Departamento de Psicología Sociología y Filosofía

Variables relacionadas con las dificultades en burnout en profesores y otros profesionales

Variables related with the difficulties in burnout in teachers and other professionals

Tesis Doctoral

Presentada por Doña Francisca Vidal Martínez

Dirigida por Dr. Jesús Nicasio García Sánchez

Y Dra. Deilis Ivonne Pacheco Sanz

León, 2013

universidad de león

Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía

INFORME DEL DIRECTOR DE LA TESIS

(Art. 11.3 del R.D. 56/2005)

El Dr. Jesús Nicasio García Sánchez, y la Dra. Deilis Ivonne Pacheco Sanz, como Directores de la Tesis Doctoral titulada

Variables relacionadas con dificultades en burnout en profesores y otros profesionales,
y cuyo título en ingles es *Variables related with the difficulties in burnout in teachers and other professionals,*

realizada por Dña. Francisca Vidal Martínez en el Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía, se autoriza la presentación de la citada Tesis Doctoral, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa.

Lo que se firma, para dar cumplimiento al art. 11.3 del R.D. 56/2005,

en León 31 de mayo de 2013

Dr. Jesús Nicasio García Sánchez Dra. Deilis Ivonne Pacheco Sanz

Los Directores de la Tesis

universidad de león

Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía

ADMISION A TRÁMITE DEL DEPARTAMENTO

(Art. 11.3 del R.D. 56/2005)

El Departamento de PSICOLOGÍA, SOCIOLOGÍA Y FILOSOFÍA en su reunión celebrada el día 31 de mayo de 2013 ha acordado dar su conformidad a la admisión a trámite de lectura de la Tesis Doctoral titulada: *Variables relacionadas con las dificultades en burnout en profesores y otros profesionales*
Dirigida por el Dr. Jesús Nicasio García Sánchez, y la Dra. Deilis Ivonne Pacheco Sanz, elaborada por Dña. Francisca Vidal Martínez, y cuyo título en ingles es *Variables related with the difficulties in burnout in teachers and other professionals.*

Lo que firmo, para dar cumplimiento al art. 11.3 del R.D. 56/2005,
en León a 31 de mayo de 2013.

Vº Bº Director del Departamento	La Secretaria del Departamento
Fdo.: Jesús N. García Sánchez	Fdo.: Ana Mª de Caso Fuertes

universidad de león

Departamento: Psicología, Sociología y Filosofía

DEPOSITO DE TESIS DOCTORAL

La Licenciada Doña Francisca Vidal Martínez,

Una vez autorizada la presentación de la Tesis Doctoral por los Directores de la misma, el Dr. Jesús Nicasio García Sánchez, y la Dra. Deilis Ivonne Pacheco Sanz, y tras la conformidad del Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía para el inicio de los trámites,

PROCEDE al Depósito de la misma en formato electrónico a través de la aplicación generada por la Universidad de León, así como al envío de un ejemplar a cada uno de los miembros del Tribunal nombrado al efecto para su aprobación y eventual defensa pública.

El título de la Tesis es *Variables relacionadas con dificultades en burnout en profesores y otros profesionales,* y cuyo título en inglés es: *Variables related with the difficulties in burnout in teachers and other professionals.*

Realizada en el Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía por la Doctoranda Doña Francisca Vidal Martínez.

En León, a treinta y uno de mayo de 2013

Fdo.: Francisca Vidal Martínez

Doctoranda

Si piensas...

Si piensas que estás vencido, lo estás.
Si piensas que no te atreves, no lo harás.
Si piensas que te gustaría ganar, pero no puedes, no lo lograrás.
Si piensas que perderás, ya has perdido.

Porque en el mundo encontrarás que el éxito comienza con la voluntad del hombre.
Todo está en el estado mental.
Por que muchas carreras se han perdido antes de haberse corrido.
Y muchos cobardes han fracasado antes de haber su trabajo empezado.

Piensa en grande y tus hechos crecerán.
Piensa en pequeño y quedarás atrás.
Piensa que puedes y podrás.

Todo está en el estado mental.
Si piensas que estás aventajado, lo estás.
Tienes que pensar bien para elevarte.
Tienes que estar seguro de tí mismo antes de intentar ganar un premio.
La batalla de la vida no siempre la gana el hombre más fuerte o más ligero.
Por que tarde o temprano el hombre que gana es aquel que puede hacerlo.

(Anónimo)

Agradecimientos

En primer lugar, quiero dar las gracias a la Universidad de León por haberme formado y permitirme alcanzar el último peldaño de la etapa estudiantil que es nada más y nada menos que llegar a ser Doctora. Asimismo quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que componen la Universidad, concretamente a todos los profesores que me han ayudado en esta etapa de mi vida, poniendo los cimientos y las bases para llevar a cabo una buena labor investigadora. También quiero agradecer de todo corazón la inestimable y valiosa colaboración y participación de compañeros, excompañeros, profesores y demás profesionales que han cumplimentado las diversas pruebas que se les han entregado. Muchas gracias a todos por vuestra colaboración porque sin ella nada de esto habría sido posible.

Además quiero agradecerles de manera muy especial a mis Directores de Tesis, el Dr. D. Jesús Nicasio García Sánchez y a la Dra. Dña. Deilis Ivonne Pacheco Sanz por la paciencia, dedicación y las horas invertidas para lograr un buen trabajo y por darme la oportunidad de defender la tesis doctoral y aprender cada día un poco más de ellos, poniendo todos mis sentidos y capacidades para llevar a cabo un buen trabajo, a base de constancia, esfuerzo y tesón.

Por otra parte quiero agradecerles a mis compañeras/os del despacho por todo el tiempo que hemos compartido juntos y por las horas pasadas a su lado. Muchas Gracias.

Por último, quiero darles las Gracias a mis padres y hermano por su inestimable apoyo, ánimos y por estar siempre ahí, no permitiéndome rendirme ni abandonar jamás este reto y desafío para mí, confiando en mí hasta el final enseñándome a superarme en todos los aspectos y a superar los diferentes obstáculos y dificultades que la vida nos depara y mostrándome que el sacrificio, el esfuerzo y la constancia siempre conducen a la obtención de un gran trabajo y óptimos resultados. En definitiva quiero agradecer a toda mi familia el apoyo recibido por su parte y las palabras de ánimo para llevar a cabo este desafío y reto tan importante para mí.

Índice

Capítulo 1. Introducción general 17

Introducción general 19

Antecedentes empíricos 25

Capítulo 2. El burnout en profesionales de la educación 27

Introducción 27

Revisión de estudios empíricos internacionales sobre el burnout en los profesores de Educación infantil y primaria 51

Revisión de estudios empíricos internacionales sobre el burnout en profesores de Educación secundaria 51

Discusión y Conclusiones 76

Capítulo 3. El burnout en otros profesionales 79

Introducción 79

Revisión de estudios empíricos internacionales sobre el burnout 82

Revisión de estudios empíricos internacionales sobre la motivación 121

Discusión y Conclusiones 141

Capítulo 4. Objetivos e hipótesis 147

Objetivos revisión estudios internacionales 147

Objetivos e hipótesis de estudios empíricos 150

Capítulo 5. Estudio sobre motivación laboral y dificultades de burnout en profesionales de la educación 165

Introducción 165

Primer estudio empírico: Profesores 171

Metodología 171

Participantes 171

Instrumentos 172

Procedimiento 173

Resultados 174

Segundo estudio: Profesores en Formación 177

Metodología 177

Participantes 177

Instrumentos 177

Procedimiento 179

Resultados 180

Discusión y conclusiones 181

Limitaciones 186

Capítulo 6. Estudios en otras profesiones: variables relacionadas con dificultades en burnout 191

Introducción 191

Participantes 194

Instrumentos 197

Procedimiento 201

Resultados 202

Conclusiones y limitaciones 238

Discusión y conclusiones 245

Capítulo 7. Discusión y conclusiones generales **247**

Apéndices **267**

Apéndice 1. Instrumentos utilizados **269**

Apéndice 2. Variables analizadas **279**

Referencias bibliográficas **301**

Introducción general

Introducción General 1

El propósito de la elaboración de esta tesis doctoral es abordar la incidencia de las dificultades relacionadas con el espectro del burnout y su relación con diversas variables psicológicas como la motivación laboral, u otras, en diversos y diferentes grupos profesionales españoles. Cabe señalarse que las dificultades en el espectro del burnout presenta manifestaciones que aparecen en un gran número de profesionales, constituyendo por ello la base de numerosas y variadas investigaciones sobre las variables relacionadas y la naturaleza del mismo, poniéndose de manifiesto que es una problemática actual que precisa de respuestas científicas desde la psicología. Se pretende con la elaboración de esta tesis dar a conocer, explicar y describir la problemática a través de una revisión de antecedentes del problema, y a través del estudio empírico que aporte evidencias sobre el problema y sugiera vías de solución desde la intervención.

En primer lugar, en *antecedentes empíricos*, se abordan tanto en lo relativo a los profesionales de la educación como en lo relativo a otros profesionales. Así en

el capítulo dos se abordará el burnout en los profesionales de la educación, describiéndose, en primer lugar, la etiología y la etimología del síndrome de burnout, e incidiendo en que es una problemática actual puesto que afecta a los profesores de las distintas etapas educativas siendo más evidente y más acuciante en los profesores de la etapa educativa de la enseñanza secundaria obligatoria. En dicho capitulo, se recogen los diversos estudios empíricos internacionales encontrados sobre el burnout en los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. (Aydogan, Atilla & Bayram, 2009; Ayuso & Guillén 2007; Beck & Gargiulo, 2001; Boydak, 2009; Boydak & Ozan, 2009; Can, 2009; Latorre & Sáez, 2009; Pandina, Callahan & Urquhart, 2009; Pishghadan & Sahebjam, 2012).

Además, en el capítulo tres se hace referencia al burnout en otros profesionales, poniéndose de manifiesto que las dificultades y espectro del síndrome de burnout puede asociarse con otros aspectos que pueden incidir de forma negativa en el desempeño de las tareas laborales así como en la motivación (Martínez, Méndez, Secanilla & González, 2012; Vázquez, Ramos, Álvarez, Reyes, Martínez, Nadal & Cruzado, 2012). Asimismo, se incluyen varios estudios empíricos internacionales encontrados sobre el burnout en otros profesionales, los estudios encontrados sobre la motivación (Bamber & McMahon,2008; Betlehem, Kallai, Kerekes, Nemeth & Palfi ,2008; García, Ramos & García, 2009; Mababu, 2012; Ríos, Godoy & Sánchez, 2011; Ríos, Peñalver, & Godoy, 2008; Sahrarian, Fazelzadeh, Mehdizadeh & Toobaee,2008; Soares, Macassa, Grossi & Vitasara, 2008;

Wu, Zhu, Wang & Wang, 2008) y una definición de la motivación laboral desde la perspectiva etimológica realizada por diversos autores y que es relevante para la comprensión y abordaje de las variables operacionalizadas y medidas en esta investigación (Ajello, 2003; García, 2008; Santrock, 2002; Solana, 1993; Trechera, 2005).

Por otro lado, en el capítulo 4 se describen, por un lado, los objetivos de los diferentes estudios empíricos internacionales revisados como los objetivos e hipótesis planteados en la propia investigación llevada a cabo para analizar el burnout y las diversas variables como la motivación en los diferentes y diversos profesionales.

La segunda parte aborda los *estudios empíricos*. Por un lado, en el capítulo cinco se analizan las variables sobre motivación y burnout en los profesionales de la Educación las cuales afectan a la vida laboral y personal de los profesionales, así como de las características principales de las dificultades asociadas a las dificultades del burnout, además de los dos estudios pilotos previos que se realizaron en los que los participantes seleccionados fueron maestros en activo y futuros maestros, a los cuales se les pasaron dos cuestionarios, uno de ellos está relacionado con la dificultad del burnout y el otro con el estrés percibido además de los resultados, conclusiones y limitaciones de ambos estudios pilotos. En el primer estudio piloto participaron (N=54) alumnos/as de Magisterio y Psicopedagogía de la facultad de Educación de la Universidad de León que cursaban dichos estudios durante la primera quincena de Mayo del 2008. A todos ellos se les aplicaron los siguientes instrumentos. El primero de ellos es MBI para analizar el nivel de burnout

que consta de veintidós ítems medidos a través de una escala tipo Likert que varía del cero nunca al seis diariamente y el segundo es la escala de motivación educativa (EME) que consta de veintiocho ítems medidos a través de una escala tipo Likert de siete puntos que va del uno nada en absoluto hasta diariamente, mientras que en el segundo estudio piloto participaron (N=77) profesores que impartían docencia en las diferentes etapas educativas en León durante la primera quincena de Mayo del 2008 y a los cuales se les pasaron en primer lugar el CBP-R (*Cuestionario Breve de Burnout*) que consta de sesenta y seis ítems de los cuales los once primeros se evalúan a través de una escala que varía desde no me afecta hasta me afecta muchísimo mientras que los cincuenta y cinco ítems restantes se miden a través de una escala que varía desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Los resultados no han sido muy halagüeños, lo que se comenta en la discusión de los estudios, y justifican la realización de un estudio empírico mucho más sólido y con una muestra mucho más amplia y diversa, además de ampliar el tipo y características de los instrumentos utilizados.

Con el fin de avanzar y resolver algunos de los problemas observados en el estudio piloto, se describen, en el capítulo seis, las variables analizadas en relación con una muestra mucho más amplia y diversas, con los diversos profesionales seleccionados. Asimismo, se describen de manera detalla y concisa cada una de las variables estudiadas así como cada uno de los instrumentos y cuestionarios aplicados en dicha investigación, los resultados obtenidos y las conclusiones y

perspectivas futuras a seguir en próximas investigaciones o estudios. En este capítulo se recoge el estudio llevado a cabo con diferentes y diversos profesionales a los cuales se les ha aplicado varios cuestionarios e instrumentos para analizar diversas problemáticas que suelen presentarse en el ámbito laboral como son: el burnout, el estrés, la ambigüedad y el conflicto de rol, los cinco componentes de la personalidad, la autoeficacia y el grado de motivación de los trabajadores así como un cuestionario de variables sociodemográficas. En este estudio participaron (N=594) profesionales entre asesores educativos, bomberos, profesores de educación infantil, primaria, secundaria, universidad, educación especial y audición y lenguaje, personal de administración y servicios, sanitarios, seguridad, pertenecientes a diferentes provincias españolas durante los meses de febrero a junio de 2011.

Y, por último, el capítulo siete recoge la discusión general y las conclusiones evidenciadas tanto de los diversos y variados estudios empíricos internacionales revisados, de los estudios pilotos realizados, como las descritas en la propia investigación con la muestra más amplia y diversa, así como las limitaciones, perspectivas futuras y aplicaciones e implicaciones para la mejora de la calidad de vida de dichos profesionales.

Antecedentes empíricos

El burnout en profesionales de la educación

2

Introducción

En la actualidad el constructo burnout es un término anglosajón cuya traducción más próxima y coloquial es "estar quemado", exhausto, desgastado, perder la ilusión por el trabajo. Dicho término es considerado como una patología derivada más que de factores genéticos, de las características del ambiente físico, de las demandas del puesto de trabajo pero sobre todo de las relaciones interpersonales. Este constructo afecta principalmente a aquellos profesionales cuyos destinatarios principales de su labor profesional son las personas, entre estos profesionales se encuentran los profesores, psicopedagogos, orientadores (Boydak & Ozan; 2009; Latorre & Sáez, 2009; Pishghadan & Sahebjam, 2012).

El burnout es pues, una problemática que cada día más y de forma alarmarte y preocupante afecta a los profesores de las diferentes etapas educativas, siendo más alarmante y acuciado entre los profesores de Educación

secundaria obligatoria (Aydogan, Atilla & Bayram, 2009; Ayuso & Guillén 2007). Para abordarlo, tendremos en cuenta en primer lugar aspectos relacionados con la motivación, el perfeccionismo, en segundo lugar estarían las barreras relacionadas con la carrera, en tercer lugar las relaciones que los profesores deben establecer con los diferentes y diversos agentes educativos tales como los padres, los alumnos, los demás profesores e incluso con los miembros del equipo directivo, en cuarto lugar las características de la personalidad también desempeñan un papel importante en la aparición del burnout (Aydogan, Atilla & Bayram, 2009; Ayuso & Guillén 2007; D`Anello, D`Orazio, Barreat & Escalante, 2009; Moreno, Garrosa, González, 2000).

Cabe destacarse por ello, que existen muchos artículos que abordan el burnout. Por todo ello, aunque existen numerosos estudios que abordan el burnout todavía no se ha designado esta patología dentro de las enfermedades profesionales por lo que no se realiza un diagnostico y un tratamiento preventivo y eficaz para minimizar sus consecuencias. Por lo tanto, para abordar el burnout en primer lugar se hará referencia a los diversos estudios internacionales empíricos encontrados sobre el burnout en los profesores, los cuales han sido categorizados en dos grupos diferenciados de artículos, en la primera categoría se incluyen aquéllos que versan sobre el burnout en los profesores de Educación infantil y

primaria y el segundo que recoge todos aquellos artículos que abordan el burnout en los profesores de Educación secundaria.

Por ello, se pretende dar a conocer una dificultad que afecta a los profesores aunque también puede ser padecida por cualquier profesional cuyos destinatarios fundamentales y principales de su trabajo sean las personas. Por eso, en este momento, se hará especial hincapié en el colectivo docente puesto que son los profesores, uno de los colectivos más sensibles y susceptibles de padecer burnout, en gran parte debido a la cantidad de reformas educativas que deben abordar y llevar a cabo en sus respectivos centros educativos, de los profundos y drásticos cambios que se producen como consecuencia de la irrupción de las nuevas tecnologías y de la sociedad del conocimiento, manifestándose en la adquisicion no solo de nuevos conocimientos, destrezas y habilidades sino que además han de saber aplicarlos adecuadamente. Esto pone de relieve que además de todos los conocimientos pedagógicos y psicológicos que poseen los profesores como parte de su formación académica tengan que adquirir otras competencias y habilidades encaminadas a desempeñar otros roles y funciones que la sociedad les encomienda y que en muchos casos se desvían de sus funciones pedagógicas (Beck & Gargiulo, 2001; Boydak, 2009; Can, 2009; Pandina, Callahan & Urquhart, 2009).

Otro aspecto relevante que afecta a los profesores, sobre todo, en lo concerniente a padecer el burnout son las diferentes y diversas relaciones que el profesor ha de mantener con los diferentes agentes educativos y que en la mayoría de las ocasiones pueden debilitar el clima escolar, apareciendo roces y conflictos que pueden desembocar en unas condiciones indeseables, perturbadoras y nocivas para el desempeño de la labor de los profesores (Camacho & Padrón, 2006; Inandi, 2009).

Revisión de estudios empíricos internacionales sobre el burnout en los profesores de educación infantil y primaria

Para abordar el burnout en los profesores de educación infantil y primaria se hará referencia a los diferentes estudios encontrados.

Comportamientos de liderazgo

Así pues, determinar cuáles son los comportamientos de liderazgo de los profesores de educación primaria constituye el objetivo fundamental de la investigación llevada a cabo por Can (2009) en la que participaron sesenta profesores de educación primaria pertenecientes a veinte escuelas de educación primaria turcas. A todos ellos se les pasó el cuestionario de

experiencias y resistencias que evalúa las experiencias y resistencias en la preferencia de los modelos de dirección. Asimismo con los directores se llevaron a cabo entrevistas cara en las cuales se trataban diversos aspectos educativos. Así una vez recopilados los diferentes datos cabe señalarse que los profesores que tienden a cabo tareas y responsabilidades emprendidas sin embargo no observan la suficiente eficacia ni la suficiente disposición hecha en las escuelas independientes y proyectos comunitarios teniendo la ocasión de participar de participar en ellos, teniendo la oportunidad de asistir a reuniones, planes de estudios y actividades ceremoniales en la escuela.

Responsabilidad en las políticas educativas

Mientras que Pandina, t, Callahan & Urquhart (2009) pretenden explorar la influencia del contexto de la responsabilidad y las altas participaciones en las políticas examinadas en el desarrollo profesional en el que quinientos doce profesores de educación infantil y primaria a los cuales se les hicieron entrevistas acerca de las responsabilidades y las participaciones en las políticas relativas al desarrollo profesional destacándose que los resultados obtenidos sugieren movimientos en las responsabilidades en las escuelas con estas afiliaciones que conllevan un alto riesgo en los test que tienen creado

una barrera al desarrollo de la práctica y de la buena práctica docente así como del aprendizaje de los alumnos talentosos. Se pone también de relieve que existe una discontinuidad en cuanto a las políticas educativas haciéndose hincapié sobre todo en que ocupar altos cargos educativos conlleva la utilización de las guías curriculares que dictan qué, cómo y cuándo debe enseñarse el currículo y la valoración de estrictos profesores a los sistemas y que son ejemplo de esta coacción percibida.

Burnout y elección de la profesión

Sin embargo, Boydak (2009) pretenden determinar el burnout en los profesores de educación primaria así como determinar las relaciones existentes entre las diferentes variables demográficas y la elección de la profesión en ciento noventa y seis profesoras a las cuales se aplicaron un cuestionario personal en que se recogían datos referentes a cuestiones personales tales como género, edad, estado civil. Por otro lado también se aplicó el cuestionario de *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidós ítems que miden las tres dimensiones fundamentales del burnout mediante una escala de cinco puntos que varía del uno al cinco siendo el uno nunca y el cinco siempre. Los resultados obtenidos evidencian que no existen diferencias significativas entre las dimensiones de del burnout analizadas en cuanto al género de los

profesores así como tampoco en cuanto a su estado civil mientras que el número de hijos en la familia incrementa las dimensiones de apatía y cansancio emocional. Por otra parte los profesores que tienen entre veinte y treinta años de edad tienen más riesgo de padecer burnout mientras que los profesores que aman su profesión experimentan menos burnout en las dimensiones de apatía y éxito personal que los profesores que continúan en la profesión por otras razones. Cabe destacarse que se encontró una diferencia entre el cansancio emocional y la realización personal en cuanto a como hacen los profesores la elección.

Barreras en el progreso de la carrera

No obstante, en el estudio realizado por Inandi (2009) cuyo objetivo es determinar las barreras en el progreso de la carrera de las profesoras que trabajan en escuelas turcas predicen sus niveles de burnout y si esas barreras influyen o no en el burnout de las profesoras, para lo cual se conto con la participación de ciento dos profesoras de educación infantil y primaria a las cuales se les pasaron los siguientes cuestionarios e instrumentos. El primero de ellos es la *Scale of Barriers to Career Advancement of Women (SBCAW)* que incluye en su primera parte cuestiones relativas a datos sociodemográficos de los participantes mientras que en la

segunda se recogen veintisiete ítems que están relacionados con las barreras a la carrera de las profesoras. Posteriormente se aplicó el *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidós ítems que miden el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal que son las tres dimensiones principales del burnout. En cuanto a los resultados cabe señalarse que existe una relación significativa y positiva entre el cansancio emocional y las barreras resultantes de la escuela y el ambiente, los estereotipos sociales de género, de los propios puntos de vista de las mujeres y entre la edad, el género y el estatus económico y marital. Por otro lado cabe mencionarse que existe una relación negativa entre la realización personal y las barreras resultantes de la escuela y el ambiente manifestándose cuando las barreras en las mujeres resultan de un descenso en la escuela y el ambiente se produce un aumento del logro personal. Asimismo se pone de manifiesto que se encontró una relación negativa y significativa entre la despersonalización y las barreras familiares. Se encontró también una relación negativa y significativa entre la despersonalización y las barreras familiares. Hay una relación positiva y significativa entre la despersonalización y las barreras resultantes de la escuela y el ambiente, de los estereotipos sociales de género y desde la edad, el género y el estatus económico y marital.

Estrés

Mientras que Latorre & Sáez (2009) pretenden el nivel de estrés y los factores epidemiológicos del burnout en profesores no universitarios murcianos. Se realizo este estudio con doscientos profesores de las etapas educativas de infantil y primaria a los cuales se les pasaron los siguientes cuestionarios. En primer lugar se les paso un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales en el que se recogen datos de carácter biológico y social tales como el sexo, la edad, el estado civil o el número de hijos; datos laborales relativos al tipo de centro señalando si es público o privado y al historial además de un ítem sobre el nivel general de estrés medido a través de una escala de cinco puntos que varía de nada a total y otro ítem que valora las consecuencias del estrés que se padece diferenciándose entre perjudiciales, indiferentes o estimulantes además de un listado de emociones. En segundo lugar se aplicó la Escala de Burnout, utilizándose la version española del *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidós ítems evaluados a través de una escala de nueve puntos que varían del uno al nueve, siendo el uno nunca y el nueve siempre. Por último se aplicó un cuestionario de apoyo social, puesto que éste ha sido definido como un factor modulador del burnout. El apoyo social se cuantifica a través de seis áreas: cantidad de apoyo en general, escuchado, valorado, motivado,

apoyo emocional y nivel de satisfacción con el apoyo. En los seis grupos el profesional valora en qué medida percibe cada uno de estos tipos diferentes de apoyo por parte de los colectivos con los que realiza su trabajo (padres, alumnos, compañeros, superiores, amigos y familia). Las respuestas son obtenidas a través de una escala de nueve puntos. En cuanto a los resultados obtenidos cabe señalarse que se han encontrado diferencias entre los docentes que trabajaban en centros concertados y los que trabajaban en un centro público poniéndose de relieve que los profesores que trabajan en un centro concertado padecen más estrés.

Carencias y demandas relacionadas con la formación

Sin embargo, por otro lado Camacho y Padrón (2006) pretenden conocer cuáles son las carencias y las demandas de los futuros docentes en su formación con vistas a prepararles para afrontar la realidad de la enseñanza y mejorar su bienestar profesional además de comprobar las diferencias en el nivel de formación del alumnado en relación con su titulación, especialidad y sexo. En dicho estudio participaron ciento noventa y dos futuros docentes de educación infantil y primaria a los que se les aplicó el *Cuestionario de Malestar Docente (CADM-Alumnado).* Consta de cuarenta y dos ítems que versan sobre la formación y la preparación necesaria para ser

profesor y que son medidos a través de una escala de cinco puntos que varía del uno al cinco siendo el uno muy deficiente y el cinco excelente. Se ha observado que existen diferencias significativas entre las variables analizadas: sexo y titulación. Se recogen los factores que tienen mayor significación respecto a la variable especialidad: educación infantil, primaria, musical, física, extranjera, licenciatura en ciencias y licenciatura en letras.

Burnout y personalidad

Por otra parte Pishghadan y Sahebjam (2012) pretenden examinarla relación entre burnout y personalidad así como describir la asociación entre el nivel de burnout del profesorado y las competencias de la inteligencia emocional así como predecir los niveles de burnout resultantes de la combinación entre personalidad e inteligencia emocional en ciento cuarenta y siete profesores de inglés a los cuales se les paso en primer lugar el cuestionario *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidos ítems que miden los tres componentes fundamentales evaluados a través de una escala de siete puntos que varía del cero al seis, siendo el cero nunca y el seis todos los días. En segundo lugar se aplicó el *NEO-FFI* que consta de sesenta ítems que son medidos a través de una escala tipo Likert de cinco puntos que miden los cinco grandes componentes de la personalidad. En último lugar

para medir la inteligencia emocional se utilizó la versión persa del *Bar-On- EQ-I* que consta de noventa ítems que miden cinco escalas: intrapersonal, adaptación, humor, interpersonal y estrés directivo. Por lo tanto en cuanto a los resultados obtenidos cabe destacarse que en cuanto al burnout y a la personalidad se ha encontrado que las tres dimensiones del burnout fueron analizadas con los cinco factores de personalidad. Sin embargo en cuanto a la inteligencia emocional y al burnout se pone de manifiesto que las tres dimensiones del burnout son examinadas junto con las cinco subescalas de la inteligencia emocional y con el total de de la inteligencia emocional.

Eficacia en el profesorado

Sin embargo, Pas, Bradshaw y Hershfeldt (2012) pretenden mejorar el conocimiento de las asociaciones entre el profesor y las características de los niveles escolares con la eficacia y el burnout en el profesorado. En este estudio participaron seiscientos profesores de educación primaria a los cuales se les pasaron los siguientes cuestionarios. En primer lugar se aplicó el cuestionario *Teacher Efficacy* que consta de cinco ítems relacionados con el tratamiento de los comportamientos de los alumnos que son medidos a través de una escala de cuatro puntos que varía del uno al cuatro y a cuatro de los ítems de la escala de cansancio emocional puesto que éste

es uno de los componentes principales del burnout empleándose para ello el cuestionario de *Maslach Burnout Inventory (MBI)* los cuales son evaluados a través de una escala de tipo Likert de cuatro puntos que varía del uno al cuatro señalándose que altas puntuaciones indican una alta eficacia y burnout en los profesores. El segundo cuestionario aplicado es un cuestionario de variables sociodemográficas que incluye aspectos tales como el género y la etnia y la raza. A continuación se paso un *cuestionario sobre la preparación y la experiencia denominado Teacher Preparedness* que consta de tres ítems acerca de la formación y de la experiencia docente el desarrollo de las clases y de los comportamientos disruptivos que consta de varias cuestiones a las cuales deben responder utilizando una escala de dos puntos que varía entre cero y uno, siendo el cero no licenciado y el uno licenciado. Posteriormente se aplicó un cuestionario sobre las percepciones del ambiente escolar que consta de treinta y uno ítems los cuales constituyen el cuestionario denominado *Organizational Health Inventory (OHI)* que incluye a su vez diez ítems de la escala *Collegial Leadership* que se miden a través de una escala tipo Likert de cuatro puntos que varía desde pocas veces hasta ocurre frecuentemente. Altas puntuaciones en esta escala indican altos niveles de liderazgo, afiliación y énfasis académico. Dicho instrumento también contiene unos ítems de informe acerca de las percepciones de la

participación de los padres y de los alumnos medidos a través de siete ítems evaluados a través de una escala Likert de cuatro puntos que varían desde seria preocupación hasta no preocupación. Altas puntuaciones indican menos problemas o altos niveles de participación. Por último se aplicó el cuestionario elaborado por el departamento de estado de educación de Maryland a través del cual se abordan los factores contextuales de los niveles escolares y que son indicativos de trastornos entre los que se encuentran la movilidad, la matrícula y el porcentaje de alumnos expulsados de la escuela. Los sustitutos de los directores entre el primer y el segundo año fueron informados a través de la plantilla de trabajadores anuales en la escuela mediante un formulario y los datos fueron confirmados con una entrevista a los trabajadores que aparecían en el listado anual de las escuelas. Sin embargo, en cuanto a los resultados obtenidos cabe señalarse que existe un crecimiento tanto en la eficacia como en el burnout que indica ligeramente que alta eficacia y burnout aumentan a lo largo del tiempo. Parece que el burnout aumenta más rápidamente que la eficacia del profesor. Además de la eficacia y el burnout se han examinado también otro conjunto de variables relacionadas con las percepciones del profesorado tales como el ambiente de la escuela, el desempeño de padres y alumnos, los líderes administrativos, la afiliación de los profesores y el énfasis

académico. Se pone de manifiesto que uno de los indicadores del nivel escolar de trastornos de movilidad fue significativamente asociado con ambos, con la alta y baja eficacia.

Bienestar docente

Sin embargo, en el estudio llevado a cabo por Parker, Martin, Colmar y Liem (2012) se explora el bienestar de los profesores mediante un modelo informativo cuyos aspectos fundamentales son las técnicas de estrés, la autoestima y los objetivos teóricos. El bienestar se analizo en cuatrocientos treinta profesores de Educación primaria a los cuales se les pasaron diversos cuestionarios. En primer lugar se aplicó un cuestionario sobre el compromiso de los profesores siendo medido a través de unas escalas que evalúan la satisfacción en el trabajo, la resistencia en el trabajo, la participación y las aspiraciones positivas en la profesión. Dichas escalas constan de cuatro ítems cada uno de los cuales son evaluados mediante una escala de siete puntos que varía del uno al siete siendo el uno fuertemente en desacuerdo y el siete fuertemente de acuerdo. El siguiente cuestionario aplicado es el Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de veintidós ítems que miden los tres componentes fundamentales del burnout: cansancio emocional, despersonalización y logro personal los cuales

son evaluados en una escala de siete puntos que varía del cero al seis, siendo el cero nunca y el seis todos los días. A continuación se aplicó la escala *Motivation and Engagement Scale Work (MES-W)* para analizar el dominio de la orientación, la evitación del fracaso y la centralización en los problemas y las emociones. Cabe señalarse que el modelo empleado proporciona una explicación sobre el bienestar de los profesores. Los resultados sugieren que los objetivos de orientación eran fuertes y consistentes predictores de las técnicas estratégicas, la emoción centrada en esta técnica era un fuerte predictor del desempeño y burnout de los profesores.

Motivación en los profesores

Mientras que Fernet, Guay, Senécal y Austin (2012) persiguen probar en un modelo motivacional los cambios intraindividuales en el burnout de los profesores en ochocientos seis profesores de educación primaria a los cuales se les pasaron los siguientes cuestionarios. El primero de ellos es el *Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST)* que mide la motivación autónoma, incluyendo cinco constructos relacionados con las tareas en el trabajo que son medidos a través de cinco subescalas: indicadores intrínsecos, extrínsecos, regulación y no motivación. Cada una de las escalas

contiene tres ítems medidos a través de una escala de siete puntos que varía del uno al siete, siendo el uno no equivalente del todo y completamente equivalente. A continuación se aplicó la versión francocanadiense del cuestionario *Classroom and School Context Teacher Self-Efficacy Scale* para medir la autoeficacia. Esta escala consta de tres factores principales: la instrucción medida a través de siete ítems, la disciplina medida a través de tres ítems y la consideración de los alumnos evaluada a través de siete ítems. Todos los ítems eran evaluados mediante una escala de seis puntos que varían del uno al seis, siendo el uno nunca y el seis siempre. Por otro lado, para evaluar las percepciones y las sobrecargas del aula se utilizó la version francocanadiense del cuestionario *Job Content Questionnaire (JCQ)* el cual consta de nueve ítems pero que en este estudio solo se utilizaron siete los cuales fueron evaluados a través de una escala Likert de cuatro puntos que varía del uno al cuatro, siendo el uno completamente en desacuerdo y el cuatro completamente de acuerdo. A continuación se aplicó el cuestionario *Pupil Behavior Patterns Scale (PBP)* para medir las percepciones de los comportamientos disruptivos de los alumnos que consta de once ítems analizados a través de una escala de seis puntos que varían del nunca al siempre. Sin embargo, para evaluar las percepciones de las decisiones liberales en la clase se utilizó el cuestionario *Job Content Questionnaire (JCQ)*. Posteriormente se aplicó el

cuestionario *Supervisory Style Inventory* para medir las percepciones de los comportamientos de liderazgo de los directores mediante cuatro ítems adaptados de dicha escala los cuales eran evaluados a través de una escala de siete puntos que varía del uno al siete, siendo el uno completamente en desacuerdo y el siete completamente de acuerdo. Por último se aplicó la versión francocanadiense del *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que mide los tres componentes del burnout evaluados mediante veintidós ítems distribuidos en tres subescalas que son medidos a través de una escala de siete puntos que varían desde nunca hasta siempre. En cuanto a los resultados obtenidos hay que tener en cuenta que en el modelo CFA los ítems residuales fueron correlacionados a lo largo del tiempo. Importantes relaciones entre las variables fueron consistentes en el tiempo y reflejaron las hipotéticas correlaciones.

Ambiente laboral

Por otro lado, en el estudio llevado a cabo por Devos, Dupriez y Paquay (2012) cuyo propósito es investigar como el ambiente laboral predice desde el comienzo autoeficacia y sentimientos de depresión en los profesores para lo cual llevaron a cabo dos estudios. En el primer estudio participaron ciento diez profesores y ciento ochenta y cinco profesores en el segundo estudio. A todos

ellos se les pasaron los siguientes cuestionarios. En primer lugar se pasó un cuestionario de variables personales que incluye datos referentes al género, al nivel de enseñanza y estatus socioeconómico. A continuación se aplicó el *cuestionario WEISS* que consta de nueve ítems que miden las prácticas de los directores de las escuelas. Por otro lado también se aplicó la *Survey Canadian Teachers* para medir la frecuencia de las interacciones colaborativas con los compañeros a través de los distintos tipos de interacciones que se producen entre los profesores. Consta de ocho ítems que se evalúan a través de una escala de cinco puntos que varían del uno al cinco siendo el uno nunca y el cinco muy a menudo. Otro de los instrumentos aplicados es el *Patterns of Adaptative Learning Scales (PALS)* que consta de diez ítems que miden la estructura de los objetivos de la cultura de la escuela. Posteriormente se aplicó la escala de dificultades percibidas que consta de diez ítems. Además también se pasaron los seis ítems que constituyen la escala de sentimientos de depresión en la cual los profesores tenían que indicar los sentimientos depresivos que habían sufrido durante las semanas previas. También se les pidió que contestaran a los cinco ítems que conforman la escala de autoeficacia. Asimismo los profesores que formaron parte del primer estudio contestaron a diez ítems acerca de si eran tutores o no de sus respectivas aulas a través de una escala Likert de cinco puntos. En último lugar se paso un

cuestionario de nueve ítems sobre el seguimiento de las reuniones con el director de la escuela. Los profesores debían responder en primer lugar indicando si habían tenido alguna reunion formativa a nivel individual con el director para hablar sobre como imparten docencia. Así pues, los resultados obtenidos se centran en tres dimensiones del ambiente de trabajo en la escuela que pueden ser considerados como generales porque son características del ambiente de trabajo de cada profesor y no solamente exclusivas aplicadas a los profesores que comienzan. Estas dimensiones en un gran número de escuelas en las que las actividades específicas son establecidas para apoyar la presentación de nuevos resultados. Estas actividades específicas están orientadas hacia la ayuda desde el comienzo a los profesores con dificultades proporcionándoles apoyo pedagógico y emocional y convirtiéndolos en representantes de la cultura de la escuela. Cabe señalarse que se identificó una correlación significativa en la relación entre la edad y los sentimientos de depresión. Asimismo se investigó la influencia de hechos simples en las prácticas de enseñanza y seguimientos de las reuniones con los directores en los resultados (ver tabla1).

Tabla 1

Burnout en profesores de Educación infantil y primaria

Estudio	Objetivos	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
Pas, Bradshaw & Hershfeldt (2012)	Mejorar el conocimiento de la asociación entre profesor y las características de los niveles escolares con la eficacia y burnout del profesorado	600 profesores de educación primaria	Teacher Efficacy Variables sociodemográficas Teacher Preparedness Organizational Health Inventory (OHI) Maslach Burnout Inventory (MBI)	Los crecientes parámetros tanto para eficacia como para burnout fueron estadísticamente significativos indicándose que tanto la eficacia como el burnout crecen significativamente a lo largo del tiempo. Con respecto a los datos obtenidos los cuales fueron significativamente asociados con la eficacia inicial y con el burnout de los profesores poniéndose de relieve que una mejor preparación estaba asociada con una alta eficacia y un bajo burnout, la falta de preparación está significativamente asociada con el crecimiento de la eficacia y el burnout a lo largo de dos años. Por otro lado altas clasificaciones de padres y alumnos fueron relacionadas con bajos niveles iniciales de burnout.	Existe un crecimiento tanto en la eficacia como en el burnout que indica ligeramente que alta eficacia y burnout aumentan a lo largo del tiempo. Parece que el burnout aumenta más rápidamente que la eficacia del profesor. Además de la eficacia y el burnout se han examinado también otro conjunto de variables relacionadas con las percepciones del profesorado tales como el ambiente de la escuela, el desempeño de padres y alumnos, los lideres administrativos, la afiliación de los profesores y el énfasis académico. Cabe señalarse que uno de los indicadores del nivel escolar de trastornos de movilidad fue significativamente asociado con ambos, con la alta y baja eficacia.	La alta participación relativa del estudio longitudinal siendo la participación de los profesores voluntaria. Los datos obtenidos fueron asociados con las variables demográficas de los profesores seleccionados. Futuras investigaciones deben incluir un grupo más amplio de constructos del profesorado que deberían examinarse para conocer el porqué de las positivas relaciones existentes entre estos constructos y su disminución a lo largo del tiempo. Futuras investigaciones son necesarias para explorar porqué factores tales como el liderazgo y el ambiente están asociadas a con una alta eficacia y bajo burnout.

Estudio	Objetivos	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
Parker, Martin, Colmar & Liem(2012)	Explorar el bienestar de los profesores a través de un modelo informativo caracterizado por técnicas de estrés, autoestima y objetivos teóricos	430 profesores de educación primaria	Teacher Engagement Maslach Burnout Inventory (MBI) Motivation and Engagement Scale –Work (MES-W)	En el modelo CFA los ítems residuales fueron correlacionados a lo largo del tiempo. Importantes relaciones entre las variables fueron consistentes en el tiempo y reflejaron las hipotéticas correlaciones.	El modelo empleado proporciona una explicación sobre el bienestar de los profesores. Los resultados sugieren que los objetivos de orientación eran fuertes y consistentes predictores de las técnicas estratégicas, la emoción centrada en esta técnica era un fuerte predictor del desempeño y burnout de los profesores.	La recogida de datos a través de cuestionarios de autoinforme. Por otro lado el estrés psicológico puede ser una medida inapropiada del autoinforme siendo posibles los test objetivos en cuanto al burnout y a la satisfacción en el trabajo centrándose en los procesos individuales de los profesores. Futuras investigaciones deberían centrarse más específicamente en el contexto de los profesores y en como la autoestima es considerada como un riesgo en este estudio.
Fernet, Guay, Senécal & Austin (2012)	Probar en un modelo motivacional los cambios intraindividuales en el burnout de los profesores.	806 profesores de educación primaria	Work Tasks Motivation Scale for Teachers (WTMST) Classroom and School Context Teacher Self-Efficacy Scale Job Content Questionnaire (JCQ) Pupil Behavior	Los resultados revelan tres tendencias generales en la muestra hacia cambios en el burnout y sus correlaciones. En primer lugar en cuanto a las percepciones de los profesores sobre el burnout junto con el cansancio emocional invariable a lo largo del año escolar la despersonalización aumento y el logro personal disminuyo. En segundo lugar en cuanto a los factores motivacionales de los profesores tales como la	En décadas recientes la investigación del burnout ha identificado un gran número de potentes determinantes del ambiente y motivacionales del burnout en los profesores. Este modelo sugiere que a lo largo del año escolar cambios en los profesores son predictores de cambio en los componentes del burnout junto con los factores motivacionales.	Los diseños longitudinales mejoran en las búsquedas previas del burnout y proporcionan un fuerte apoyo en las correlaciones del cambio en el burnout en los profesores. Aunque los resultados muestran relaciones significativas entre los comportamientos del cambio del burnout en los profesores no existe una interferencia causal. Los factores motivacionales median en la relación entre

Estudio	Objetivos	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
			Partners Scale (PBP) Supervisory Style Inventory Maslach Burnout Inventory (MBI)	autonomía, motivación y autoeficacia disminuyen a lo largo del año escolar. En tercer lugar los medios implícitos para percibir los factores ambientales de la escuela los cuales fueron estables a lo largo del tiempo excepto para la libertad de decisiones en la clase que se incrementa a lo largo del año escolar.		las percepciones de los factores del ambiente escolar y el burnout.
Devos, Dupriez & Paquay (2012)	Investigar como el ambiente laboral predice desde el comienzo autoeficacia y sentimientos de depresión en los profesores	110 profesores de educación infantil y primaria	Cuestionario de variables sociodemográficas WEISS Survey of Canadian Teacher Patterns of Adaptative Learning Scale(PALS) Escala de dificultades percibidas Escala de sentimientos de	Estas actividades especificas están orientadas hacia la ayuda desde el comienzo a los profesores con dificultades proporcionándoles apoyo pedagógico y emocional y convirtiéndolos en representantes de la cultura de la escuela	Con respecto al ambiente social de trabajo se encontró que el objetivo estructural de la cultura de la escuela estaba significativamente relacionado con los nuevos resultados de los profesores. Asimismo un ambiente de trabajo que evalúe la motivación intrínseca, el esfuerzo y autoreferencias en la progresión fueron asociadas con resultados positivos mientras que el ambiente caracterizado por comparación, rivalidad y la necesidad de demostrar unas actitudes y evitar mostrar unas debilidades fueron fuertemente relacionadas con resultados negativos.	La pequeña muestra empleada, así como los coeficientes de las escalas de autoeficacia que fueron menores aunque todos los ítems estaban cargados sobre uno de los factores.

