental*. Universidad Internacional de Cataluña. Tesis doctoral. Disponible en <http://www.tesisenred.net/handle/10803/9344>.

Garcés de los Fayos, E (2004). *Burnout en deportistas. Propuesta de un sistema de evaluación e intervención integral*.

García Jiménez, S (2001) *Síndrome de Burnout o el infierno de la ESO*.

García Calleja, M (2003) *Bajas Laborales y riesgos psicosociales en la enseñanza*. Disponible en http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/libroriesgos.htm.

Gil Monte, Pedro (2005) *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*.

Guerrero Barona, E (2001) *Síndrome de Burnout o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*.

Guerrero Barona, E (2001) *Síndrome de Burnout o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*.

IES El Argar (2011) *Memoria del Centro*.

IES El Argar (2011) *Plan de Actuación*.

IES El Argar (2011) *Reglamento de Ordenación y Funcionamiento*.

Martínez Otero, V, Carta "La Salud mental del profesorado" Disponible en <http://comunidadescolar.educacion.es/713/tribuna.html>

Otero López, X; Santiago Mariño, M J (2006) *Estrés laboral y Burnout en profesores de secundaria*



Seisdedos, N. (1997): *Inventario Burnout de Maslach: síndrome del quemado por Estrés Laboral Asistencial*. Madrid: TEA ediciones



10. ANEXO

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO Y PROFESIONAL

Por favor, dedique unos minutos a completar este cuestionario. La información que nos proporcione será utilizada para la elaboración del Trabajo Fin de Máster en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Ciclos Formativos y Enseñanza de Idiomas.

Es un cuestionario anónimo y sus respuestas serán tratadas de forma confidencial.

- Edad
- Sexo
- Años de docencia
- ¿Qué niveles imparte?
- ¿Cuál es su especialidad?
- Situación laboral: Interina /Definitiva/ Provisional
- Señale de 0 a 10 su nivel de vocación docente (0= Baja vocación docente, 10= Alta vocación docente)
- La labor educativa en su vida ¿Qué significado tiene?
 - Es la actividad más importante que realizo
 - Es una de las tres actividades más importantes de mi vida
 - Es una actividad como otra cualquiera de las que hago
 - Es poco importante en relación a otras actividades que hago



SINDROME DE BURNOUT: UNA APLICACIÓN A PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, BACHILLERATO Y CICLOS FORMATIVOS.

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos y pensamientos respecto a él. Responda de acuerdo a lo que más tenga que ver con lo que usted piensa o siente. No existen respuestas mejores ni peores, la respuesta correcta es aquella que expresa realmente su experiencia.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca:..... 1	Algunas veces al año:..... 2
Algunas veces al mes:..... 3	Algunas veces a la semana:..... 4
Diariamente:..... 5	

INVENTARIO BURNOUT EN EDUCACIÓN

	1	2	3	4	5
1. Estoy emocionalmente defraudado/a con la labor educativa que realizo.					
2. Cuando termino el día de trabajo estoy más cansado/a de lo habitual.					
3. Cuando por las mañanas me enfrento a otro día de trabajo me siento fatigado/a.					
4. Comprendo fácilmente a las personas que me rodean en el ámbito educativo.					
5. Trato a algunas de las personas que me rodean en el ámbito educativo como si fuesen objetos.					
6. Estar mucho tiempo con la gente que me rodea en el ámbito educativo me cansa.					
7. Soy efectivo/a tratando los problemas de las personas que me rodean en el ámbito educativo.					
8. Mi actividad me está desgastando excesivamente.					
9. Influyo positivamente en las vidas de otras personas que me rodean en el ámbito educativo					
10. Me he hecho más duro/a con la gente					
11. Me preocupa que esta labor educativa me esté endureciendo emocionalmente.					
12. Me encuentro muy enérgico en mi labor educativa.					
13. Estoy frustrado/a en mi actividad educativa.					
14. Paso mucho tiempo desarrollando mi labor educativa.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que me rodean en el contexto educativo.					
16. Realizar mi actividad educativa en contacto directo con la gente me cansa.					
17. Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi contexto educativo.					
18. Después de haber realizado mi actividad educativa con quienes me rodean en el ámbito escolar/educativo me siento estimulado/a.					
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en esta actividad educativa.					
20. Me encuentro al límite de mis posibilidades.					
21. En el ámbito de mi actividad educativa los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
22. Me parece que las personas que me rodean en el contexto educativo me culpan de algunos de sus problemas.					