Estudio	Objetivos	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
			depresión (CES-D) Escala de autoeficacia			
Devos, Dupriez & Paquay (2012)	Investigar como el ambiente laboral predice desde el comienzo autoeficacia y sentimientos de depresión en los profesores	185 profesores de educación primaria	Cuestionario de variables sociodemográficas Cuestionario de seguimiento de las reuniones con el director Cuestionario de sentimientos de depresión Cuestionario de autoeficacia	Se identificó una correlación significativa en la relación entre la edad y los sentimientos de depresión. Se investigó la influencia de hechos simples en las prácticas de enseñanza y seguimientos de las reuniones con los directores en los resultados.	Se ha encontrado una relación significativa entre la edad y la depresión pero dicha relación aparece solamente en el segundo estudio. Sin embargo en ambos estudios los nuevos profesores en las escuelas tienen poco interés por parte de otros profesores. Por otro lado respecto al ambiente social de trabajo se encontró que el objetivo estructural de la cultura de la escuela estaba significativamente relacionado con los nuevos resultados de los profesores.	La pequeña muestra empleada, así como los coeficientes de las escalas de autoeficacia que fueron menores aunque todos los ítems estaban cargados sobre uno de los factores.

Revisión de estudios empíricos internacionales sobre el burnout en profesores de educación secundaria

El burnout es un síndrome cuyos aspectos fundamentales de cansancio emocional, despersonalización y realización personal suelen padecer y sufrir con más frecuencia los profesores de educación secundaria debido a que estos profesionales tienen que lidiar cada día con los diversos problemas de comportamiento e indisciplina que se producen en el aula por parte de sus alumnos. Otro aspecto relevante en la aparición del burnout de estos profesores es la cada vez más influyente y creciente presión que ejercen los padres en el profesor en cuanto a las calificaciones obtenidas por sus hijos, o relacionada con los problemas de comportamiento que sus hijos tienen en el aula. (Martin, Sass & Schmitt, 2012; Stoeber & Rennert, 2008; Veldman, Tartwijk, Brekelmans & Wubbels, 2013). Ambos aspectos influyen de manera negativa en el desarrollo de la labor docente conduciendo al profesor en la mayoría de las veces a tener un mayor cansancio emocional debido en gran parte a los comportamientos disruptivos que ocurren en el aula mientras imparte docencia. Esto conduce al profesor a un desencanto por la profesión que ejerce así como también a un estado de aislamiento tanto de sus alumnos como de los demás profesores y agentes

educativos conduciendo al profesor a un aislamiento continuo manifestándose a través de situaciones claras de evitación del contacto con otros compañeros profesores mientras que con respecto al logro personal en los profesores hay que tener en cuenta que dicho aspecto también se ve afectado manifestándose en un descenso del rendimiento así como en unas cada vez claras intenciones de abandono de la profesión (Liu & Onwuegbuzie, 2012; Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez, Martínez & Ferrer, 2009). Para abordar el burnout en los profesores de educación secundaria e intentar profundizar más ampliamente en esta problemática se hará referencia a los diferentes y diversos estudios empíricos internacionales encontrados.

Fuentes de estrés de los profesores

En cuanto a las diferentes fuentes propuestas para percibir presión para ser perfeccionista se pretende conocer si dichas fuentes mostrarán diferencias en las relaciones con las evaluaciones del estrés, la imitación de estilos y el burnout de los profesores debido a que dichas fuentes constituyen el objetivo primordial de la investigación llevada a cabo por Stoeber y Rennert (2008) en la cual participaron ciento dieciocho profesores a los cuales se les pidió que respondieran a los siguientes cuestionarios. El primero de ellos es el *Multidimensional*

Inventory on Perfectionism in Sports para medir el perfeccionismo, las reacciones negativas a la imperfección así como percibir presión para ser perfeccionista. Consta de cinco escalas que evalúan la perfección y las reacciones negativas a la imperfección siendo evaluadas a través de una escala Likert de seis puntos que varían del uno al seis, donde el uno es nunca y el seis es siempre. En segundo lugar se aplicó la *Scale of Jerusalem* para medir la valoración de estrés, los retos, las amenazas y las valoraciones de los fracasos. Dicha escala está compuesta por ocho ítems medidos a través de una escala de seis puntos que varía del uno al seis, siendo el uno totalmente en desacuerdo y el seis completamente de acuerdo. El tercer cuestionario a los profesores es el deno*minado Erfurt Stress Inventory Teachers* que evalúa las activas y las evitaciones de la copia de estilos de estrés en el trabajo. Está compuesto por cuatro ítems medidos a través de una escala de seis puntos que varía del uno al seis, siendo el uno nunca y el seis siempre. Por último se aplicó la version alemana del *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidós ítems distribuidos en tres subescalas que miden las tres dimensiones del burnout a través de una escala de seis puntos que varían del uno al seis, siendo el uno en desacuerdo y el seis completamente de acuerdo. Se pone de relieve que los profesores perciben que la alta presión para ser perfecto proviene de los padres de los estudiantes, pero no de los compañeros

ni de los estudiantes. Esforzarse por la perfección muestra una correlación substancial con las reacciones negativas a la imperfección indicando que los profesores que se esfuerzan por ser perfectos también lo son cuando reaccionan negativamente cuando no logran resultados perfectos. Las tres fuentes de presión muestran correlaciones indicando que los profesores que perciben gran presión para ser perfecto de sus compañeros también la reciben de sus alumnos y de sus padres.

Autopercepción del estrés

Por otro lado, Beck y Gargiulo (2001) intentan determinar si hay diferencias significativas en la autopercepción del estrés entre profesores de niños con retraso leve, retraso moderado y niños sin retraso, participando novecientos noventa y siete profesores de educación secundaria a los cuales se les paso los siguientes cuestionarios. En primer lugar se les pidió a los profesores que contestasen a ocho ítems sobre características demográficas y responsabilidades en el trabajo y el *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que está compuesto por veinticinco ítems que evalúan los síntomas externos del burnout y las actitudes de los profesionales de los servicios humanos hacia sus clientes así como los tres componentes del burnout. Estos veinticinco ítems se contestan a través de una escala de seis puntos que varía

del uno al seis, siendo el uno pocas veces al año o menos y el seis todos los días. Cabe mencionarse que no se han encontrado diferencias significativas en cansancio emocional ni en mejora personal. Los resultados del análisis de regresión múltiple indican que las variables predictoras de edad, sexo, estado civil, grado, años de experiencia en la docencia y curso fueron significativamente relacionadas con las puntuaciones de la escala de burnout. Identificar los desafíos que causan altas proporciones de movimientos, estrés y burnout entre los profesores del campo terapéutico así como proponer posibles soluciones para aliviar estos desafíos constituye el propósito de la investigación llevada a cabo por Marchand (2008) en doscientos profesores de educación especial a los cuales se les paso el siguiente cuestionario. Se les pidio que contestaran a cincuenta y uno ítems sobre aspectos sociodemográficos, cambios experimentados dentro del trabajo, cambios experimentados fuera del trabajo y los beneficios del cuestionario denominado *Field Instructor Survey*. En cuanto a los resultados obtenidos hay que tener en cuenta que tres factores fueron encontrados por los profesores en el programa: tiempo y limitados programas, dificultades relacionadas con la ansiedad y dificultades unidas a los desafíos físicos o emocionales. Asimismo conocer las fuentes de estrés laboral que más afectan a los orientadores describiendo la valoración que realizan de su desempeño profesional

evaluando el burnout y detectar sus niveles e identificando las relaciones con las variables sociodemográficas, laborales y motivacionales constituye el objetivo primordial del estudio realizado por Guerrero y Rubio (2008) en noventa y cuatro orientadores a los cuales se les pidió que contestaran los siguientes cuestionarios. El primero de ellos es un *cuestionario de variables sociodemográficas y laborales* que consta de once ítems. El siguiente cuestionario recoge información referente a las variables motivacionales o de valoración de desempeño profesional que consta de seis ítems que miden de manera global la satisfacción laboral, la realización de las expectativas iniciales, la propensión al abandono del puesto de trabajo y la intensidad del estrés. Posteriormente se les entrego el *cuestionario de fuentes del estrés* en el que se incluyen fuentes generarles, específicas y laborales. Dicho cuestionario consta de veintitrés ítems medidos a través de una escala de cinco puntos que varía del uno totalmente en desacuerdo al cinco totalmente de acuerdo. Está redactado en forma de afirmaciones referentes a emociones y reacciones subjetivas que provocan las diferentes y diversas fuentes de estrés. Por último se aplicó el *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidós ítems que miden las tres dimensiones del burnout mediante una escala Likert de seis puntos que varía del cero nunca al seis todos los días. Con respecto a los resultados obtenidos

hay que señalar que ni el sueldo, ni la función docente, ni el horario son motivos de estrés. En cuanto a las variables relacionadas con la motivación conviene tener en cuenta que a pesar de que los orientadores extremeños están expuestos a varias fuentes de tensión, los resultados indican que el 69.23% de la muestra aseguro estar satisfecho o muy satisfecho con su trabajo y solo el 6,2% dijo que estaba muy insatisfecho con el desempeño de su profesión.

Desgaste emocional

Sin embargo Aydogan, Atilla y Bayram (2009) pretenden examinar los niveles de desgaste percibido entre el profesorado turco de educación secundaria que trabaja en el extranjero, participando doscientos veinticinco profesores de educación secundaria a los cuales se les pasaron los siguientes cuestionarios. El primero de ellos es el *Shirom- Melamed Burnout Measure (SMBM)* que fue aplicado en su versión turca. Consta de doce ítems que evalúan las tres dimensiones del burnout: fatiga física, cansancio emocional y agotamiento a través de una escala Likert de siete puntos que varía del uno nunca al siete siempre. Para medir el vigor, se utilizó la version turca del *Shirom-Melamed VIGOR Measure (SMVM)* que consta de catorce ítems sobre sentimientos activos en el trabajo, fuerza física, energía emocional y

vivacidad cognitiva. Los profesores deben responder a los ítems indicando la frecuencia con la que experimentan cada uno de los sentimientos descritos durante los últimos treinta días trabajados medidos a través de una escala Likert de siete puntos que varía del uno nunca al siete siempre. A continuación se aplicó el cuestionario *Minnesota Job Satisfaction Scale (MJSS)* para determinar la satisfacción en el trabajo. Consta de de veinte ítems de los que se obtienen tres puntuaciones: satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca y satisfacción total en el trabajo mediante una escala Likert de cinco puntos que varían del uno al cinco, siendo el uno no satisfecho y el cinco muy satisfecho. En cuanto a las puntuaciones obtenidas en este cuestionario cabe señalarse que la puntuación más alta es cien y la menor es veinte, poniéndose de relieve que obtener altas puntuaciones son indicadoras de gran satisfacción en el trabajo. Posteriormente se aplicó la versión turca del cuestionario DASS-42 para medir la depresión, la ansiedad y el estrés. Consta de cuarenta y dos ítems que miden los síntomas característicos de la depresión, la ansiedad y el estrés. Cada una de esas escalas está compuesta por catorce ítems que se contestan puntuando de cero a tres cada uno de ellos, siendo el cero no aplicable y el tres muy aplicable la mayoría de las veces. Así, pues en cuanto a los resultados obtenidos, se encontró que el 8.8 % de los participantes de Alemania, el 84% de Chipre y el 81,9%

de los profesores turcos están satisfechos con su lugar de trabajo. El análisis de varianza no mostro diferencias significativas relacionadas con el burnout en los profesores que trabajan en Alemania y en Turquía, pero sí en aquellos que trabajan en Chipre, los cuales tienen altas puntuaciones en burnout. Entre los profesores que trabajan en Turquía no se han encontrados factores demográficos que afecten al burnout. Para los participantes de Turquía y Chipre la depresión fue considerada como un importante factor en el burnout mientras que para los participantes de Alemania la satisfacción en el trabajo tiene una gran importancia.

Demandas, recursos y conflicto interpersonal

Por otro lado, Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez, Martínez y Ferrer (2009) intentan asociar demandas, recursos y conflicto interpersonal con el síndrome de burnout y relacionar este proceso con las intenciones de abandono en ochocientos ochenta y cinco profesores que imparten docencia en tres universidades españolas, a los cuales se les pidió que respondieran a los siguientes cuestionarios. El primero de ellos es el cuestionario de *Contenido de Trabajo (JCQ)* que evalúa las exigencias, las demandas psicológicas así como los recursos laborales basados en los niveles de autonomía sobre el contenido del trabajo y el control que fueron evaluados a través de

una escala Likert de cuatro puntos. A continuación se paso el cuestionario que mide los conflictos interpersonales. Está constituido por cuatro ítems que son evaluados mediante una escala Likert de once puntos que varia del cero al diez, siendo el cero nunca y el diez continuamente. En tercer lugar se paso el *Maslach Burnout General Survey (MBI-GS)* para medir el burnout empleándose solo las escalas de agotamiento emocional y de cinismo. Ambas escalas fueron medidas a través de una escala Likert de siete puntos mientras que el cuarto y último cuestionario aplicado es el cuestionario de intención de abandono el cual está compuesto por cuatro ítems evaluados a través de una escala de cuatro puntos siendo el uno en desacuerdo y el cuatro de acuerdo. En cuanto a los resultados conviene tener en cuenta que no se obtuvieron efectos de interacción significativos de las variables demandas-conflicto ni recursos –conflicto. La variable genero no presento efecto principal significativo sobre el distanciamiento. La inclusión de las interacciones demandas-conflicto y recursos conflicto produjo un incremento significativo de la varianza explicada, concretamente la variable de interacción recursos-conflicto mostro un efecto significativo sobre el distanciamiento. Por otra parte se comprobó que existían relaciones significativas entre las variables predictoras demandas, recursos y conflicto, las variables medidoras agotamiento

y distanciamiento y el variable criterio intención de abandono.

Nivel de estrés

Sin embargo determinar los niveles de estrés laboral en los profesores de educación secundaria de la región de Murcia mediante la incidencia de determinadas variables específicas como el burnout o el mobbing constituyendo el objetivo primordial de la investigación llevada a cabo por Ayuso y Guillén (2007) en ciento cuarenta y uno profesores de educación secundaria a los cuales se les pidió que contestaran a los siguientes cuestionarios. En primer lugar se paso un *registro de variables personales y de condiciones de trabajo (R.V.C.T.)* compuesta por ocho ítems de respuesta múltiple, dicotómica y/o abierta en el cual se recogen datos referentes a las características personales tales como el sexo, la edad, el estado civil, la experiencia docente, tiempo de permanencia en el centro actual de destino, situación administrativa, puesto de trabajo desempeñado y si ha ejercido cargo directivo. En segundo lugar se aplicó el *Inventario de Burnout (MBI)* el cual consta de veintidós ítems que miden los sentimientos personales y actitudes de los profesionales hacia su trabajo y hacia los destinatarios de su trabajo a través de una escala de siete puntos que varía del cero nunca hasta el seis todos los días. Posteriormente se aplicó el *Leymann*

Inventory of Psychological Terrorization (L.I.P.T.) para detectar indicadores o síntomas específicos del mobbing registrándose al menos una vez a la semana y durante más de seis meses. Se pone de manifiesto que las mujeres presentan más cansancio emocional que los hombres. Sin embargo ellos presentan mayor carencia de realización personal en relación a sentirse más incompetentes para resolver situaciones y responder a las demandas del entorno escolar. Conviene destacar que algo más de la mitad de población de este estudio se encuentra en el nivel alto de cansancio emocional (emocionalmente exhausto por el propio trabajo) junto con el 42, 6% correspondiente a la variable realización personal.

Características y variables de personalidad

Otro factor que se ha analizado junto con el burnout en diversos estudios es la personalidad de los sujetos. Este constructo queda patente en dos de los estudios revisados. Así en el estudio llevado a cabo por D`Anello, D`Orazio, Barreat y Escalante (2009) en el que el objetivo final es analizar los efectos combinados de las variables de personalidad y del sentido del humor sobre el síndrome del desgaste profesional en docentes de educación secundaria, participando ciento cincuenta y ocho profesores de educación secundaria a los cuales se les

pasaron los siguientes cuestionarios. El primero de ellos es el *cuestionario de Síndrome Desgaste Profesional (SDP)* utilizado para evaluar el burnout. Consta de veintidós ítems medidos a través de una escala Likert de cinco puntos que van desde el uno nunca hasta el cinco todos los días. A continuación se paso el cuestionario The Spanish Big Five Inventory (BFI) que mide los cinco grandes componentes de la personalidad. Consta de cuarenta y cuatro ítems que se evalúan mediante una escala de cinco puntos que varían del uno al cinco, siendo el uno completamente en desacuerdo y el cinco completamente de acuerdo. Por último se aplicó el *CUESTIHU* para medirlas cuatro funciones del sentido del humor. Consta de veinticuatro ítems evaluados a través de una escala Likert de seis puntos que varían del uno completamente en desacuerdo al seis completamente de acuerdo. Cabe señalarse que se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones del SDP, resultando el agotamiento emocional mayor a la despersonalización y a la falta de realización personal. Por otro lado el agotamiento emocional no presenta asociaciones significativas con los estilos del humor, pero hay asociación negativa con afabilidad y positiva con neuroticismo, siendo ambas significativas. Mientras que Moreno, Garrosa y González (2000)analizan en qué medida las variables organizacionales y de personalidad resistente podrían estar explicando el proceso de burnout

y los problemas de salud que presentan los profesores, participando ciento siete profesores de educación secundaria a los cuales se les pidió que rellenaran los siguientes cuestionarios. El primero de ellos es la adaptación española del cuestionario *Personal Views Survey (PVS)* para medir los tres constructos de la personalidad resistente. Consta de cincuenta que son medidos a través de una escala Likert de cuatro puntos que varían del cero al tres, siendo el cero totalmente falso y el tres totalmente verdadero. En segundo lugar se pasó el *Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP)* para evaluar los procesos de estrés y burnout específicos del profesorado así como las variables antecedentes de carácter organizacional y laboral que pudieran estar influyendo en estos procesos. Consta de sesenta y seis ítems que incluyen cuestiones sociodemográficas y referencias profesionales medidos a través de una escala de cinco puntos que varían del uno al cinco, siendo el uno no me afecta y el cinco me afecta muchísimo para los once primeros ítems y para los cincuenta y cinco ítems restantes la escala varía del uno al cinco, siendo el uno totalmente en desacuerdo y el cinco totalmente de acuerdo. En tercer y último lugar se les paso el cues6tionario de salud para conocer el estado de salud de los profesores que consta de veintiocho ítems distribuidos en dos subescalas de catorce ítems cada una evaluados a través de una escala de tres puntos que varían del uno

rara vez al tres frecuentemente. Se pone de relieve que en las dimensiones de personalidad resistente los profesores han obtenido la puntuación más alta en compromiso y la media más baja para la variable de reto. En cuanto a las variables del cuestionario de burnout del profesorado que miden los procesos de estrés y de burnout, los sujetos puntúan alto en estrés de rol y en agotamiento emocional y dentro de las variables de carácter organizacional en supervisión. Hay que destacar la correlación obtenida entre estrés de rol y la dimensión de agotamiento emocional. El burnout correlaciona de manera significativa y positiva con las variables de sintomatología especialmente con la sintomatología psicológica.

Satisfacción laboral y relaciones con el alumnado

Por otro lado, Veldman, Tartwijk, Brekelmans y Wubbels (2013) quieren conocer la satisfacción en el trabajo de los profesores y las relaciones con los alumnos en seiscientos profesores de educación secundaria a los cuales les pidieron que completasen los cuestionarios que se les habían entregado. El primero de ellos es el *Job Satisfaction* para medir la satisfacción en el trabajo y el cuestionario *Maslach Burnout Inventory (MBI)* para evaluar el burnout. Cabe señalarse que los datos se obtuvieron de las entrevistas realizadas a cuatro de estos

profesores los cuales obtuvieron altas puntuaciones en satisfacción en el trabajo y muy bajas puntuaciones en burnout. Sin embargo, Martin, Sass y Schmitt (2012) proponen una compleja relación entre la eficacia en el compromiso de los alumnos y el propósito de dejar la enseñanza es mediatizado por el compromiso de variables instruccionales de aula, comportamientos estresantes de los alumnos, aspectos del burnout y satisfacción en el trabajo en seiscientos treinta y uno profesores de educación secundaria. A todos ellos se les pidió que cumplimentaran los siguientes cuestionarios. El primero de ellos es el *Ohio State Teacher Efficacy Scale: Student Engagement (ESE)* es utilizado para medir la eficacia incluyendo tres dimensiones: las estrategias en el aula, el compromiso y el compromiso de los alumnos. Son medidos a través de una escala de nueve puntos que varía del uno nada al nueve de acuerdo. El segundo cuestionario es el *Behavior and Instructional Management Scale (BIMS)* empleado para medir la dirección de la enseñanza que consta de doce ítems distribuidos en dos subescalas de seis ítems cada una y que son evaluados mediante una escala de seis puntos que van del uno fuertemente de acuerdo al seis fuertemente en desacuerdo. A continuación se paso el *Teacher Stressor Scale (TSS)* que miden las sobrecargas y los comportamientos estresantes de los alumnos. Consta de diecisiete ítems evaluados a través de una escala de cinco puntos que varía del uno al

cinco, siendo el uno no estrés y el cinco estrés extremo. Seguidamente se paso el cuestionario *Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-ES)* para medir el burnout. Está compuesto por veintidós ítems distribuidos en tres subescalas que miden los tres componentes del burnout a través de una escala de seis puntos que varía del cero nunca al seis todos los días. También se aplicó el cuestionario *Job Satisfaction* que consta de cuatro ítems que miden la satisfacción en el trabajo y el grado de satisfacción por el cual los profesores prefieren otro trabajo, recomendando a los demás otro trabajo e incluso aceptando ellos mismos otro trabajo si se les ofrece. En último lugar, se paso el cuestionario *Intent-to-leav*e que mide las evaluaciones externas por las cuales los profesores se trasladan a otras escuelas, abandonan sus trabajos y buscan otra profesión las cuales son evaluadas a través de una escala de cinco puntos que va del uno fuertemente en desacuerdo al cinco fuertemente de acuerdo. En cuanto a la variable género de los profesores cabe destacarse que en el grupo de las mujeres se ha encontrado una diferencia estadísticamente significativa en cuanto al género. Cabe destacarse que en cuanto al factor compromiso instruccional indica que los hombres obtienen puntuaciones más altas que las mujeres. Esto implica que los hombres fueron más controlados en el compromiso instruccional de la clase. Más diferencias emergen entre los profesores de educación primaria y los

profesores de educación secundaria debido a que los profesores de educación secundaria obtienen puntuaciones significativamente altas en compromiso instruccional, despersonalización factores de intención de dejar la profesión y bajas en la eficacia del compromiso con los alumnos, logro personal y en factores de satisfacción en el trabajo. Asimismo cabe señalarse que las relaciones entre la eficacia en el compromiso y ambos con los comportamientos estresantes de los estudiantes y el logro personal fueron completamente mediatizadas por el compromiso instruccional.

Fuentes de estrés e intenciones de abandono

Sin embargo explorar las fuentes de estrés en los profesores y las intenciones de abandono así como las posibles razones para ello constituyen el objetivo primordial de la investigación llevada a cabo por Liu y Onwuegbuzie (2012) en quinientos diez profesores de educación secundaria a los cuales se les paso un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas que constituían los ítems a los cuales había que responder mediante una lista de factores que contribuían al estrés en su trabajo además de otros dos ítems acerca de la probabilidad de dejar o abandonar la profesión por otra profesión evaluados mediante una escala Likert de cinco puntos que varían del uno al cinco, siendo el uno

definitivamente no y el cinco definitivamente así como también varios ítems de preguntas cerradas acerca del nivel de estrés en el trabajo que debían contestarse mediante una escala Likert de siete puntos que van desde el uno altamente insatisfecho y el siete altamente satisfecho. En cuanto a los resultados obtenidos cabe señalarse que seis indicadores emergen de las fuentes de estrés: la sociedad, los estudiantes y los padres, las políticas de evaluación de los profesores, las sobrecargas laborales, la situación económica y la variedad de exámenes de los profesores sobre lo que tienen que hacer. En cuanto al estrés por parte de la sociedad en muchas de las encuestas de los profesores se ponía de manifiesto que las reformas educativas son solo palabras sin acción y la sociedad pone todas sus expectativas en los profesores en relación a como los profesores mejoran las puntuacionesde los alumnos en los test. Sin embargo desde el estrés por parte de los alumnos y profesores, los profesores informaron acerca de dos aspectos. El primero tiene que ver con los alumnos, destacándose que alumnos estudiantes no están motivados en estudiar mientras que otros no tienen sólidos antecedentes. Por otro lado el estrés proveniente de las políticas educativas los resultados de los alumnos fueron muy importantes en las evaluaciones de los profesores. Por otro lado el estrés recibido a causa de la situación económica está relacionado con los bajos salarios mientras que el estrés

recibido por los propios exámenes de los profesores destacándose que si los profesores suspenden dichos exámenes pierden su reputación profesional suponiéndoles una gran presión. Sin embargo entre las razones dadas por los profesores acerca de su intención de abandonar la profesión se encuentran: el alto estrés el bajo salario, los insuficientes descansos y las pesadas sobrecargas, los comportamientos de los alumnos, el desinterés por la enseñanza y la baja confianza en las leyes, políticas y reformas educativas.

Creatividad y burnout

En último lugar cabe destacarse la importancia de la identificación de los factores sociales e individuales predictores de la creatividad de los profesores de educación física siendo éste el propósito final de la investigación llevada a cabo por Lapėnienė, Dumčienė y Lapėnas (2012) en ciento veinte profesores de educación física a los que se les pidió que respondieran al siguiente cuestionario que está dividido en tres partes. La primera parte mide la creatividad percibida en el campo de los profesores de educación física. Consta de diez ítems medidos a través de una escala de cinco puntos que varía del uno no del todo verdadero y el cinco absolutamente verdadero. La segunda parte del cuestionario evalúa los factores individuales que están relacionados con la

creatividad tales como la autoeficacia creativa, las emociones positivas y negativas, las metas internas motivacionales, los procesos intrínsecos motivacionales y la motivación extrínseca midiéndose todos ellos mediante una escala de cinco puntos que varía del uno al cinco, mientras que la tercera y última parte está integrada por los factores sociales, sobre todo por aquellos que están relacionados con la creatividad tales como el grupo de apoyo de trabajo, las expectativas creativas de los trabajadores, el apoyo de la organización, el apoyo del director y los apoyos y suficientes materiales. Consta de siete ítems que son evaluados a través de una escala de cinco puntos que varían del uno pocas veces al cinco siempre. Los resultados obtenidos muestran que son tres los factores estadísticamente significativos que predicen la creatividad de un modo positivo. Estos factores son autoeficacia creativa, procesos intrínsecos de motivación y supervisión del apoyo, mientras que la motivación extrínseca predice la creatividad de modo estadísticamente significativa y negativa (ver tabla 2).

Tabla 2

Burnout en profesores de Educación Secundaria y Universidad

Estudio	Objetivos	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
Veldman, Tartwijk, Brekelmans & Wubbels (2013)	Conocer la satisfacción en el trabajo de los profesores y las relaciones con los alumnos.	600 profesores de educación secundaria	Job Satisfaction Maslach Burnout Inventory (MBI)	Los datos se obtuvieron de las entrevistas realizadas a cuatro de estos profesores los cuales obtuvieron altas puntuaciones en satisfacción en el trabajo y muy bajas puntuaciones en burnout.	El estudio de las relaciones con los estudiantes y la satisfacción en el trabajo de cuatro de los profesores los cuales tienen más de veinticinco años quienes con cincuenta y cuatro son felices en su trabajo y no tienen síntomas de burnout. Las investigaciones revelan que los modos en que los profesores veteranos recapacitan sobre la satisfacción en el trabajo difieren considerablemente. En sus historias informaron acerca de la importancia de una buena relación con sus alumnos a lo largo de su profesión. Durante largos periodos los profesores percibían menos satisfacción en el trabajo pero sin embargo los profesores percibían que las relaciones con sus	Los datos recopilados del QTI desde 1995. Por otro lado la comparación de la percepción de las relaciones entre los profesores y los alumnos de los profesores durante varios años y clases. Es necesario estudiar más a fondo as complejas y cerradas relaciones entre la satisfacción y las fuertes relaciones profesor-alumnos para conseguir pistas o normas para mantener a los profesores más tiempo en el final de sus profesiones. Futuras investigaciones deberían centrarse en las relaciones que los profesores veteranos mantienen con los alumnos para aprender más acerca de las razones subyacentes de los estudiantes sobre las percepciones de las

Estudio	Objetivos	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
					alumnos eran buenas.	relaciones entre los alumnos y los profesores.
Martin, Sass & Schmitt (2012)	Proponer una compleja relación entre la eficacia en el compromiso de los alumnos y el propósito de dejar la enseñanza	631 profesores de educación secundaria	Ohio State Teacher Efficacy Scale: Student Engagement (ESE) Behavior and Instructional Management Scale (BIMS) Teacher Stressor Scale (TSS) Maslach Burnout Inventory e Educator Survey (MBI-ES) Job Satisfaction Intent-to-leave	En cuanto al factor compromiso instruccional indica que los hombres obtienen puntuaciones más altas que las mujeres. Esto implica que los hombres fueron más controlados en el compromiso instruccional de la clase. Los profesores de educación secundaria obtienen puntuaciones significativamente altas en compromiso instruccional, despersonalización factores de intención de dejar la profesión y bajas en la eficacia del compromiso con los alumnos, logro personal y en factores de satisfacción en el trabajo.	Diferencias significativas fueron encontradas entre los grupos en los ocho factores. Estas diferencias a menudo se producen entre profesores de educación infantil y primaria y entre los profesores de primaria y los de educación secundaria en cuanto al género.	Son necesarias más investigaciones para entender el burnout y el estrés en los profesores y para entender mejor esas relaciones. Se deben recoger más datos a lo largo del periodo escolar y no solamente una vez. Del mismo modo se deberían utilizarse estudios longitudinales.

Estudio	Objetivos	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
Liu & Onwuegbuzie (2012)	Explorar las fuentes de estrés en profesores y las intenciones de abandono y las posibles razones para ello.	510 profesores de educación secundaria	Cuestionario de estrés en el trabajo	EL estrés por parte de las sociedades debido a las reformas educativas, las cuales son solo palabras sin acción y la sociedad pone todas sus expectativas en los profesores. Sin embargo desde el estrés por parte de los alumnos y profesores los profesores señalan que los alumnos no están motivados en estudiar. Por otro lado el estrés proveniente de las políticas educativas en las cuales los resultados obtenidos por los profesores fueron muy importantes en las evaluaciones de los profesores. El estrés recibido a causa de la situación económica está relacionado con los bajos salarios mientras que el estrés recibido por los propios exámenes de los profesores incide su reputación profesional suponiéndoles una gran presión. Entre las razones dadas por los profesores acerca de su intención de abandonar la profesión se	Algunas fuentes de estrés revelaron que los problemas con los estudiantes, las pesadas sobrecargas y la evaluación y promoción. Mientras que otras fuentes son únicamente contextuales de China. El estrés en los profesores está relacionado en primer lugar de la sociedad, debido a que la sociedad pone muchas expectativas en los profesores en cuanto a los resultados de los alumnos; en segundo lugar de los alumnos concretamente de los resultados obtenidos por ellos y en tercer lugar la evaluación del profesor.	

Estudio	Objetivos	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
				encuentran: el alto estrés el bajo salario, los insuficientes descansos y las pesadas sobrecargas, los comportamientos de los alumnos, el desinterés por la enseñanza y la baja confianza en las leyes, políticas y reformas educativas.		
Lapėnienė, Dumčienė & Lapėnas (2012)	Identificar factores sociales e individuales predictores de la creatividad de los profesores de educación física.	120 profesores de educación física	Cuestionario del dominio de la creatividad Cuestionario de autoeficacia Escala de factores sociales	Los resultados obtenidos muestran que son tres los factores estadísticamente significativos que predicen la creatividad de un modo positivo. Estos factores son autoeficacia creativa, procesos intrínsecos de motivación y supervisión del apoyo, mientras que la motivación extrínseca predice la creatividad de modo estadísticamente significativa y negativa.	Existe una correlación positiva entre la autoeficacia del profesor y las actitudes hacia los alumnos sus logros la satisfacción en el trabajo, las actitudes hacia el desempeño profesional y la creatividad en el lugar de trabajo así como la aplicación de innovadoras herramientas de enseñanza, diversos estilos de enseñanza, entusiasmo, apertura a nuevas ideas y variados métodos de enseñanza..	Son necesarias más investigaciones para clarificar las interrelaciones entre la creatividad y la autoeficacia. Sería conveniente estudiar las variables intermedias entre la creatividad y la motivación. También sería conveniente analizar el rol de liderazgo y la dirección de la creatividad de los profesores de educación física.

Discusión y Conclusiones

La idea de ser profesor y ejercer la profesión como docente es muy estresante particularmente para los maestros de escuela. El síndrome de burnout puede manifestarse además de en los profesionales de la enseñanza, lo cual se pone de manifiesto en los distintos estudios realizados en profesores en otros países, así como también en otros profesionales con altísimos niveles de estrés y burnout y sobre todo en aquellos profesores que están jubilados o retirados de la profesión porque se sienten quemados (Stoeber & Rennert, 2008). Como consecuencia de todo esto conviene destacar que se han realizado grandes esfuerzos para entender y prevenir el burnout en los profesores, centrándose fundamentalmente en los factores contextuales tales como las demandas y los recursos del trabajo. (Lapėnienė, Dumčienė & Lapėnas, 2012; Liu & Onwuegbuzie, 2012; Martin, Sass & Schmitt, 2012; Veldman, Tartwijk, Brekelmans & Wubbels ,2013).

Recientes investigaciones centran su atención en las características de la personalidad ya que pueden predecir diferencias significativas en el estrés y el burnout en los profesores (D`Anello, D`Orazio, Barreat & Escalante,2009; Moreno, Garrosa, González, 2000). Es por todo esto que en los distintos estudios revisados sobre la motivación el burnout en los profesores cabe destacarse que existen pocos instrumentos válidos para medir la motivación de los profesores; sin embargo sí que existen numerosos instrumentos para medir la motivación académica de los alumnos. Por el contrario para medir el

burnout el instrumento más utilizado en la mayoría de los estudios sobre el burnout en los profesores es el Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de veintidós ítems distribuidos en tres escalas que miden los tres componentes principales del burnout. Además de este instrumento también se han llevado a cabo entrevistas, cuestionarios de autoinforme para recabar más información tanto de la motivación como del burnout. Asimismo se han estudiado otras variables o factores que pueden interactuar en el burnout y en la motivación como son las variables sociodemográficas o las características de personalidad.

Podemos concluir, pues que las respuestas recopiladas en las diversas entrevistas y autoinformes recogen opiniones y percepciones de los profesores, directores, profesores de educación especial y orientadores.

Asimismo conviene hacer hincapié en los pocos estudios empíricos realizados sobre este tema. Además hay que hacer referencia a que no se han encontrado artículos empíricos ni nacionales ni internacionales que aborden la motivación y el burnout en los profesores. Es por ello que futuras investigaciones deben incluir además de las correspondientes variables demográficas, variables y aspectos para medir la personalidad ya que pueden mostrar diferencias significativas en relación con el burnout y el estrés. Asimismo se deben incluir medidas personales y psicológicas relacionadas con el aprendizaje y con el rendimiento de los alumnos que pueden influir y aportar información sobre todo en lo referente a la motivación docente.

El burnout en otros profesionales 3

Introducción

Actualmente el burnout afecta a un número importante de profesionales, incidiendo en diferentes aspectos de su calidad de vida y afectando negativamente al desempeño de sus tareas y funciones laborales manifestándose en un descenso de la motivación laboral en estos profesionales. Es relevante considerar otros aspectos como el estrés, la personalidad y el mobbing. Cabe destacarse que vivimos en una época donde los cambios y las turbulencias del entorno forman parte consustancial de las dinámicas organizacionales. Asistimos a un nuevo escenario en el que la flexibilidad organizacional representa a los trabajadores mayores exigencias de adaptación y un aumento de la

incertidumbre. Estos esfuerzos de adaptación tienen efectos adversos en la salud, las actitudes y la calidad de vida laboral de los trabajadores (Martínez, Méndez, Secanilla & González, 2012; Vázquez, Ramos, Álvarez, Reyes, Martínez, Nadal & Cruzado, 2012). Asimismo existen varias y diversas razones para abordar y tratar de prevenir el burnout, puesto que dicho síndrome es motivo principal de muchas de las bajas laborales en el puesto de trabajo, aunque la gran mayoría de las veces aparece solapada con el estrés. Otra de las razones es que el síndrome de burnout no está reflejado ni constatado en ningún manual como enfermedad profesional, exceptuando en algunas comunidades autónomas españolas (País Vasco y Cataluña) donde existen casos concretos y sentencias firmes en las cuales se ha considerado el síndrome del burnout como enfermedad profesional.

Por todo ello, el propósito de este trabajo es revisar los diferentes componentes que integran el burnout que influyen en salud y en la calidad de vida personal y laboral de los trabajadores; así como de otros aspectos relacionados tales como el estrés, el conflicto y la ambigüedad de rol, la personalidad y sus diferentes componentes, la autoeficacia y la motivación hacia el trabajo desempeñado. Para ello, en primer lugar se tendrá en cuenta las características personales (género, edad, titulación académica, estado civil, número de hijos,

profesión, situación laboral, jornada de trabajo, turno de trabajo, la experiencia laboral en años, la experiencia laboral en la actividad y en el puesto actual y el centro de trabajo). En segundo lugar abordaremos los aspectos relacionados con la ambigüedad y el conflicto de rol, entre los relacionados con la ambigüedad de rol encontramos el grado de autoridad, la delimitación, claridad de los objetivos y metas, la organización del tiempo, las responsabilidades, las funciones y tareas encomendadas y las explicaciones o aclaraciones sobre el trabajo a realizar. Con respecto al conflicto de rol se abordan aspectos tales como la incompatibilidad de demandas, escasez tanto de recursos como de materiales para realizar la tarea, incumplimiento de las normas o reglas, incompatibilidad con diversos grupos de trabajo a la hora de realizar las tareas, inadecuación de las tareas asignadas. En tercer lugar se analizarán los tres componentes del burnout: el agotamiento o cansancio emocional, el cinismo o la despersonalización y la baja realización personal o el bajo logro personal. Por otro lado el estrés se medirá en base a las situaciones y sensaciones experimentadas en el último mes, al igual que la autoeficacia. Sin embargo la motivación en el trabajo se evaluará a través del poder, de la afiliación y del logro. Mientras que la personalidad se evaluará a través de los cinco grandes factores que la componen.

Revisión de estudios empíricos internaciones sobre burnout

Cabe destacarse que existen numerosos estudios empíricos que abordan el burnout o alguno de sus componentes, abordándose principalmente el cansancio emocional pero no profundizándose en la despersonalización ni en la realización personal. Numerosos estudios empíricos que abordan el estrés en los diferentes profesionales. (García, Ramos & García, 2009). Del mismo modo existen varios estudios que abordan la personalidad de los trabajadores. Por el contrario cabe señalarse que hay pocos estudios que abordan la motivación en los profesionales, por lo que sería recomendable llevar a cabo más investigaciones para estudiar las posibles relaciones entre que pudieran existir entre el burnout y la motivación. Por ello, es necesario abordar la problemática del burnout debido a que un gran número de profesionales podrían padecer o manifestar alguno o todos los componentes del burnout lo cual supondría para el propio trabajador una situación negativa afectando sobre todo al desempeño de sus funciones, roles y tareas laborales y repercutiendo negativamente en su calidad de vida, llevando consigo un enfriamiento de las relaciones interpersonales en el trabajo como en vida cotidiana.

Para analizar y abordar el burnout en diferentes profesionales en primer se llevará a cabo una profunda y exhaustiva revisión de todas aquellas investigaciones que aborden el burnout en los diferentes profesionales, clasificándolos en diferentes grupos o apartados. Se distribuirán los diferentes estudios encontrados en tres bloques o categorías. En una primera categoría se incluirán los estudios llevados a cabo en profesores de educación infantil y primaria. Dentro de la segunda categoría se recopilarán todas aquellas investigaciones cuyos destinatarios principales de las mismas sean los profesores de educación secundaria y de educación especial y en la tercera y última categoría se incluirán aquellas investigaciones relativas al estudio del burnout en otros profesionales.

Con el abordaje del burnout en diferentes profesionales se pretende conocer el grado de burnout que sufren y padecen los trabajadores que desarrollan su labor en diferentes organismos e instituciones tanto públicas como privadas o concertadas. Del mismo modo, se hace referencia a aquellos posibles aspectos que pueden influir o tener una relación directa en la aparición del burnout en estos profesionales. Se pretende poner de manifiesto que esta problemática que afecta a los trabajadores también puede considerarse como perjudicial, nociva y nada deseable para la empresa o institución. El burnout puede ocasionar desencuentros y relaciones tensas que pueden

hacer tamalearse las relaciones existentes entre los distintos miembros que componen la plantilla de una empresa u organización.

Por ello, previsiblemente los profesores de educación secundaria estarán más quemados por su trabajo que los profesores de educación infantil. Igualmente los profesores de educación secundaria estarán más quemados por su trabajo que los profesores de educación primaria.

Por otro lado otra de la hipótesis está relacionada con la motivación. Por lo tanto, previsiblemente los maestros de educación infantil estarán más motivados hacia su trabajo que los profesores de educación primaria y secundaria. Con respecto a la motivación en otros profesionales, concretamente los policías, podemos hacer referencia a que previsiblemente los policías nacionales estén más motivados hacia su trabajo que los policías locales.

Con respecto al estrés en los diferentes profesionales, previsiblemente los maestros de educación secundaria obtendrán altas puntuaciones en la escala de estrés que los profesores de educación infantil y de educación primaria. De igual modo los profesores de educación infantil obtendrán previsiblemente puntuaciones más bajas en la escala de estrés que los profesores de educación primaria. Mientras que los profesores de educación primaria previsiblemente obtendrán

puntuaciones bajas en la escala de estrés que los profesores de educación secundaria.

Las diversas hipótesis planteadas nos ayudarán a conocer el grado de burnout experimentado por los profesionales manifestándose cuáles son los aspectos más determinantes e influyentes en la aparición del burnout. Esto nos permitirá desarrollar, llevar a cabo y diseñar tanto programas preventivos como estrategias y técnicas adecuadas y ajustadas a las necesidades tanto de trabajadores como a las solicitadas por parte de la empresa, institución u organismo. El burnout es un síndrome cada vez más común entre los diferentes grupos profesionales en los cuales los destinatarios fundamentales de los servicios que ofertan son las personas y en el que los efectos acumulativos del estrés en el ambiente de trabajo afectan gradualmente a los miembros de la plantilla de trabajadores. Esta problemática ha sido estudiado en toda su extensión en multitud de investigaciones que abordan el burnout en los profesionales de la medicina (Ríos, Godoy & Sánchez, 2011; Ríos, Peñalver, & Godoy, 2008; Wu, Zhu, Wang & Wang, 2008), siendo el colectivo de las enfermeras, un colectivo muy susceptible de padecerlo debido a las demandas que reciben, siendo estas de carácter emocional. Tradicionalmente se ha asociado el síndrome de burnout con el agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y bajo logro y realización personal. Por

otro lado conviene poner de manifiesto que el burnout se desarrolla como una respuesta al estrés crónico que es el resultante de un claro y marcado deterioro de ocurrido en las relaciones que existentes entre las enfermeras y los pacientes, entre éstas con otros trabajadores del servicio, de las relaciones que establecen con sus familias y las que establecen con el ambiente social que les rodea. El burnout, se ha convertido en el tema o aspecto central de muchas de las investigaciones llevadas a cabo en diferentes profesionales entre los que cabe destacarse a las enfermeras, como ya hemos descrito anteriormente, así como los psicólogos, profesores, policías, trabajadores sociales y de los servicios sociales y profesionales del sector servicios (Bamber & McMahon,2008; Betlehem, Kallai, Kerekes, Nemeth & Palfi ,2008; Mababu, 2012; Sahrarian, Fazelzadeh, Mehdizadeh & Toobaee, 2008; Soares, Macassa, Grossi & Vitasara, 2008). Del mismo modo junto con el burnout pueden aparecer asociadas otras problemáticas como el estrés. Se pone de relieve, que en esta sociedad moderna en la que nos encontramos el estrés ocupacional es uno de los problemas más comunes que padecerán las personas a lo largo de su vida laboral. Este estrés es una consecuencia de una exposición combinada de a una multitud de factores relacionados con el ambiente y las condiciones de trabajo. Como consecuencia de ello, un excesivo estrés se relaciona con un incremento elevado de padecer problemas físicos y

mentales de salud. Esto puede ser perjudicial para la salud debido a las diversas y diferentes consecuencias que este estrés ocupacional puede producir en la vida la laboral de las personas incidiendo en la aparición del burnout. Por lo tanto, queda patente que demasiado estrés puede derivar en enfermedades físicas y mentales. En el caso de las enfermeras el cuidado de los pacientes puede llevare a éstas a realizar juicios imparciales imposibilitando a las enfermeras tener un control de los estresores. Entre estos estresores que dificultan el trabajo de las enfermeras caben destacarse: las sobrecargas en el trabajo, la ausencia de control, la falta de apoyo de la plantilla, limitaciones en la promoción, la indefinición de roles, el sufrimiento y muerte de los pacientes, el cambio de trabajo, las rutinas y el bajo salario. Conviene poner de manifiesto que el estrés puede definirse como una reacción biológica común y adaptativa de los seres humanos que produce en el organismo una activación adecuada, que lleva implícita una movilización de todos los recursos personales para responder con eficacia y prontitud a los estímulos peligrosos o amenazadores del ambiente. Puede definirse también como aquellas circunstancias que especialmente identifican demandas físicas y psicológicas en las personas que tienen lugar fuera de las reacciones normales, teniendo en cuenta que el estrés puede provenir de distintos factores tanto personales como sociales. No obstante las consecuencias

negativas que el estrés provoca en las personas inciden en el trabajo que realizan y se manifiestan a través del absentismo laboral, de las huelgas, de abandonos del puesto de trabajo, movilidad del puesto, traslados, despidos, jubilaciones anticipadas pero también en accidentes y problemas de salud física y mental. Es por ello, que puede afirmarse que el estrés un constructo multidimensional, es una mezcla de respuestas fisiológicas-emocionales, cognitivas y conductuales, que al ser experimentadas producen una serie de reacciones tales que varían desde el agotamiento o fatiga hasta trastornos psicosomáticos tan diversos como las cefaleas , gastritis o ulceras gástricas pudiendo incluso llegar a favorecer la aparición de trastornos más graves como trastornos de ansiedad, estados depresivos y el alcoholismo.

Entre los estresores que tienen su origen en las características socio-organizacionales cabe señalarse que un buen número de estresores laborales están basadas en las relaciones sociales que se establecen entre los individuos que forman parte de esa organización, poniéndose de manifiesto por una parte que son los directivos o la propia organización los que definen las expectativas y demandas que configuran los roles laborales y por otra los trabajadores que son los que establecen entre ellos relaciones y forman grupos humanos que están en parte condicionados por el trabajo

como fruto de un simple contacto humano buscando un desarrollo profesional en el seno de esa organización y que constituyen una importante fuente de estrés. Por eso la definición de los roles laborales que deben llevar a cabo cada trabajador es el resultado de la interacción social en la organización y que da lugar a dos situaciones estresantes denominadas conflicto de rol, manifestándose cuando las demandas realizadas son incompatibles entre sí y ambigüedad de rol manifestada cuando las esas demandas carecen de información suficiente o éstas no están claras. Por ello, las causas de más directas del conflicto y de la ambigüedad de rol surgen de las relaciones de poder entre las personas, de la existencia de roles limítrofes en la organización, de las discrepancias entre las asignaciones ideales y las asignaciones reales de recursos y especificaciones y en la priorización de tareas y objetivos pudiendo llegarse a la sobrecarga de rol producida cuando el conflicto o la ambigüedad se acumulan a través de varios roles diferentes. Asimismo hay que tener en cuenta los estresores que se producen y se originan fuera del contexto laboral. La familia es el ámbito en el que se originan una mayor cantidad de estresores que inciden directamente en el trabajo tales como el nacimiento de un hijo, abandono del hogar de un hijo, finalización de los estudios, acontecimientos todos estos habituales, pero también existen otros que son imprevistos tales como muertes, enfermedades graves,

separación, divorcio, accidentes, ludopatía, cambios de residencia. Por otro lado la vida familiar es también otra fuente importante de estresores crónicos tales como los conflictos interpersonales, especialmente entre padres e hijos así como los relacionados con los roles familiares. Otra fuente de estrés en la familia es el trabajo de ambos cónyuges, el cual está fuertemente condicionado e influido por los patrones sociales y especialmente los que se refieren al trabajo de la mujer casada y la presencia de los hijos.

El burnout se ha hecho muy popular a pesar de que no existe una claridad y precisión conceptual, convirtiéndose en un problema actual y al cual se debe proporcionar una solución.

Otro aspecto abordado es la motivación. Ésta consiste según Solana (1993) en influir de alguna manera en las conductas de las personas. Por todo esto puede conceptualizarse la motivación como una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide en un momento dado, con qué vigor se actúa, y en qué dirección se encauza la energía. La motivación es pues un concepto genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares por lo que puede decirse que la motivación es la causa del comportamiento de un organismo o la razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada. Por ello, la motivación es un factor esencial y primordial en el

desarrollo de cualquier trabajo o actividad a realizar. Sin embargo para Santrock (2002) la motivación es "el conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma en que lo hacen". Mientras que para Ajello (2003) la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para las personas y en las que ésta toma parte. Por otra parte Trechera (2005) explica que el término motivación, etimológicamente procede del latín "*motus*" que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. De esta manera se puede definir la motivación como el proceso por el cual una persona se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta con el propósito de lograr una meta. No obstante García (2008) establece diferencias entre motivadores y motivaciones, señalando, por una parte que los motivadores son cosas que inducen a la persona a alcanzar un alto desempeño; por otra parte, las motivaciones son reflejo de los deseos del individuo, por lo que los motivadores son las recompensas o incentivos ya identificados que aumentan el impulso de satisfacer esos deseos. Un motivador es algo que influye en la conducta de la persona. Asimismo cabe señalarse que existen diferencias conceptuales entre motivación y satisfacción. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por lograr una meta, mientras que la satisfacción al gusto se experimenta una vez alcanzada la

meta. Es decir, la motivación implica un impulso hacia un resultado, en tanto que la satisfacción es la experiencia de ese resultado.

Para analizar de forma más detallada los aspectos abordados con anterioridad, se describen a continuación los diferentes estudios empíricos internacionales encontrados acerca del burnout en diferentes profesionales.

Niveles de estrés y burnout en enfermeras

Así en cuanto a los estudios empíricos internacionales en profesionales del campo de la medicina cabe destacarse que en el estudio llevado a cabo por Oncel (2007) en el que el objetivo principal es determinar los niveles de estrés relacionados con el trabajo, de burnout y de satisfacción en el trabajo en cuatrocientas cincuenta comadronas turcas. En dicho estudio se pone de manifiesto que el abordaje del estrés en las comadronas conviene tener en cuenta la satisfacción profesional debido a que dicha satisfacción personal es un importantísimo requerimiento para ser exitoso, feliz y productivo, puesto que este sentimiento de satisfacción está asociado a como es percibido el trabajo por las personas. Así pues, el grupo de los profesionales de la salud es uno de los grupos con más alto riesgo de padecer burnout, conflicto de rol y satisfacción en el trabajo. Por lo de las cuatrocientas cincuenta comadronas que desempeñaban su trabajo en

treinta y cinco clínicas de Turquía que componían la muestra inicial, sesenta y siete decidieron no participar en el estudio y otras cincuenta y ocho estaban de baja por maternidad, llevándose a cabo una visita a todas ellas para explicarles la investigación a realizar. A continuación se les paso a todas ellas un cuestionario divido en cuatro secciones. Las cuatro secciones están compuestas cada una de ellas por diez ítems del *cuestionario de percepción* elaborados por los investigadores de esta investigación. Los ítems se contestaban seleccionando una de las opciones positiva, negativa y moderada de acuerdo a como los co-trabajadores, enfermeras y clientes perciben la profesión de enfermeras. El siguiente instrumento aplicado es el *Work-Related Strain Inventory (WRSI)* que consta de dieciocho ítems evaluados a través de una escala de tipo Likert de cuatro puntos de autoinforme. Por último se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) que determinan los niveles de individuales de los profesionales en cuanto al agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Asimismo se aplicó un cuestionario de satisfacción en el trabajo denominado *Minnesota Work Satisfaction Questionnaire (WSQ)* que consta de veinte ítems que elicitan factores de satisfacción tanto interna como externa a través de una escala tipo Likert de cinco puntos. Se ha observado que la relación entre el grado de estrés y el trabajo es moderado. Asimismo los niveles de satisfacción general y e

satisfacción interna y externa fueron altos. Por otro lado en el estudio realizado en doscientas cincuenta enfermeras finlandesas para estudiar el factor estructural del *Maslach Burnout Inventory*. Se encontró que los tres factores del modelo MBI-HSS con los tres componentes principales de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal fueron apoyados y sin embargo no se encontró correlación alguna entre el logro personal y el agotamiento emocional. En otro de los estudios revisados el instrumento utilizado es el *MBI* que fue aplicado a ciento once enfermeras a las cuales se les midieron sus niveles de burnout, estrés, la ocupación y el estatus sociodemográfico los cuales se midieron a través del cuestionario PCA de treinta y dos ítems. Cabe señalarse que las enfermeras que llevan una larga estancia en su trabajo tienen menos posibilidades de cambiar de trabajo, sin embargo aquellas otras que tuvieron que cuidar a enfermos son menos propensas a cambiar de trabajo. Por otro lado el incremento de las demandas de trabajo es un estresor importante relacionado con el trabajo por lo tanto un incremento de las sobrecargas puede ser una causa a tener en consideración para dejar el trabajo. Asimismo en el estudio llevado a cabo por Betlehem, Kallai, Kerekes, Nemeth y Palfi (2008) *se pretende* mostrar la frecuencia de casos de burnout para definir los factores sociales y demográficos que influyen en la formación del síndrome de burnout, así como conocer la carga física y psicológicas

en setecientas cincuenta y seis enfermeras alas cuales se les aplicaron los siguientes cuestionarios. La muestra está compuesta por setecientas cincuenta y seis enfermeras a las que se les aplicaron varios cuestionarios. El primero de ellos es un *cuestionario de factores demográficos* que mide diferentes aspectos relacionados con el trabajo, tales como el ambiente, las reacciones al estrés, la presión, la edad y el propio trabajo. A continuación se utilizó el *cuestionario de burnout (BOQ*) que consta de quince ítems evaluados a través de una escala de tipo Likert de cinco puntos que varía del uno al cinco, siendo el uno no síntomas y el cinco la mayoría de síntomas. Mide asimismo los tres componentes principales del burnout que son el agotamiento emocional, la despersonalización y el bajo logro personal. Por otro lado se aplicó el *cuestionario individual de síntomas del burnout (BOS)* que consta de treinta ítems que evalúan los síntomas físicos y psicológicos del burnout a través de una escala de tipo Likert de cinco puntos siendo el uno no síntomas y el cinco síntomas físicos y psicológicos muy serios. Se pone así de manifiesto que estos cuestionarios sirven para aclarar el comportamiento de los patrones de sufrimiento del burnout en situaciones de la vida real. Por otro lado las puntuaciones totales del cuestionario fueron comparadas con la edad, el puesto y las relaciones en el trabajo de los participantes. Las puntuaciones totales del cuestionario no correlacionaron con la edad, el puesto o las relaciones en

el trabajo. Se pone de manifiesto que el 90% de los participantes expreso que había tenido un segundo empleo debido a sus bajos ingresos. Por lo tanto, de acuerdo con la distribución de la escala del burnout la población examinada fue dividida en grupos de diferentes unidades del cuidado de la salud. Por otro lado, en el estudio llevado a cabo por Sahraian, Fazelzadeh, Mehdizadeh, y Toobaee *(2008)* se pretende informar de los niveles actuales de burnout experimentados por las enfermeras que trabajan hospitales, en las diferentes salas, así como la identificación de los factores que contribuyen a ese desarrollo, participando ciento ochenta enfermeras que trabajan en Shiraz a las cuales se les pasaron dos cuestionarios. El primero de ellos es el *GHQ* que consta de veintiocho ítems distribuidos en cuatro subescalas que miden síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión. Posteriormente se aplicó el *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidós ítems distribuidos en tres subescalas que miden el cansancio emocional, la despersonalización y el bajo logro personal. Existe una correlación significativa entre el burnout y las salas de los hospitales. Así pues, las enfermeras que trabajan en las salas de psiquiatría informaron de un alto grado de burnout. En las salas de psiquiatría las enfermeras solteras y aquellas que tienen más horas en el turno de noche o más altos niveles morbosos psiquiátricos estuvieron más cansadas

emocionalmente, mientras que las enfermeras más mayores y aquellas que estaban casadas tenían más bajo logro personal. En las salas de cirugía altos niveles de morbosidad psiquiátrica y cambios en el turno de noche fueron predictores del cansancio emocional, sin embargo los enfermeros y aquellos que tuvieron más horas en el turno de noche presentaban más despersonalización. Por el contrario el bajo logro personal es alto en las enfermeras mayores y que trabajan de noche. Sin embargo en las salas internas los trabajadores solteros y que tienen un turno de noche están más cansados emocionalmente. Por otra parte las puntuaciones obtenidas en el *Maslach Burnout Inventory* en las diferentes salas muestran que Las puntuaciones en bajo logro personal son significativamente más altas en las salas de psiquiatría. Asimismo cabe destacarse que no se ha encontrado una asociación significativa entre el riesgo psiquiátrico de morbosidad y la despersonalización o el logro personal que han sido observados.

Experiencia e influencia grupal en médicos

Sin embargo, en cuanto a los estudios revisados sobre los médicos cabe reseñarse que en el estudio realizado por Kjeldmand & Holmstrom (2008) *cuyo objetivo es explorar la experiencia de los médicos en participar* en grupos y la influencia que tiene en sus vidas que desempeñan su labor en centros del cuidado de la

salud y que cuentan con más de dos años de experiencia llevándose a cabo una entrevista para recopilar los datos necesarios. Los médicos suecos indicaron ser capaces de reconocer y nombrar emociones tales como la ira, permitiendo describir los elementos emocionales que experimentan en sus encuentros. Los médicos perciben que tienen mejores conocimientos sobre ellos mismos y a menudo pueden comprender mejor que pasa en los encuentros erróneos con los pacientes. Pueden de esta forma aprender varias maneras de mantener el control estructural en los encuentros y comienzan a prepararse para las dificultades cuando el encuentro se hace eterno, poniendo el dedo en el corazón del asunto. Los médicos reconocen que ven a los pacientes como personas y no solo como enfermos lo cual constituye la parte central de su identidad como médicos. Describen que se encuentran con muchas dificultades cuando establecen y mantienen encuentros con pacientes con dificultades teniendo en cuenta las relaciones y la curiosidad por la asistencia a una próxima reunión o encuentro. Asimismo reflejan que los roles de los médicos parecen haber encontrado unas pautas provechosas. No obstante deben comprender que existen límites que como médicos han de lograr así como el rol que pueden desempeñar en la vida de sus pacientes. Perciben asimismo que tienen que ser ayudados por el grupo para entender que no todas las cosas que ocurren son culpa suya y que los pacientes tienen también

responsabilidades y que este reparto de responsabilidades es importante tanto para los pacientes como para su propia supervivencia. Perciben igualmente que los participantes de los grupos habían incrementado su comprensión y empatía hacia sus colegas y no solo hacia sus compañeros en los grupos sino que se había extendido a todos en general. Encontraron pues que era más fácil hablar acerca de las dificultades e incluso preguntar por ayuda cada día de vida especialmente cuando el grupo incluía compañeros de su lugar de trabajo. Por todo ello, los médicos describen el grupo como un lugar de libertad, como una parte de su vida de trabajo pero aún libre de la huida de responsabilidades. Por otra parte Wu, Wang Li &Wang (2008) pretendieron llevar a cabo una evaluación del burnout en el trabajo en quinientos cuarenta y tres médicos chinos así como explorar las relaciones entre burnout en el trabajo y el estrés laboral. Se pretenden dar sugerencias para dirigir el hospital y proporcionar referencias teóricas para prevenir el burnout en el trabajo y mejorar la calidad de vida en el trabajo. Para ello, se aplicaron los siguientes instrumentos. El primero de ellos es el *Maslach Burnout Inventory General Survey* que consta de dieciséis ítems distribuidos en tres subescalas que miden el cansancio emocional, la despersonalización y el bajo logro personal, medidos a través de una escala de tipo Likert de seis puntos que varía del uno al seis, siendo el uno nunca y el seis todos los días. A continuación se

aplicó el OSI-R que consta de tres dimensiones que miden el estrés laboral, la presión psicológica y los recursos de copia, elementos que pueden influir en el ajuste laboral. Se pone de manifiesto que se llevo a cabo un análisis el cual revelo que era mejor un modelo de tres factores que un modelo de un solo factor y que los resultados se basaran en los quince ítems del *MBI-GS.* Con este modelo de tres factores se intenta encontrar diferencias entre las puntuaciones de cansancio emocional, cinismo y la experiencia profesional que son significativas para diferentes edades, estatus educativo y diferentes secciones, las cuales fueron estadísticamente significativas. Asimismo se estudio la relación existente entre el estrés laboral y el burnout en el trabajo utilizando las correlaciones entre ambas variables. El estrés laboral estaba correlacionado positivamente con todas las dimensiones del burnout y la copia de recursos y correlacionado inversamente con las tres dimensiones del burnout en el trabajo. Las variables examinadas fueron la edad, estado civil, experiencia profesional, estatus educativo, estrés laboral y los recursos personales. Por otro lado se pretende rellenar el hueco en la literatura del foco-programa modelo del estrés laboral utilizando una población de trabajadores del cuidado de la salud. Estos trabajadores son médicos, enfermeras, directores del servicio de salud, personal informático y técnico y psicólogos clínicos a los cuales se les pasaron los

siguientes cuestionarios. El primero es un cuestionario de variables demográficas que recoge datos personales tales como la edad, género, estatus laboral, especialidad, número de días de ausencia por enfermedad al año, grado de la carrera, razón de la elección de la profesión, y experiencias de algunas dificultades de enfermedades mentales y de terapia. A continuación se paso el cuestionario *The Young Schema Questionnaire-Short Form (YSQ)* que consta de setenta y cinco ítems en su versión corta y de doscientos cinco la versión más extensa que miden quince esquemas y que fue utilizado como cuestionario de autoinforme. Sus ítems son medidos a través de una escala de seis puntos que varía del seis al treinta. Dicho cuestionario consta de tres partes. La primera está constituida por ocho cuestiones correspondientes a variables demográficas y responsabilidades (tiempo dedicado a la instrucción de actividades, desarrollo profesional, tareas no instruccionales y contacto con los padres y otros miembros de la plantilla). La segunda parte recoge veinticinco frases pertenecientes al *Maslach Burnout Inventor*y para medir el burnout en una gran variedad de situaciones mientras que en la tercera parte consta de una encuesta a través de la cual se mide la incidencia de de diez síntomas relacionados con el estrés. Asimismo se para evaluar las enfermedades psicológicas menores se utilizaron los veintiocho ítems de la escala de salud

general, divididos en cuatro subescalas : síntomas somáticos, depresión severa, ansiedad y disfunción social Se pone de manifiesto que los análisis correlativos llevados a cabo revelan asociaciones estadísticamente significativas entre muchas *Early Maladaptive Schemas* y los tres componentes fundamentales del burnout, así como entre todas las EMS y EE, doce EMS y despersonalización y entre diez EMS y logro personal. Del mismo modo se encontraron asociaciones estadísticamente significativas entre todas las EMS y la ausencia de casos psiquiátricos. Asimismo se han encontrado asociaciones significativas entre enredos, autosacrificios e insuficiente autocontrol de las EMS y el número total de días de enfermedad dejados de tomar por los trabajadores a lo largo del pasado año. Mientras que otro grupo propenso a padecer el burnout son los cuidadores los cuales constituyen la muestra de la investigación realizada por Martínez, Méndez, Secanilla & González (2012) quienes realizaron un análisis de niveles actuales en las tres dimensiones de burnout en la los cuidadores murcianos y barceloneses para estudiar su evolución. Asimismo evaluaron si la población de cuidadores lorquianos los niveles hallados se han podido ver afectados por el terremoto sufrido el once de Mayo del 2011. En dicho estudio participaron diecinueve cuidadores a los cuales se les aplicaron los siguientes cuestionarios. En primer lugar se aplicó el *Maslach Burnout Inventory*

(MBI) que consta de tres dimensiones que miden los tres componentes del burnout a través de veintidós ítems. El siguiente instrumento aplicado es la *Encuesta para Cuidadores profesionales* que está compuesta por cuarenta y ocho ítems distribuidos en cuatro bloques que miden los siguientes aspectos: características sociodemográficas, consumo de drogas, problemas a nivel laboral o familiar y hábitos deportivos y salud. También se ha aplicado la *Escala de Gravedad de Síntomas del Trastorno de Estrés Postraumático*. Dicha escala consta de diecisiete ítems medidos a través de una escala tipo Likert de cuatro puntos que varía del cero al tres siendo el cero nada hasta cinco veces por semana o mucho. Las escalas que componen dicho instrumento son: síntomas de reexperimentación, evitación e hiperactivación. Las puntuaciones obtenidas varían entre cero y cincuenta y uno en la escala global entre cero y veintiuno en la escala de evitación. Posteriormente se aplicó el *cuestionario de autoinforme Symptom Assessment-45 Questionnaire (SA-45*) que consta de cuarenta y cinco ítems que evalúa los síntomas psicopatológicos y que se distribuyen en nueve escalas de cinco ítems cada una. Las escalas aplicadas son: depresión, somatización, ansiedad y sensaciones interpersonales. Anteriormente se realizo un estudio piloto en el que se seleccionaron dos centros residenciales de personas mayores en Lorca y Barcelona realizándose una entrevista con los directivos de dichos centros para

describir los objetivos de la investigación y aclarar los instrumentos de evaluación. Se pone de manifiesto que se han encontrado diferencias significativas entre la muestra murciana y la catalana siendo el rango promedio en realización personal más alto en la primera muestra. Se han encontrado diferencias significativas entre las puntuaciones directas de ambos centros de trabajo en función de la variable realización personal. Del mismo modo cabe señalarse que se han encontrado diferencias significativas entre los niveles de agotamiento emocional y la información que tiene el trabajador en cuanto a demencias y alzhéimer. Con respecto al síndrome de burnout y su relación con el trastorno por estrés postraumático, cabe mencionarse que no se ha encontrado una relación significativa entre las dimensiones del MBI y las puntuaciones en las escalas de depresión, somatización, ansiedad y sensaciones interpersonales ni tampoco con las puntuaciones directas de dichas dimensiones. No obstante Vázquez, Ramos, Álvarez, Reyes, Martínez, Nadal & Cruzado (2012) valoran como influye la participación en una experiencia terapéutica grupal dirigida al abordaje del estrés laboral sobre los niveles de ansiedad, de depresión y sobre los factores emocionales que definen el síndrome burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal) en personal de enfermería oncológica. En dicha investigación participaron un grupo

experimental formado por nueve miembros del equipo de enfermería del Hospital de Día pertenecientes al Hospital de Llerena y un grupo control que está constituido por miembros del personal de enfermería pertenecientes al hospital de Día de otros hospitales de la comunidad extremeña. Para valorar el abordaje del estrés laboral se han utilizado los siguientes instrumentos y cuestionarios. En primer lugar se aplicó el *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidós ítems que se evalúan a través de una escala tipo Likert de siete puntos que varían del cero al seis correspondientes a distintos niveles de frecuencia. El segundo de los instrumentos aplicados es la *Escala Hospitalaria de Ansiedad y Depresión (HAD)* que se emplea para detectar los síntomas de ansiedad y depresión durante la semana anterior a la evaluación en población no psiquiátrica. Se pone de relieve que a través de las entrevistas estructuradas individualizadas realizadas al grupo experimental previas a la realización de la experiencia psicoterapéutica, algunos de los participantes expresaron que durante el último año se habían sentido más tristes, más irascibles o más ansiosos. Un 44% expreso que había recurrido al consumo de ansiolíticos durante ese mismo periodo de tiempo y que algunos de ellos habían tenido más discusiones con sus jefes, o con los compañeros. Sin embargo, con respecto a la manifestación de síntomas informaron haber experimentado durante ese tiempo dolores de cabeza,

problemas de sueño, trastornos gastrointestinales o dolor muscular. Otro aspecto relevante es que los entrevistados afirmaron que les gustaba su trabajo y un 66% de ellos hizo referencia a la relación con el paciente como principal incentivo en su labor profesional. La mayoría, un 66% se refirió a la empatía y a la capacidad de diálogo como los recursos más importantes que le ayudan a realizar bien su labor. Por otro lado, un 45% expresaron que no tenían recursos suficientes para hacer frente a situaciones difíciles con los pacientes o sus familias tales como shock emocional, reacciones emocionales intensas, o preguntas difíciles. Además un 45% comentaban haber perdido con el tiempo la afectividad o la capacidad de implicación emocional con los pacientes, manifestando ante ellos en determinadas ocasiones menos paciencia, cierto desinterés o más distanciamiento. Por otro lado, según se desprende de los resultados obtenidos en el MBI y en el HAD conviene resaltarse que en el grupo experimental en el momento del pre tratamiento existían niveles de cansancio emocional medios-altos, niveles bajos de realización personal y cierta elevación de la ansiedad. Mientras que con respecto a la subescala de Depresión del HAD y la subescala de Despersonalización del MBI cabe mencionarse que el grupo experimental refleja puntuaciones medias indicadoras de bajo burnout y ausencia de depresión. Del mismo modo, al comparar los valores medios de las VVDD en el momento del pre

tratamiento entre el grupo de control y el grupo experimental, encontramos puntuaciones superiores en cansancio emocional, en despersonalización y en ansiedad, poniéndose de manifiesto que la media en realización personal era más baja en este grupo que en el grupo control. Asimismo cabe reseñarse que no existen diferencias estadísticamente significativas en cansancio emocional. Sin embargo Ríos, Godoy & Sánchez (2011) pretenden analizar en qué medida las variables de personalidad resistente podrían contribuir a explicar el proceso de burnout y el malestar psíquico en una muestra de profesionales de enfermería de cuidados críticos y de urgencias. En dicho estudio participaron noventa y siete profesionales de los servicios de enfermería de urgencias y de cuidados intensivos del hospital Morales Meseguer de Murcia pertenecientes a dos grupos: el de las enfermeras y el de las auxiliares de enfermería a los cuales se les aplicaron los siguientes cuestionarios. En primer lugar se les paso el *Inventario de Burnout de Maslach (MBI)* para medir la frecuencia e intensidad del burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. Consta de veintidós ítems agrupados en tres subescalas que son medidos a través de una escala tipo Likert de siete puntos que varía de cero (nunca) a seis (todos los días). En segundo lugar se aplicó la *Escala de personalidad resistente (CPR)* del cuestionario de *Desgaste Profesional de Enfermería (CDPE)* que mide la personalidad resistente (*hardiness)* como variable

personal que modula la relación entre el estrés y sus consecuencias. Mide los tres componentes de la personalidad: compromiso, reto y control de las emociones a través de veintiún ítems tipo Likert que varían del uno completamente en desacuerdo al cuatro completamente de acuerdo. En tercer lugar se aplicó el *Cuestionario General de Salud (GHQ-28)* que sirve para identificar en pacientes trastornos psicológicos dentro del ámbito clínico de los no especialistas en psiquiatría. Consta de veintiocho ítems agrupados en cuatro escalas de siete ítems cada una. La escala A recoge los síntomas psicosomáticos, la escala B recoge los síntomas de ansiedad e insomnio, la escala C incluye los síntomas de malestar cotidiano y la escala D incluye los síntomas depresivos. Cada uno de los ítems cuenta con cuatro posibles respuestas que varían del cero al cuatro, de menor a mayor frecuencia de sintomatología variando el rango de puntuaciones entre cero y veintiuno, mientras que la escala total varía de cero a ochenta y cuatro puntos. Se pone de manifiesto que dos de las variables sociodemográficas analizadas concretamente edad y la presencia/ausencia de hijos, presentaron relaciones significativas con algunos de los síntomas de malestar psicológico. Los profesionales con hijos presentaron una menor frecuencia de síntomas de malestar cotidiano que los profesionales sin hijos. La edad presento una correlación significativa con las subescalas de síntomas de

ansiedad y de depresión. A medida que se incrementa la edad, los profesionales manifestaban una mayor frecuencia de síntomas de ansiedad. Cabe destacarse que la personalidad resistente presento una relación negativa significativa con las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización y de manera positiva con la dimensión de realización personal en el trabajo. Asimismo se obtuvo una correlación significativa entre las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización y la frecuencia de sintomatología psíquica. Además se obtuvieron correlaciones significativas negativas entre dichos componentes de la personalidad resistente y cada una de las escalas de síntomas que componen el cuestionario general de salud, destacándose la asociación existente entre el constructo global de personalidad resistente y la frecuencia total de síntomas registrada. El cansancio emocional y la personalidad resistente global de las variables los cuales predicen de forma significativa la presencia global de malestar psíquico. Por otra parte hay que tener en cuenta que se ha encontrado una relación positiva para el cansancio emocional y negativa para la personalidad resistente. El cansancio emocional presento una relación positiva con la presencia de sintomatología psicosomática mientras que el factor reto de la personalidad resistente se relaciono de forma negativa la presencia de sintomatología psicológica. Del mismo modo se pone de manifiesto que el cansancio emocional se

relaciono positivamente con la frecuencia de síntomas de ansiedad, mientras que el factor control se relaciono negativamente con la frecuencia de síntomas de ansiedad. La puntuación global de personalidad resistente se relaciono de manera negativa con la frecuencia de síntomas de disfunción social o malestar cotidiano, mientras que la ausencia de hijos se relaciona con una mayor frecuencia de síntomas en esta escala. Por último cabe señalarse que la dimensión de despersonalización se asocio de forma positiva con la frecuencia de síntomas depresivos al igual que la edad que se relaciono también con la frecuencia de síntomas depresivos. La escala de síntomas de disfunción social que también se relaciono con la frecuencia de síntomas depresivos y la ausencia de hijos se asocio también a una mayor frecuencia de síntomas depresivos.

Sin embargo, Hernández, Fernández, Ramos & Contador (2006) quienes pretenden valorar la relación del síndrome de Burnout con las diferentes expectativas generalizadas de control y las distintas estrategias de afrontamiento de los vigilantes de prisiones. En dicha investigación participaron ciento treinta y tres funcionarios del centro penitenciario de Topas a los cuales se les pasaron los siguientes cuestionarios e instrumentos. En primer lugar se paso el *Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS)* que consta de veintidós ítems evaluados a través de una escala que varía del cero al seis, siendo el cero nunca

y el seis todos los días y que miden los tres componentes fundamentales del burnout: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. En segundo lugar se aplicó la Batería de Escalas de Expectativas Generalizadas de Control que consta de cinco escalas compuestas por cuatro ítems cada de ellas. Los encuestados deben responder según el grado de acuerdo con su forma de pensar y de actuar con lo expresado en cada uno de los ítems a través de una escala de respuesta que oscila entre el uno (totalmente en desacuerdo) el nueve (totalmente de acuerdo) estando comprendido el rango de cada escala entre cero y cuarenta y cinco. Posteriormente se aplicó el *Ways of Coping Questionnaire (WCQ)* que consta de sesenta y seis ítems pero que solo tendremos en cuenta para esta investigación cincuenta. Dicho cuestionario sirve para identificar posibles actuaciones ante acontecimientos estresantes. Mide asimismo ocho estrategias de afrontamiento a través de una escala de cuatro puntos que varían del cero (en absoluto) al tres (en gran medida). Se pone de relieve que la creencia externa al propio control se asocia con el cansancio emocional, mientras que un control interno y las estrategias en el problema se asocian inversamente con el grado de agotamiento. La creencia en que los resultados o los acontecimientos con los internos dependen de la suerte se asocia con actitudes negativas y distanciamiento hacia esas personas. La realización personal se relaciona

positivamente con un control personal percibido de los sujetos y con estrategias de afrontamiento centradas en el problema, recalcándose que estas características de la personalidad están relacionadas de algún modo con la realización en el trabajo. Sin embargo, cabe mencionarse que el grupo de síndrome de burnout presento una media significativamente más elevada en cansancio emocional y en despersonalización y significativamente menor en realización personal quelas medias obtenidas por el grupo bajo síndrome de burnout. Respecto a las variables sociodemográficas los grupos mostraron diferencias significativas solamente en la variable nivel de estudios. Se pone de manifiesto que un gran número de funcionarios de prisiones que solo tenían estudios de bachiller superior se encontraban en el grupo alto síndrome de burnout, mientras que los que tenían estudios universitarios se encontraban mayoritariamente en el grupo bajo síndrome de burnout. Por otro lado, con respecto a la escala BEEGC-20, cabe destacarse que la media del grupo alto burnout fue significativamente mayor que la del grupo bajo síndrome burnout en los factores indefensión y suerte, en cambio la media del grupo alto síndrome burnout fue significativamente menor que la del grupo bajo síndrome burnout en los factores Éxito, Autoeficacia y Contingencia. Sin embargo, con respecto al cuestionario de afrontamiento el factor EM no presento diferencias significativas pero si se dieron en otros dos

factores: en AP el valor de la media del grupo alto síndrome burnout fue superior al del grupo bajo síndrome burnout mientras que en IP la media fue inferior en el grupo alto síndrome burnout. Por otro lado Mababu (2012) pretende explorar las dimensiones del trabajo emocional (TE) mediante la validación del *cuestionario de trabajo Emocional (TREMO)* así como analizar la relación existente entre el TE y el desgaste profesional además de analizar la influencia de algunas variables sociodemográficas. En dicha investigación participaron en total quinientos noventa y cuatro profesionales, de los cuales ciento ochenta y seis pertenecen a una línea de caja, doscientos profesionales del sector comercial y doscientos ochenta profesionales de de la hostelería, concretamente camareros. Para llevarla a cabo se contacto con los responsables de los centros para explicar el propósito de la investigación y solicitar permiso para contactar con los trabajadores, los cuales participaron de forma voluntaria. Para los participantes del sector de la hostelería y turismo y de agentes comerciales se utilizó el directorio de las empresas de la comunidad de Madrid, para localizar las empresas. Posteriormente se les envió una carta a las diferentes empresas en la cual se explicaba cual era el propósito de la investigación y donde se solicitaba su participación. A continuación se realizaron varias visitas para explicarles el propósito de la investigación a los trabajadores y administrar los cuestionarios. En un

principio se repartieron novecientos ejemplares de la batería del cuestionario en la Comunidad de Madrid. Se recogieron seiscientos dos cuestionarios de los cuales ocho fueron descartados por ser incompletos o por no haber sido rellenados de manera correcta. Para analizar la relación existente entre el trabajo emocional y el desgaste emocional se utilizaron los siguientes instrumentos. En primer lugar se aplicó la versión española del *Cuestionario de Trabajo Emocional (TREMO)* que consta de veintisiete ítems que se evalúan a través de una escala de tipo Likert de cuatro puntos que varían desde el uno (raramente) hasta el cuatro (continuamente). Evalúa la frecuencia con la que se dan determinadas situaciones emocionales en el trabajo, y que consta de las siguientes dimensiones: normas organizacionales, sobre las emociones (NO), dimensión que se refiere a la existencia de criterios, orientaciones y supervisión que la organización establece sobre Aspectos relacionados con el manejo de determinadas emociones de forma explícita e implícita, requerimientos emocionales del puesto de trabajo (RE) que miden las exigencias emocionales de la actividad laboral (frecuencia, intensidad y sensibilidad emocional requerida), expresión de emociones positivas (EE) dimensión que evalúa la necesidad de expresar emociones positivas como amabilidad, simpatía, con el propósito de cumplir con las normas y requerimientos laborales, control de emociones negativas (CE), dimensión que hace

referencia al control u ocultación de emociones negativas como rabia, irritación, malestar, frustración con la finalidad de cumplir con las normas o requerimientos de la organización y objetivos del puesto de trabajo y la última dimensión es la disonancia emocional (DE) que evalúa el alcance de la exhibición de emociones no sentidas y la supresión de las emociones sentidas porque no son *deseadas por la organización. También se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI)* que está constituido por tres escalas que miden la frecuencia con que los profesionales perciben la baja realización personal en el trabajo, la tendencia a evaluarse negativamente, particularmente en relacion con la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente, o con las personas a las que atienden; agotamiento emocional o el hecho de no poder dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo; y despersonalización que se refiere al desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo, de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo. Consta de veintidós ítems medidos a través de una escala Likert a través de la cual se indica la frecuencia con la que se ha experimentado la situación descrita en cada uno de los ítems durante el último año midiéndose la frecuencia a través de siete puntos, los cuales varían del cero (nunca) al siete (todos los días). Con respecto al desgaste emocional cabe destacarse que no existen diferencias significativas en cuanto a la edad y al sexo se

refiere. Sin embargo se observaron los efectos principales de la experiencia en el sector de actividad sobre la realización personal y despersonalización. Se observa también el efecto del puesto de trabajo sobre la despersonalización y del sector de actividad sobre las dimensiones del desgaste profesional, concretamente a nivel de agotamiento emocional, de realización personal y de despersonalización. Asimismo se contemplan diferencias significativas entre las dimensiones del trabajo emocional y el desgaste emocional. En concreto las diferencias son significativas a nivel de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

Por otro lado, García, Ramos & García (2009) pretenden analizar las relaciones existentes entre los cinco grandes componentes y la resistencia con el agotamiento emocional en trescientos once trabajadores que pertenecen a diferentes sectores profesionales, poniéndose así de relieve que doscientos nueve pertenecen al sector servicios, cuarenta y nueve al sector de la construcción, veinticuatro al sector de la industria y veintinueve que no especifican a que sector pertenecen. Así, para llevar a cabo la recogida de datos se conto con el apoyo de distintas organizaciones con las cuales se había contactado previamente en el año 2007. Se aplicaron trescientos ochenta y seis cuestionarios de los que solo trescientos once fueron válidos. A todos los participantes se les aseguro la confidencialidad y el anonimato en sus

respuestas y contaron con personal entrenado para responder las dudas que pudieran plantear. A todos ellos se les pasaron los siguientes instrumentos. En primer lugar se aplicó el *Maslach Burnout Inventory* que consta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Los ítems se valoran o evalúan a través de una escala de cinco puntos que varía del uno (nunca) al cinco (siempre). En segundo lugar se aplicó la versión reducida del *Big Five Inventory (BFI)* que consta de cuarenta y cuatro ítems que se evalúan a través de una escala tipo Likert de cinco puntos para medir la personalidad. En tercer lugar para medir la resistencia se utilizó la *escala Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)* que consta de veinticinco ítems distribuidos en cinco dimensiones: competencia personal, confianza en los propios instintos, adaptación positiva al cambio y control e influencias espirituales. Con respecto a las asociaciones existentes entre las variables, cabe señalarse que el agotamiento emocional se asocia significativamente con todas las variables psicológicas estudiadas. Asimismo conviene señalarse las asociaciones encontradas entre la edad de los participantes con Neuroticismo con la que se asocia negativamente y positivamente con Apertura a la experiencia, Amigabilidad y Resistencia. La resistencia se asocia significativamente con todas las variables de personalidad, con agotamiento emocional y con la edad (ver tabla 3).

Tabla 3

Burnout en otros profesionales

Estudio	Objetivo	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
Martínez, Méndez, Secanilla & González (2012)	Analizar los niveles actuales en las tres dimensiones de burnout y evaluar en la población lorquiana si los niveles hallados se han podido ver afectados por el terremoto.	19 cuidadores	Maslach Burnout Inventory (MBI) Encuesta para cuidadores profesionales Escala de Graves Síntomas del Trastorno de Estrés Postraumático Symptom Assessment -45 Questionnaire (SA-45)	Se encontraron diferencias significativas entre la muestra murciana y catalana siendo el rango promedio en realización personal más alto en la muestra murciana. También se han encontrado diferencias significativas entre las puntuaciones directas de ambos centros de trabajo respecto a la variable realización personal. Asimismo se han encontrado diferencias significativas entre los niveles AE y la información que tiene el trabajador en cuanto a demencias y alzhéimer. Por otro lado en cuanto a la relación entre el síndrome de burnout y el trastorno por estrés postraumático no se han encontrado una relación significativa entre las dimensiones del MBI y las puntuaciones de las escalas de depresión, somatización, ansiedad y sensaciones interpersonales así como tampoco con las puntuaciones directas de dichas escalas.	Con respecto al burnout los cuidadores profesionales presentan diferencias significativas en función de la dimensión realización personal en el trabajo de forma que existe una mayor realización en los trabajadores murcianos.	Los datos obtenidos suponen un punto de referencia a la hora de comprender la situación actual del colectivo laboral de los cuidadores profesionales de personas con demencias y alzhéimer, así como una fuente valiosa de información a la hora de desarrollar programas preventivos y de intervención más ajustados a sus necesidades. Del mismo modo se hace imprescindible llevar a cabo un seguimiento de los síntomas de estrés postraumático presentados en la población murciana.

Estudio	Objetivo	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
Vázquez, Ramos, Ávarez, Reyes, Nadal, & Cruzado (2012)	Valorar como influye La participación em una experiência terapéutica grupal dirigida al abordaje delestrés laboral	9 miembros del equipo de enfermería	Maslach Burnout Inventory (MBI) Escala Hospitalaria de Ansiedad y Depresión (HAD)	Con respecto a los resultados del MBI y del HAD se pone de manifiesto que en el grupo experimental en el momento pre-tratamiento existían niveles de cansancio emocional medios-altos, niveles bajos de realización personal y cierta elevación de la ansiedad. En cuanto a la subescala de despersonalización y a la subescala de depresión del HAD el grupo experimental refleja puntuaciones medias indicadoras de bajo burnout y ausencia de depresión. Al comparar las los valores medios de las VDD en el pre-tratamiento entre el grupo control y el grupo experimental encontramos puntuaciones superiores en cansancio emocional, en despersonalización y en ansiedad, mientras que la media en realización personal era más baja en este grupo que en el grupo control.	La existencia de niveles elevados de cansancio emocional, de niveles bajos de realización personal y cierta elevación de la ansiedad. Cabe señalarse que existen tres tipos factores precursores de las conductas problemas asociadas a estrés y al desgaste profesional.	No se puede generalizar los resultados, por lo que es necesario llevar a cabo más investigaciones en las que se utilicen muestras más amplias. Además es necesario estudiar más a fondo el proceso de intervención.
Mababu (2012)	Explorar las dimensiones del trabajo emocional mediante la validación del cuestionario de trabajo emocional y analizar la	594 profesionales del sector servicios	Versión española del cuestionario de trabajo emocional (TREMO)	Cabe señalarse que no se han encontrado diferencias significativas entre el sexo y la edad para el cansancio emocional. Sin embargo, si se observan los efectos del a	Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que el cuestionario TREMO es un instrumento apropiado para la evaluación del trabajo emocional. Se pone de	Serían necesarias más investigaciones estudiando cada uno de los colectivos por separado para tener más datos sobre cómo afecta el trabajo emocional

Estudio	Objetivo	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
	relación existente entre el trabajo emocional y el desgaste profesional así como la influencia de algunas variables sociodemográficas.		Maslach Burnout Inventory (MBI)	experiencia en el sector de la actividad en la realización personal y en la despersonalización. Asimismo el puesto de trabajo también tiene un efecto sobre la despersonalización y del sector de la actividad sobre las dimensiones de desgaste profesional sobre todo en agotamiento emocional, de realización personal y despersonalización. Por otra parte se han encontrado diferencias significativas entre las dimensiones del trabajo emocional y el desgaste emocional.	manifiesto que la existencia de una relación significativa entre el trabajo emocional y el desgaste emocional.	a los trabajadores teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo. Por otro lado, es recomendable completar el análisis factorial exploratorio con un análisis factorial de los indicadores de cada factor. Sería interesante investigar en qué condiciones el trabajo emocional forma parte de la identidad profesional y ver qué consecuencias positivas produce tanto desde el punto de vista del individuo como desde la perspectiva de la organización. También se debería analizar la influencia de algunas variables que se podrían considerar como variables moderadoras tales como las características del puesto o la autonomía sobre el trabajo emocional y en su relación con el burnout.

Revisión de estudios empíricos internacionales sobre la motivación laboral

Para abordar la motivación en los diferentes profesionales se hará referencia a los diferentes estudios empíricos internacionales encontrados. Entre los estudios revisados sobre la motivación en los profesores se encuentra el estudio llevado a cabo por Kocabas (2009) cuyo propósito es determinar los efectos de las fuentes de motivación en los niveles de motivación de los profesores. En esta investigación participaron doscientos veinticinco profesores a los cuales se les pasaron los siguientes cuestionarios. En primer lugar se aplicó la *escala Quintet Scale* que se utilizó a lo largo de todo el cuestionario. El test –t de la distribución independiente de los grupos, sirve para determinar una diferencia significativa entre los grupos de profesores en relación con el género, área de responsabilidad y nivel educativo, y para los ítems donde la distribución no fue homogénea se aplicó el *MUW* que evalúa si el grado de superposición entre dos distribuciones observadas es menor del que podría esperarse por causalidad. Mide aspectos relacionados con la superposición de materias. Se aplicó en último lugar el cuestionario Kruskal – Wallis Test que mide los efectos de la expectación de las características estéticas de tipos al azar distribuidos en tres grupos, cada uno con ocho temas cada uno. Para determinar los efectos de las fuentes de motivación en los niveles de motivación de los profesores

se estudiaron y analizaron las siguientes variables: género, área de responsabilidad y años de antigüedad. Por ello una vez estudiadas y analizadas estas variables, en cuanto a los resultados de este estudio se encontró que las fuentes de motivación tienen más efectos positivos y negativos en la motivación de los profesores así como el nivel de efecto de motivación fue identificado por los profesores cuando respondieron siempre al ítem "sentirse seguro en el ambiente escolar me motiva". Esto indica que los requisitos de seguridad son un factor importante en la motivación de los profesores. Se pone de manifiesto que los profesores que respondieron siempre al ítem "mis alumnos son exitosos, me motiva" reflejándose la importancia del éxito de los alumnos en la motivación del profesor. Por lo tanto teniendo en cuenta lo anterior queda reflejado el gusto de los profesores por su trabajo, influyendo éste en su motivación. Se pone de relieve que los profesores inspiran respeto en la sociedad, afectando a su motivación en toda su amplitud. Del mismo modo conviene tener en cuenta la opinión de los profesores y las respuestas que dan al ítem "tener un estatus respetable en la sociedad, incrementa mi motivación". Por lo que si las respuestas a este ítem son siempre se pondrá de manifiesto que los profesores inspiran respeto en la sociedad afectando a su motivación.

Por otro lado, cabe señalarse que los profesores que respondieron siempre al ítem "tener alta autoestima, me

motiva” poniéndose de manifiesto la importancia de la autoestima en su motivación. Asimismo los profesores que contestaron ocasionalmente al ítem “las actitudes competitivas entre profesores son importantes para mi motivación”. Esto indica que las competencias cognitivas entre profesores no tienen un efecto significativo en los profesores. Sin embargo en cuanto a los resultados obtenidos sobre la motivación y el género en los profesores en los que las opiniones de los profesores expresadas a través de los diversos ítems del cuestionario están relacionadas con el nivel del efecto de las fuentes de motivación de los profesores y que son de un nivel similar en cuanto a la variable género. No obstante, las profesoras adoptan el ítem” mi éxito es reconocido, me motiva” considerando que el reconocimiento es más efectivo en la motivación de los profesores. Se pone de manifiesto que ser considerado como modelo de rol es más eficaz dado a que supone un incremento en la motivación de las profesoras. Por otro lado otra de las variables analizadas junto con la motivación es el área de responsabilidad de responsabilidad. Se encontraron diferencias significativas para un solo ítem. De este modo los profesores de aula están de acuerdo con el ítem “la actitud competitiva es muy importante para mi motivación” más que para los profesores de materia. Además se hace referencia al deseo de sus alumnos de comenzar a leer y a escribir tempranamente puede haber

tenido un efecto en los profesores de aula. También se analizo la antigüedad relacionándola con la motivación encontrándose diferencias significativas en cuanto a la antigüedad, destacándose que los profesores que cuentan con una antigüedad entre once y veinte años de experiencia adoptan el ítem "una atmosfera positiva en la escuela, me motiva", más que los profesores que cuentan con más de veintiún años de experiencia los que el cansancio y el agotamiento profesional pueden ser factores determinantes para la no elección de este ítem y los causantes de esta situación. Por otro lado se pone de manifiesto que los profesores entre once y veinte años de experiencia contestaron siempre al ítem "ser parte de un proceso de toma de decisiones, me motiva". Esta situación puede ser tema de estudio debido a que las escuelas tratan de incluir a profesores con más de veintiún años de antigüedad en su profesión en su proceso de toma de decisiones tomando en cuenta su experiencia y excluyendo de ella a profesores con entre uno y diez años debido a su falta de experiencia. Se identificó también una diferencia significativa entre los profesores con más de veintiún de experiencia y los profesores de otros grupos en sus respuestas al ítem "la actitud competitiva entre profesores es importante para mi motivación" con profesores con más de veintiún años de antigüedad mostrando más participación en este ítem. La situación

demuestra que la competencia entre profesores motiva a los profesores con más alto nivel de antigüedad.

Por otro lado, McCollum y Kajs (2009) pretenden examinar las relaciones en el ámbito de desarrollo del liderazgo educativo en trescientos doce orientadores a los cuales se les paso el SAES que evalúa las funciones y los roles de los orientadores que consta de cuarenta y siete ítems. Los ítems y las puntuaciones de este cuestionario se miden en una escala que varía del uno al siete, donde el uno es "no del todo verdadero para mí" y el siete "completamente verdadero para mí". Se pone de manifiesto que los análisis de correlación entre las subescalas de eficacia y los objetivos de los orientadores emergen patrones claros. Por lo tanto, cabe señalarse que todas las dimensiones de eficacia están estadísticamente y positívame correlacionadas con los objetivos del dominio de la orientación. Significativas son también las positivas correlaciones entre cuatro de las *subescalas del SAES* y el enfoque del desempeño de los objetivos de la orientación. También notable es la ausencia de significativas correlaciones estadísticas entre los rendimientos evasivos, los objetivos de la orientación y las dimensiones eficaces del SAES. Por último, desde los modelos de regresión los predictores estadísticamente significativos fueron identificados para cada variable- criterio eficaz. Sin embargo Celikoz (2010)investiga las características individuales que afectan generalmente a los niveles de

motivación académica de los profesores de las primeras etapas educativas en el proceso de educación en doscientos cincuenta y ocho profesores a los cuales se les paso la *escala de Motivación* elaborada por Acat & Kösgeroglu (2006). Dicha escala se preparo en base a las fuentes y problemas de la escala de motivación. La escala original consta de treinta seis ítems pero la que se utilizó finalmente tiene treinta y dos ítems. La escala está compuesta por dos factores denominados motivación intrínseca y motivación extrínseca. En cuanto a los resultados obtenidos muestran que todos los niveles de motivación académica están afectados por diferentes factores individuales y sociales. Por eso, hay que tener en cuenta que los niveles de motivación intrínseca y extrínseca están significativamente afectados por la preferencia de la escuela, la probabilidad de encontrar un trabajo después de la graduación, el orden de preferencias, las expectativas de futuro, las particularidades de los test y actividades de evaluación en la escuela y el deseo de hacer un máster. Se ha observado también que las expectativas de futuro, la probabilidad de encontrar un trabajo mejor y el deseo hacer un máster también tienen un efecto significativo en los niveles de motivación intrínseca de los estudiantes. Sin embargo el grado de motivación toma forma con las expectativas. Por ello, cuando un individuo ve que el esfuerzo que hace puede llegar al máximo rendimiento entiende que este

rendimiento puede llevarle a los resultados esperados y cuando esos resultados parecen favorables y atractivos para el individuo es más fácil predecir que demostrará tener buenos resultados.

Por otro lado, los futuros profesores tienen expectativas tales como encontrar un trabajo después de hacer un máster, casarse y dar una mejor educación a sus hijos. Todas esas expectativas requieren un gasto, un esfuerzo y exhibir resultados. Mientras que el deseo y expectación por hacer un máster requiere éxito completo de una graduación y teniendo altos porcentajes y haciendo además una buena elección entre otros alumnos exitosos. Es necesario estar motivado y hacer un esfuerzo. Las expectativas de encontrar un trabajo requieren aprender los comportamientos necesarios para llevar a cabo un buen trabajo, cuando hay oportunidad antes de comenzar a trabajar requiriéndose para ello motivación y un esfuerzo enorme. Por otro lado, la expectativa en el futuro y tener hijos es un prerrequisito para los futuros profesores que deben informarse bien y adquirir las habilidades y actitudes necesarias durante la carrera. Todo esto es efectivo en los niveles de motivación intrínseca de los futuros profesores y entre los factores esenciales.

Por otra parte la última variable tiene una correlación significativa con la motivación intrínseca siendo distintivo de las pruebas, actividades de evaluación y de medida. Otras variables también han de tenerse en

cuenta son los niveles educativos de los padres, los ingresos mensuales, el número de hermanos, el orden de su nacimiento, tener un sentimiento de aventura, gastos mensuales, el efecto del grupo de iguales, el número de hermanos que van a la escuela, la frecuencia con la que se ve la familia, la adaptación de materiales de enseñanza, las clases apropiadas y las actitudes hacia el profesor no tienen un efecto significativo. Mientras que por otro lado Griffin (2010) pretende estudiar los autoinformes sobre motivación y satisfacción en el trabajo en dos grupos de profesores: profesores de las Bahamas y profesores de Jamaica. En dicho estudio participaron ciento noventa y ocho profesores, a los cuales se les aplicó el cuestionario denominado *Teacher Motivation& Job Satisfaction Survey*. Dicho cuestionario se responde a través de una escala de cinco puntos que miden aspectos tales como la satisfacción relacionada con la posición de enseñanza que desempeña así como varias actividades y comportamientos que servirían como factores potencializadores para los profesores. Se aceptaron solo aquellos cuestionarios que estaban completos (sin ítems perdidos y sin respuestas duplicadas) y posteriormente se realizaron los análisis estadísticos en el ordenador. En cuanto a los resultados generales podemos destacar que los profesores de las Bahamas informaron altos niveles de satisfacción que los profesores Jamaicanos. Hay que tener en cuenta que los profesores de las Bahamas proceden de

una gran área: Nassau mientras que los profesores jamaicanos proceden de cuatro ciudades diferentes: Kingston, Montengo Bay, Brown y Mandeville.

Estas variables están relacionadas con el elemento intencionalidad; la capacidad de crear y mantener un ambiente que invite a desarrollarse. Si no se tiene la capacidad para crear ese ambiente debido a la carencia de recursos puede aparecer un sentimiento de insatisfacción en el trabajo.

Las relaciones con los administradores (sobre todo con aquellas autoridades superiores) están relacionadas con un factor alto de motivación. Los profesores informaron de altos niveles de satisfacción en el trabajo. Esto puede deberse a las diferencias culturales como consecuencia de las diferentes muestras. Por otro lado, el salario era informado como un servicio, el más importante motivador para los profesores jóvenes de las Bahamas. Incluso en una muestra pequeña los profesores son una fuente de ingresos para las familias. Quizás esta es una de las razones de esta investigación en profesores de las Bahamas y de Jamaica. Los profesores jóvenes frecuentemente tienen responsabilidades financieras resultantes de su educación y éstas están relacionadas con las establecidas por la familia, el hogar. Así altos salarios pueden ser más importantes para ellos que otros aspectos del trabajo.

Sin embargo, Güzel (2011), cuyo objetivo fundamental es conseguir perfiles demográficos y profesionales de los profesores de educación física de institutos determinando los niveles de los factores de motivación, el ambiente, la profesión y las relaciones entre las partes, los estudiantes, relacionadas con su personalidad con ellos mismos y revelando la validación de estos factores en términos de propiedades de los perfiles. En dicho estudio participaron ciento tres profesores de educación física. A todos ellos se les pasaron varios cuestionarios: un cuestionario de variables sociodemográficas, *un cuestionario de factores motivacionales,* que consta de seis factores motivacionales. Los cuestionarios fueron suplidos con los profesores, quienes podrían ayudar así a la investigación respondiendo a las preguntas en un ambiente tranquilo. Para llevar a cabo los correspondientes análisis estadísticos se utilizó la versión número quince del programa SPSS. Así los resultados de los datos obtenidos de los profesores fueron presentados en tablas y los resultados de los cuestionarios fueron distribuidos por frecuencias y porcentajes, mientras que los resultados de los factores de motivación fueron ordenados en una escala por los profesores participantes. No obstante en el estudio llevado a cabo por Bruinsma y Jansen (2010) cuyo objetivo es obtener grandes indicios en el concepto de la motivación para ser profesores a través de motivos

adaptativos y no adaptativos, examinando las relaciones entre la autoeficacia y la cualidad de los programas de entrenamiento de los profesores y focalizando la intención de continuar en la profesión en ciento noventa y ocho profesores de educación secundaria a los cuales se les aplicó por un lado un cuestionario de variables sociodemográficas y por otro un cuestionario sobre motivos adaptativos y desadaptativos para ser profesores y evaluar la eficacia del profesor. En cuanto a los resultados obtenidos hacen referencia a los factores primarios motivacionales de los profesores, los cuales están secuenciados en una escala de acuerdo con las variables de la educación post-graduada encontrándose una relación positiva entre el ambiente, los factores de personalidad y dichas variables de la educación. Del mismo modo cabe señalarse que no se encontraron diferencias significativas entre los servicios educativos y las privadas, pero sí se encontró una diferencia significativa entre las relaciones interpersonales, la variable del servicio educativo y los seis factores del estudio de Çermik (2001).

Asimismo conviene destacarse que el número de profesores de educación física que están estudiando un máster es muy bajo. De acuerdo con los resultados de los seis factores motivacionales de los profesores de educación física y al orden de estos por ellos mismos en primer lugar están los factores relacionados con las

ventajas, en segundo lugar los relacionados con el ambiente interno de los institutos, en tercer lugar los relacionados con los estudiantes, en cuarto lugar los relacionados las relaciones entre las partes, en quinto los relacionados con la personalidad y por último los relacionados con la profesión.

La diferencia significativa en los factores relacionados con las ventajas a favor de los profesores era trabajar en institutos públicos, mientras que los relacionados con la profesión es trabajar en institutos privados. Sin embargo, desde que las escuelas privadas tienen un nivel socioeconómico más alto que las escuelas públicas la motivación en el trabajo de los profesores en estas escuelas ha mejorado. Por otra parte hay que tener en cuenta los diversos análisis que se han llevado a cabo de los seis factores desempeñados puesto que en cuanto al género se encontró una diferencia significativa en los factores relacionados con las ventajas y la profesión. Se determinó que los profesores estaban más motivados que las profesoras mientras que las profesoras estaban más motivadas que los profesores en los factores relacionados con la profesión. Sin embargo examinar las tendencias motivacionales de los estudiantes durante un año académico constituyendo el objetivo principal del estudio llevado a cabo por Roness y Smith (2010) quienes examinaron dichas tendencias en doscientos veintisiete futuros profesores a los que se les paso el *cuestionario*

sobre motivación que consta de cuatro categorías de frases. La primera categoría compara la motivación al principio y al final de la educación. La segunda incluye frases que sirven para seguir a algunas frases dadas en el primer estudio. La tercera categoría incluye frases relacionadas con la relevancia del profesor en educación. La cuarta categoría incluye cuestiones abiertas y cerradas invitando a los profesores sobre la motivación para ser profesores durante el curso. Todas las frases se miden a través de una escala de cinco puntos que varía desde en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Para llevarlo a cabo se evaluaron once motivadores para medir la motivación. El cuestionario se compone de diecisiete frases representativas de la motivación en los profesores. En cuanto a los resultados obtenidos hay que señalar que los estudiantes que contestaron la frase estoy motivado para ser profesor el primer día del curso y al final del mismo se observa que existe una correlación entre el disfrute en la enseñanza y la motivación para ser profesores. Al principio del curso existe una diferencia significativa entre los estudiantes con experiencia práctica en la enseñanza y los estudiantes sin mucha experiencia en relación con la frase yo disfruto enseñando. De acuerdo con esta frase se ha incrementado entre los estudiantes con experiencias anteriores en la enseñanza. Están de acuerdo también con esta frase los estudiantes que no tienen experiencias en la enseñanza. Cuando se comparan

con el primer estudio. La diferencia entre estos dos grupos no es significativa en este estudio. En cuanto a los resultados obtenidos, se pone de manifiesto que aunque todos los alumnos completaron el programa educativo para profesores, el 24% de los futuros profesores no han decidido si van a entrar en la profesión. Hay que tener en cuenta que una de las diferencias más destacadas entre los estudiantes ambivalentes y aquellos que han decidido ser profesores es su apoyo a la frase estoy motivado para ser profesor. Mientras que en el último artículo revisado cuyo objetivo es obtener grandes indicios en el concepto de motivación para ser profesores a través de motivos adaptativos y desadaptativos examinando las relaciones entre autoeficacia y la calidad de los programas de entrenamiento de los profesores y focalizando la intención de continuar en la profesión. Cabe mencionarse que se llevaron a cabo análisis descriptivos y de correlación para obtener más información sobre la motivación para ser profesor y si ésta está relacionada con otras variables predictoras, resaltándose que el modelo teórico llevado a cabo asume que la motivación está relacionada con las percepciones de la calidad del programa de entrenamiento de los profesores y de la calidad de las experiencias docentes. Así los motivos desadaptativos extrínsecos tienen relaciones negativas con el deseado número de años en la profesión. Los profesores con motivos desadaptativos extrínsecos desean permanecer pocos

años en la profesión. Se ha encontrado también una relación positiva entre las cualidades del programa de entrenamiento y las experiencias educativas tempranas. Positivas experiencias están relacionadas con una alta autoeficacia del profesor. La autoeficacia del profesor está relacionada positivamente con los supuestos años en la profesión, mientras que los profesores con alta autoeficacia también se imaginan continuar en la profesión durante largos periodos (ver tabla 4).

Tabla 4

Motivación laboral en diversos profesionales

Estudio	Objetivo	Participantes	Instrumentos	Resultados	Conclusiones	Limitaciones y Perspectivas
Celikoz (2010)	Investigar las características individuales, que afectan generalmente a los niveles de motivación académica de los profesores en las primeras etapas educativas en el proceso de educación.	285 futuros profesores.	Escala de Motivación	Los niveles de motivación intrínseca están significativamente afectados por la razón de preferencia de la escuela, la probabilidad de encontrar un trabajo después de la graduación, el orden de preferencias, las expectativas de futuro, las particularidades de los test y actividades de medida en la escuela y el deseo de hacer un máster.	Los niveles de motivación extrínseca de los futuros profesores están afectados significativamente por las variables de la probabilidad de encontrar un trabajo, la actitud hacia el profesor, el grupo de iguales, la adecuación de las clases, la adecuación de los materiales de enseñanza y el número de hermanos.	Son necesarios más estudios que relacionen la motivación con diferentes niveles educativos y diferentes campos. Los programas educativos deben implantarse teniendo en cuenta el grado de influencia de los factores que afectan a la motivación intrínseca y extrínseca.

Griffin (2010)	Estudiar los autoinformes sobre motivación y satisfacción en el trabajo en dos grupos de profesores: profesores de las Bahamas y profesores de Jamaica.	168 profesores	Teacher Motivation and Job Satisfaction Survey	los profesores de las Bahamas informan altos niveles de satisfacción más que los profesores jamaicanos. Los profesores de las Bahamas proceden de una gran área Nassau mientras que los profesores jamaicanos proceden de cuatro ciudades diferentes Brown Town and Mandeville y Jamaica. Las relaciones con los administradores (sobre todo con aquellas autoridades superiores) están relacionadas con un factor alto de motivación. Los profesores informaron de altos niveles de satisfacción en el trabajo. El salario era informado como un servicio, el más importante motivador para los profesores jóvenes de las Bahamas.	Identificadas las correlaciones específicas de satisfacción /insatisfacción, cambios que pueden ser implementados para ofrecer más sentimientos positivos con la satisfacción en el trabajo lo cual puede resultar en la capacidad de los profesores para crear un ambiente que invite y un lugar donde el respeto, la confianza, el optimismo y la intencionalidad serán modeladas.	Es necesaria una muestra más amplia e identificar los factores específicos relacionados con la insatisfacción en el trabajo y los cambios potenciales podrían ser implementados reduciendo sobre todo sentimientos de insatisfacción en el trabajo resultando más positivos nutriendo el ambiente.

Güzel (2011)	Conseguir perfiles demográficos y profesionales de los profesores de educación física de institutos, determinando los niveles de los factores de motivación, el ambiente, la profesión y las relaciones entre las partes, los estudiantes, relacionadas con su personalidad, con ellos mismos y revelando la validacion de estos factores en términos de propiedades de los perfiles.	103 profesores de educación física	Cuestionario de variables sociodemográficas Cuestionario de factores motivacionales: Motivation Factors Priority Order	Los resultados de los datos obtenidos de los profesores de la muestra fueron presentados en tablas y los resultados de los cuestionarios fueron distribuidos por frecuencias y porcentajes, mientras que los resultados de los factores de motivación fueron ordenados en una escala por los profesores participantes.	Los análisis realizados para los factores primarios motivacionales de los profesores están secuenciados en una escala de acuerdo con las variables de la educación posgraduada con una relación positiva que se encontró entre el ambiente, los factores de la personalidad y los grupos de variables de la educación posgraduada. Se determino que los profesores estaban más motivados que las profesoras mientras que las profesoras estaban más motivadas que los profesores en los factores relacionados con la profesión.	Más investigaciones son necesarias para establecer y determinar los factores motivacionales que constituyen dichos perfiles.
Honess & Smith (2010)	Examinar algunas tendencias en la motivación de los estudiantes para ser profesores durante un año académico.	227 futuros profesores	Cuestionario de motivación	Se observa que existe una correlación entre el disfrute en la enseñanza y la motivación para ser profesores. Al principio del curso existe una diferencia significativa entre los estudiantes con experiencia práctica en la enseñanza y entre los estudiantes sin	Mejor comunicación entre los colaboradores del curso es esencial en orden a unir juntos las diferentes partes del programa tanto que proporcione un holístico y no como un hallazgo en este estudio, una preparación fragmentada para la profesión.	Este estudio plantea las principales cuestiones que han tenido más impacto y si alguna incide en las actitudes, motivación y la resistencia como profesores en términos de una larga perspectiva.

				mucha experiencia.		
Bruinsma & Jansen (2010)	Obtener grandes indicios en el concepto de la motivación para ser profesores a través de motivos adaptativos y no adaptativos, examinando las relaciones entre la autoeficacia y la cualidad de los programas de entrenamiento de los profesores y focalizando la intención de continuar en la profesión.	198 profesores de seis institutos.	Cuestionario de variables sociodemográficas Cuestionario sobre motivos adaptativos y desadaptivos para ser profesores y autoeficacia del profesor.	Los motivos desadaptivos extrínsecos tienen relaciones negativas con el deseado número de años en la profesión. Los profesores con motivos extrínsecos desadaptivos desean permanecer pocos años en la profesión. Positivas experiencias están relacionadas con una alta autoeficacia del profesor. La autoeficacia del profesor está relacionada positivamente con los supuestos años en la profesión. Mientras que los profesores con alta autoeficacia también se imaginan continuar en la profesión durante largos periodos.	Estos motivos desadaptivos son probablemente importantes cuando deciden seguir en el programa de entrenamiento de los profesores. Este resultado frecuentemente encontrado en estudios de motivación para elegir un objetivo particular. Una percepción positiva de las cualidades del programa de entrenamiento está relacionada con experiencias positivas de enseñanza. Este estudio muestra que los motivos intrínsecos están positivamente relacionados con las percepciones de los profesores de la cualidad del programa de entrenamiento y con las experiencias positivas docentes.	Son necesarios más estudios para utilizar otro tipo de instrumentos como pensamientos en voz alta, protocolos, métodos diarios, observaciones y entrevistas estructuradas. Por ello son necesarios más estudios que tengan en cuenta los motivos extrínsecos e intrínsecos para relacionarlos con las dimensiones más singulares. Esto permitiría examinar las carreras de los profesores desde una perspectiva longitudinal obteniendo más indicios sobre como atraer y retenerlos en la profesión.

Discusión y conclusiones

Para abordar el burnout de una forma eficaz cabe destacarse que son necesarias más investigaciones para evaluar las estrategias de intervención que ayuden a los profesores a superar y a afrontar el estrés (Celikoz, 2010, Latorre & Sáez, 2009, Martín, Saas, Schmitt & Thomas, 2012). Asimismo, hay que tener en cuenta la incapacidad para establecer relaciones causa-efecto ya que dificulta el logro de una gran parte de los encuestados generando limitaciones de acceso a poblaciones más específicas. Conviene poner de manifiesto que deben tenerse en consideracion otras variables que pueden influir en la aparicion del síndrome del burnout como son el apoyo directivo, el apoyo de los compañeros y la lealtad organizacional. Además hay que tener en cuenta el corte seccional de algunas de las investigaciones realizadas puesto que éstas están basadas en las medidas de los informes realizados. Conviene destacarse que la recogida de datos referentes a las investigaciones debe recogerse a lo largo del curso escolar para poder ofrecer una perspectiva lo más ajustada y realista de dicho problema, poniéndose de manifiesto que deben realizarse y llevarse a cabo más estudios cualitativos que permitan implementar cambios en el abordaje del burnout. Del mismo modo se observa una carencia de replicaciones además de contar con una gran variedad de medidas e

instrumentos para medirlo. Por todo ello, futuras investigaciones deberán centrarse en las características subjetivas de las demandas de trabajo, en el control y en el apoyo así como en las demandas emocionales que son un potencial estresor de primer orden. Por otro lado las diferencias individuales en perfeccionismo pueden ser un factor importante en los profesores al estar relacionado con las evaluaciones del estrés en el trabajo, el afrontamiento de estilos y el burnout. Así, muchas de las facetas del perfeccionismo muestran en muchos casos relaciones opuestas pero por el contrario, las reacciones negativas de imperfección fueron positivamente relacionadas con la amenaza y con la pérdida de evaluación evitando la copia y el burnout e inversamente con el desafío de las evaluaciones y con una estrategia de copia activa. Del mismo modo percibir presión para ser perfecto muestra relaciones diferentes dependientes de la fuente de presión. Así pues, recibir presión de los estudiantes está relacionado con la perdida de nivel, mientras que recibirla de los padres está relacionado con el burnout. Sin embargo la presión recibida de los compañeros está inversamente relacionada con las amenazas y con el burnout cuando coincide con todos los aspectos del perfeccionismo. No obstante, los aspectos negativos del perfeccionismo desempeñan un rol importante en el estrés del profesorado, al igual que en el burnout del profesorado. Por ello, percibir presión de los

estudiantes predice altos niveles de pérdida de evaluación y percibirla de los padres predice altos niveles de burnout mientras que percibirla de los compañeros predice bajos niveles de amenaza y bajos niveles de burnout. Por otro lado cabe señalarse que se han encontrado diferencias significativas relacionadas con el grado de burnout de los profesores, observándose estas diferencias tanto en la dimensión de frecuencia como en la de intensidad en la escala de despersonalización como en logro personal. Por otro lado, cabe hacerse hincapié en las bajas puntuaciones que obtienen los profesores que tienen a su cargo alumnos con retraso mental debido a que estos profesionales experimentan pocos o muy pocos síntomas del burnout y de manera muy débil. Una explicación factible son las diferencias en cuanto al tipo de personalidad existente entre los tres tipos de profesores. Es por eso, que existen una gran variedad de situaciones estresantes en el ambiente docente debido a que estas fuentes no pueden ser estudiadas por si solas sino que deben ser relacionadas con características de personalidad y las percepciones del profesor. Se pone de relieve que los profesores de educación especial son menos susceptibles a sufrir los efectos y consecuencias del estrés debido a los rasgos comunes de personalidad que presentan estos profesionales y que originariamente les atraen hacia esos estudios de educación especial. Lo anterior puede ser atribuido a las actitudes culturales que les confieren

características y habilidades sobrehumanas a estos profesionales. Es importante también hacer referencia a la necesidad existente de entender mejor cuales son los desafíos a los que se enfrentan los profesores en su profesión para ayudarlos a afrontarlos en el día a día y en las diferentes preocupaciones relacionadas con el trabajo ya que éstas pueden motivar a muchos de ellos a luchar en sus relaciones familiares y amigos desencadenando en una prematura salida de la profesión.

Se pone de manifiesto que las barreras que obstaculizan el progreso de la carrera de las profesoras se producen como consecuencia del crecimiento de la escuela, de los factores ambientales, los cuales son predictores significativos del cansancio emocional (Inandi, 2009). Como consecuencia de este crecimiento de la escuela y de su ambiente, los niveles de burnout experimentados por las profesoras aumentarán. Del mismo modo, cabe señalarse que si se superan estas barreras el éxito personal aumentará, relacionándose esta situación con la autoeficacia, poniéndose de relieve que cuando el individuo es capaz de solucionar sus problemas pueden solucionar los problemas que se les planteen en el contexto escolar en un periodo determinado de tiempo no sucediendo así con los profesores que presentan una baja autoeficacia.

Otro aspecto a destacar son las interrelaciones que existen entre las tres dimensiones del *Maslach Burnout Inventory* y el carácter de las diversas variables analizadas. Conviene tener en cuenta que los orientadores de educación secundaria son más vulnerables al burnout

debido a que constituyen un grupo de riesgo ya que están expuestos a fuentes de estrés que se asocian al síndrome de burnout. Los orientadores consideran que las principales fuentes de estrés en su trabajo son la amplitud de funciones y la inviabilidad para abordarlas todas , la inútil y precaria formación inicial y permanente, la falta de claridad y concreción de las funciones que tienen que abordar, la escasa concienciación del profesorado para asumir las necesidades educativas especiales , la resistencia de muchos colegas a asumir las finalidades de la orientación así como la falta de una estructura de coordinación que garantice las líneas de actuación de los departamentos de orientación. Sin embargo, la insuficiente dotación de recursos tanto materiales como espaciales, el sueldo, el horario y la función docente no son factores explicativos del estrés laboral que experimentan estos profesionales. Cabe señalarse que cuando a estos profesionales se les compara con otros, éstos obtienen puntuaciones medias más bajas en despersonalización y las segundas más altas en cansancio emocional y en realización personal. Por otro lado, ni las variables sociodemográficas ni las laborales en su conjunto son significativamente influyentes en la vulnerabilidad para padecer burnout, mientras que las variables titulación y realización personal son significativamente estadísticas debido a que los psicopedagogos frente a los psicólogos y pedagogos manifiestan una mayor realización en el trabajo.

Otro aspecto que conviene estudiar en futuras investigaciones son las características de la personalidad y

los estilos del humor que pueden incidir en el síndrome de desgaste profesional en profesores.

Objetivos e hipótesis 4

Objetivos revisión estudios internacionales

El estudio y análisis de las dificultades del espectro del burnout o síndrome de quemarse por el trabajo y la motivación lleva implícito la consecución y descripción de una serie de objetivos. A través de ellos se pretende poner de manifiesto en distintos profesionales y a través de diferentes y diversos instrumentos y cuestionarios aplicados si dichos objetivos se pueden cumplir y ver si las diferentes hipótesis planteadas sirven en su gran mayoría para comprobar si dichos profesionales pueden estar quemados por su trabajo o por el contrario presentar síntomas o signos visibles y tangibles sobre los que poder

trabajar y abordarlos desde una perspectiva multidisciplinar que recoja diferentes ámbitos y ambientes tales como la familia y el hogar, las características personales y las características y consecuencias negativas y perjudiciales derivadas de del síndrome de burnout o quemarse por el trabajo que pueden repercutir de manera negativa y ocasionando graves inconvenientes a la organización o institución. Así pues, entre los objetivos descritos sobre el burnout en los profesores de educación infantil y primaria en los cuales además del burnout se han analizado otras problemáticas tales como los comportamientos de liderazgo, la responsabilidad en las políticas desarrolladas, el estrés, las creencias y las demandas relacionadas con la formación del profesorado, el burnout y la personalidad, la eficacia del profesorado, el bienestar docente, la motivación en los profesores, el ambiente laboral (Boydak, 2009; Can, 2009, Devos, Dupriez & Paquay,2012; Fernet, Guay, Senécal & Austin,2012; Latorre & Sáez,2009; Pandina, t, Callahan & Urquhart 2009, Pas, Bradshaw & Hershfeldt, 2012; Pishghadan & Sahebjam,2012, , Parker, Martin, Colmar & Liem, 2012). También se ha analizado el burnout en los profesores de educación secundaria además de otras problemáticas tales como las fuentes de estrés, la

autopercepción del estrés, el desgaste emocional, las demandas, recursos y conflictos interpersonales, el nivel de estrés, las variables de personalidad, la satisfacción laboral y las relaciones con el alumnado, las fuentes de estrés y las intenciones de abandono y la creatividad y el burnout (Ayuso & Guillén, 2007; Beck & Gargiulo, 2001; D`Anello, D`Orazio, Barreat& Escalante, 2009; Moreno-Jiménez, Garrosa, Rodríguez, Martínez & Ferrer, 2009; Stoeber & Rennert, 2008; por otro lado, Lapėnienė, Dumčienė & Lapėnas, 2012; Liu & Onwuegbuzie, 2012; Veldman, Tartwijk, Brekelmans & Wubbels, 2013). Asimismo, se ha estudiado el burnout en otros profesionales analizándose en ellos aspectos tales como los niveles de estrés y burnout, experiencia e influencia grupal, (*Betlehem, Kallai, Kerekes, Nemeth & Palfi, 2008; Sahraian*, Fazelzadeh, Mehdizadeh, & Toobaee, 2008; Oncel, 2007; Kjeldmand & Holmstrom, 2008; Ramos, Álvarez, Reyes, Martínez, Nadal & Cruzado, 2012). Otro aspecto analizado es la motivación y otros aspectos relacionados con ella como son las fuentes de motivación, las relaciones en el ámbito educativo, motivación y satisfacción en el trabajo, los diferentes perfiles demográficos y profesionales, motivación para ser profesores y las tendencias motivacionales de los alumnos

(Bruinsma & Jansen, 2010; Celikoz, 2010; Griffin, 2010; Güzel, 2011; Kocabas, 2009; McCollum & Kajs, 2009, Roness & Smith, 2010).

Objetivos e hipótesis de los estudios empíricos

Así pues en cuanto a los objetivos descritos sobre las dificultades asociadas al síndrome del burnout o síndrome de quemarse por el trabajo caben señalarse los siguientes. El primero de los objetivos planteados hace referencia a evaluar el burnout y sus tres componentes en los diferentes colectivos de profesionales seleccionados: docente de educación infantil, docente de educación primaria, docente de educación especial y audición y lenguaje, docente de educación secundaria y universidad, sanitarios, personal de administración y servicios, seguridad, bomberos, asesor educativo. Por otro lado se pretende analizar cada uno de los tres componentes de este síndrome para poner de manifiesto que altas puntuaciones en agotamiento emocional y en cinismo y bajas puntuaciones en baja realización personal y profesional o eficacia profesional son predictoras de que estos profesionales padecen el síndrome de burnout. Cabe mencionarse que además de analizar y estudiar el síndrome de burnout se investigaron otros aspectos y factores que en muchas ocasiones aparecen asociados y

que interactúan junto a este síndrome. Por ello, se pretende analizar las puntuaciones obtenidas por los diversos profesionales para poner de relieve su grado de estrés ante diversas situaciones estresantes tanto personales como aquellas ocasionadas y que guardan relación con las situaciones estresantes que tienen lugar durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. Por otra parte es necesario analizar la ambigüedad y el conflicto de rol ya que ambos aspectos nos darán y aportarán información valiosa y muy importante respecto a una serie de contenidos y aspectos relacionados con las funciones y tareas que estos profesionales deben desarrollar en sus respectivos trabajos. Otro aspecto que se ha analizado es la personalidad de estos profesionales a través de los cinco grandes factores de la personalidad: neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad y responsabilidad, obteniéndose para cada una de las cinco escalas puntuaciones que nos aportan información sobre los rasgos de personalidad de cada uno de estos profesionales. Asimismo se pretende conocer el grado de autoeficacia percibida que presentan estos profesionales ante diferentes situaciones. El último aspecto que he analizado es la motivación analizada por un lado con relación al trabajo de estos profesionales o a su propia experiencia. Por lo tanto, una vez descritos los objetivos, a continuación se hará referencia a las distintas hipótesis planteadas. La primera de ellas hace referencia a que

previsiblemente los maestros de educación secundaria estarán más quemados por su trabajo que los maestros de educación infantil. Por otro lado previsiblemente los profesores de educación secundaria estarán más quemados que los profesores de educación primaria. Previsiblemente los sanitarios estarán más quemados que los bomberos. Previsiblemente los bomberos estarán más quemados que los profesionales de seguridad. Sin embargo previsiblemente los asesores educativos estén más quemados que los docentes de educación especial y audición y lenguaje. Mientras que con respecto al estrés previsiblemente los sanitarios estarán más estresados que los profesores de educación secundaria. Por otro lado, previsiblemente los maestros de educación secundaria obtendrán altas puntuaciones en la escala de estrés que los profesores de educación infantil y educación primaria. Previsiblemente los profesores de educación infantil y educación primaria obtendrán bajas puntuaciones en la escala de estrés. Mientras que en cuanto a la motivación podemos destacar que previsiblemente los maestros de educación infantil estarán más motivados por su trabajo que los profesores de educación primaria y secundaria. Podemos destacar que previsiblemente los policías nacionales estarán más motivados hacia su trabajo que los policías locales. Sin embargo con respecto a los objetivos que se pretender conseguir con la realización de esta investigación es estudiar y analizar el grado de burnout en

los diferentes profesionales. Asimismo se quiere poner de relieve el grado de motivación que manifiestan estos profesionales tanto en su trabajo como ante situaciones o hechos de la vida cotidiana. Por otro lado, se quiere analizar también otros factores que en muchas ocasiones aparecen asociados con el burnout como son el estrés, el conflicto y ambigüedad de rol, la autoeficacia. Estos factores asociados al burnout como es el caso del estrés nos aportan información relevante puesto que una persona que manifieste los síntomas propios de los componentes del síndrome de burnout o de quemarse por el trabajo previsiblemente también obtendrá altas puntuaciones que indiquen que está estresado. Una vez descritos los objetivos se plantean las hipótesis que hacen referencia a lo siguiente. La primera de ellas hace referencia a que previsiblemente los maestros de educación secundaria estarán más quemados por el trabajo que los maestros de educación infantil. Igualmente los maestros de educación secundaria estarán más quemados por el trabajo que los maestros de educación primaria. Sin embargo, con respecto a los objetivos formulados en los diversos estudios empíricos internacionales revisados están relacionados con diversos y distintos aspectos que aparecen asociados al burnout. Uno de ellos hace referencia a si las tres fuentes propuestas para percibir presión para ser perfeccionista muestran diferencias en las relaciones con las

evaluaciones del estrés la imitación de estilos y el burnout. Es por ello, que ser profesor es estresante, particularmente para los maestros de escuela. Las dificultades de burnout puede manifestarse por igual en profesores de diferentes países, pero también entre otros profesionales con altísimos niveles de estrés y burnout en su trabajo o también entre profesores que están jubilados o retirados porque se sienten quemados. Por todo ello, hay que poner de manifiesto que la fatiga es el aspecto central del burnout; mientras que el burnout en el trabajo es un síndrome complejo que comúnmente es definido por tres dimensiones o componentes: cansancio emocional, despersonalización y bajo logro personal. Otro aspecto analizado es la relación entre la socialización organizacional y el burnout en diferentes cuerpos de los servicios sociales. Por otro lado se quiere determinar si hay diferencias significativas en la autopercepción del estrés entre profesores de niños con retraso leve, retraso moderado y niños sin retraso. Por otro lado se pretende identificar los desafíos que causan altas proporciones de movimientos, estrés y burnout entre los profesores del campo terapéutico así como proponer diferentes soluciones para aliviar estos desafíos. Sin embargo cabe destacarse que los comportamientos de liderazgo de los profesores de Educación primaria los cuales son objeto de determinación. La influencia del contexto en la responsabilidad y las altas participaciones en las políticas

examinadas en el desarrollo profesional son otro aspecto abordado en los estudios revisados. En otro de los estudios revisados se hace referencia al burnout en los profesores de educación primaria de Chipre, así como determinar las relaciones entre las variables examinadas de género, estado civil y elección de la profesión. Sin embargo también se pretende determinar si las barreras en el progreso de las profesoras que trabajan en escuelas turcas predicen sus niveles de burnout. Otro aspecto que se ha abordado son las fuentes de estrés laboral, cuales son las que más afectan a los orientadores así como la valoración que hacen de su desempeño profesional y evaluar y detectar sus niveles de burnout y las relaciones con las variables sociodemográficas, laborales y motivacionales.

Se pone de manifiesto que se analizó el nivel de estrés y los factores epidemiológicos del burnout en profesores no universitarios de la región de Murcia, mientras que por otra parte se pretende poner de manifiesto la prevalencia del síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo en profesores mexicanos. Mientras que otro aspecto analizado son los niveles de desgaste percibido entre el profesorado turco de Educación secundaria que trabaja en el extranjero. Por último, se pretende analizar la asociación de demandas, recursos, y el conflicto interpersonal con el síndrome de

burnout y relacionar este proceso con el proceso con las intenciones de abandono.

Por otro lado se revisaron estudios empíricos internacionales sobre el estrés y burnout, siendo ambos aspectos objeto de análisis de varias investigaciones realizadas. Se pretende analizar por otra parte las variables organizacionales y de personalidad resistente y en qué medida podrían estar explicando el proceso de burnout y los problemas de salud que presentan los profesores. Asimismo se pretende analizar los tres tipos de perfiles de burnout existentes con relación a unas escalas de antecedentes de burnout. Por otro lado, se han revisado artículos empíricos internacionales en los cuales se hace referencia a los objetivos llevados a cabo en ellas acerca del burnout en profesionales de la sanidad. Así pues, en algunos de ellos se pretende poner de manifiesto la frecuencia de casos de burnout para definir los factores sociales y demográficos que influyen en la formación del síndrome y dar a conocer la carga física y psicológica en las enfermeras en diferentes instituciones del cuidado de la salud. Por otro lado se hace hincapié en informar de los niveles actuales de burnout experimentados por las enfermeras que trabajan en hospitales, en diferentes salas y la identificacion de los factores que contribuyen a ese desarrollo. Sin embargo la frecuencia de desesperantes diferencias en los síntomas demográficos, socioeconómicos y de la salud es otro de los objetivos

planteados en otro de los estudios revisados. Los niveles de burnout experimentados en el trabajo en médicos chinos así como explorar las relaciones entre el burnout en el trabajo y el estrés laboral. Mientras que en otro de los estudios se pretende explorar la experiencia de los médicos de participar en grupos y la influencia que tienen en su vidas. Por último se hace referencia a que se deben proporcionar datos empíricos, apoyo o cosa defectuosa del foco-programa modelo del estrés laboral en profesionales del cuidado de la salud. Cabe destacarse que los objetivos planteados en los estudios empíricos internacionales sobre motivación y burnout. Así uno de ellos es determinar los efectos de las fuentes de motivación en los niveles de motivación en los profesores. Otro aspecto estudiado en estos estudios asociada a la motivación en los profesores es el área de responsabilidad. Mientras que por su parte la reducción de cargas administrativas de los profesores y asesorar a los directores de las escuelas de las percepciones de motivación y de estrés relacionadas con futuros elementos de su rol. Asimismo cabe destacarse que se han examinado las relaciones que tienen lugar en el ámbito del desarrollo del liderazgo educativo. Sin embargo también se ha investigado la motivación en los alumnos, sobre todo en cuanto a las consecuencias cognitivas y motivacionales del uso de la comprensión en línea intentando ayudar a estos alumnos de biología de escuelas superiores. Se pone también de manifiesto la

necesidad de investigar el rol de la necesidad para conocer la motivación de logro y el conocimiento académico para explicar los bajos rendimientos. Igualmente se hace referencia a las características individuales que generalmente afectan a los niveles de motivación académica de los profesores en las primeras etapas educativas en el proceso de educación. Del mismo modo se destaca la importancia de los autoinformes sobre motivación y satisfacción en el trabajo en los profesores de las Bahamas y en los profesores de Jamaica. Por otro lado se hace referencia que es necesario conseguir perfiles demográficos y profesionales de los profesores de educación física de institutos determinando los niveles de los factores de motivación, el ambiente, la profesión y las relaciones entre las partes, las estudiantes relacionadas con su personalidad, con ellos mismos y revelando estos factores y su validación en términos de perfiles. Conviene destacarse que examinar las tendencias en la motivación de los estudiantes para ser profesores durante un año académico es el objetivo fundamental de otro de los estudios empíricos internacionales revisados. Por último hay que hacer referencia a que se pretenden obtener grandes indicios en el concepto de motivación para ser profesores a través de motivos adaptativos y desadaptativos examinando las relaciones entre autoeficacia y la calidad de los programas de entrenamiento de de los profesores y focalizando la

intención de continuar en la profesión. Por otro lado se pretende describir comparativamente los niveles de burnout en diversos profesionales. Asimismo se pone de manifiesto que existe un gran interés por conocer la incidencia del síndrome de burnout en los docentes de educación infantil y primaria así como conocer sus opiniones.

Por otro lado, se pone de manifiesto que se pretende explicar si las diferentes y diversas fuentes propuestas para percibir presión para ser perfeccionista muestran diferencias en las relaciones con las evaluaciones del estrés, la imitación de estilos y el burnout. Asimismo se pretende examinar la relación existente entre la socialización organizacional y el burnout. Sin embargo determinar si existen diferencias significativas en la autopercepción del estrés entre profesores de niños con retraso leve, con retraso moderado y de niños sin retraso permite conocer mejor el nivel de estrés experimentado por estos profesores. No obstante la identificación de los desafíos que causan las altas proporciones de movimientos, estrés y burnout entre los profesores del campo terapéutico así como proponiendo posibles soluciones para aliviar estos desafíos. Del mismo modo la determinación de los comportamientos de liderazgo de los profesores en las escuelas de educación primaria. Por otro lado, la exploración de la influencia del contexto de la responsabilidad y de las altas participaciones en las

políticas examinadas en el desarrollo profesional, mientras que la determinación de las dificultades de burnout en los profesores turcos de educación primaria. Mientras que determinar las relaciones entre las variables género, estatus marital, y elección de la carrera pueden ser importantes predictores del burnout y si la determinación de las barreras en el progreso de la carrera de las profesoras que trabajan en escuelas turcas predicen sus niveles de burnout, determinando si estas barreras influyen o no en el burnout de las profesoras. Sin embargo también ha de tenerse en cuenta los modos de afrontamiento del estrés y el grado de burnout que padecen los profesores universitarios y demostrar su asociación. Por otro lado se hace hincapié en mostrar la validez de la concepción del burnout como un constructo tridimensional formado por tres componentes. Se pretende asimismo conocer las fuentes de estrés laboral que más afectan a los orientadores describiendo sus valoraciones sobre su desempeño profesional detectándose sus niveles de burnout y las relaciones con las variables sociodemográficas. No obstante también se pretende analizar la prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo. Por todo ello, el objetivo de la presente investigación es analizar diferentes constructos que afectan a los profesionales de los diferentes servicios. Así en primer lugar se pretende analizar si las diferentes y diversas variables sociodemográficas influyen y

desempeñan un papel importante en el desarrollo del burnout y en la motivación de estos profesionales. Se pretende conocer tanto los niveles de estrés como de burnout experimentados por estos profesionales. Asimismo se quiere conocer el grado de autoeficacia que estos profesionales perciben, así como el grado o nivel de motivación experimentado con relación a su motivación personal o relacionada con su trabajo. Otro aspecto que se quiere analizar es tanto la ambigüedad de rol como el conflicto de rol relacionados ambos con las funciones y el desempeño del trabajo. Además se quieren conocer los rasgos de personalidad de estos profesionales que puedan estar relacionados tanto con el burnout como en la motivación y que pueden influir en estos aspectos.

Por otro lado otra de la hipótesis está relacionada con la motivación. Por lo tanto, previsiblemente los maestros de Educación infantil estarán más motivados hacia su trabajo que los profesores de educación primaria y secundaria. Con respecto a la motivación en otros profesionales, concretamente los policías, podemos hacer referencia a que previsiblemente los policías nacionales estén más motivados hacia su trabajo que los policías locales.

Con respecto al estrés en los diferentes profesionales, previsiblemente los maestros de educación secundaria obtendrán altas puntuaciones en la escala de estrés que los profesores de educación infantil y de

educación primaria. De igual modo los profesores de educación infantil obtendrán previsiblemente puntuaciones más bajas en la escala de estrés que los profesores de educación primaria. Mientras que los profesores de educación primaria previsiblemente obtendrán puntuaciones bajas en la escala de estrés que los profesores de educación secundaria. Por otro lado hay que tener en cuenta los objetivos planteados sobre el burnout en los profesionales de la sanidad. Así pues entre los objetivos abordados en estos profesionales caben destacarse: dar a conocer la carga física y psicológica de las enfermeras en diferentes instituciones del cuidado de la salud. Asimismo se pretende informar de los niveles actuales de burnout experimentados por las enfermeras que trabajan en los hospitales, en las diversas salas así como la identificación de los factores que contribuyen a ese desarrollo. Por otra parte se pone de manifiesto la importancia de explorar la experiencia de los médicos de participar en grupos y la influencia que esto tiene en sus vidas. Igualmente se hace referencia a evaluar los niveles de burnout en el trabajo en los médicos. Asimismo explorar las relaciones entre el burnout en el trabajo y el estrés es otro aspecto que se pretende investigar en los estudios revisados sobre el burnout en los profesionales de la sanidad. Además se pretende dar algunas sugerencias para dirigir los centros hospitalarios y proporcionar referencias teóricas para prevenir el burnout

en el trabajo y mejorar la calidad de vida en el trabajo. Se pretende rellenar el hueco en la literatura proporcionando datos empíricos, cualquier apoyo o cosa defectuosa del foco-programa modelo del estrés laboral en los trabajadores del cuidado de la salud. Sin embargo en cuanto a la motivación y al burnout se pretende determinar los efectos de las fuentes de motivación en los niveles de motivación de los profesores. Asimismo se pone de manifiesto que se pretende reducir la carga administrativa de los profesores. Además se hace hincapié en asesorar a los directores de las escuelas acerca de las percepciones de motivación y de estrés relacionados con posibles futuros elementos de su rol. Se pretende asimismo explorar como las escuelas secundarias motivan a los asistentes de apoyo al aprendizaje e intentando comprender las percepciones del rol relacionado con el estrés con una visión de la dirección más sistemática y eficaz. Además se quiere investigar las características individuales que generalmente afectan a los niveles de motivación académica de los profesores en las primeras etapas educativas a lo largo del proceso educativo. Cabe mencionarse que es necesario conseguir perfiles demográficos y profesionales de los profesores de Educación física de institutos para determinar los niveles de los factores de motivación, el ambiente, la profesión, las relaciones entre las partes, los estudiantes relacionados con su personalidad, con ellos mismos

revelando la validación de estos factores en términos de propiedades de los perfiles. Por último se pone de manifiesto que es necesario obtener grandes indicios en el concepto de la motivación para ser profesores a través de motivos adaptativos examinando las relaciones entre la autoeficacia y las cualidades de los programas de entrenamiento de los profesores y focalizando la intención de continuar en la docencia.

Estudio sobre motivación laboral y dificultades de burnout en profesionales de la Educación

5

Introducción

En los últimos años el problema del estrés laboral y su relación e influencia en la motivación laboral así como en el rendimiento y bienestar personal se están convirtiendo en un tema relevante y creciente debido sobre todo al gran número de situaciones provocadas por este motivo y a las que hay que dar respuesta desde la perspectiva científica. Sabemos que este problema del estrés laboral no afecta por igual en todas las profesiones y es más agudizado en aquellas relacionadas con el trato personal o de las que dependen decisiones claves como el tema de la salud o de la educación y en otros campos. Y es en este contexto, relacionado con los maestros y profesores y otros profesionales de la educación así como

de otros profesionales de la educación como los psicopedagogos tanto en activo como en formación. (Lapeniece, Dumciene & Lapenas, 2012; Liu & Onwuegbuzie, 2012). Cabe señalarse que el síndrome del burnout suele darse con más frecuencia en los maestros y profesores. Además de ellos lo sufren también los cuidadores, educadores, psicólogos, psicopedagogos así como los profesionales del campo del desarrollo. Cabe señalarse que este síndrome puede presentarlo o padecerlo otros profesionales como las enfermeras, los médicos, los trabajadores sociales, los policías, los abogados, los funcionarios de prisiones o los corredores de bolsa.

Las dificultades de burnout se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal en el trabajo que comprende una serie de alteraciones físicas, comportamentales y emocionales que tienen su origen en factores individuales, laborales y sociales. Cabe mencionarse que el término burnout es un término anglosajón cuya traducción más próxima y coloquial es "estar quemado", exhausto, desgastado, perder la ilusión por el trabajo. Puede considerarse como una patología derivada más que de factores genéticos de las características del ambiente físico, de las demandas del puesto de trabajo pero sobre todo de las relaciones interpersonales. Se emplea este término para designar un problema psicológico que afecta y altera la capacidad

laboral de los docentes, aunque en general va a afectar a los profesionales asistenciales o de las organizaciones humanas (médicos, enfermeras, trabajadores sociales, abogados y policías) (Mababu, 2012; Martínez, Méndez, Secanilla, & González, 2012). Este fenómeno es muy joven en cuanto a su surgimiento ya que en Europa no se da hasta bien entrados los años 80 en el cual están implicados desde factores personales hasta aquellos relacionados con la formación académica que estos profesionales reciben a lo largo de su formación. El concepto de burnout fue introducido por Herbert Freudenberger en 1974 para describir el estado físico y mental que observo entre los jóvenes voluntarios que trabajaban en una clínica de desintoxicación. Después de un año, muchos de ellos, se sintieron agotados, se irritaban con facilidad y habían desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y tendían a evitarlos.

Cabe destacarse que los síntomas producidos por el síndrome de burnout pueden agruparse en cuatro áreas. La primera abarca los síntomas psicosomáticos como dolores de cabeza, fatiga crónica, úlceras o desordenes gastrointestinales, dolores musculares en la espalda y cuello, hipertensión y en las mujeres pérdidas de ciclos menstruales. La segunda engloba los síntomas conductuales entre los cuales se encuentran el absentismo laboral, aumento de conducta violenta, abuso de drogas, la incapacidad para relajarse y los comportamientos de

alto riesgo. En la tercera se incluyen las manifestaciones emocionales como el distanciamiento afectivo con las personas a las que tiene que atender, la impaciencia, los deseos de abandonar el trabajo e irritabilidad lo que conlleva dificultad para concentrarse debido a la ansiedad experimentada provocando un descenso del rendimiento laboral surgiendo dudas acerca de la competencia profesional repercutiendo negativamente en la autoestima. La cuarta y última área recoge los síntomas defensivos referidos a la negación emocional. Se trata pues de un mecanismo que utiliza el profesional para poder aceptar sus sentimientos, negando las emociones, manifestándose por negación de las emociones, ironía, atención selectiva y el desplazamiento de sentimientos hacia otras situaciones o cosas. Por último conviene señalarse que la aparición del burnout no puede atribuirse a una sola causa sino que en ocasiones puede atribuirse a varias quedando patente la multicausalidad del mismo.

Cabe mencionarse que en España, la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales (8 de Noviembre de 1995) reconoce a la organización y a la ordenación del trabajo como condiciones susceptibles de producir riesgos laborales e incorpora la necesidad de diagnosticar y prevenir los riesgos psicosociales con el objetivo de erradicarlos y ofrecer entornos laborales más saludables. Por lo tanto conviene no olvidarse de que estos problemas laborales son una de las mayores fuentes de absentismo y

accidentalidad. Mientras que por su parte la OMS, en cuanto al término de salud, que define como "el estado de bienestar completo en los aspectos físico, psíquico y social, y no la mera ausencia de enfermedad" se puede comprobar como el aspecto psicosocial es uno de los grandes factores de riesgo, aunque el menos tenido en cuenta en el área preventiva. Por otro lado , si tenemos en cuenta y analizamos la jurisprudencia descrita hasta la fecha encontramos que se han dictado varias sentencias, como la del Tribunal Supremo del 26 de Octubre del 2000 ratificando la del 2 de Noviembre de 1999 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco , que respalda legalmente como accidente de trabajo la patología del *Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT)* al causar periodos de incapacidad temporal. En este caso, el especialista del centro de salud diagnostico al trabajador "un síndrome de desgaste personal o de burnout que describe como un trastorno adaptativo crónico con ansiedad como resultado de la interacción del trabajo o situación laboral en sus características personales". Mientras que la OIT reconoce que el estrés y el agotamiento son problemas de salud mental en el medio ambiente del trabajo (2001) así como que el burnout es un efecto crónico del estrés laboral sobre la salud, de dimensiones similares a otros trastornos mentales; también hay un alto grado de acuerdo entre los

especialistas como enfermedad profesional resultante del estrés laboral.

Se llevaron a cabo dos estudios pilotos para abordar el burnout y el estrés en los docentes así como el burnout, el estrés y la motivación en los alumnos de Magisterio y Psicopedagogía (alumnos N=54 y profesores N=77). Se pretende evaluar el burnout en los profesores de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria. Se quiere además evaluar el estrés en los profesores de las diferentes etapas educativas citadas anteriormente. Por otro lado, se pretende evaluar el burnout en los alumnos universitarios de Magisterio y Psicopedagogía así como el estrés y la motivación en dichos alumnos (ver tabla 5).

Tabla 5

Muestras analizadas e instrumentos utilizados

Estudio	Aspectos evaluados	Participantes	Temporalización	Instrumentos
Nº1. Alumnos	Burnout Estrés Motivación	54 alumnos/as de Magisterio y Psicopedagogía de la facultad de Educación de la Universidad de León.	La primera quincena del mes de Mayo del 2008.	MBI (Maslach Burnout Inventory) EME (Escala de Motivación Educativa)
Nº2. Profesores	Burnout Estrés	77 profesores de varios colegios e institutos públicos de León y de Madrid	La primera quincena del mes de Mayo del 2008.	CBP (Cuestionario de Burnout para Profesores) PSS (Escala de

Primer estudio empírico: Profesores

Metodología

Participantes

Así pues, en el estudio llevado a cabo con los profesores se pone de manifiesto que participaron setenta y siete profesores (N = 77) que imparten docencia en diferentes colegios e institutos de las provincias de León y de Madrid en los diferentes niveles educativos. Cabe destacarse que cincuenta son mujeres y veintisiete son hombres y sus edades oscilan entre los veinticuatro y los sesenta y uno años de edad. Con respecto, a la titulación, veintitrés son Licenciadas y veintisiete son Maestras, mientras que de los veintisiete hombres dieciocho son Licenciados y nueve son Maestros. Por otro lado en cuanto al sexo y al nivel educativo podemos destacar que existen cincuenta mujeres que imparten docencia, de las cuales siete imparten docencia en Bachillerato, dos en Educación Infantil, veintiséis en Educación Primaria , y quince en Educación Secundaria Obligatoria. Con respecto a los hombres, hay que señalar que veintisiete imparten

docencia en los diferentes niveles educativos, de los cuales, dos imparten docencia en Bachillerato, nueve lo hacen en la etapa de Educación Primaria, y dieciséis lo hacen en Educación Secundaria Obligatoria.

Instrumentos

A todos ellos se les aplicaron los siguientes cuestionarios.

En primer lugar se aplicó el cuestionario de Burnout en profesores que consta de sesenta y seis ítems divididos en seis escalas que miden aspectos tales como el rol desempeñado, el burnout, la supervisión, las condiciones organizacionales, las preocupaciones profesionales y la falta de reconocimiento profesional.

Además se aplicó la *Escala de Estrés Percibido (SPSS-10)* que consta de diez ítems sobre los sentimientos y pensamientos expresados durante el último mes, medidos a través de una escala de tipo Likert de cinco puntos que varía desde el cero hasta el cuatro, siendo el cero nunca y el cuatro muy a menudo (ver tabla 6).

Tabla6

Subescalas del CBP

Escalas	Instrumento	Items
Escala de rol	CBP	23,31, 35, 38, 41, 48, 49, 55,57, 58, 59, 59 (I), 60
Burnout Agotamiento emocional Despersonalización falta de realización personal	CBP	 16, 17, 27, 42, 43, 51,54 18, 28, 29, 46 21(I), 22(I), 36(I), 40(I), 50 (I)
Supervisión	CBP	3, 7(I), 13(I), 15(I), 24(I), 25, 26(I), 30(I), 32(I),39(I), 52(I), 56(I)
Condiciones organizacionales	CBP	12(I), 14(I), 34(I), 45(I), 53(I)
Procupaciones profesionales	CBP	1,2, 3, 5,6,7, 11,33
Falta de reconocimiento profesional	CBP	4, 8, 9,10

Procedimiento

Para llevarlos a cabo se acudió a los diferentes colegios e institutos para hablar con los directores o jefes de estudio para informarles sobre el trabajo de investigación que se pretendía realizar y conocer el número de profesores que componían cada centro educativo. Seguidamente se acudió a cada uno de los

centros para entregarles los cuestionarios sobre el burnout y el estrés en los docentes así como una carta de presentación acerca del estudio a realizar y agradeciéndoles su participación y colaboración en el estudio. Se les informo que los datos eran anónimos y confidenciales así como la forma de rellenarlos o cumplimentarlos y el tiempo estimado que tenían para hacerlos que era de una semana y que al cabo de la misma se iría a recogerlos. En algunos casos este periodo de tiempo se incrementó en una semana más para rellenarlos. Posteriormente y una vez recopilados todos los cuestionarios se llevó a cabo un análisis de resultados codificándose para ello cada uno de los datos obtenidos a través de una matriz de datos Excel realizándose un análisis estadístico de los mismos que posteriormente fue transformada por el director del trabajo en una matriz SPPS 15.

Resultados

Cabe señalarse que en cuanto a los resultados que se ha llevado a cabo un análisis del modelo lineal concretamente un contraste multivariado de la intersección de las diversas variables analizadas y se encontraron diferencias que no son estadísticamente significativas (ej., género = λ=.897, F (9, 61) =.775; p = .640; η2= .103).

Así en cuanto al cansancio emocional estudiado en las mujeres licenciadas que no son tutoras presentan bajas puntuaciones. Sin embargo las que si son tutoras presentan altos niveles de cansancio emocional. Mientras que las mujeres que son maestras y son tutoras tienen altos niveles de cansancio emocional. Por el contrario los varones licenciados y que son tutores muestran altas puntuaciones en relación con el cansancio emocional. Asimismo los profesores que son maestros y que también son tutores presentan altas puntuaciones con respecto al cansancio emocional.

Sin embargo, se pone de manifiesto con relación a la despersonalización las mujeres que son licenciadas y que son tutoras obtienen altos valores con respecto a la media. Lo mismo sucede con las mujeres que son maestras y que son tutoras obtienen igualmente altas puntuaciones con respecto a la media.

Por lo tanto en cuanto al total de burnout se demuestra que tanto las mujeres licenciadas y maestras que son tutoras presentan altas puntuaciones. Asimismo entre los varones que son licenciados y maestros y que son tutores muestran también altas puntuaciones. Por otro lado en cuanto al estrés total entre las mujeres que son licenciadas y maestras y además son tutoras manifiestan altas puntuaciones con respecto a la media. Mientras que los varones licenciados y tutores presentan altas puntuaciones en cuanto al estrés total. Sin embargo los

varones que son maestros y no tutores obtienen altas puntuaciones en cuanto al total de estrés.

Segundo estudio: Profesores en Formación

Metodología

Participantes

Por otro lado, en el estudio realizado con los alumnos Magisterio y Psicopedagogía cabe señalarse que participaron cincuenta y cuatro alumnos (N = 54) que cursan los estudios de la Diplomatura de Magisterio y la Licenciatura de Psicopedagogía, de los cuales cuarenta y ocho son mujeres y seis son hombres. De esas cuarenta ocho mujeres, treinta y una están cursando los estudios de la Diplomatura de Magisterio y diecisiete cursan la Licenciatura de Psicopedagogía. Mientras que con respecto a los hombres hay que tener en cuenta que cinco de ellos cursan los estudios de la Diplomatura de Magisterio y uno la Licenciatura de Psicopedagogía. Cabe destacarse que las edades de los alumnos están comprendidas entre los dieciocho y los cuarenta y siete años de edad.

Instrumentos

A todos ellos se les aplicaron dos cuestionarios. El primero de ellos es el *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidós ítems que miden los tres

componentes fundamentales y característicos del burnout: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal o logro personal, medidos a través de una escala de siete puntos que varía del cero al seis, siendo el cero nunca y el seis diariamente. A continuación se les aplicó la escala de Motivación Educativa (EME) que consta de veintiocho ítems divididos en siete escalas de cuatro ítems cada una, medidos a través de una escala de siete puntos que varía del uno al siete, siendo el uno nada en absoluto y el siete totalmente. Cada una de estas escalas mide los siguientes aspectos: Amotivación, Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y la Regulación.

Tabla7

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Subescalas del burnout	Ítems
Agotamiento emocional	1,2,3,6,8, 13,14,16,20
Despersonalización	5,10,11,15, 22
Realización personal	4,7,9, 12,17, 18,19, 21

Tabla 8

Escala de Motivación Educativa (EME)

Subescalas	Ítems
Amotivación	1,2,3, 4
Regulación externa	5,6,7,8
Regulación introyectada	9,10,11,12
Regulación identificada	13,14,15,16
Motivación interna al conocimiento	17,18,19,20
Motivación interna al logro	21,22,23,24
Motivación interna a las exp. Estimulantes	25,26,27,28

Procedimiento

Para llevar a cabo este estudio y obtener la información referente al burnout y a la motivación en los alumnos de Magisterio y Psicopedagogía se les visito en la Facultad de Educación de la Universidad de León para informarles del estudio que se pretendía llevar a cabo e invitándoles a participar en el mismo. Una vez explicado el propósito del trabajo se les entregaron los distintos

cuestionarios que debían cumplimentar y cómo hacerlo. Se les comento que todos los datos eran anónimos y confidenciales y se les informo de que cuando fueran terminándolos los dejaran en la fotocopiadora de la facultad para recogerlos a la semana siguiente. La entrega y devolución de los cuestionarios se realizó durante la primera quincena del mes de Mayo del 2008.

Resultados

Sin embargo, en cuanto a los resultados obtenidos cabe señalarse que se llevó a cabo un modelo lineal general en el cual los contrastes multivariados de las variables estudiadas ponen de manifiesto que los resultados obtenidos no son significativamente estadísticos (género = λ= .732, F = (10,35) = 1,281; p = .378; $\eta 2$ = .268). Por otro lado, se pone de manifiesto que las mujeres que cursan el segundo curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio presentan unos niveles muy altos con relación al cansancio emocional en comparación con las que cursan el último curso de estos estudios que obtienen niveles bajos. Mientras que los hombres que cursan el tercer año de los estudios de la diplomatura de Magisterio muestran unos niveles altos de cansancio emocional así como los estudiantes de primer curso de la licenciatura de Psicopedagogía. Mientras que con respecto a la variable cinismo –despersonalización las

mujeres que cursan el segundo curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio presentan altos valores, mientras que las mujeres que cursan el primer curso de la licenciatura de Psicopedagogía también obtienen altas puntuaciones. Con respecto a la variable cinismo-despersonalización en los hombres cabe señalarse que los que cursan el último curso de los estudios de Magisterio presentan altas puntuaciones. En cuanto a la variable de realización personal las mujeres que se encuentran cursando el segundo curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio obtienen altas puntuaciones al igual que las mujeres que se encuentran cursando el último curso de los estudios de Psicopedagogía. Mientras que los hombres que cursan el segundo curso de de los estudios de Magisterio obtienen puntuaciones altas con respecto a los que cursan el tercer curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio. Por el contrario los que estudian el primer curso de los estudios de Psicopedagogía obtienen puntuaciones más bajas.

Discusión y conclusiones

Este tipo de estudios selectivos (análisis de varianzas) no encuentran diferencias significativas entre las variables analizadas.

Cabe destacarse que con la realización del estudio sobre el burnout y la motivación en los profesores de

Educación Secundaria Obligatoria es un tema de investigación actual y cada día más acuciante debido en gran parte a las exigencias, destrezas y conocimientos que deben poseer los maestros además de las competencias didácticas y pedagógicas adjudicadas a ellos. Esto se debe en gran parte a la ola de reformas educativas a las que tienen que hacer frente cada día y adaptarlas para desempeñar mejor su papel como docente. Sin embargo, el docente debe también asumir y dar respuesta a las diferentes demandas que les son impuestas por la sociedad y que provienen de los diferentes agentes educativos como son los padres, los alumnos y de los mismos profesores. Así pues, en futuras investigaciones se podría llevar a cabo el estudio del burnout y la motivación en los profesores que imparten docencia en la Universidad de León. Asimismo se puede realizar a otros profesores de otros colegios e institutos de la provincia de León y fuera de ella. Por todo ello, se debería llevar a cabo varias mediciones del burnout y del estrés a lo largo del curso académico escolar para comparar los resultados obtenidos por los profesores en diferentes momentos del año escolar. Sin embargo en cuanto al estudio realizado sobre el burnout, el estrés y la motivación en los alumnos universitarios que cursan los estudios correspondientes a la Diplomatura de Magisterio y a la Licenciatura de Psicopedagogía poniéndose de manifiesto que el burnout en los estudiantes universitarios es un problema social que

no se ha investigado con anterioridad. Así una vez aplicados los diferentes cuestionarios e instrumentos podemos concluir que las mujeres que cursan el segundo curso de los estudios de Magisterio presentan puntuaciones altas en relación con el cansancio emocional. Por su parte los varones que cursan el tercer curso de los estudios de Magisterio también presentan altas puntuaciones. Por otro lado, las mujeres que cursan el segundo curso de los estudios de Magisterio obtienen altas puntuaciones al igual que aquellas que cursan el último curso de los estudios de la Licenciatura de Psicopedagogía con relación al cinismo –despersonalización. Mientras que los hombres que cursan el último curso de los estudios de la licenciatura de Psicopedagogía obtienen igualmente altas puntuaciones. Por otro lado, con respecto a la realización personal, se pone de manifiesto que las mujeres que cursan el segundo curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio y las que cursan el último curso de los estudios de la licenciatura de Psicopedagogía obtienen altas puntuaciones. Del mismo modo, los hombres que cursan el segundo curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio son los que obtienen altas puntuaciones en realización personal.

Por todo ello, queda patente que los alumnos que cursan los últimos cursos de los estudios de la diplomatura de Magisterio y de los estudios de la licenciatura de Psicopedagogía son más propensos a padecer burnout tal

y como se había puesto de manifiesto en las hipótesis planteadas. Sin embargo, deberían tenerse en cuenta los siguientes aspectos para llevar a cabo investigaciones futuras. En primer lugar, se podría ampliar el tamaño de la muestra pudiendo llevarse a cabo el estudio del burnout y la motivación con los alumnos de otras facultades. En segundo lugar, se podría ampliar la temporalización, realizando varias medidas a lo largo del año académico universitario para comparar los resultados y conocer en qué periodo o periodos de tiempo sufren más burnout. Asimismo, se podrían proponer la realización de talleres o seminarios sobre cómo abordarlo y qué medidas se pueden llevar a cabo para solucionarlo.

Así, podemos destacar que no hay diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las variables estudiadas en ninguno de los dos estudios realizados. Sin embargo, sí que se observan tendencias diversas. Así, en el estudio realizado con los alumnos de la diplomatura de Magisterio y de la licenciatura de Psicopedagogía existen diferencias que no llegan a ser estadísticamente significativas en cuanto al sexo de los alumnos en las tres escalas del burnout, encontrándose puntuaciones más altas en cansancio emocional entre las mujeres que cursan el segundo curso de la licenciatura de Psicopedagogía. Por otro lado, cabe señalarse que los hombres que cursan el tercer curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio obtienen también altas puntuaciones en

cansancio emocional. Mientras que en la escala de cinismo –despersonalización se observa que las mujeres que cursan el primer curso de los estudios de la licenciatura de Psicopedagogía obtienen altas puntuaciones en esta escala. Sin embargo, los hombres que cursan el tercer curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio son los que obtienen altísimas puntuaciones en esta escala. Mientras que con respecto a la escala de realización personal, se observa que las mujeres que cursan el segundo curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio y las que se encuentran cursando el último curso de los estudios de la licenciatura de Psicopedagogía son las que obtienen altas puntuaciones, mientras que los hombres que cursan el segundo curso de los estudios de la diplomatura de Magisterio obtienen también altas puntuaciones en dicha escala. Asimismo, se observa la tendencia de que los alumnos de los últimos cursos de la Diplomatura de Magisterio y de la Licenciatura de Psicopedagogía son más propensos a padecer burnout. Por otra parte, en el estudio llevado a cabo en los profesores existen diferencias, no estadísticamente significativas, en las variables de sexo, escalas del burnout y con el hecho de ser tutor o no de una clase, a favor de las mujeres que son maestras y tutoras de un grupo/clase dándose la misma situación en los profesores que son maestros y tutores de un grupo de alumnos., en relación con la escala de agotamiento emocional.

Por otro lado, las mujeres licenciadas y que son tutoras obtienen altas puntuaciones con respecto al cinismo –despersonalización. Sin embargo los varones que son licenciados y desempeñan el cargo de tutores obtienen igualmente altas puntuaciones en dicha escala. Mientras que en la escala de realización personal los varones que son maestros y licenciados y además son tutores obtienen altas puntuaciones.

Limitaciones

Las razones que pudieran explicar la falta de diferencias estadísticamente significativas son diversas. En lo que hace a los futuros profesores, es posible que, al tratarse de una población normal, es lógico que no haya diferencias entre ellos, excepto en casos extremos que no han sido estudiados ni muestreados, de forma suficiente en este estudio, debido sobre todo al pequeño tamaño de la muestra y a los pocos estudios realizados en nuestro país sobre este tema. Por lo tanto, para el futuro, convendría seleccionar muestras extremas, con el fin de estudiar no solo las relaciones del burnout con la motivación, sino también, de la naturaleza del burnout con fines de intervención y mejora. Otro aspecto relevante es el hecho de que no existen muchos estudios llevados a cabo con estudiantes universitarios acerca del burnout y la motivación exceptuando el llevado a cabo por Alonso, Albo

y Navarro (2005) sobre la validación de la versión española de escala de motivación en educación. Lo que sugiere que en nuestro estudio no se tuvo en cuenta las poblaciones con burnout patológico ya que los estudiantes universitarios no habían sido un grupo, al que no se había clasificado dentro de las poblaciones con alto riesgo de padecer burnout.

En lo que hace al estudio de los profesores en ejercicio, podría tratarse de una explicación similar, y se haya considerado solo muestras de profesores sin burnout patologico, y desde luego, sin incluir muestras extremas que habría permitido encontrar diferencias estadísticamente significativas. Además, el hecho de que muchos profesores tuvieran una larga experiencia docente no significa que ello vaya asociado a problemas de burnout, sino que estos problemas dependan de otras variables más que de la motivación. Por ejemplo, en el estudio de Santavirta (2007) se encontraron diferencias lo que sería similar a nuestro estudio se encontró que el efecto de las altas demandas excede al efecto de las bajas decisiones de autoridad en relación con el agotamiento emocional. Mientras que en el estudio realizado por Buunk, Peiro, y Bravo (2007) se pone de manifiesto que en la aparición del burnout existen importantes factores que contribuyen al desarrollo del burnout como un bajo estatus así como una pérdida de estatus. Por el contrario en el estudio llevado a cabo por Ozdemir (2006) se pone

de manifiesto que los años de experiencia no tienen efectos en los participantes con relación a las puntuaciones obtenidas en las escalas de Cansancio Emocional y Despersonalización. Mientras que los profesores que tienen más de cinco años de experiencia obtienen puntuaciones más altas en la escala de Logro Personal que los profesores que tienen menos de cinco años de experiencia.

Otra explicación posible es que los instrumentos tengan un efecto de deseabilidad social y de aquiescencia, tendiendo a responder lo que suponen que es lo normal, lo adecuado, o lo que sospechan que los investigadores deseamos escuchar. Este factor debe de ser controlado con mayor eficacia en el futuro, por ejemplo introduciendo medidas diferentes, incluyendo la observación o la entrevista semiestructurada u otras. Por ejemplo, esto es lo que hizo el estudio de Skirrow y Hatton (2007) llevado a cabo con los cuidadores de adultos con discapacidad intelectual permite encontrar diferencias relacionadas con la aplicación del instrumento *Maslach Burnout Inventory* ya que se ha mostrado las buenas propiedades psicométricas al ser aplicado a los profesionales de este campo. De todas formas, dada la naturaleza compleja de las relaciones entre las variables estudiadas, parecería oportuno realizar no solo estudios selectivos o descriptivos como los presentados, sino también, estudios experimentales en que se manipularan determinadas

variables para ver el efecto que produce en otras variables como el problema de roles, las relaciones con los otros, el clima organizacional junto con el estatus son factores que generalmente van unidos al síndrome del burnout que se ponen de manifiesto en el estudio realizado por Buunk, Peiró, Rodríguez y Bravo (2007) en profesores de Educación Primaria de Valencia.

Quizás, seleccionando muestras de profesores recién iniciado el trabajo, profesores con experiencia media, y profesores a punto de jubilarse, o comparando con profesores sometidos a condiciones laborales extremas (centros educativos en barrios problemáticos), o con patología diagnosticada de burnout, pudiéramos encontrar diferencias estadísticamente significativas. Además sería conveniente realizar varias mediciones del burnout a lo largo del curso escolar para conocer en qué periodos los profesores pueden estar más quemados.

Estudios en otras profesiones: variables relacionadas con dificultades en burnout

6

Introducción

El estudio del burnout y la motivación en los diferentes profesionales es un tema actual y cada vez más incipiente debido sobre todo a la gran cantidad de problemas y consecuencias nefastas y negativas que produce tanto a nivel organizacional como a nivel individual.(Martínez, Méndez, Secanilla & González 2012; Vázquez-Ortiz, Vázquez-Ramos, Álvarez-Serrano, Alcaide , Martínez-Domingo, Nadal-Delgado & Cruzado, 2012). Por todo ello es conveniente que tanto los directivos como los empleados de estas instituciones u organismos sean capaces de proporcionar soluciones y estrategias adecuadas y efectivas para atajar esta problemática del síndrome del burnout en el trabajo y conocer el impacto que esta patología tiene para poder lograr un mayor rendimiento del empleado incrementándose así su

motivación laboral. Así pues, para analizar el burnout y la motivación conviene tener en cuenta las distintas y diferentes variables planteadas para conocer tanto los niveles de burnout como el grado de motivación experimentado por dichos profesionales. Así pues en cuanto a los objetivos descritos sobre el síndrome del burnout o síndrome de quemarse por el trabajo cabe señalarse los siguientes. El primero de los objetivos planteados hace referencia a evaluar el burnout y sus tres componentes en los diferentes colectivos de profesionales seleccionados: docente de educación infantil, docente de Educación primaria, docente de educación especial y audicion y lenguaje, docente de educación secundaria y universidad, sanitarios, personal de administración y servicios, seguridad, bomberos, asesor educativo. Por otro lado se pretende analizar cada uno de los tres componentes de este síndrome para poner de manifiesto que altas puntuaciones en agotamiento emocional y en cinismo y bajas puntuaciones en baja realización personal y profesional o eficacia profesional son predictoras de que estos profesionales padecen el síndrome de burnout. Cabe mencionarse que además de analizar y estudiar el síndrome de burnout se investigaron otros aspectos y factores que en muchas ocasiones aparecen asociados y que interactúan junto a este síndrome. Asimismo se pretende analizar las puntuaciones obtenidas por los diversos profesionales para poner de relieve su grado de

estrés ante diversas situaciones estresantes tanto personales como aquellas ocasionadas y que guardan relación con las situaciones estresantes que tienen lugar durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. Una vez descrito los diferentes objetivos de esta investigación se hará referencia a las distintas hipótesis que se plantean en dicha investigación o estudio. La primera de ellas hace referencia a que previsiblemente los maestros de educación secundaria estarán más quemados por el trabajo que los maestros de educación infantil. Previsiblemente los maestros de educación secundaria estarán más quemados por el trabajo que los profesores de educación primaria. Otra de las hipótesis planteadas está relacionada con la motivación. Por lo tanto, previsiblemente los maestros de educación infantil estarán más motivados hacia su trabajo que los profesores de educación primaria y secundaria. Sin embargo, con respecto a la motivación en otros profesionales cabe destacarse que previsiblemente los policías y más concretamente los policías nacionales estarán más motivados que los policías locales. No obstante la tercera hipótesis hace referencia al estrés en estos profesionales. Así pues, previsiblemente los maestros de educación secundaria obtendrán puntuaciones más altas en la escala de estrés que los profesores de educación infantil y primaria. De igual modo los profesores de educación infantil previsiblemente obtendrán puntuaciones más

bajas en la escala de estrés que los profesores de educación primaria. Mientras que previsiblemente los profesores de educación primaria obtendrán puntuaciones más bajas en la escala de estrés que los profesores de educación secundaria.

Participantes

La muestra obtenida en este estudio que consta de (N=594) sujetos está distribuida según la profesión que desempeñan diferenciándose nueve grupos profesionales: asesores educativos (N=36), bomberos (N=49), docentes de educación especial y audición y lenguaje (N= 14), docentes de educación infantil (N=80), docentes de educación primaria (N= 115), docentes de educación secundaria y universidad (N=135), personal de administración y servicios (N= 87), sanitarios (N=40) y seguridad (N=38). En cuanto al sexo cabe señalarse que son hombres (N=262) y mujeres (N=332). Con respecto a la titulación académica, se han encontrado que son diplomados (N=210), doctores (N=12), con estudios de enseñanza secundaria y bachillerato (N= 82), con estudios de formación profesional (N=47) y licenciados (N=241). Sus edades varían entre los veintidós y los sesenta y seis años. Asimismo en cuanto al número de hijos, variando entre ninguno y cinco hijos. Sin embargo, en cuanto a la situación laboral cabe mencionarse que (N=294) tienen un

trabajo fijo, (N=16) están realizando suplencias, (N=59) tienen un contrato temporal. Por otro lado en cuanto a la jornada laboral cabe señalarse que (N= 292) tienen jornada continuada y (N= 64) tienen jornada partida. Por otro lado, cabe mencionarse que (N=245) tienen turno de trabajo diurno y (N= 2) tienen turno de trabajo nocturno. No obstante en cuanto al agotamiento emocional, diferenciándose tres categorías: agotamiento emocional bajo (N=188), el agotamiento emocional medio que lo sufren (n=133) y el agotamiento emocional alto que lo padecen (N=51) Con respecto al cinismo cabe señalarse que también se ha clasificado en tres categorías: cinismo bajo (n=178), cinismo medio (N=159) y cinismo alto (N=35). Por otro lado conviene poner de manifiesto que otro aspecto analizado es la eficacia profesional distinguiéndose también tres niveles: eficacia profesional baja (N=50), eficacia profesional media (N=155) y eficacia profesional alta (N= 167). El nivel de estrés percibido se ha analizado atendiendo a tres categorías: estrés bajo (N=120), estrés medio (N= 164) y estrés alto (N=88). Sin embargo, con respecto a la autoeficacia cabe señalarse que se han identificado tres categorías: autoeficacia baja (N=4), autoeficacia media (N=173) y autoeficacia alta (N=195). Por otro lado, cabe señalarse que con respecto a la autoeficacia y al estrés se han identificado también tres categorías: estrés-autoeficacia baja (N=4), estrés-autoeficacia media(N=173) y estrés-

autoeficacia alta (N=195). Otro aspecto evaluado es el grado de motivación el cual ha sido clasificado en tres categorías: motivación baja (N=3), motivación media (N= 340) y motivación alta (N=28). En último lugar se ha analizado la ambigüedad y el conflicto de rol, diferenciándose dos niveles diferenciados para cada uno de ambos conceptos por separado. Así en cuanto a la ambigüedad de rol (N=370) y no ambigüedad de rol (N=2), mientras que con respecto al conflicto de rol (N=3) y no conflicto de rol (369), además cabe señalarse que en cuanto al burnout lo padecen (N=16) y no burnout (N=356). La procedencia de los diversos participantes de la muestra seleccionada hace referencia a las siguientes provincias españolas: León, Burgos, Palencia, Zamora, Madrid, Navarra, Laredo, Gijón, Zaragoza, Valencia, Guadalajara y Barcelona.

Tabla 9

Descripción de los participantes estudiados

	Campo Educativo (N = 380)					*Otros profesionales (N = 214)*			
	AE	EE /AL	EI	EP	ES / EU	PAS	Sanitario	Bomberos	Seguridad
N	*36*	*14*	*80*	*115*	*135*	*87*	*40*	*49*	*38*
T									*594*

Nota: AE: Asesor Educativo; EE/AL: Educación especial y audición y lenguaje; EI: Educación infantil; EP: Educación primaria; ES/EU: Educación secundaria y universidad; PAS: Personal de administración y servicios de ministerios.

Instrumentos

A todos ellos se les aplicaron los siguientes instrumentos (VGS, CACR, MBI-GS, PSS-14, NEO-FFI, AEG, ESCMOT).

En primer lugar se aplicó un *cuestionario de variables sociodemográficas* que recogen información sobre datos personales de los profesionales tales como el sexo, edad, estado civil, número de hijos, profesión, categoría o especialidad, centro de trabajo, situación laboral, jornada de trabajo, turno de trabajo, experiencia laboral en años, experiencia laboral en actividad actual, experiencia laboral en el puesto actual y la titulación académica.

En segundo lugar se aplicó el instrumento denominado *Cuestionario de Ambigüedad y Conflicto de Rol* de Rizzo, House y Litzman (1970). Dicha escala está compuesta por dos bloques. El primero de ellos está constituido por seis frases que hacen referencia a la claridad de rol mientras que en el segundo bloque está compuesto por ocho frases referidas al conflicto de rol. Los participantes deben indicar el grado en el cual la frase describe su realidad en el trabajo a través de una escala de siete puntos que varía del uno al siete siendo el uno y el dos no lo describe en absoluto y el seis y el siete lo describe perfectamente. Cabe señalarse que las frases de la escala de claridad de rol están todas ellas redactadas en

sentido positivo, poniéndose de manifiesto que la persona que manifiesta que todas ellas describen perfectamente su realidad en el trabajo no viviría una situación de rol. Las frases que constituyen la escala de claridad de rol están relacionadas con el conocimiento de las atribuciones, competencias, objetivos, tareas, responsabilidades y contenido del trabajo así como la forma de hacerlas y lo que se espera de uno, en definitiva se pretende conocer la definición de roles dentro de la propia organización para la que se trabaja. Sin embargo, las frases de la escala conflicto de rol están redactadas en sentido contrario a las de la escala de ambigüedad de rol, es decir, están redactadas en términos de acontecimientos indeseables. De esta forma, estar de acuerdo con ellas reflejaría una situación de rol. Las frases de dicha escala están con la existencia de exigencias en el trabajo tales como aspectos que son incompatibles entre sí o con el tiempo del que se dispone, procedentes de distintos grupos o personas, que son inviables dados los discursos de los que se dispone, que carecen de importancia, cuyo cumplimiento supone contravenir los métodos y normas de trabajo, que originan resultados que serían aceptados por unos y no así por otros y que suponen diferentes formas de trabajar para realizar una misma tarea. Las puntuaciones de la escala de ambigüedad de rol varían entre seis y cuarenta y dos puntos mientras que las puntuaciones de la escala

conflicto de rol varían entre ocho y cincuenta y seis puntos.

En tercer lugar se aplicó el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* de Schaufeli, Leite & Maslach & Jackson, (1996) que consta de dieciséis ítems que miden los tres componentes fundamentales del burnout: cansancio emocional, despersonalización y baja eficacia profesional evaluados a través de una escala que varía del cero al seis, siendo el cero nunca y el seis cada día. Las puntuaciones obtenidas varían entre cero y treinta puntos para las escalas de cansancio emocional y despersonalización y entre cero y treinta y seis para la escala de baja realización personal. En cuarto lugar se aplicó *la Escala de Estrés Percibido* de Remor y Carrobles (2001) que consta de catorce ítems que hacen referencia a los sentimientos y los pensamientos experimentados durante el último mes medidos a través de una escala de cinco puntos que varía del cero al cuatro siendo el cero nunca y el cuatro muy a menudo. Las puntuaciones obtenidas en dicho cuestionario resultan de la suma de todos los ítems de la escala, teniendo en cuenta que algunos de ellos son inversos. Así las puntuaciones obtenidas en dicha escala varían entre cero y cincuenta y seis puntos y cuanto mayor sea la puntuación obtenida mayor será el estrés percibido. En quinto lugar se aplicó el *cuestionario NEO-FFI* de Costa y McCrae (1989, 1992) para medir la personalidad. Dicho cuestionario consta de

sesenta ítems que miden las cinco grandes dimensiones de la personalidad. Cada una de estas cinco dimensiones de personalidad está compuesta por doce ítems que miden cada uno de los cinco componentes de la personalidad: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad. Los ítems se miden a través de una escala que varía de la A a la D, siendo la A en total desacuerdo y la D totalmente de acuerdo. Las puntuaciones obtenidas en cada una de estas escalas varían del cero al cuarenta y ocho. En sexto lugar se aplicó el cuestionario de *Autoeficacia General* de Baessler y Schwarzer (1996) que consta de diez ítems medidos a través de una escala de cuatro puntos que varía del uno al cuatro siendo el uno incorrecto y el cuatro cierto. Las puntuaciones obtenidas en dicho cuestionario varían entre diez y cuarenta puntos resaltándose que cuanta mayor puntuación se obtenga mayor será la autoeficacia percibida. En séptimo y último lugar se aplicó la *Escala de Motivación* de Steers y Braunstein (1976). Esta escala consta de quince ítems que miden los tres aspectos fundamentales de la motivación que son el Logro, el Poder y la Afiliación. Estos quince ítems están distribuidos en tres subescalas que miden estos tres aspectos de la motivación medidos todos ellos a través de una escala de cinco puntos que varía del uno al cinco siendo el uno y el dos absolutamente de acuerdo y el cuatro y el cinco

absolutamente en desacuerdo. Las puntuaciones obtenidas en esta escala varían entre cinco y veinticinco puntos.

Procedimiento

Para aplicar los cuestionarios previamente se realizó una lista de todos los colegios y organismos oficiales a los cuales se visitaron personalmente para informarles acerca de la investigación y explicarles la finalidad de la misma. Asimismo se enviaron unas cartas informativas a algunas de estas instituciones para pedirles su participación y colaboración en dicho estudio. Durante esa visita a los centros además de comentarle el objetivo o finalidad se recopilaron datos acerca del número de docentes con los que contaba el centro educativo o en el caso de estos organismos oficiales obtener el permiso necesario de la máxima autoridad del mismo. Una vez conocido el número de profesionales de cada centro u organismo se concretó la fecha de entrega y de recogida de la batería de cuestionarios e informándoles que si querían conocer los resultados obtenidos se les enviarían a los diferentes lugares. El plazo que se les dio a los centros educativos y a los organismos fue de una semana para cumplimentar la batería de instrumentos y pasado ese tiempo se fue a buscarlos cuestionarios. Sin embargo en algunos centros y organismos se concedió una semana más de margen para su cumplimentación. Una vez recopilados todos los datos

referentes a la muestra los cuales se informatizaron a través de una hoja de Excel y posteriormente se realizaron los correspondientes análisis estadísticos utilizando la versión número 19 del programa estadístico SPSS (ver tabla 10).

Tabla 9

Descripción de las variables estudiadas (entre febrero y junio de 2011)

Instrumentos	*Aspectos*	*Variables*
Cuestionario de variables sociodemográficas (VGS)	Variables sociodemográficas	Género, edad, titulación, nº de hijos, jornada, turnos, etc.
Cuestionario ambigüedad y conflicto de rol (CACR)	Ambigüedad y conflicto de rol	Desempeño del rol, participación equipo, autoridad, conflicto de rol.
Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)	Burnout	Agotamiento, cinismo, despersonalización
Escala Estrés Percibido (PSS-14)	Estrés	Estrés percibido
Inventario NEO-FFI de personalidad	Personalidad	Neuroticismo, apertura, extraversión, amabilidad y responsabilidad
Escala de Autoeficacia General	Autoeficacia	Nivel AE
Escala de Motivación (ESCMOT)	Motivación	Logro, Poder, Afiliación

Resultados

Se llevaron a cabo análisis en seis modelos lineales generales poniéndose de manifiesto los siguientes resultados. Así en el primero de ellos se encontró una diferencia significativa en cuanto a la profesión (F =1640,

p=, 001, η^2 = ,043) poniéndose de manifiesto que se han encontrado diferencias significativas entre el asesor educativo y la ambigüedad y el conflicto de rol, la eficacia profesional y los componentes de neuroticismo, apertura y amabilidad; entre los bomberos y la ambigüedad de rol y el conflicto de rol, la eficacia profesional y los componentes de neuroticismo, apertura y amabilidad. En cuanto a los docentes de Educación especial y audición y lenguaje se han encontrado diferencias significativas en ambigüedad y conflicto de rol, eficacia profesional y en neuroticismo, apertura y amabilidad. Asimismo se han encontrado diferencias significativas en ambigüedad y conflicto de rol, eficacia profesional y en neuroticismo, apertura y amabilidad. Los docentes de Educación infantil presentan diferencias significativas en ambigüedad y conflicto de rol, eficacia profesional y en neuroticismo, apertura y amabilidad. Del mismo modo en los docentes de Educación primaria y secundaria y universidad se han encontrado diferencias significativas en ambigüedad y conflicto de rol, eficacia profesional y en neuroticismo, apertura y amabilidad. Se han encontrado diferencias significativas entre los sanitarios referentes a la ambigüedad y conflicto de rol, eficacia profesional y en neuroticismo, apertura y amabilidad. Por último cabe destacarse que se han encontrado diferencias entre aquellos profesionales de la seguridad y la ambigüedad y

el conflicto de rol, eficacia profesional y neuroticismo, apertura y amabilidad (ver tabla 11).

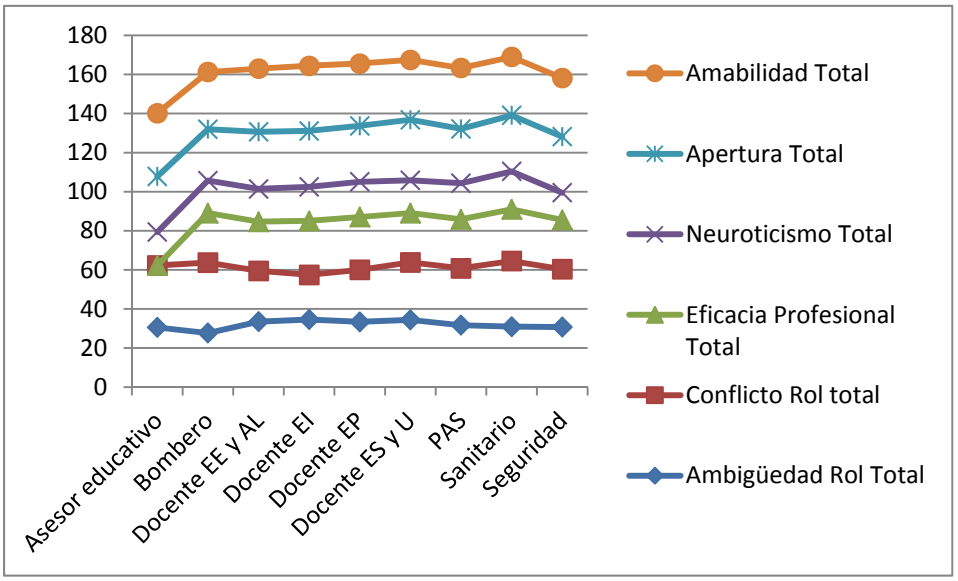
Tabla 11

Profesión. Diferencias estadísticamente significativas en las variables estudiadas entre los nueve grupos de profesiones muestreados (pruebas de los efectos inter-sujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ($\eta 2$)

	Asesor educativo		*Bombero*		*EE y AL*		*EI*		*EP*		*ES y U*		*PAS*		*Sanitario*		*Seguridad*		*Total*				
	N = 36		N =49		*N = 14*		*N = 80*		*N = 115*		*N = 135*		*N = 87*		*N = 40*		*N = 38*						
	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	*F*	*p*	η^2
Ambigüedad Rol Total	30,53	8,12	27,67	7,20	33,50	4,90	34,56	4,52	33,38	6,20	34,40	5,00	31,70	6,43	30,90	5,78	30,68	7,26	32,55	6,32	3,311	,001	,045
Conflicto Rol total	31,72	12,65	36,02	10,61	26,00	9,01	22,87	10,00	26,66	11,04	29,44	10,03	29,10	10,90	33,64	10,00	29,66	11,74	28,86	11,15	3,175	,002	,044
Eficacia Profesional Total	27,39	4,54	25,37	5,90	25,14	6,43	27,60	5,00	27,00	5,33	25,20	5,54	25,06	5,36	26,46	4,73	25,24	6,34	26,07	5,46	1,939	,052	,027
Neuroticismo Total	17,11	7,47	16,63	6,32	16,79	5,39	17,41	6,64	18,04	7,84	16,76	6,17	18,47	7,84	19,38	7,00	13,92	5,34	17,35	7,00	2,368	,016	,033
Apertura Total	28,42	6,90	26,27	5,70	29,21	5,52	28,66	6,23	28,63	6,90	31,01	6,35	27,80	6,02	28,69	6,57	28,66	6,52	28,66	6,52	1,687	,099	,024
Amabilidad Total	32,39	5,34	29,31	4,64	32,36	5,00	33,34	6,11	31,84	5,64	30,65	5,68	31,20	4,89	29,90	6,88	30,00	6,91	31,27	5,77	2,014	,043	,028

Nota: Docente EE y AL: Docente Educación especial y audición y lenguaje, Docente EI: Docente Educación Infantil, Docente EP: Docente Educación primaria, Docente ES y U: Docente Educación Secundaria y Universidad, PAS: Personal Administración y servicios, CACR: Ambigüedad y conflicto de rol, MBI –GS: Eficacia profesional, NEO-FFI: Neuroticismo, apertura, amabilidad.

Figura 1. Diferencias entre los distintos grupos de profesiones en las diversas variables analizadas.



Sin embargo en cuanto a la Titulación académica (F= 1,513, p=, 007, η2= ,040) se han encontrado diferencias significativas entre los diplomados en cinismo, neuroticismo, extraversión y apertura. Igualmente se han encontrado diferencias significativas entre aquellos que son doctores en cinismo, neuroticismo, extraversión y apertura. Con respecto a los que tienen estudios de enseñanza secundaria y bachillerato se ha encontrado diferencias significativas en cinismo, neuroticismo,

extraversión y apertura. Además se han encontrado diferencias significativas entre los que tienen estudios de formación profesional en cinismo, neuroticismo, extraversión y apertura. Por último cabe señalarse que se han encontrado diferencias entre los que son licenciados en cinismo, neuroticismo, extraversión (ver tabla 12).

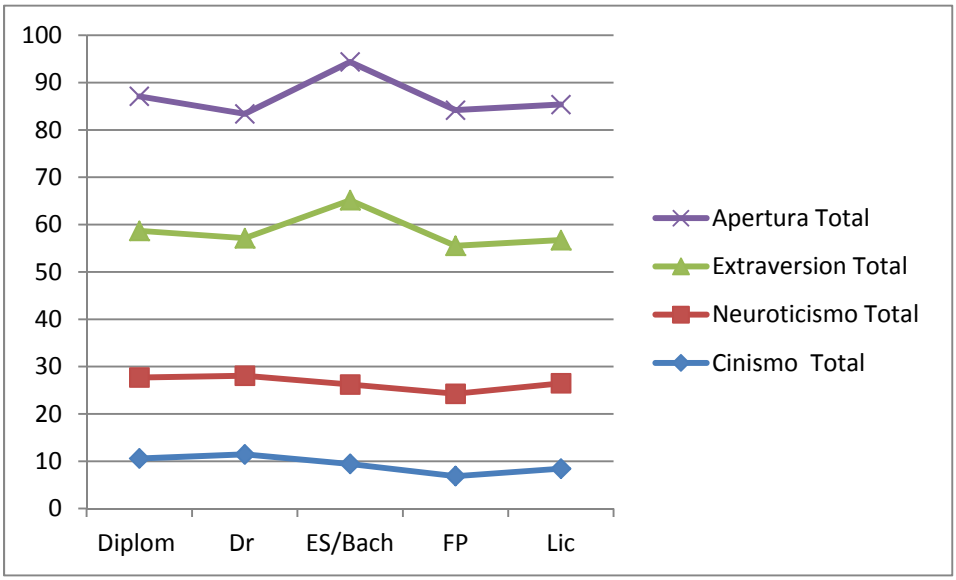
Tabla 12

Titulación académica. Diferencias estadísticamente significativas estudiadas en las modalidades fijo, suplencia, temporal (en pruebas de los efectos intersujetos). Se incluyen las medias y las desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efectos ($\eta 2$)

	Diplom		*Dr*		*ES/Bach*		*FP*		*Lic*												
	N		N		N		N		N												
	210		12		82		47		241												
	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	*F*	*p*	η^2
Cinismo Total	10,57	5,39	11,43	5,97	9,43	6,51	6,85	4,15	8,43	4,97	10,69	5,50	12,44	6,28	12,95	6,09	12,03	5,91	2,733	,028	,019
Neuroticismo Total	17,11	7,47	16,63	6,32	16,79	5,39	17,41	6,64	18,04	7,84	16,76	6,17	18,47	7,84	19,38	7,00	13,92	5,34	2,459	,045	,017
Extraversion Total	31,00	9,34	29,06	6,60	38,93	14,23	31,25	8,70	30,25	10,23	29,5	6,85	27,28	7,08	28,59	6,82	30,00	7,20	1,978	,097	,014
Apertura Total	28,42	6,90	26,27	5,70	29,21	5,52	28,66	6,23	28,63	6,90	31,01	6,35	27,80	6,02	28,69	6,57	28,66	6,52	2,296	,058	,016

Nota: Diplom: Diplomado, DR: Doctor, ES/Bach: Eso/bachillerato, FP: Formación Profesional, Lic: Licenciado, MBI –GS: Cinismo NEO-FFI: Neuroticismo, NEO-FFI: extraversión NEO-FFI: apertura.

Figura 2. Diferencias estadísticamente significativas entre las titulaciones académicas



Se pone de manifiesto que se han encontrado diferencias significativas en cuanto a profesión y titulación académica (F= 1,105, p=, 092, η^2= ,044) en cinismo (F= 1, 497, p=, 065, η^2 = ,058).

Por otro lado, se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la situación laboral (F= 1,530, p=, 001, η^2= ,078) cabe señalarse que se han encontrado diferencias significativas en los becarios en cuanto a la edad, la experiencia laboral en años, experiencia laboral en actividad actual, experiencia laboral en puesto actual, conflicto de rol y en el componente logro de la escala de motivación. Asimismo se han encontrado diferencias

significativas entre aquellos que tienen un trabajo fijo en edad, experiencia laboral en años, experiencia laboral en actividad actual, experiencia laboral en puesto actual, conflicto de rol y en el componente logro de la escala de motivación. También se han encontrado diferencias significativas en aquellos que realizan suplencias en cuanto a la edad, experiencia laboral en años, experiencia laboral en actividad actual, experiencia laboral en puesto actual, conflicto de rol y en el componente logro de la escala de motivación. Por último también se han encontrado diferencias significativas en los que tienen un trabajo temporal en edad, experiencia laboral en años, experiencia laboral en actividad actual, experiencia laboral en puesto actual, conflicto de rol y en el componente logro de la escala de motivación (ver tabla 13).

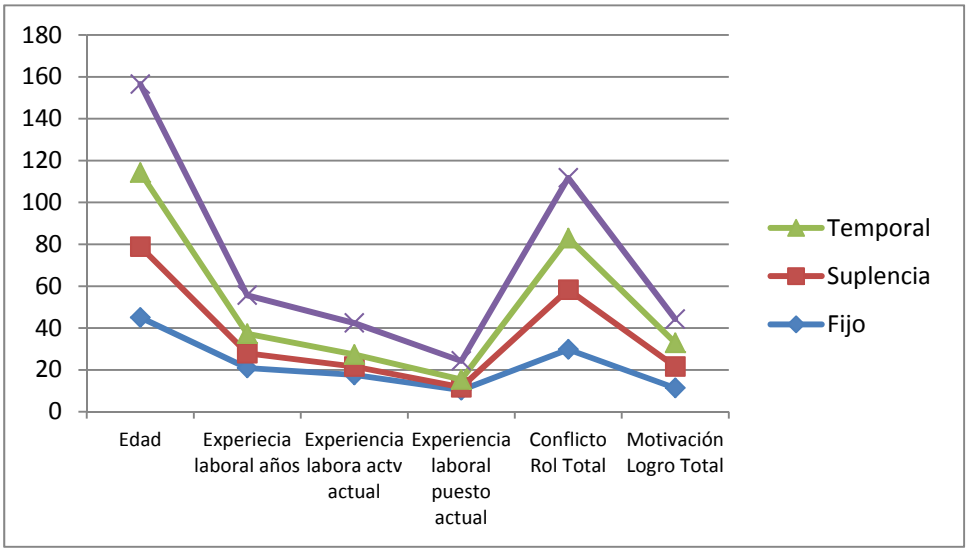
Tabla 13

Situación laboral. Diferencias estadísticamente significativas entre jornada laboral (continuada y partida (pruebas de los efectos intersujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ($\eta 2$)

	Fijo		Suplencia		Temporal		Total				
	N=294		N= 16		N= 59						
	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	F	p	η^2
Edad	45,06	9,66	33,81	9,00	35,42	8,11	42,21	10,27	5,507	,001	,073
Experiencia laboral años	20,91	10,09	7,06	6,72	9,31	6,22	18,34	10,66	8,730	,001	,111
Experiencia laboral actv actual	17,61	10,54	4,00	4,71	5,77	5,00	15,04	10,84	6,653	,001	,087
Experiencia laboral puesto actual	10,35	8,97	1,36	1,34	3,71	4,23	8,86	8,66	3,426	,005	,047
Conflicto Rol Total	29,79	10,71	28,56	12,00	24,63	11,04	28,76	11,04	2,998	,012	,041
Motivación Logro Total	11,35	3,81	10,31	3,15	11,31	3,84	11,32	3,82	3,473	,004	,047

Nota: Experiencia laboral actv actual: Experiencia laboral actividad actual, CACR: Conflicto de rol, ECMOT_L: Motivación logro

*Figura*3.Diferencias en la situación laboral



En cuanto a la jornada de trabajo conviene señalarse que se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la jornada continuada en conflicto de rol y en eficacia profesional, mientras que con respecto a la jornada partida cabe señalarse que se han encontrado diferencias en conflicto de rol y en eficacia profesional (ver tabla 14).

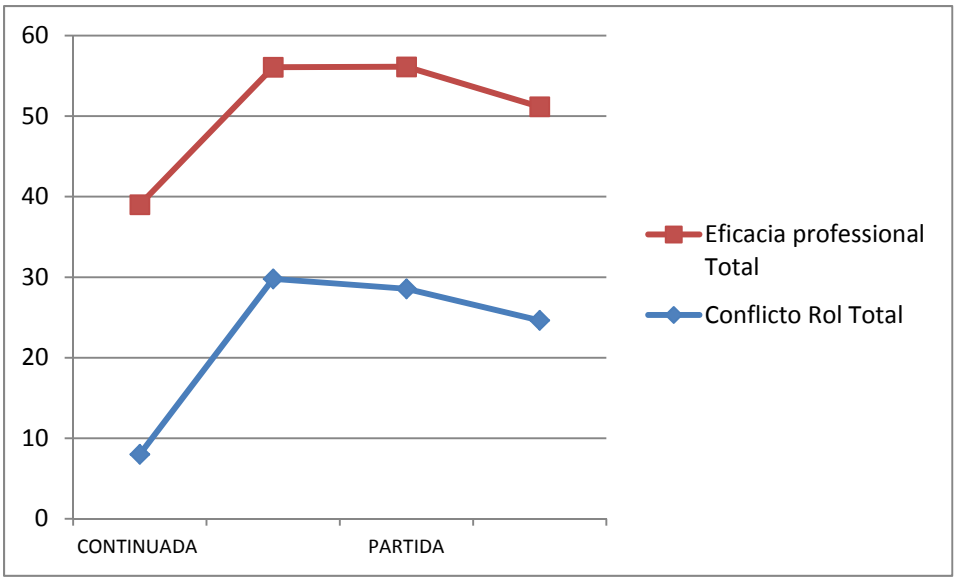
Tabla 14

Jornada de trabajo. Diferencias estadísticamente significativas entre jornada laboral (continuada y partida (pruebas de los efectos intersujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ($\eta 2$)

	Continuada		*Partida*		*Total*				
	M	σ	M	σ	M	σ	F	p	η^2
Conflicto Rol Total	28,89	11,21	26,70	9,74	28,76	11,04	2,365	,095	,013
Eficacia profesional Total	26,65	5,29	26,13	5,06	26,42	5,30	4,107	,017	,023

Nota: CACR: Conflicto de rol, MBI-GS: Eficacia profesional

Figura 4. Diferencias en la jornada de trabajo



Sin embargo en cuanto al turno de trabajo (F= 1,355, p=, 048, η^2= ,068) se han encontrado diferencias significativas en conflicto de rol (F= 2,179, p=, 090, η^2= ,018) y en apertura (F= 3,749, p=, 011, η^2=,031). Del mismo modo se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la situación laboral y a la jornada de trabajo (F= 1,309, p=, 046, η^2= ,066) en el logro de la escala de motivación (F= 2,205, p=, 068, η^2= ,025). Asimismo se han encontrado diferencias significativa en cuanto a la situación laboral, jornada de trabajo y turno de trabajo (F= 1,744, p=, 031, η^2= ,086) en cuanto a la responsabilidad (F= 5,338, p=, 021, η^2= ,015). No obstante, cabe señalarse que se han encontrado

diferencias significativas en agotamiento emocional (F= 8,964, p=, 001, η^2=, 327) en agotamiento emocional bajo con el agotamiento, cinismo, estrés y con apertura. Se han encontrado también diferencias significativas en agotamiento emocional medio con agotamiento, cinismo, estrés y apertura. Asimismo se han encontrado diferencias significativas en agotamiento emocional alto con agotamiento, cinismo, estrés y apertura (ver tabla 15).

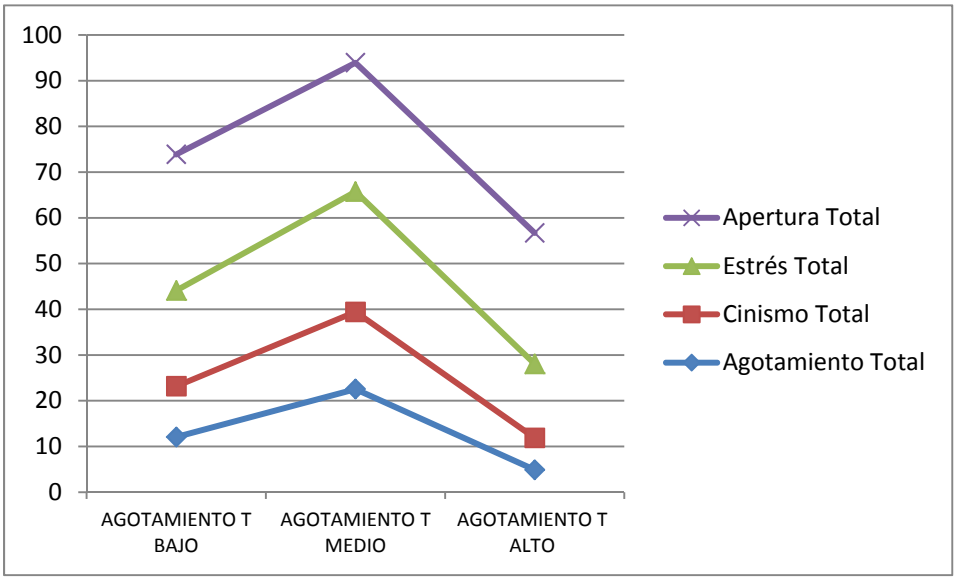
Tabla 15

Agotamiento emocional. Diferencias estadísticamente significativas en las variables estudiadas entre el agotamiento emocional (pruebas de los efectos inter-sujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ($\eta 2$)

	Agotam t bajo		*Agotam t medio*		*Agotam t alto*		*Total*				
	N=188		*N= 133*		*N=51*						
	M	*σ*	*M*	*σ*	*M*	*σ*	*M*	*σ*	*F*	*p*	η^2
Agotamiento Total	12,06	2,51	22,53	3,30	4,87	2,34	9,86	6,55	173,65	,001	,499
Cinismo Total	11,11	5,35	16,90	5,91	7,00	3,64	9,82	5,75	4,95	,008	,028
Estrés	20,94	7,01	26,31	6,75	16,18	7,51	19,27	8,04	7,00	,001	,039
Apertura Total	29,75	5,96	28,18	7,70	28,64	6,20	28,98	6,36	3,85	,022	,022

Nota: MBI-GS: Agotamiento, Cinismo, PSS-14: Estrés, NEO-FFI: Apertura

Figura 5. Diferencias en agotamiento emocional



Por otro lado cabe destacarse que se han encontrado diferencias en cinismo (F=9,351, p=, 001, η2=,336) en cuanto al cinismo bajo en experiencia laboral en años, experiencia laboral en actividad actual, ambigüedad de rol, agotamiento, cinismo y amabilidad. Asimismo se han encontrado diferencias significativas en cinismo medio en apertura, estrés cinismo y agotamiento. Sin embargo en cuanto al cinismo alto encontramos diferencias significativas en apertura, estrés, cinismo y agotamiento (ver tabla 16).

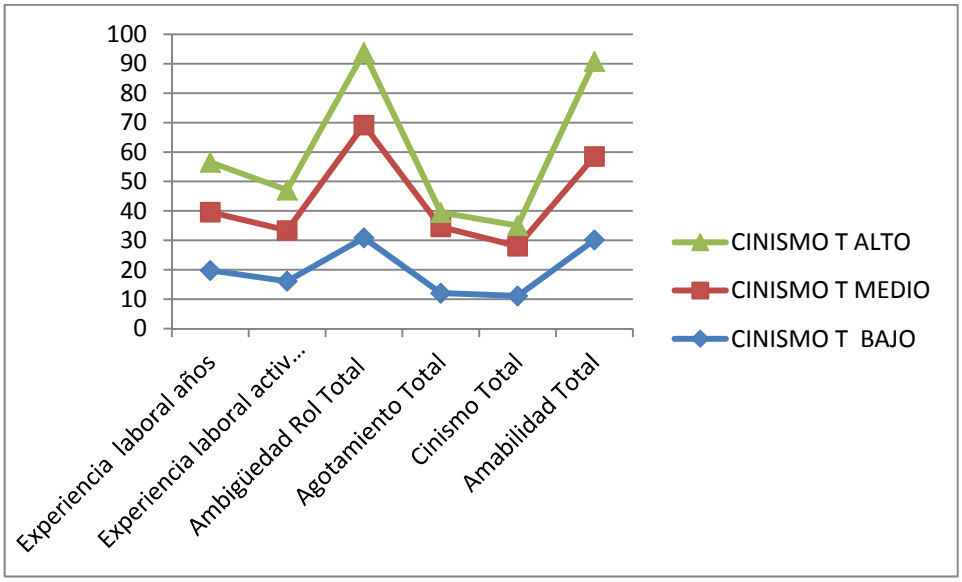
Tabla 16

Cinismo. *Diferencias estadísticamente significativas en las variables estudiadas entre el cinismo (pruebas de los efectos inter-sujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ($\eta 2$)*

	Cinismo t bajo		*Cinismo t medio*		*Cinismo t alto*		*Total*				
	N =178		*N = 159*		*N =35*						
	M	σ	M	σ	M	σ	M	σ	*F*	*p*	η^2
Experiencia laboral años	19,76	10,18	19,84	10,62	16,93	10,85	18,34	10,66	3,08	,047	,017
Experiencia laboral activ actual	16,09	11,23	17,29	11,01	13,69	10,38	15,04	10,84	3,86	,022	,022
Ambigüedad Rol Total	30,85	9,63	38,37	9,66	24,67	10,30	28,76	11,04	8,90	,001	,049
Agotamiento Total	12,06	2,51	22,53	3,30	4,87	2,34	9,86	6,55	11,35	,001	,061
Cinismo Total	11,11	5,35	16,90	5,91	6,99	3,64	9,82	5,75	175,01	,001	,501
Amabilidad Total	30,14	6,15	28,39	6,35	32,23	5,08	30,96	5,82	111,28	,023	.021

Nota: CACR: Ambigüedad de rol, MBI-GS: Agotamiento, Cinismo, NEO-FFI: Amabilidad

Figura 6. Diferencias en cinismo



Nota: CINISMO TALTO: Cinismo total alto, CINISMO T MEDIO: Cinismo total medio, CINISNMO T BAJO: Cinismo total bajo Experiencia laboral activ: Experiencia laboral actividad actual.

Sin embargo, conviene destacarse que se han encontrado diferencias entre la eficacia profesional (F=16,584, p=, 001, η^2=,473) en cuanto a la eficacia profesional baja en experiencia laboral en actividad actual, eficacia profesional, neuroticismo, extraversión, responsabilidad y en autoeficacia. Se han encontrado también diferencias significativas en eficacia profesional media en experiencia laboral en actividad actual, eficacia profesional neuroticismo, extraversión, responsabilidad y autoeficacia. Igualmente se han encontrado diferencias en eficacia profesional alta en experiencia laboral en actividad

actual, eficacia profesional neuroticismo, extraversión, responsabilidad y autoeficacia (ver tabla 17).

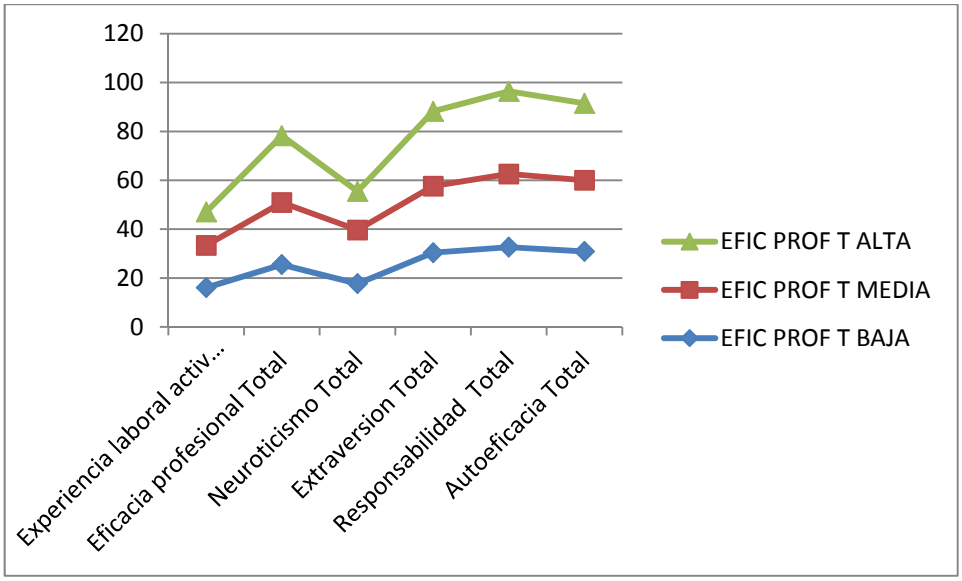
Tabla 17

Eficacia Profesional. Diferencias estadísticamente significativas en las variables estudiadas entre la eficacia profesional (pruebas de los efectos inter-sujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ($\eta 2$)

	Efic prof t bajo		*Efic prof t medio*		*Efic prof t alto*				
	N = 178		N = 159		N = 35				
	M	σ	M	σ	M	σ	*F*	*p*	η^2
Experiencia laboral activ actual	16,09	11,23	17,29	11,01	13,69	10,38	11,44	,001	,082
Eficacia profesional total	25,50	5,36	25,43	5,19	27,33	5,16	399,33	,001	,696
Neuroticismo Total	17,70	6,44	21,98	7,94	15,80	6,39	3,35	,036	,019
Extraversión Total	30,38	8,14	27,25	9,91	30,58	7,92	2,86	,059	,016
Responsabilidad Total	32,65	5,69	29,96	7,57	33,81	4,92	7,15	,001	,039
Autoeficacia Total	30,89	4,08	29,14	7,19	31,48	4,06	10,10	001	,055

Nota: T: total efic profesional: eficacia profesional, experiencia laboral actv actual: Experiencia laboral actividad actual, MBI-GS: Eficacia profesional, NEO-FFI: Neuroticismo, NEO-FFI: extraversión, NEO-FFI: responsabilidad, AEG: Autoeficacia

Figura 7. Diferencias en eficacia profesional



Nota: Experiencia laboral actv actual: Experiencia laboral actividad actual, efic profesional t alta: Eficacia Profesional Total alta, efic profesional t media: Eficacia Profesional total media, efic profesional t baja: Eficacia Profesional total baja

Se han encontrado diferencias en estrés (F=26,284, p=, 001, η^2=,576) en cuanto al estrés bajo en ambigüedad y conflicto de rol, agotamiento, cinismo y eficacia profesional, estrés, neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad, responsabilidad, logro y puntuación total de la escala de motivación. Con respecto al estrés medio se han encontrado diferencias significativas en ambigüedad y conflicto de rol, agotamiento, cinismo y

eficacia profesional, estrés, neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad, responsabilidad, logro y puntuación total de la escala de motivación. También se han encontrado diferencias significativas en cuanto al estrés alto en ambigüedad y conflicto de rol, agotamiento, cinismo y eficacia profesional, estrés, neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad, responsabilidad, logro y puntuación total de la escala de motivación (ver tabla 18).

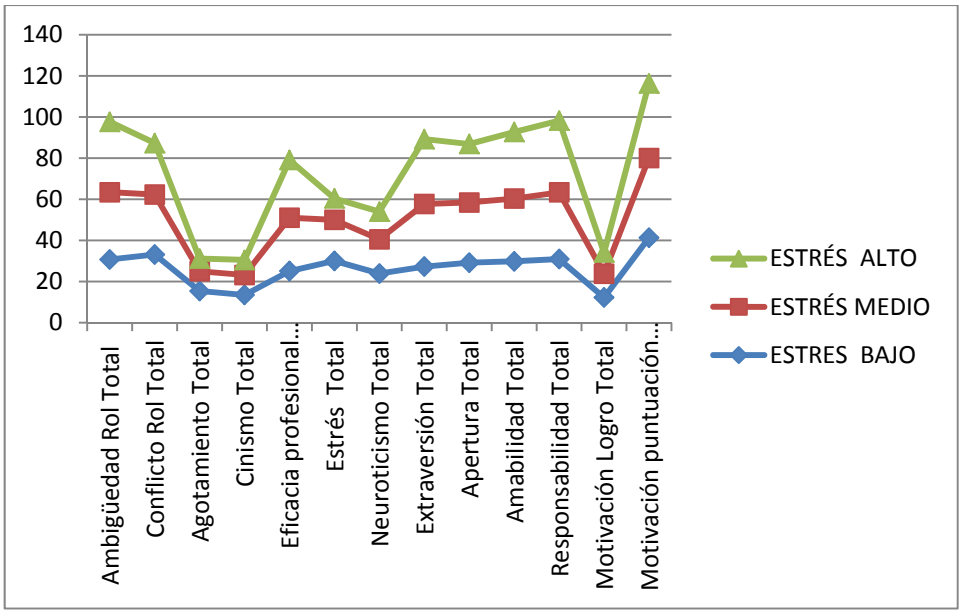
Tabla 18

Estrés. Diferencias estadísticamente significativas en las variables estudiadas entre el estrés (pruebas de los efectos inter-sujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ($\eta 2$)

	Estrés bajo		*Estrés medio*		*Estrés alto*				
	N = 120		N = 164		N = 88				
	M	σ	M	σ	M	σ	*F*	*p*	η^2
Ambigüedad Rol Total	30,72	7,43	32,68	5,08	34,25	5,38	6,782	,001	,036
Conflicto Rol Total	33,16	10,02	29,12	10,64	25,04	11,08	15,491	,001	,078
Agotamiento Total	15,40	7,25	9,60	5,32	6,16	4,46	61,865	,001	,253
Cinismo Total	13,49	6,84	9,68	4,82	7,33	4,58	34,771	,001	,160
Eficacia profesional Total	25,10	5,45	25,91	5,28	28,07	4,82	4,361	,013	,023
Estrés Total	30,01	3,89	19,99	2,73	10,41	3,91	686,290	,001	,790
Neuroticismo Total	23,90	6,38	16,63	5,40	13,46	5,69	63,717	,001	,259
Extraversión Total	27,25	8,45	30,46	8,09	31,55	8,20	3,161	,044	,017
Apertura Total	29,17	6,17	29,25	6,41	28,46	6,44	2,506	,083	,014
Amabilidad Total	29,78	6,50	30,57	5,39	32,35	5,63	3,021	,050	,016
Responsabilidad Total	30,91	5,90	32,45	5,72	34,88	5,07	7,609	,001	,040
Motivación Logro Total	12,26	3,84	11,56	3,74	10,31	3,72	6,938	,001	,037
Motivación puntuación Total	41,26	8,32	38,76	8,81	36,28	8,22	8,373	,001	,044

Nota: CACR: Ambigüedad y conflicto de rol, MBI-GS: Agotamiento, Cinismo, Eficacia profesional, PSS-14: Estrés, NEO-FFI: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad, Responsabilidad, ESCMOT_ L: Motivación logro, ESCMOT_PUNT_T: Puntuación motivación Total.

Figura 8. Diferencias en estrés percibido



Nota: Motivación Puntuación Total

Por otra parte se han encontrado diferencias significativas en autoeficacia (F=16,362, p=, 001, η^2= ,458) en cuanto a la autoeficacia baja en eficacia profesional, neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad, responsabilidad, autoeficacia logro y puntuación de la escala de motivación. Además se han encontrado diferencias significativas en autoeficacia media en eficacia profesional, neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad, responsabilidad, autoeficacia logro y puntuación de la escala de motivación. También se han encontrado diferencias en autoeficacia alta en eficacia profesional, neuroticismo, extraversión, apertura,

amabilidad, responsabilidad, autoeficacia logro y puntuación de la escala de motivación (ver tabla 19).

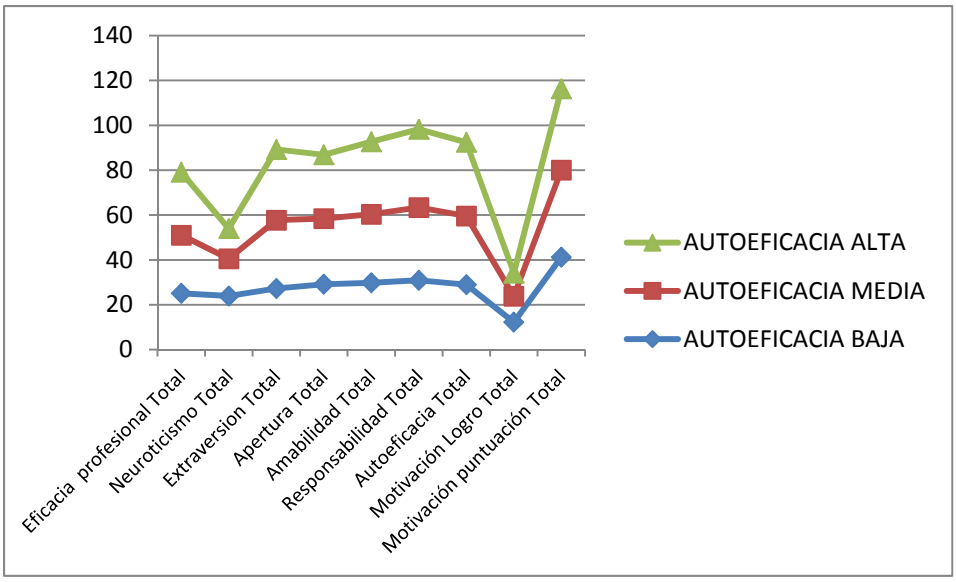
Tabla 19

Autoeficacia general. Diferencias estadísticamente significativas en las variables estudiadas entre la autoeficacia general (pruebas de los efectos inter-sujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ($\eta 2$)

	Autoeficacia media		*Autoeficacia alta*				
	N = 173		*N = 195*				
	M	σ	M	σ	*F*	*p*	η^2
Eficacia profesional Total	25,91	5,28	28,07	4,82	10,297	,001	,053
Neuroticismo Total	16,63	5,40	13,46	5,69	7,562	,001	,040
Extraversión Total	30,46	8,09	31,55	8,20	14,567	,001	,074
Apertura Total	29,25	6,41	28,46	6,44	15,139	,001	,077
Amabilidad Total	30,57	5,39	32,35	5,63	5,884	,003	,031
Responsabilidad Total	32,45	5,72	34,88	5,07	19,930	,001	,098
Autoeficacia Total	30,60	4,82	32,87	3,83	346,473	,001	,655
Motivación Logro Total	11,56	3,74	10,31	3,72	7,581	,001	,040
Motivación puntuación Total	38,76	8,81	36,28	8,22	8,615	,001	,045

Nota: MBI-GS: Eficacia profesional, NEO-FFI: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Responsabilidad, AEG: Autoeficacia, ESCMOT_L: Motivación logro, ESCMOT_PUNT_T: Puntuación motivación total

Figura 9. Diferencias autoeficacia general



En cuanto al grado de motivación (F= 4,486, p=, 001, η^2=189) se han encontrado diferencias significativas en cuanto al grado de motivación bajo en ambigüedad de rol, agotamiento cinismo, neuroticismo, apertura, amabilidad, responsabilidad, autoeficacia, logro y puntuación de la escala de motivación. Asimismo se han encontrado diferencias en el grado de motivación medio en ambigüedad de rol, agotamiento cinismo, neuroticismo, apertura, amabilidad, responsabilidad, autoeficacia, logro y puntuación de la escala de motivación. Por último en cuanto al grado de motivación alto se han encontrado diferencias en ambigüedad de rol, agotamiento cinismo, neuroticismo, apertura, amabilidad, responsabilidad,

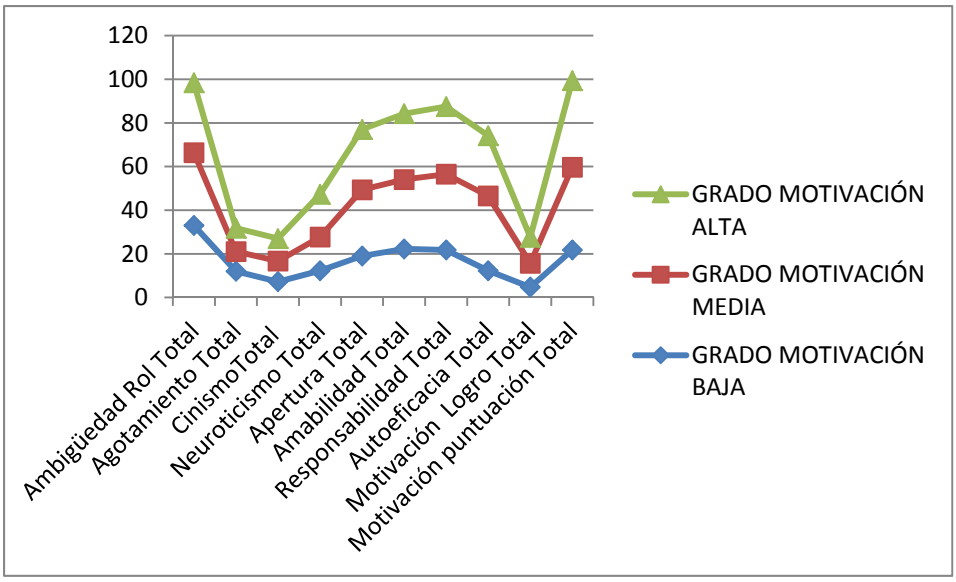
autoeficacia, logro y puntuación de la escala de motivación (ver tabla 20).

Tabla 20

Grado motivación. Diferencias estadísticamente significativas en las variables estudiadas entre la titulación académica muestreada (pruebas de los efectos inter-sujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ($\eta 2$)

	Grado motivación baja		*Grado motivación media*		*Grado motivación alta*				
	M	σ	M	σ	M	σ	*F*	*p*	η^2
Ambigüedad Rol Total	33,00	4,08	33,37	6,13	31,98	5,69	3,686	,012	,030
Agotamiento Total	12,00	7,34	9,06	6,63	10,72	6,35	2,159	,092	,018
Cinismo Total	7,25	5,18	9,46	5,79	10,29	5,71	3,847	,010	,031
Neuroticismo Total	12,25	8,26	15,43	6,37	19,58	6,85	3,891	,009	,031
Apertura Total	19,00	12,91	30,37	6,04	27,63	6,06	4,452	,004	,035
Amabilidad Total	22,25	15,41	31,82	5,70	30,18	5,39	5,297	,001	,042
Responsabilidad Total	21,75	15,37	34,75	5,14	31,00	5,19	6,057	,001	,048
Autoeficacia Total	12,25	9,32	34,28	2,64	27,62	2,42	8,922	,001	,069
Motivación Logro Total	4,75	4,64	10,93	4,11	11,91	3,25	16,059	,001	,117
Motivación puntuación Total	21,75	17,97	37,94	8,98	39,64	7,61	27,364	,001	,184

Figura 10. Diferencias grado de motivación



Se han encontrado diferencias significativas en cuanto al conflicto de rol (F= 2,838, p=, 001, η^2= ,127) en conflicto de rol cualitativo con ambigüedad y conflicto de rol, agotamiento, cinismo, estrés neuroticismo y apertura. Se encontraron también diferencias en no conflicto de rol en ambigüedad y conflicto de rol, agotamiento, cinismo, estrés neuroticismo y apertura (ver tabla 21).

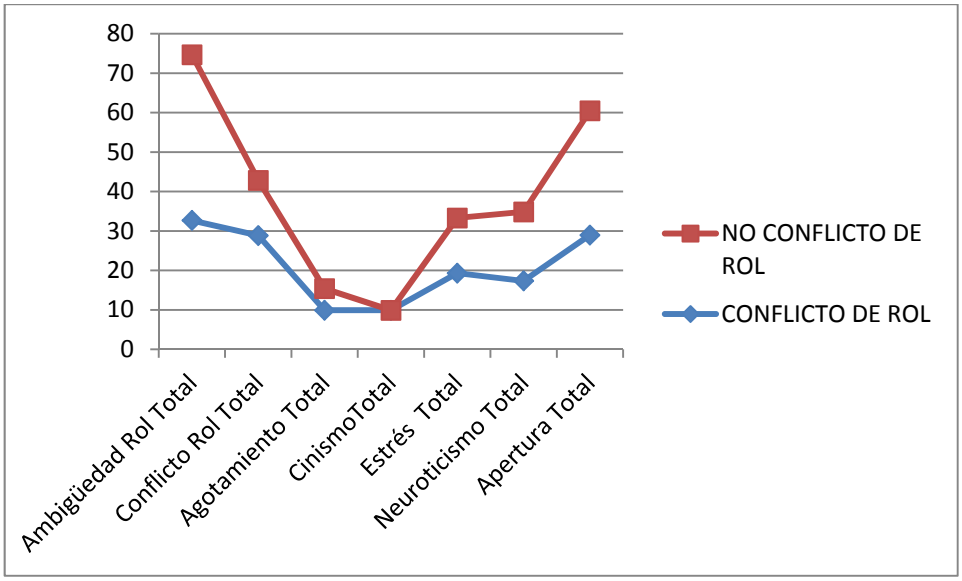
Tabla 21

Conflicto de rol. Diferencias estadísticamente significativas en las variables estudiadas entre el grado de motivación (pruebas de los efectos inter-sujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto (η2)

	Conflicto de rol		*No conflicto de rol*				
	M	σ	M	σ	*F*	*p*	η^2
Ambigüedad Rol Total	32,67	5,92	42.00	,000	20,494	,001	,053
Conflicto Rol Total	28,84	11,00	14,00	8,48	19,350	,001	,050
Agotamiento Total	9,88	6,55	5,50	4,95	7,331	,007	,019
CinismoTotal	9,88	5,72	,00	,001	3,117	,078	,008
EstrésTotal	19,30	8,05	14,00	4,24	5,755	,017	,015
Neuroticismo Total	17,33	6,91	17,50	14,43	3,400	,066	,009
Apertura Total	28,96	6,36	31,50	6,36	3,048	,082	,008

Nota: CACR: Ambigüedad y confilcto de rol, MBI-GS: Agotamiento, Cinismo, PSS-14: Estrés, NEO-FFI: Neuroticismo, Apertura

Figura 11. Diferencias en conflicto de rol



Cuando se cotejan los contrastes *post hoc* entre las variables estadisticamente significativas obtenidas en las pruebas de los efectos intersujetos (entre los grupos) encontramos diferencias estadisticamente significativas en muchas de ellas. En cuanto a la profesion (F =1640, p=, 001, η^2 = ,043)se han encontrado diferencias significativas en ambigüedad de rol (p=.001) entre el Bombero vs Docente EI, Bombero vs Bomberovs Docente EP, Bombero vs ES_U, Bombero vs PAS; en conflicto de rol (p=.002) entre el Asesor educativo vs Docente EI, Bombero vs Docente EI, Bombero vs Docente EP, Bombero vs Docente ES_U, Docente EI vs Docente ES_U, PAS vs Sanitario, PAS

vs Docente EI, Sanitario vs Docente EI; en cinismo entre el Docente EI vs Bombero, Docente EP vs PAS, Docente EP vs Sanitario; en extraversion entre el Bombero vs Docente EE_AL, Docente EE_AL vs Docente EP, Docente EE_AL vs Docente ES_U, Docente EE_AL vs PAS y Docente EE_AL vs Sanitario; en apertura entre el Docente ES_U vs Bombero y Seguridad vs Docente ES_U; en amabilidad entre el Bombero vs Docente EI.

En titulacion académica (F= 1,513, p=, 007, η2= ,040) en ambigüedad de rol (p=.001) entre los que son diplomados y los que tienen estudios secundarios, entre losque son doctores y los que tienen estudios secundarios y entre los que tienen estudios secundarios y licenciados. En cuanto a conflicto de rol se han encontrado diferencias entre los que son diplomados y tienen formacion profesional. Asimismo se han encontrado diferencias significativas en cinismo entre los diplomados y los que tienen estudios secundarios y entre los los diplomados y licenciados. Igualmente se han encontrado diferencias en cuanto al componente de personalidad extraversion entre los que son diplomados y los que tienen estudios de formacion profesional. Por último cabe mencionarse que se han encontrado diferencias en el componente de personalidad apertura entre los que tienen estudios secundarios y los que son licenciados, los que tienen estudios de formacion profesional y los que son doctores y

los que tienen estudios de formacion profesional y los que son licenciados.

Sin embargo, con respecto a la jornada de trabajo se han encontrado diferencias entre la jornada de trabajo partida continuada en edad, experiencia laboral en años, y en experiencia laboral en actividad actual. También se han encontrado diferencias en conflicto de rol en cuanto a la jornada de trabajo partida y en cuanto a la eficacia profesional en la jornada de trabajo continuada.

Asimismo se han encontrado diferencias en cuanto al agotamiento (F= 8,964, p=, 001, η^2=, 327)en edad en agotamiento medio bajo y bajo medio, en experiencia laboral en años en agotamiento medio bajo y bajo medio, en experiencia laboral en actividad actual en agotamiento alto bajo y bajo alto.

Además en cuanto a la ambigüedad de rol, el conflicto de rol, agotamiento ,el cinismo, estrés y neurotismo se han encontrado diferencias significativas en agotamiento medio bajo medio alto, agotamiento alto bajo, alto medio, agotamiento bajo medio y bajo alto. En cuanto a la eficacia profesional se han encontrado diferencias en agotamiento medio bajo, alto bajo , bajo medio y bajo alto. Se pone deb manifiesto que se han encontrado diferencias en extraversion en agotamiento medio alto, alto medio, alto bajo, y bajo alto. También se han encontrado diferencias en amabilidad en agotamiento medio bajo, alto bajo, bajo medio y bajo alto; en

responsabilidad en agotamiento medio alto, alto medio, alto bajo y bajo alto. Además se han encontrado diferencias entre autoeficacia en cuanto al agotamienmto medio alto, alto medio, alto bajo, bajo alto.

Asimismo en cinismo (F=9,351, p=, 001, η2=,336) en edad en cuanto al cinismo medio bajo, alto bajo, bajo medio y bajo alto, en experiencia laboral en años (p=.047) cinismo medio bajo, alto bajo, bajo medio, bajo alto; en experiencia laboral en actividad actual (p=.022) en cinismo medio bajo, alto bajo, bajo medio y bajo alto; en experiencia laboral (p=.001) en cinismo medio alto, medio bajo, alto medio ,alto bajo, bajo medio, bajo alto; en ambigüedad de rol se han encontrado diferencias significativas en cinismo medio alto, medio bajo, alto medio,alto bajo, bajo medio, bajo alto; en conflicto de rol (p=.001) en cinismo medio alto, medio bajo, alto medio,alto bajo, bajo medio, bajo alto; en agotamiento (p=.001) en cinismo medio alto, medio bajo, alto medio,alto bajo, bajo medio, bajo alto; en cinismo (p=.001) en cinismo medio alto, medio bajo, alto medio,alto bajo, bajo medio, bajo alto; en eficacia profesional en cinismo medio alto, medio bajo, alto medio,alto bajo, bajo medio, bajo alto; en estrés en cinismo medio alto, medio bajo, alto medio,alto bajo, bajo medio, bajo alto; en neuroticismo en cinismo medio alto, medio bajo, alto medio,alto bajo, bajo medio, bajo alto; en apertura en cinismo medio alto, medio bajo, alto medio,alto bajo, bajo medio, bajo alto; en extraversion cinismo medio bajo, alto bajo, bajo medio, bajo alto; en apertura en cinismo medio bajo y bajo medio; en

amabilidad (p=.023) en cinismo medio bajo, alto medio, alto bajo y bajo alto; en responsabilidad en cinismo medio bajo, alto, bajo medio, bajo alto; en autoeficacia en cinismo medio bajo y bajo medio; en motivación de logro en cinismo medio alto, alto medio, altop bajo y bajo alto; en puntuación motivación total en cinismo alto bajo y bajo alto.

Se han encontrado diferencias significativas en eficacia profesional(F=16,584, p=, 001, η^2=,473) en ambigüedad de rol (p=.001)en eficacia profesional media alta,media baja, alta media, alta baja, baja media y baja alta; en conflicto de rol en eficacia profesional media alta alta media, alta baja y baja media; en agotamiento en eficacia profesional media alta, alta media, alta baja y baja alta; en cinismo en eficacia profesional media alta, media baja, alta media, alta baja, baja media y baja alta; en autoeficacia profesional (p=.001)en eficaciaprofesional media alta, media baja, alta media, alta baja, baja media y baja alta; en estrés en eficacia profesional media alta, media alta, alta media y baja alta; en neuroticismo(p=.036) en eficacia profesional media alta, alta media, alta baja,baja alta; en extraversion(p=.059) en eficacia media alta, alta media, alta baja y baja alta; en amabilidad en eficacia profesional media alta, alta media, alta baja, baja alta; en responsabilidad (p=.001) en eficacia profesional media alta, media baja, alta media, alta baja, baja media y baja alta y en autoeficacia

(p=.001) en eficacia profesional media alta, media baja, alta media, alta baja, baja media y baja alta.

También se han encontrado diferencias significativas en cuanto al estrés(F=26,284, p=, 001, η^2=,576)en ambigüedad de rol (p=.001) en estrés alto medio, alto bajo, medio bajo, medio bajo, bajo alto y bajo medio;en conflicto de rol (p=.001) en estrés alto medio, alto bajo, medio bajo, medio bajo, bajo alto y bajo medio; en agotamiento (p=.001) en estrés alto medio, alto bajo, medio bajo, medio bajo, bajo alto y bajo medio; en cinismo (p=.001) en estrés alto medio, alto bajo, medio bajo, medio bajo, bajo alto y bajo medio, en eficacia profesional (p=.013) en estrés alto bajo, medio bajo, bajo alto y bajo alto; en estrés (p=.001) en estrés alto medio, alto bajo, medio bajo, medio bajo, bajo alto y bajo medio; en neuroticismo (p=.001) en estrés alto medio, alto bajo, medio bajo, medio bajo, bajo alto y bajo medio; en extraversion (p=.044) en estrés alto medio, alto bajo,medio alto y bajo alto; en amabilidad (p=.050) en estrés alto bajo, medio bajo bajo alto y bajo medio; en responsabilidad (p=.001) en estrés alto medio, alto bajo, medio bajo, medio bajo, bajo alto y bajo medio; en autoeficacia en estrés estrés alto medio, alto bajo, medio bajo, medio bajo, bajo alto y bajo medio; en motivación de logro (p=.001) en estrés alto bajo, medio bajo, bajo alto, bajo medio y en puntuación motivación (p=.001)en estrés alto bajo, medio bajo, bajo alto, bajo medio.

Por último se encontraron diferencias significativas en autoeficacia(F=16,362, p=, 001, η^2= ,458)en agotamiento en autoeficacia alta media y media alta; en eficacia profesional (p=.001) en autoeficacia alta media, media baja; en estrés en autoeficacia alta media y media alta; en neuroticismo (p=.001) en autoeficacia alta media y media alta; en extraversion (p=.001) en autoeficacia baja alta, alta baja, alta media y en media alta; en apertura (p=.001) en autoeficacia baja media, baja alta, alta baja, alta media, media alta y media baja; en amabilidad (p=.003) enautoeficacia baja alta, baja media, alta baja, alta media, media alta y media baja; en responsabilidad (p=. 001) en autoeficacia baja alta, baja media, alta baja, alta media, media alta y media baja; en autoeficacia (p=.001) en autoeficacia baja alta, baja media, alta baja, alta media, media alta y media baja; en motivación de logro (p=.001) en autoeficacia baja alta, baja media, alta baja, alta media, media alta y media baja y en motivación puntuación motivación (p=.001) en autoeficacia baja alta, baja media, alta baja y media baja.

Discusión y Conclusiones

Conviene destacarse en primer lugar las diversas y variadas investigaciones empíricas internacionales revisadas en el abordaje del burnout, el estrés y la motivación en diversos y diferentes profesionales (Liu, Onwuegbuzie, 2012; Mabau, 2012; Martín, Saas, Schmitt

& Thomas, 2012; Martínez, Secanilla, & González, 2012; Martín, Saas, Schmitt & Thomas, 2012) a través de las cuales se ha realizado una aproximación al concepto de estas problemáticas que actualmente afectan con más virulencia a los diferentes profesionales siendo dichas problemáticas las causantes de la gran mayoría de las bajas laborales que se producen en el lugar de trabajo. Por lo tanto en cuanto a las hipótesis planteadas se pone de manifiesto que en cuanto a la profesion(F =1640, p=, 001, η^2 = ,043) se han encontrado diferencias significativas en ambigüedad de rol (p=.001) entre el Bombero vs Docente EI, Bombero vs Bomberovs Docente EP, Bombero vs ES_U, Bombero vs PAS; en conflicto de rol (p=.002) entre el Asesor educativo vs Docente EI, Bombero vs Docente EI, Bombero vs Docente EP, Bombero vs Docente ES_U, Docente EI vs Docente ES_U, PAS vs Sanitario, PAS vs Docente EI, Sanitario vs Docente EI; en cinismo entre el Docente EI vs Bombero, Docente EP vs PAS, Docente EP vs Sanitario; en extraversion entre el Bombero vs Docente EE_AL, Docente EE_AL vs Docente EP, Docente EE_AL vs Docente ES_U, Docente EE_AL vs PAS y Docente EE_AL vs Sanitario; en apertura entre el Docente ES_U vs Bombero y Seguridad vs Docente ES_U; en amabilidad entre el Bombero vs Docente EI no cumpliendose la primera hipotesis que versaba sobre que los maestros de Educación secundaria estarían más quemados que los maestros de Educación infantil y primaria. En cuanto a la segunda hipotesis que versaba sobre la mootivacion conviene poner de manifiesto que no se han encontrado diferencias significativas en los contrastes post hoc. Sin embargo con respecto a la

tercera hipotesis relacionada con el estrés en la que se afirmaba que los profesores de Educación infantil estarían menos estresados que los profesores de Educación primaria y secundaria, no obteniendose datos signifiicativos.

En cuanto a las conclusiones obtenidas en este estudio cabe destacarse que de los quinientos noventa y cuatro sujetos que componen la muestra doscientos sesenta y dos son hombres y trescientas treinta y son mujeres distribuidas en cuanto a la profesión que ejercen. Sin embargo teniendo en cuenta la titulación estudiada encontramos que entre los que son diplomados hay sesenta y dos que son hombres y ciento cuarenta y ocho son mujeres; entre los que son doctores encontramos a siete hombres y cinco mujeres. Entre los que tienen estudios secundarios o de bachillerato encontramos a sesenta y uno hombres y a veintiuna mujeres, mientras que entre los que han cursado estudios de licenciatura encontramos ciento cinco hombres y ciento treinta y ocho mujeres. Cabe destacarse que teniendo en cuenta los estudios cursados hay doscientas diez personas que son diplomados/as, doce que son doctores/as, ochenta y dos que tienen estudios secundarios o bachillerato, cuarenta y siete que han cursado estudios de formación profesional y doscientos cuarenta y uno que son licenciados/as. Con respecto a situación laboral encontramos doscientos noventa y siete personas que están fijas, dieciséis que

están realizando alguna suplencia y cincuenta y nueve que son trabajadores temporales. Asimismo en cuanto a la jornada de trabajo, encontramos que doscientas noventa y dos personas tienen jornada continuada y sesenta y cuatro tienen jornada partida. Asimismo se hace referencia a que hay doscientos cuarenta y cinco participantes que tienen turno de trabajo diurno y dos nocturno. Mientras que con respecto a la variable agotamiento emocional se han encontrado ciento ochenta y ocho sujetos que presentan bajo agotamiento emocional, a ciento treinta y tres participantes que presentan agotamiento emocional medio y a cincuenta y uno que presentan agotamiento emocional alto. Sin embargo, en cuanto a la variable cinismo se han encontrado a ciento setenta y ocho participantes que presentan bajo cinismo, a ciento cincuenta y nueve que presentan medio cinismo y a treinta y cinco que presentan alto cinismo. Asimismo en cuanto a la eficacia profesional se pone de manifiesto que cincuenta personas presentan baja autoeficacia, ciento cincuenta y cinco presentan autoeficacia profesional media y ciento sesenta y siete alta autoeficacia. Por otro lado en cuanto al estrés percibido cabe señalarse que existen ciento veinte personas que presentan estrés bajo, ochenta y ocho que presentan estrés medio y ciento sesenta y cuatro que presentan estrés alto. Sin embargo, con respecto a la autoeficacia conviene poner de manifiesto que cuatro participantes

tienen baja autoeficacia, ciento setenta y tres presentan autoeficacia media y ciento noventa y cinco presentan alta autoeficacia.

En cuanto al grado de motivación cabe señalarse que veintiocho sujetos presentan alta motivación, tres presentan baja motivación y trescientos cuarenta presentan motivación media. En último lugar cabe destacarse que trescientas setenta participantes presentan ambigüedad de rol y dos no presentan ambigüedad de rol. Sin embargo en cuanto al conflicto de rol cabe destacarse que tres participantes presentan conflicto de rol y trescientos sesenta y dos no lo manifiestan así como dieciséis personas que presentan burnout y trescientas cincuenta y seis que no lo padecen.

Cabe señalarse que los resultados obtenidos en este estudio han sido tomados una sola vez en el tiempo, siendo necesario tomar más mediciones a lo largo del año para comprobar en que periodos o momentos del año laboral los sujetos están más quemados, estresados o presentan una mayor motivación. Futuras investigaciones deberán abordar más en profundidad y más extensamente dichas variables para poder llevar a cabo estrategias y programas que ayuden tanto a los diferentes profesionales a saber identificar aquellos síntomas característicos y principales de cada uno de estas problemáticas y poder afrontarlas de una forma eficaz y adecuada teniendo en cuenta que presentar alguno de sus síntomas puede

repercutir de manera negativa y perjudicial para su salud repercutiendo en el trabajo que debe llevar a cabo así como para las instituciones y entidades manifestándose en los resultados, concretamente en el rendimiento y en la productividad, produciéndose un descenso considerable en ambos factores.

Discusión y conclusiones generales

Discusión y conclusiones generales 7

El abordaje de las dificultades relacionadas con el burnout y la motivación en los diferentes profesionales analizados en esta investigación en la cual cabe ponerse de manifiesto los siguientes aspectos. En primer lugar se ha llevado a cabo una recopilación de estudios empíricos internacionales que versan sobre el burnout, el estrés y la motivación en diferentes profesionales (Martín, Saas, Schmitt & Thomas, 2012; Martínez, Méndez, Secanilla & González; Vázquez-Ortiz, Vázquez-Ramos, Álvarez, Serrano, Martínez –Domingo, Nadal-Delgado & Cruzado, 2012). En segundo lugar, en cuanto a los resultados obtenidos en el estudio sobre el burnout y la motivación en diferentes profesionales cabe señalarse que se han encontrado diferencias en cuanto a la profesión de los participantes en el cuestionario ambigüedad y conflicto de rol en ambigüedad de rol y en conflicto de rol, el componente del burnout denominado eficacia profesional, y en los componentes de personalidad neuroticismo, apertura y amabilidad. También se han encontrado

diferencias significativas entre la titulación académica y el cinismo, componente del burnout y en tres de los componentes de la personalidad, neuroticismo, extraversión y apertura. En cuanto a la situación laboral cabe destacarse que se han encontrado diferencias significativas con la edad, la experiencia laboral en años, la experiencia laboral en la actividad actual, la experiencia laboral en el puesto actual, conflicto de rol, y en el componente logro de la motivación. Asimismo se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la jornada de trabajo en conflicto de rol y el componente del burnout eficacia profesional. También se han encontrado diferencias entre el agotamiento emocional y el agotamiento emocional, cinismo, estrés y el componente de personalidad apertura. Además se han encontrado diferencias entre el cinismo y la experiencia laboral en años, ambigüedad de rol, agotamiento emocional, cinismo y en el componente de amabilidad de la personalidad. Con respecto a la eficacia profesional cabe mencionarse que se han encontrado diferencias en experiencia laboral en actividad actual, eficacia profesional, en los componentes de personalidad neuroticismo, extraversión y responsabilidad y en autoeficacia general percibida. Por otro lado, se han encontrado diferencias entre el estrés y la ambigüedad, el conflicto de rol, agotamiento emocional, cinismo, eficacia profesional, estrés, los cinco componentes de la personalidad, neuroticismo, apertura,

extraversión, amabilidad y responsabilidad, el componente logro de la motivación y la puntuación del cuestionario de motivación. Asimismo se han encontrado diferencias en cuanto a la autoeficacia en eficacia profesional, neuroticismo, apertura, extraversión, amabilidad, responsabilidad, autoeficacia general percibida, logro y puntuación de la escala de motivación. Del mismo modo se han encontrado diferencias entre el grado de motivación en ambigüedad de rol, agotamiento cinismo, neuroticismo, apertura, amabilidad y responsabilidad, autoeficacia, logro y puntuación de la escala de motivación. Por último cabe destacarse que se han encontrado diferencias significativas entre conflicto de rol en ambigüedad y conflicto de rol, agotamiento emocional, cinismo, estrés, neuroticismo y apertura.

Por otro lado cabe señalarse que en cuanto a los instrumentos aplicados a los participantes conviene poner de relieve que en algunos casos se muestran reacios a dar datos personales. Otro aspecto relevante hace referencia a las puntuaciones centrales de algunos de los instrumentos y cuestionarios aplicados debido a que estas puntuaciones no estaban codificadas en los cuestionarios originales, necesitándose aclaración por parte del investigador. Asimismo se pone de manifiesto que hubo que explicar que solo se podía marcar una de las puntuaciones y no las dos que aparecían en cada una de las puntuaciones de los extremos. Además se pone de manifiesto que los

encuestados dejaban preguntas en blanco debido a que contestarlas supone dar información comprometida y que muchas veces no se está dispuesto a dar por miedo a si será publicada y reticencia a dar una contestación. Los encuestados escriben comentarios a algunas preguntas debido a que no tienen claro como contestarlas.

Por otra parte, se pone de manifiesto que son necesarias más investigaciones para evaluar las estrategias de intervención para ayudar a los profesores con el estrés. Asimismo se hace hincapié en la incapacidad para establecer relaciones de causa-efecto lo que dificulta el logro de una gran mayoría de encuestados generando limitaciones de acceso a poblaciones más específicas. Por otro lado también hay considerar variables tales como el apoyo directivo, el apoyo de los compañeros y la lealtad organizacional.

Sin embargo hay que tener en cuenta el corte seccional de algunas de las investigaciones basadas en las medidas del informe. Además hay que destacar los datos deben recogerse a lo largo del periodo del curso escolar para poder ofrecer una perspectiva lo más ajustada posible de dicho problema. Es por ello que se pone de manifiesto que han de llevarse a cabo más estudios cualitativos para implementar cambios en el burnout.

Por otro lado en estos estudios existe una carencia de replicaciones además de contar con una gran variedad de medidas para medirlo. Así, en investigaciones futuras

deben centrarse en las características subjetivas de las demandas de trabajo, en el control y el apoyo además de las demandas emocionales que son un potencial estresor de primer orden.

Con respecto a las conclusiones del segundo bloque de artículos sobre el personal sanitario se pone de manifiesto que es necesario llevar a cabo más estudios cualitativos para contrastar los resultados. Mientras que el factor de análisis de resultados se realiza con muestras específicas lo que conlleva que los resultados obtenidos no sean generalizables a otras poblaciones.

Se pone de manifiesto el pequeño tamaño de las muestras de algunos de los estudios. Además se debe proveer de más intervenciones de capacitación así como de focos de investigación cada vez más competentes. Otra de las conclusiones alude a que se deben examinar los cambios implementados en las operaciones clínicas así como la eficacia, la moral y los índices de cuidado de la salud. Por último se deben desarrollar nuevos modelos para describir este fenómeno e identificar los factores que lo originan y estrategias de intervención eficaces.

Por otro lado en cuanto a las conclusiones y limitaciones de los estudios del tercer bloque en otros profesionales hay que destacar en primer lugar el cruce seccional del diseño de algunos estudios. Hay que tener en cuenta que los participantes de uno de los estudios son gerentes de restaurante y además de raza blanca por lo

que no se puede generalizar a otras poblaciones. Mientras que el número de horas y el nivel Educacional son dos factores que inciden en la aparición del burnout.

Se hace referencia a la edad de los participantes ya que los resultados obtenidos no pueden extrapolarse a las personas mayores de 35 años de edad. Es aconsejable llevar a cabo estudios longitudinales para clarificar las relaciones del burnout con otras variables.

Otro aspecto que cabe destacarse hace referencia a la idea de ser profesor y ejercer la profesión como docente es muy estresante particularmente para los maestros de escuela. (Stoeber & Rennert, 2008). El síndrome de burnout puede manifestarse además de en los profesionales de la enseñanza, lo cual se pone de manifiesto en los distintos estudios realizados en profesores en otros países, así como también en otros profesionales con altísimos niveles de estrés y burnout y sobre todo en aquellos profesores que están jubilados o retirados de la profesión porque se sienten quemados. Como consecuencia de todo esto conviene destacar que se han realizado grandes esfuerzos para entender y prevenir el burnout en los profesores, centrándose fundamentalmente en los factores contextuales tales como las demandas y los recursos del trabajo (Can, 2009; Inandi, 2009). Recientes investigaciones centran su atención en las características de la personalidad ya que pueden predecir diferencias significativas en el estrés y el

burnout en los profesores (D'Anello, D'Orazio, Montero & Escalante, 2009; Pishghadan & Sahebjam, 2012). Es por todo esto que en los distintos estudios revisados sobre la motivación el burnout en los profesores cabe destacarse que existen pocos instrumentos válidos para medir la motivación de los profesores; sin embargo sí que existen numerosos instrumentos para medir la motivación académica de los alumnos. Por el contrario para medir el burnout el instrumento más utilizado en la mayoría de los estudios sobre el burnout en los profesores es el *Maslach Burnout Inventory (MBI)* que consta de veintidós ítems distribuidos en tres escalas que miden los tres componentes principales del burnout. Además de este instrumento también se han llevado a cabo entrevistas, cuestionarios de autoinforme para recabar más información tanto de la motivación como del burnout. Asimismo se han estudiado otras variables o factores que pueden interactuar en el burnout y en la motivación como son las variables sociodemográficas o las características de personalidad.

Podemos concluir, pues que las respuestas recopiladas en las diversas entrevistas y autoinformes recogen opiniones y percepciones de los profesores, directores, profesores de Educación especial y orientadores.

Asimismo conviene hacer hincapié en los pocos estudios empíricos realizados sobre este tema. Además

hay que hacer referencia a que no se han encontrado artículos empíricos ni nacionales ni internacionales que aborden la motivación y el burnout en los profesores. Es por ello que futuras investigaciones deben incluir además de las correspondientes variables demográficas, variables y aspectos para medir la personalidad ya que pueden mostrar diferencias significativas en relación con el burnout y el estrés. Asimismo se deben incluir medidas personales y psicológicas relacionadas con el aprendizaje y con el rendimiento de los alumnos que pueden influir y aportar información sobre todo en lo referente a la motivación docente. Conviene poner de relieve que sería necesario medir todos los aspectos analizados en diferentes periodos del año para comparar y adecuar mejor las posibles medidas y soluciones para abordar dichas problemáticas. Sería conveniente además que desde las propias instituciones u organismos se llevaran a cabo cada determinado tiempo conferencias o ponencias acerca de los mecanismos de defensa y soluciones más adecuadas para abordar las problemáticas que pueden afectar a los diferentes profesionales en su puesto de trabajo y ayudarles a afrontar el desempeño del mismo adoptando unas recomendaciones y consejos prácticos y de gran utilidad para lograr un óptimo y deseable desarrollo profesional.

Sería conveniente que estas instituciones u organismos elaboraran un documento o dossier en el cual

se incluyan información referente a las diversas y diferentes problemáticas que pueden presentar o sufrir los trabajadores ofreciéndoles y dándoles las oportunas herramientas para afrontar de manera exitosa el desempeño de sus funciones laborales y conseguir de esta forma un mayor rendimiento tanto a nivel individual para el propio trabajador como a nivel colectivo para la organización. Todo ello conduce a un mejor funcionamiento de las instituciones u organizaciones poniéndose de manifiesto una comunicación más fluida y directa entre los diversos organismos y las personas que trabajan en ellos favoreciéndose la existencia de óptimas relaciones entre los distintos agentes y componentes de la organización.

Por ello, cabe destacarse que se debe prestar atención en primer lugar a los síntomas y signos que se manifiestan en nuestro cuerpo con el objeto de detectar que efectivamente pueden tratarse de respuestas ante el estrés. Podemos identificar los síntomas en cuanto a su intensidad diferenciando aquellos que son suaves en intensidad, frecuencia o duración se recomienda utilizar alguna técnica de relajación o respiración, una mejor organización del tiempo o el cambio de algún pensamiento negativo que haga mejorar la situación. Por el contrario si los síntomas persisten y son muy frecuentes, intensos y duraderos habrá que solicitar ayuda psicológica y médica puesto que son los profesionales de la salud los que deben

decidir en cada caso concreto el tipo de tratamiento, la estrategia psicológica más adecuada para cada persona y asegurarse de que la técnica se aplica de forma correcta para obtener los beneficios esperados y evitar que se cronifique.

Por lo tanto, si queremos evitar la aparición del estrés crónico y de sus patologías debemos basarnos en una buena prevención, una detección temprana y la instauración de un tratamiento eficaz. Es importante también observar que situaciones nos generan malestar, ansiedad, o frustración que factores nos predisponen al estrés (carecer de recursos de afrontamiento, tener bajo control emocional, déficit en habilidades de comunicación), conocer qué factores desencadenan el proceso entre los cuales se encuentran el exceso de trabajo, inseguridad en el empleo, malas relaciones interpersonales o la falta de promoción. Es necesario conocer previamente porque estamos estresados ya que ello nos indica la estrategia que debemos aplicar: en primer lugar debemos actuar sobre el ambiente, sobre las causas o estímulos, puesto que es muy importante conocernos a nosotros mismos, conocer nuestras debilidades y nuestros puntos fuertes. Por lo tanto, si conocemos las causas que habitualmente nos producen desasosiego o irritación, estaremos preparados para afrontarlas con mayor entereza y resolución y así conseguiremos disminuir las consecuencias. Es conveniente optimizar la valoración que

hacemos de los recursos y de las situaciones potencialmente estresantes sobre todo teniendo en cuenta que la capacidad de sentir y de emocionarnos es un rasgo humano y que hay que entenderlo como algo natural. Por lo tanto, no existe ninguna persona que sea capaz de afrontar con absoluta frialdad y ausencia de cualquier sentimiento todo tipo de situaciones. Se pone de manifiesto que podemos luchar por evitar que dichas situaciones nos desborden o sobrepasen, siendo en la batalla diaria y cotidiana donde debemos encontrar nuestra motivación y con esa meta en mente poder lograr una mejora de nuestras capacidades de afrontamiento. Asimismo es necesario adquirir y poner en marcha las diferentes y diversas técnicas de afrontamiento adecuadas a cada situación específica que surja puesto que si sabemos de antemano que nos vamos a estresar ante una determinada ópodemos prever y tomar medidas anticipadas para aminorar y disminuir los síntomas y así sentirnos mejor. También es importante reducir el impacto emocional, llevar a cabo una gestión adecuada de nuestras emociones relacionadas con las previsiones que realizamos de nuestra reacción probable a determinados estímulos, podremos controlar mejor las emociones que nos embargan y sentirnos mejor con nosotros mismos. Otras medidas que se pueden aplicar para prevenir el estrés son aquellas que fomentan unas pautas de conducta saludables. Entre estas pautas de conducta se

encuentran las siguientes. En primer lugar desarrollar un buen estado físico donde el sedentarismo es una de las principales causas del estrés. El estilo urbano no nos exige apenas movimiento; nos desplazamos en coche, realizamos infinidad de cosas pulsando botones: todo está diseñado para nuestra comodidad y consecuente falta de movimiento. Por lo tanto, el desarrollo y mantenimiento de un buen estado físico tiene buenos efectos en la prevención del estrés, siendo aconsejable la realización de ejercicio de manera habitual. En general el ejercicio aumenta la resistencia física y psicológica de la persona al estrés. La realización de ejercicio nos obliga a desplazar la atención de los problemas psicológicos, nos permite dormir mejor, libera emociones reprimidas y aleja de nuestra mente las preocupaciones. Otra medida saludable es llevar una dieta adecuada y una alimentación contra el estrés destacándose que un buen funcionamiento de nuestro sistema nervioso depende en gran medida de nuestra alimentación. Así pues, nuestro cerebro necesita no solo glucosa y oxígeno, sino también otros elementos nutritivos. La carencia de estos elementos altera nuestra capacidad cognitiva (la forma de procesar la información que recibimos) y nuestro estado de ánimo. Del mismo modo nuestra forma de pensar, de sentir, de percibir las cosas también depende de nuestro estilo nutricional. Las recomendaciones alimenticias que se pueden ofrecer para la prevención del estrés son muy similares a las que se

dan en la prevención de la salud y la prevención de las enfermedades más frecuentes en la sociedad occidental. Sin embargo conseguir un descanso adecuado también previene el estrés. El organismo humano funciona con una serie de ritmos naturales que tenemos que respetar para ser menos vulnerables al estrés. Uno de los ritmos naturales más importantes y más relacionados con la prevención del estrés es el ciclo de vigilia sueño. Las consecuencias del insomnio pueden ser devastadoras para la salud, tanto física como psicológica de una persona, entre ellas caben destacarse: disminución de la alerta diurna y de la energía, alteración cognitiva, alteración del comportamiento y alteraciones emocionales. En cuanto a las recomendaciones que podemos llevar a cabo se encuentran: no estar en la cama más tiempo del necesario para dormir, acostarse cuando se tenga sueño, y levantarse todos los días a la misma hora, evitar la cafeína desde la tarde, evitar el consumo de cigarrillos, hacer ejercicio con regularidad, pero evitándolo en las horas cercanas al momento de irse a dormir, evitar la actividad física intensa en las horas anteriores a ir a dormir, realizándose actividades que ayuden a reducir la activación del organismo (leer, ver televisión), evitar comidas y cenas pesadas o de difícil digestión, reducir el consumo de líquidos después de cenar, aconsejándose tomar un vaso de leche templada antes de ir a la cama ya que ayuda a conciliar el sueño, establecer

comportamientos rutinarios que se asocien con la conducta de ir a dormir: tomar un baño caliente, beber vaso de leche, cepillarse los dientes, ponerse el pijama, realizar ejercicios de relajación, leer. Es conveniente cuidar el ambiente de la habitación donde se duerme, evitando ruidos, manteniendo una temperatura agradable, evitar que entre luz de la calle u otras habitaciones, procurar tener una buena cama. Es aconsejable evitar las preocupaciones en la cama, destinando un tiempo durante el día para preocuparse, haciéndolo siempre a la misma hora y en el mismo lugar, poniéndose de manifiesto que si surge alguna preocupación durante la noche, ésta se abordará al día siguiente de forma adecuada. Por otro lado es conveniente llevar a cabo una buena gestión del tiempo ya que no hacerlo en muchas ocasiones el estrés laboral puede derivarse de una mala gestión del tiempo, siendo conveniente llevar a cabo una planificación del trabajo a realizar de una forma lo más racional posible con el objeto de tener bajo control las demandas laborales. Por todo ello, sería conveniente determinar objetivos y prioridades, tomar decisiones acerca de qué hacer y qué no hacer, determinar bloques de tiempo productivo y tiempos de ocio, siendo realistas a la hora de calcular los tiempos de todas las actividades, dejar un margen de tiempo para imprevistos, aprovechando los tiempos dispersos "inútiles", programando un tiempo para actividades no esenciales, pero necesarias, anticipando tareas para evitar

posteriores aglomeraciones, filtrar demandas, sabiendo decir "no", conocer la propia capacidad de trabajo y mejorarla, ser capaz de delegar, concentrarse en lo que se está haciendo, evitar interrupciones, dedicar unos minutos a programarse diariamente y aprovechar las horas de máximo rendimiento. En cuanto a las recomendaciones relacionadas con las actitudes cognitivas cabe señalarse que resulta innegable el papel que juegan las diferencias individuales en la aparición del estrés. Así ante un determinado suceso o acontecimiento, hay personas que tienen una reacción negativa al estrés y otras en cambio no presentan ninguna reacción e incluso otras pueden convertir esa situación en una oportunidad para mejorar y aprender. Este tipo de reacción depende en parte de nuestra actitud cognitiva. Por lo tanto, una actitud cognitiva puede definirse como la forma predominante o estable que existe en las personas de interpretar la realidad en que vivimos, es la forma de procesar la información que recibimos del exterior. Se habla pues, de las características personales que nos hacen más vulnerables al estrés, en contraposición a las actitudes cognitivas que ofrecen resistencia al mismo. Esto se ve reflejado en nuestra carga genética la cual determina un gran porcentaje de nuestra personalidad y por ende de nuestras actitudes cognitivas, poniéndose de relieve que esa forma de procesar la información externa puede ser susceptible de modificación. Hay que tener en

cuenta que pequeños cambios en nuestra forma de interpretar los acontecimientos de nuestra vida pueden suponer un gran aliado en nuestra lucha con el estrés, manifestándose en la forma de interpretar los acontecimientos diferenciándose claramente entre el bienestar subjetivo y la infelicidad. Sin embargo, no debemos olvidarnos de la percepción del apoyo social resaltándose que la mayoría de los estresores tienen su origen en las estructuras sociales o relaciones interpersonales. Es importante recordar que mantenerse o permanecer dentro de una red social es una fuente de ayuda que amortigua la aparición del estrés. Es por ello, que el apoyo social es una de las variables más importantes en la modulación del estrés. Cabe señalarse que no solo es suficiente mantener una buena red social sino que además es importante tener la sensación de pertenencia a un grupo social, dando importancia tanto a la calidad como a la profundidad de las relaciones. De este modo el apoyo social percibido puede definirse como la sensación subjetiva de confianza que cada individuo tiene sobre la cantidad de ayuda que puede recibir y la disponibilidad de la misma y que no necesariamente tiene que coincidir con la ayuda real. Asimismo cabe señalarse que el grupo social ofrece ayuda emocional, es decir, la posibilidad de expresar a alguien los problemas y el malestar que conlleva, poniéndose de manifiesto la disminución del apoyo emocional en la percepción de

estrés. Por otro lado, el grupo social puede resolver el problema que nos preocupa, nos ofrece ayuda tangible o instrumental y en último lugar el grupo social nos ayuda a valorar cognitiva o afectivamente el estresor de la forma positiva y darnos un punto de vista distinto al nuestro aliviando nuestra percepción de estrés, potenciando y favoreciendo la utilización de nuestra inteligencia emocional comunicando de manera eficaz nuestras emociones y sentimientos puesto que este tipo de comunicación genera vínculos más estrechos con las personas que nos rodean. Otro aspecto que se debe potenciar y desarrollar es el optimismo y el buen humor puesto que el optimismo es un rasgo de personalidad que parece mediar entre los eventos extremos y nuestra interpretación personal, el cual puede adquirirse durante la vida adulta. Ser optimista, más entusiasta y más alegre proporciona una mayor capacidad para disfrutar del placer y nos hace más resistentes al estrés. Mientras que la tolerancia a la ambigüedad hace referencia a la capacidad que cada persona posee de soportar una mayor o menor indefinición de las situaciones en las que está inmerso, resaltando que cuanta mayor tolerancia presentemos menor será el estrés que padezcamos. En último lugar y relacionado con el estrés se encuentra la personalidad resistente en la que conviene resaltar que algunas de sus características individuales disminuyen la posibilidad de que aparezca el estrés o minimicen la severidad de sus

consecuencias. Esta personalidad resistente está compuesta por tres componentes fundamentales: compromiso, control y reto. El compromiso hace referencia al compromiso adquirido consigo mismo, es decir, es el reconocimiento personal de las propias metas y la apreciación de la habilidad de tomar decisiones y mantener nuestros valores. Éste hace que nos impliquemos en todas las actividades de nuestra vida, incluido nuestro trabajo. Mientras que el control es la tendencia a pensar y a actuar con la convicción de la influencia personal en el curso de los acontecimientos, a enfatizar la propia responsabilidad sobre los acontecimientos. Esta capacidad de control, permite al individuo percibir en muchos de los acontecimientos estresantes consecuencias predecibles a su propia actividad y manejarlos en su propio beneficio. No obstante, el reto se define como la creencia de que el cambio es la característica habitual de la vida, en contraposición de la estabilidad. Así pues, un estímulo estresante, se entiende como una oportunidad y un incentivo de crecimiento personal y no una simple amenaza a nuestra seguridad. Por ello, sería recomendable que nuestros esfuerzos se centraran en cómo hacer frente a este cambio.

Conviene asimismo hacer referencia a las recomendaciones que se pueden llevar para reducir el riesgo de sufrir burnout tanto para la organización como

para el individuo. Desde el punto de vista individual la persona debe ser capaz de conocer y reconocer sus propias emociones, limitaciones y logros, buscando un equilibrio entre la actividad laboral y la extra laboral. Asimismo desde el punto de vista profesional tratar de adecuar nuestras propias capacidades a las demandas cuando sea posible, intentando aprender de la propia experiencia y de la de los compañeros, valorando las ejecuciones exitosas del trabajo, siendo realistas con el trabajo, gestionando correctamente los tiempos de trabajo y de descanso, trabajando en equipo y delegando cuando proceda. Por último desde el punto de vista de la organización se debe fomentar un buen clima laboral, facilitando la formación de los trabajadores en habilidades personales útiles para afrontar las demandas del trabajo, valoración y motivación del personal.

Apéndices

Apéndice 1
Instrumentos

A continuación hay una serie de cuestiones relativas a diversas variables que influyen en el **bienestar personal en el trabajo**, incluyendo motivación e interés, grado de implicación en el mismo, etc. Su colaboración es esencial para avanzar en el conocimiento de estos factores, con el fin de diseñar acciones de mejora.

Solicitamos y agradecemos rellene todos los datos, y responda a todas las cuestiones. Todos ellos serán tratados de forma global, para análisis estadísticos, sin interés individual o personal. Se siguen las normas deontológicas de confidencialidad y secreto profesional, de toda investigación científica.

Si tienen cualquier duda, por favor, indíquenoslo.

VGS[1]

Nombre y Apellidos (o iniciales o clave): _____

Sexo: hombre ❍ mujer ❍. Edad [ ] en años.

Estado civil: soltero/a ❍ casado/a ❍ divorciado/a ❍ viudo/a ❍

Número de hijos [ ]

Profesión: _____ Categoría /Especialidad: _____

Centro de trabajo: _____

Situación Laboral: fijo ❍ temporal ❍ suplencia ❍ becario ❍

[1] Elaborado por el equipo de investigación de la Universidad de León IPDDA, dirigido por el IP J N García, con la Investigadora Francisca Vidal Martínez, área de Psicología Evolutiva y de la Educación (Facultad de Educación, Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación, Campus de Vegazana, s/n, 24071-Leon (España). Tf.: 987-29 10 41; Fax: 987- 29 11 35; 987 29 11 45). Durante la realización de este estudio se recibieron ayudas competitivas del proyecto del MICINN (EDU2010-19250) para el trienio 2010-2013; así como del proyecto a Grupos de Excelencia de la JCyL (GR-259; BOCyL 27 de abril de 2009) para el trienio 2009-2011 y con fondos FEDER de la Unión Europea. Ambos concedidos al IP/Director J. N. García.

Por favor, para cualquier duda o consulta contactar con la Investigadora Lic Francisca Vidal Martínez fvidm@unileon.es; 987 29 31 58 (Univ); 610 00 41 88(móvil); 987 35 11 04 (partic).

La batería incluye el CACR, MBI-GS, PSS-14, NEO-FFI, AEG, ESCMOT. *CACR* (Rizzo, House, & Litzman, 1970*); MBI-GS* (Schaufeli, Leite, Maslach, & Jackson, 1996); *PSS-14* (Remor, & Carrobles, 2001); NEO-FFI (Costa, & McCrae, 1989, 1992); AEG (Baessler, & Schwarzer, 1996); ESCMOT (Steers, & Braunstein, 1976).

Jornada: continuada ❍ partida ❍ Turno trabajo: diurno ❍ nocturno ❍

Experiencia laboral (años) [ ], en actividad actual [ ], en puesto actual [ ]

Titulación académica:

Sin estudios/EP ❍ ES/Bach ❍ FP ❍ Diplom ❍ Lic ❍ Dr ❍

CACR

Por favor, indique el grado en el cual la frase describe su realidad en el trabajo, señalando con una **X** la respuesta elegida, de acuerdo con la siguiente escala, que **varía del 1 al 7**, siendo el *1 y el 2 no lo describe en absoluto* y el *6 y el 7 lo describe perfectamente*.

1 ***2*** ***3*** ***4*** ***5*** ***6*** ***7***

no lo describe en absoluto *lo describe perfectamente*

AR

1.	Sé cuanta autoridad tengo	1	2	3	4	5	6	7
2.	Los objetivos y metas en mi trabajo son claros y están planificados	1	2	3	4	5	6	7
3.	Sé que organizo mi tiempo correctamente	1	2	3	4	5	6	7
4.	Sé cuáles son mis responsabilidades	1	2	3	4	5	6	7
5.	Sé exactamente qué se espera de mí	1	2	3	4	5	6	7
6.	Se dan explicaciones claras sobre lo que debo de hacer	1	2	3	4	5	6	7

CR

1.	Debo hacer cosas que deberían realizarse de otra manera	1	2	3	4	5	6	7
2.	Se me asigna un trabajo sin recursos humanos para completarlo	1	2	3	4	5	6	7
3.	Para realizar el trabajo debo saltarme las reglas o las normas	1	2	3	4	5	6	7

4.	Trabajo con dos o más grupos que tienen distintas formas de trabajar	1	2	3	4	5	6	7
5.	Recibo demandas incompatibles de dos o más personas	1	2	3	4	5	6	7
6.	Hago cosas que son aceptables para algunos y no para otros	1	2	3	4	5	6	7
7.	Se me asignan tareas sin los recursos y materiales para realizarlas	1	2	3	4	5	6	7
8.	Trabajo en cosas innecesarias	1	2	3	4	5	6	7

MBI-GS

Por favor, indique con una **X** la respuesta elegida, de acuerdo con su valoración personal, teniendo en cuenta la siguiente **escala que varía del 0 al 6**, siendo el *0 nunca* y el *6 cada día*.

0	***1***	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***
Nunca	Muy raras veces a lo largo del año	En algunas ocasiones a lo largo del año	En bastantes ocasiones a lo largo del año	Frecuentemente a lo largo del año	Casi cada día	Cada día

1.	Me siento emocionalmente cansado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2.	Me siento acabado al final de la jornada.	0	1	2	3	4	5	6
3.	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4.	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.	0	1	2	3	4	5	6
5.	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6.	Me siento quemado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
7.	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.	0	1	2	3	4	5	6
8.	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo el interés en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6

9.	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10.	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11.	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12.	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
13.	Solo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.	0	1	2	3	4	5	6
14.	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo	0	1	2	3	4	5	6
15.	Dudo sobre el valor de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16.	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.	0	1	2	3	4	5	6

PSS-14

Las preguntas, en esta escala, hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor, indique con una "**X**" cómo se ha sentido o pensado usted en cada situación, teniendo en cuenta la siguiente **escala que varía del 0 al 4**, siendo el *0 nunca* y el *4 muy a menudo*.

0	***1***	***2***	***3***	***4***
Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo

1.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2.	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3.	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?	0	1	2	3	4
5.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?	0	1	2	3	4
6.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	0	1	2	3	4

7.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que sus cosas le van bien?	0	1	2	3	4
8.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
9.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	0	1	2	3	4
10.	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido al control de todo?	0	1	2	3	4
11.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
12.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por lograr?	0	1	2	3	4
13.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?	0	1	2	3	4
14.	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulaban tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

NEO-FFI

Fecha: Edad

Sexo H ❍ M ❍

Por favor indique con una **"X"** la opción que exprese su valoración personal, según la siguiente **escala, que varía de la A a la E,** siendo la *A en total desacuerdo* y la *E totalmente de acuerdo.*

A	***B***	***C***	***D***	***E***
En total desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1.	A menudo me siento inferior a los demás	A	B	C	D	E
2.	Soy una persona alegre y animosa	A	B	C	D	E
3.	A veces cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte siento una profunda emoción o excitación	A	B	C	D	E
4.	Tiendo a pensar lo mejor de la gente	A	B	C	D	E
5.	Parece que nunca soy capaz de organizarme	A	B	C	D	E
6.	Rara vez me siento con miedo o ansioso	A	B	C	D	E
7.	Disfruto mucho hablando con la gente	A	B	C	D	E
8.	La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí	A	B	C	D	E
9.	A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero	A	B	C	D	E
10.	Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada	A	B	C	D	E
11.	A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores	A	B	C	D	E

12.	Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente	A	B	C	D	E
13.	Tengo una gran variedad de intereses intelectuales	A	B	C	D	E
14.	A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero	A	B	C	D	E
15.	Trabajo mucho para conseguir mis metas	A	B	C	D	E
16.	A veces me parece que no valgo absolutamente nada	A	B	C	D	E
17.	No me considero especialmente alegre	A	B	C	D	E
18.	Me despiertan curiosidad las formas que encuentro en el arte y en la naturaleza	A	B	C	D	E
19.	Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear	A	B	C	D	E
20.	Tengo mucha autodisciplina	A	B	C	D	E
21.	A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza	A	B	C	D	E
22.	Me gusta tener mucha gente alrededor	A	B	C	D	E
23.	Encuentro aburridas las discusiones filosóficas	A	B	C	D	E
24.	Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar	A	B	C	D	E
25.	Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias	A	B	C	D	E
26.	Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar	A	B	C	D	E
27.	No soy tan vivo ni tan animado como otras personas	A	B	C	D	E
28.	Tengo mucha fantasía	A	B	C	D	E
29.	Mi primera reacción es confiar en la gente	A	B	C	D	E
30.	Trato de hacer tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez	A	B	C	D	E
31.	A menudo me siento tenso e inquieto	A	B	C	D	E
32.	Soy una persona muy activa	A	B	C	D	E
33.	Me gusta concentrarme en un sueño o fantasía y dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades	A	B	C	D	E
34.	Algunas personas piensan de mi que soy frio y calculador	A	B	C	D	E
35.	Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago	A	B	C	D	E
36.	A veces me he sentido amargado y resentido	A	B	C	D	E
37.	En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros	A	B	C	D	E
38.	Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana	A	B	C	D	E
39.	Tengo mucha fe en la naturaleza humana	A	B	C	D	E
40.	Soy eficiente y eficaz en mi trabajo	A	B	C	D	E

41.	Soy bastante estable emocionalmente	A	B	C	D	E
42.	Huyo de las multitudes	A	B	C	D	E
43.	A veces pierdo el control cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas	A	B	C	D	E
44.	Trato de ser humilde	A	B	C	D	E
45.	Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo	A	B	C	D	E
46.	Rara vez estoy triste o deprimido	A	B	C	D	E
47.	A veces reboso felicidad	A	B	C	D	E
48.	Experimento gran variedad de emociones o sentimientos	A	B	C	D	E
49.	Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna	A	B	C	D	E
50.	En ocasiones primero actúo y luego pienso	A	B	C	D	E
51.	A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento	A	B	C	D	E
52.	Me gusta estar donde está la acción	A	B	C	D	E
53.	Con frecuencia pruebo comidas y bebidas de otros países	A	B	C	D	E
54.	Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario	A	B	C	D	E
55.	Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna	A	B	C	D	E
56.	Es difícil que yo pierda los estribos	A	B	C	D	E
57.	No me gusta mucho charlar con la gente	A	B	C	D	E
58.	Rara vez experimento emociones fuertes	A	B	C	D	E
59.	Los mendigos no me inspiran simpatía	A	B	C	D	E
60.	Muchas veces no preparo de antemano lo que voy a hacer	A	B	C	D	E

¿Ha respondido a todas las frases? SI ❍NO❍

¿Ha respondido fiel y sinceramente a las frases? SI❍NO❍

AEG

Por favor indique con una **"X"** la opción elegida, de acuerdo con su valoración personal, según la siguiente **escala, que varía del 1 al 4**, siendo el *1 incorrecto* y el *4 cierto*.

1	**2**	**3**	**4**
Incorrecto	Apenas cierto	Casi cierto	Cierto

1.	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me	1	2	3	4

	oponga				
2.	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente	1	2	3	4
3.	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas	1	2	3	4
4.	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados	1	2	3	4
5.	Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas	1	2	3	4
6.	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles	1	2	3	4
7.	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo	1	2	3	4
8.	Puedo resolver la mayoría de mis problemas si me esfuerzo lo necesario	1	2	3	4
9.	Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer	1	2	3	4
10.	Al tener que hacer frente a un problema generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	1	2	3	4

ESCMOT

Por favor indique con una **"X"** la opción elegida, de acuerdo con la forma en que usted se siente con respecto a su trabajo o a su experiencia, teniendo en cuenta la siguiente **escala que varía del 1 al 5**, siendo el 1, y el 2 absolutamente de acuerdo y el 4 y el 5 absolutamente en desacuerdo.

1	**2**	**3**	**4**	**5**
Absolutamente de acuerdo			Absolutamente en desacuerdo	

1.	Trato con ahínco de superar mi desempeño pasado en el trabajo	1	2	3	4	5
2.	Disfruto competencia y ganar	1	2	3	4	5
3.	A menudo hablo con los que me rodean acerca de asuntos no laborales	1	2	3	4	5
4.	Disfruto de reto difícil	1	2	3	4	5
5.	Disfruto de estar a cargo	1	2	3	4	5
6.	Quiero agradar a los demás	1	2	3	4	5
7.	Quiero saber cómo voy progresando mientras hago las tareas	1	2	3	4	5
8.	Confronto a la gente que hace cosas con las que yo no estoy de	1	2	3	4	5

	acuerdo					
9.	Tiendo a construir relaciones estrechas con compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
10.	Disfruto establecer y lograr metas realistas	1	2	3	4	5
11.	Gozo influenciar a otras personas para que sigan mi camino	1	2	3	4	5
12.	Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	1	2	3	4	5
13.	Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	2	3	4	5
14.	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los eventos a mi alrededor	1	2	3	4	5
15.	Disfruto trabajar con otros más que trabajar solo	1	2	3	4	5

Apéndice 2

Variables analizadas

Nº variable	Abreviatura de la variable	Variables de identificación	Escala	Codificación
1.	Nº de caso			
2.	Identificador	Nombre y apellidos o iniciales o clave		
3.	Sexo	Hombre o Mujer		
4.	Sexo_num	Hombre:2 Mujer:5		
5.	Edad	Numérica		
6.	Nombre de Centro			
7.	Código de Centro	Público o Concertado		
8.	Estado civil	Soltero/a Casado/a Divorciado/a Viudo/a		
9.	Número de hijos	Numérica		
10.	Profesión	Maestro Profesor		
11.	Codificación profesión			
12.	Categoría Especialidad			
13.	Codificación grupo profesional	ASESOR_ EDUCATIVO DOCENTE_EI DOCENTE_EP DOCENTE_ES _U DOCENTE_EE _AL BOMBERO PAS SANITARIO SEGURIDAD		
14.	Situación Laboral	Fijo Temporal Suplencia Becario		
15.	Jornada de Trabajo	Continuada Partida		
16.	Turno de Trabajo	Diurno Nocturno		
17.	Titulación Académica	Sin estudios/EP ES/Bach Diplomado Licenciado Doctor		
18.	Experiencia Laboral (años)			
19.	Experiencia en actividad actual (años)			
20.	Experiencia en puesto actual (años)			
21.	CACR_AR_1	Cuestionario de Ambigüedad de rol, ÍTEM 1	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
22.	CACR _AR_2	Cuestionario de Ambigüedad de	1 y 2 = No lo describe en	

			rol, ÍTEM 2	absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
23.		CACR _AR_3	Cuestionario de Ambigüedad de rol, ÍTEM 3	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
24.		CACR _AR_4	Cuestionario de Ambigüedad de rol, ÍTEM 4	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
25.		CACR _AR_5	Cuestionario de Ambigüedad de rol, ÍTEM 5	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
26.		CACR _AR_6	Cuestionario de Ambigüedad de rol, ÍTEM 6	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
27.		CACR _AR_T	Cuestionario de Ambigüedad de rol, Total		Sumatorio Del CACR_AR_1 + 2 + 3 + 4 + 5+ 6
28. 1.	2	CACR_AR	Cuestionario de Ambigüedad de rol	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
29.		CACR_CR_1	Cuestionario de Conflicto de rol, ÍTEM 1	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
30.		CACR_CR_2	Cuestionario de Conflicto de rol, ÍTEM 2	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
31.		CACR_CR_3	Cuestionario de Conflicto de rol, ÍTEM 3	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
32.		CACR_CR_4	Cuestionario de Conflicto de rol, ÍTEM 4	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
33.		CACR_CR_5	Cuestionario de Conflicto de rol, ÍTEM 5	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	

34.	CACR_CR_6	Cuestionario de Conflicto de rol, ÍTEM6	e 1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
35.	CACR_CR_7	Cuestionario de Conflicto de rol, ÍTEM 7	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
36.	CACR_CR_8	Cuestionario de Conflicto de rol, ÍTEM 8	1 y 2 = No lo describe en absoluto; 6 y 7 = Lo describe perfectamente	
37.	CACR_CR_T	Cuestionario de Conflicto de rol, TOTAL		Sumatorio Del CACR_CR_1 + 2 + 3 + 4 + 5+ 6+7+8
38.	CACR_AR_Cualitativa	Ambigüedad de rol		
39.		No ambigüedad de rol		
40.	CACR_CR_Cualitativa	Conflicto de rol No conflicto de rol		
41.	MBI_GS	Maslach Burnout Inventory General Survey	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.	
42.	MBI_GS_ Agotamiento	Maslach Burnout Inventory General Survey		
43.	MBI_GS_ Agotamiento_1	Maslach Burnout Inventory General Survey, ITEM_1	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.	
44.	MBI_GS_ Agotamiento_2	Maslach Burnout Inventory General Survey ,	0= Nunca, 1= Muy raras veces a	

		ITEM_2	lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
45.	MBI_GS_ Agotamiento_3	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_3	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
46.	MBI_GS_ Agotamiento_4	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_4	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
47.	MBI_GS_ Agotamiento_5	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_5	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
48.	MBI_GS_Cinismo	Maslach Burnout Inventory	

		General Survey	
49.	MBI_GS_Cinismo_1	Maslach Burnout Inventory General Survey, ITEM_1	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
50.	MBI_GS_Cinismo_2	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_2	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
51.	MBI_GS_Cinismo_3	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_3	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
52.	MBI_GS_Cinismo_4	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_4	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5=

53.	MBI_GS_Cinismo_5	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_5	Casi cada día, 6= Cada día. 0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
54.	MBI_GS_ Eficacia profesional	Maslach Burnout Inventory General Survey	
55.	MBI_GS_ Eficacia profesional_1	Maslach Burnout Inventory General Survey, ITEM_1	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
56.	MBI_GS_ Eficacia profesional_2	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_2	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.
57.	MBI_GS_ Eficacia profesional_3	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_3	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del

			año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.	
58.	MBI_GS_ Eficacia profesional_4	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_4	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.	
59.	MBI_GS_ Eficacia profesional_5	Maslach Burnout Inventory General Survey , ITEM_5	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.	
60.	MBI_GS_ Eficacia profesional_6	Maslach Burnout Inventory General Survey, ITEM_6	0= Nunca, 1= Muy raras veces a lo largo del año,2= En algunas ocasiones a lo largo del año, 3= En bastantes ocasiones a lo largo del año, 4= Frecuentemente a lo largo del año, 5= Casi cada día, 6= Cada día.	
61.	MBI_GS_AGOTAMIENTO_T	Cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey TOTAL		SUMATORIO DEL MBI_GS_1+2+3+4+6
62.	MBI_GS_CINISMO_T	Cuestionario Maslach Burnout Inventory		SUMATORIO DEL MBI_GS_8+9+13+14+15

63.	MBI_GS_EFIC_PROF_T	General Survey TOTAL Cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey TOTAL		SUMATORIO DEL MBI_GS_5+7+10+11+12+16
64.	MBI_GS_Cualitativa	Burnout No burnout		
65.	. PSS-14	Cuestionario de Estrés Percibido	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
66.	PSS_1	Cuestionario de Estrés Percibido, ITEM_1	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
67.	PSS_2	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_2	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
68.	PSS_3	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_3	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
69.	PSS_4	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_4	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
70.	PSS_5	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_5	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
71.	PSS_6	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_6	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
72.	PSS_7	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_7	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
73.	PSS_8	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_8	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a	

			menudo	
74.	PSS_9	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_9	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
75.	PSS_10	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_10	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
76.	PSS_11	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_11	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
77.	PSS_12	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_12	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
78.	PSS_13	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_13	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
79.	PSS_14	Cuestionario de Estrés Percibido , ITEM_14	0= Nunca, 1= Casi nunca, 2= De vez en cuando, 3= A menudo, 4= Muy a menudo	
80.	PSS_T	Cuestionario de Estrés Percibido, TOTAL		SUMATORIO DEL PSS-14_1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14 ITEMS INVERSOS: 4,5,6,7,9,10,13
81.	NEO_FFI	Cuestionario de Personalidad	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
82.	NEO_FFI_NEURO			
83.	NEO_FFI_NEURO_1	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 1	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
84.	NEO_FFI_NEURO_2	Cuestionario de Personalidad , ITEM_2	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente	

			de acuerdo
85.	NEO_FFI_NEURO_3	Cuestionario de Personalidad , ITEM_3	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
86.	NEO_FFI_NEURO_4	Cuestionario de Personalidad , ITEM_4	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
87.	NEO_FFI_NEURO_5	Cuestionario de Personalidad , ITEM_5	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
88.	NEO_FFI_NEURO_6	Cuestionario de Personalidad , ITEM_6	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
89.	NEO_FFI_NEURO_7	Cuestionario de Personalidad, ITEM_7	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
90.	NEO_FFI_NEURO_8	Cuestionario de Personalidad , ITEM_8	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
91.	NEO_FFI_NEURO_9	Cuestionario de Personalidad, ITEM_9	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
92.	NEO_FFI_NEURO_10	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 10	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
93.	NEO_FFI_NEURO_11	Cuestionario de Personalidad , ITEM_11	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo,

			C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
94.	NEO_FFI_NEURO_12	Cuestionario de Personalidad , ITEM_12	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
95.	NEO_FFI_NEUROT_T	Cuestionario de Personalidad, TOTAL		SUMATORIO DEL NEO-FFI_NEUTOT_1+6+11+16+21+26+31+36+41+46+51+56 ITEMS INVERSOS:6, 41,46,56
96.	NEO_FFI_EXTRAV			
97.	NEO_FFI_EXTRAV_1	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 1	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
98.	NEO_FFI_EXTRAV_2	Cuestionario de Personalidad , ITEM_2	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
99.	NEO_FFI_EXTRAV_3	Cuestionario de Personalidad , ITEM_3	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
100.	NEO_FFI_EXTRAV_4	Cuestionario de Personalidad , ITEM_4	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
101.	NEO_FFI_EXTRAV_5	Cuestionario de Personalidad , ITEM_5	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
102.	NEO_FFI_EXTRAV_6	Cuestionario de Personalidad , ITEM_6	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
103.	NEO_FFI_EXTRAV_7	Cuestionario de Personalidad, ITEM_7	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo,	

			C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
104.	NEO_FFI_EXTRAV_8	Cuestionario de Personalidad , ITEM_8	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
105.	NEO_FFI_EXTRAV_9	Cuestionario de Personalidad, ITEM_9	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
106.	NEO_FFI_EXTRAV_10	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 10	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
107.	NEO_FFI_EXTRAV_11	Cuestionario de Personalidad , ITEM_11	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
108.	NEO_FFI_EXTRAV_12	Cuestionario de Personalidad , ITEM_12	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
109.	NEO_FFI_EXTRAV_T	Cuestionario de Personalidad, TOTAL		SUMATORIO DEL NEO_FFI_EXTRAV_2+7+12+17+22+27+32++37+42+47+52+57 ITEMS INVERSOS: 17,27,37, 42, 57
110.	NEO_FFI_APERT			
111.	NEO_FFI_APERT_1	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 1	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
112.	NEO_FFI_APERT_2	Cuestionario de Personalidad , ITEM_2	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
113.	NEO_FFI_APERT_3	Cuestionario de Personalidad , ITEM_3	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo,	

			C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
114.	NEO_FFI_APERT_4	Cuestionario de Personalidad , ITEM_4	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
115.	NEO_FFI_APERT_5	Cuestionario de Personalidad , ITEM_5	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
116.	NEO_FFI_APERT_6	Cuestionario de Personalidad , ITEM_6	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
117.	NEO_FFI_APERT_7	Cuestionario de Personalidad, ITEM_7	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
118.	NEO_FFI_APERT_8	Cuestionario de Personalidad , ITEM_8	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
119.	NEO_FFI_APERT_9	Cuestionario de Personalidad, ITEM_9	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
120.	NEO_FFI_APERT_10	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 10	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
121.	NEO_FFI_APERT_11	Cuestionario de Personalidad , ITEM_11	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo

122.	NEO_FFI_APERT_12	Cuestionario de Personalidad , ITEM_12	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
123.	NEO_FFI_APERT_T	Cuestionario de Personalidad, TOTAL		SUMATORIO DEL NEO_FFI_APERT_3+8+13+18+23+28+33+38+43+48+53+58 ITEMS INVERSOS: 8,23,38.43,58
124.	NEO_FFI_ AMAB			
125.	NEO_FFI_ AMAB_1	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 1	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
126.	NEO_FFI_ AMAB_2	Cuestionario de Personalidad , ITEM_2	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
127.	NEO_FFI_ AMAB_3	Cuestionario de Personalidad , ITEM_3	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
128.	NEO_FFI_ AMAB_4	Cuestionario de Personalidad , ITEM_4	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
129.	NEO_FFI_ AMAB_5	Cuestionario de Personalidad , ITEM_5	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
130.	NEO_FFI_ AMAB_6	Cuestionario de Personalidad , ITEM_6	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
131.	NEO_FFI_ AMAB_7	Cuestionario de Personalidad, ITEM_7	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	

132.	NEO_FFI_ AMAB_8	Cuestionario de Personalidad , ITEM_8	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
133.	NEO_FFI_ AMAB_9	Cuestionario de Personalidad, ITEM_9	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
134.	NEO_FFI_ AMAB_10	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 10	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
135.	NEO_FFI_ AMAB_11	Cuestionario de Personalidad , ITEM_11	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
136.	NEO_FFI_ AMAB_12	Cuestionario de Personalidad , ITEM_12	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
137.	NEO_FFI_ AMAB_T	Cuestionario de Personalidad, TOTAL		SUMATORIO DEL NEO_FFI_ AMAB_4+9+14+19+24+29+34+39+44+49+54+59 ITEMS INVERSOS: 9,14,19,34,54,59
138.	NEO_FFI_RESPONS			
139.	NEO_FFI_RESPONS_1	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 1	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
140.	NEO_FFI_RESPONS_2	Cuestionario de Personalidad , ITEM_2	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
141.	NEO_FFI_RESPONS_3	Cuestionario de Personalidad , ITEM_3	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
142.	NEO_FFI_RESPONS_4	Cuestionario de	A= En total	

		Personalidad , ITEM_4	desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
143.	NEO_FFI_RESPONS_5	Cuestionario de Personalidad , ITEM_5	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
144.	NEO_FFI_RESPONS_6	Cuestionario de Personalidad , ITEM_6	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
145.	NEO_FFI_RESPONS_7	Cuestionario de Personalidad, ITEM_7	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
146.	NEO_FFI_RESPONS_8	Cuestionario de Personalidad , ITEM_8	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
147.	NEO_FFI_RESPONS_9	Cuestionario de Personalidad, ITEM_9	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
148.	NEO_FFI_RESPONS_10	Cuestionario de Personalidad, ITEM_ 10	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
149.	NEO_FFI_RESPONS_11	Cuestionario de Personalidad , ITEM_11	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De acuerdo, E= Totalmente de acuerdo
150.	NEO_FFI_RESPONS_12	Cuestionario de Personalidad , ITEM_12	A= En total desacuerdo, B= En desacuerdo, C= Neutral, D= De

			acuerdo, E= Totalmente de acuerdo	
151.	NEO_FFI_RESPONS_T	Cuestionario de Personalidad, TOTAL		SUMATORIO DEL NEO_FFI_RESPONS_ 5+10+15+20+25+30+35+40+45+50+55+60 ITEMS INVERSOS: 5,50,55, 60
152.	AEG	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
153.	AEG_1	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1= Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
154.	AEG_2	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
155.	AEG_3	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
156.	AEG_4	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4= Cierto	
157.	AEG_5	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
158.	AEG_6	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
159.	AEG_7	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
160.	AEG_8	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
161.	AEG_9	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 =Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
162.	AEG_10	Cuestionario Autoeficacia General, ITEM_	1 = Incorrecto, 2 = Apenas cierto, 3 =Casi cierto, 4 = Cierto	
163.	AEG_T	Cuestionario Autoeficacia General,TOTAL		SUMATORIO DEL AEG_1+2+3+4+5+6+7+8+9+10
164.	ESCMOT	Cuestionario de Motivación	1 y 2 = Absolutament	

			e de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo
165.	ESCMOT_1	Cuestionario de Motivación, ITEM_1	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo
166.	ESCMOT_2	Cuestionario de Motivación, ITEM_2	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo
167.	ESCMOT_3	Cuestionario de Motivación, ITEM_3	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo
168.	ESCMOT_4	Cuestionario de Motivación, ITEM_4	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5= Absolutamente en desacuerdo
169.	ESCMOT_5	Cuestionario de Motivación, ITEM_5	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo
170.	ESCMOT_6	Cuestionario de Motivación, ITEM_6	1 y 2= Absolutamente de acuerdo; 4 y 5= Absolutamente en desacuerdo
171.	ESCMOT_7	Cuestionario de Motivación, ITEM_7	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo
172.	ESCMOT_8	Cuestionario de Motivación, ITEM_8	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo
173.	ESCMOT_9	Cuestionario de Motivación, ITEM_9	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo
174.	ESCMOT_10	Cuestionario de Motivación, ITEM_10	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo
175.	ESCMOT_11	Cuestionario de Motivación,	1 y 2 = Absolutamente

		ITEM_11	e de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
176.	ESCMOT_12	Cuestionario de Motivación, ITEM_12	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
177.	ESCMOT_13	Cuestionario de Motivación, ITEM_13	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
178.	ESCMOT_14	Cuestionario de Motivación, ITEM_14	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
179.	ESCMOT_15	Cuestionario de Motivación, ITEM_15	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
180.	ESCMOT_Puntuación Total	Cuestionario de Motivación, TOTAL		SUMATORIO DEL ESCMOT_1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13+14+15
181.	ESCMOT_L	Motivación de Logro	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
182.	ESCMOT_L_1	Motivación de Logro, ITEM_1	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
183.	ESCMOT_L_2	Motivación de Logro, ITEM_2	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
184.	ESCMOT_L_3	Motivación de Logro, ITEM_3	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
185.	ESCMOT_L_4	Motivación de Logro, ITEM_4	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
186.	ESCMOT_L_5	Motivación de Logro, ITEM_5	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en	

			desacuerdo	
187.	ESCMOT_L._T	Motivación de Logro, TOTAL		SUMATORIO DEL ESCMOT_L1+4+7+10+13
188.	ESCMOT_P	Motivación de Poder		
189.	ESCMOT_P_1	Motivación de Poder, ITEM_1	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
190.	ESCMOT_P_2	Motivación de Poder, ITEM_2	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
191.	ESCMOT_P_3	Motivación de Poder, ITEM_3	1 y 2= Absolutamente de acuerdo; 4 y 5= Absolutamente en desacuerdo	
192.	ESCMOT_P_4	Motivación de Poder, ITEM_4	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
193.	ESCMOT_P_5	Motivación de Poder , ITEM_5	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
194.	ESCMOT_P_T	Motivación de Poder, TOTAL		SUMATORIO DEL ESCMOT_P2+5+8+11+14
195.	ESCMOT_A	Motivación de Afiliación		
196.	ESCMOT_A_1	Motivación de Afiliación, ITEM_1	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
197.	ESCMOT_A_2	Motivación de Afiliación, ITEM_2	1 y 2= Absolutamente de acuerdo; 4 y 5= Absolutamente en desacuerdo	
198.	ESCMOT_A_3	Motivación de Afiliación, ITEM_3	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
199.	ESCMOT_A-4	Motivación de Afiliación, ITEM_4	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente en desacuerdo	
200.	ESCMOT_A_5	Motivación de Afiliación, ITEM_5	1 y 2 = Absolutamente de acuerdo; 4 y 5 = Absolutamente	

			e en desacuerdo	
201.	ESCMOT_A_T	Motivación de Afiliación, TOTAL		SUMATORIO DEL ESCMOT_A3+6+9+12+15
202.	ESCMOT_DOM	Motivación Dominante		
203.	ESCMOT_L_T			
204.	ESCMOT_P_T			
205.	ESCMOT_A_T			
206.	ESCMOT_DOM_Codificación	ESCMOT_L ESCMOT_P ESCMOT_A ESCMOT_L_A ESCMOT_L_P ESCMOT_P_A ESCMOT_L_P_A		
207.	ESCMOT_PUNT_T			SUMATORIO DEL ESCMOT_L+ SUMATORIO DEL ESCMOT_P+ SUMATORIO DEL ESCMOT_A
208.	ESCMOT_Grado	Baja Media Alta		
209.	AGOTAMIENTO Grado	3.Bajo 1. Medio 2. Alto		
210.	CINISMO_ Grado	3.bajo 1.Medio 2.Alto		
211.	EFICACIA_PROFESIONAL_Grado	3. Bajo 1.Medio 2. Alto		
212.	ESTRÉS_Grado	3.Bajo 2. Medio 1. Alto		
213.	AUTOEFICACIA_Grado	1.Bajo 3. Medio 2. Alto		

Referencias bibliográficas

Ajello, A.M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), *Manual de Psicología de la Educación,* 251-271España: Popular.

Aydogan, I., Atilla, A. &Bayram, N. (2009). Burnout among Turkish School Teachers working in Turkey and abroad: A comparative study. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7, (3), 1249-1268.

Ayuso, J.A. & Guillén, C.L. (2007). Burnout y Mobbing en Enseñanza Secundaria. *Revista Complutense de Educación,* Vol.19, nº 1, 157-173.

Baessler, J. & Schwarzer, R. (1996). Escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2, (1), 1-8.

Bamber, M. & McMahon, R. (2008).Danger-Early Maladaptive Schemas in Career Choice and the Development of Occupational Stress in Health Workers. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 15, 96-112.doi: 10.1002/

Beck, C.L &Gargiulo, R.M. (2001).Burnout in Teachers of Retarded and Nonretarded Children. *Journal of Educational Research*, 76, (3), 169-173.

Bethelem, J., Kallai, J., Kerekes, Z., Nemeth,K. & Palfi, I. (2008). The role of Burnout among Hungarian nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 14, 19-25. doi:10.1111/j.1440-172X.2007.00662.x

Boydak, M. (2009). A study on Primary School Teacher Burnout Levels: The Northern Cyprus Case. *Education*, Vol.129, *nº 4, 692-703.*

Bruinsma, M.& Jansen, E. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers´ intentions to remain in the profession? *European Journal of Teacher Education*, Vol. 33, nº 2, 185-200.

Buunk, P.A, Peiro, J.M., Rodríguez, I. & Bravo, M.J. (2007). A lost of status and a sense of Defeat. An evolutionary perspective on Professional Burnout. European Journal of Personality, 21, 471-485.

Camacho, H. M. & Padron, M. (2006).Malestar docente y formacion inicial del profesorado: Percepciones del alumnado. *Revista Interuniversitaria de Formacion del Profesorado*, 20, (2), 209-230.

Can, N. (2009).The Leadership Behaviours of Teachers in Primary Schools in Turkey. *Education*, Vol. 129, nº 3, 436-447.

Celikoz, N. (2010). Basic factors that effect general academic motivation levels of candidate preschool teachers.*Education*, Vol. 131, nº1, 113-127

Costa, P. T. &McCrae, R.R. (1992). Inventario NEO reducido de Cinco Factores. Tea. Ediciones

D`Anello, S., D`Orazio, A.K., Montero, Y.& Escalante, G. (2009). Incidencia del sentido del Humor y la Personalidad sobre el Síndrome de desgaste

profesional (Burnout) en docentes. *EducereInvestigacionArbitrada,* 13, nº 45, 439-447.

Devos, C., Dupriez, V. &Paquay, L. (2012) Does the social working environment predict beginingTeachers`s self-efficacy and feelings of depression? *Teaching and Teacher Education*, 28, 206-217. doi:10.1016/j.tate.2011.09.008

Fernet, C., Guay, F., Senécal, C. & Austin, S. (2012) Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors *Teaching and Teacher Education*, 28, 514-525. doi:10.1016/j.tate.2011.11.013

García, A.L., Ramos, P.J. & García, M. (2009). Los Big Five y el efecto moderador de la resistencia en el agotamiento emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol.25, nº 2, 135-147.

García, A.E. (2008). Motivación individual. http://groupsemagister.com/documento/adminitracion-motivación-y-organizacion/1048-38669.

Griffin, D.K. (2010).A survey of Bahamian and Jamaican teachers' levels of motivation. *Journal of Invitational theory and practice.*Vol.16, 56-76.

Güzel, H. (2011). Investigation of Demographic properties and motivation factors of physic teachers. *Education Sciences: Theory and Practice*, 11, (2), 1046-1053.

Hernández, L., Fernández, B. Ramos, F. &Contador, I. (2006).Burnout, expectativas de control y afrontamiento en un grupo de funcionarios de prisiones. *Revista de Psicopatía y Psicología Clínica,* Vol. 11, nº 3, 155-164.

Inandi, Y. (2009). The Barriers to career Advancement of female teachers in Turkey and their levels of burnout. *Social Behavior and Personality*, 37, (8), 1143-1152. DOI 10.2224/sbp.2009.37.8.1143

Kjeldman, D. &Holmstrom, I. (2008).Balint groups as a means to increase job satisfaction and prevent burnout among general practioners. *Anals of Family Medicine*, Vol.6, nº2, 138-145. doi: 10.1370/afm.813.

Kocabas, I. (2009). The effects of sources of motivation on teachers´ motivation levels. *Education,* Vol.129, nº 4, 724-733.

Lapéniene, D., Dumčiene, A., &Lapenas, T. (2012). The analysis of factors related to creativity in the sample of physical education teachers. *Ugdymas Küno Kultüra Sportas*, nº2, (85), 31-59.

Latorre, I & Saez, J. (2009). ¿ Cuál es el perfil epidemiológico de padecer burnout en los profesores no universitarios de la región de Murcia?.

Liu, S.& Onwuegbuzie, A.J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention.

International Journal of Educational Research, 53,160-170. doi:10.1016/j.ijer.2012.03.006

Mababu, R. (2012). El constructo del trabajo emocional y su relación con el síndrome de desgaste profesional. *International Journal of Psychology and Psycohological Therapy*, 12,2, 219-244.

Martín, N.K., Saas, D.A., Schmitt, T.A. (2012). Teacher efficacy in student engagement, instructional management student stressors and burnout. A theoretical model using in class variables to predict teachers´ intent to leave. *Teaching and Teacher Education,28,546-559*.doi:10.1016/j.tate.2011.12.003

Martínez, J.P., Méndez, I., Secanilla, E. & González, E. (2012). Evolución de los niveles de burnout en un estudio comparativo en cuidadores profesionales tras una situación de estrés postraumático. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, Vol.2, nº 1, 29-39.

McCollum, D.L., &Kajs, L.T. (2009). Examining the relationship between school administrators ´s efficacy and goal orientations. *Educational Research Quarterly*, Vol. 32, nº3, 29-46.

Moreno, B., Garrosa, E. & González, J.L. (2000). Personalidad resistente, burnout y salud. *Escritos de Psicología*, 4, 64-77.

Moreno, B., Garrosa, E., Rodríguez, R., Martínez, M. & Ferrer, R. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* Vol. 25, nº 2, 149-163.

Oncel, S., Ozer, Z.C. & Efe, E. (2007).Work- related stress, burnout and job satisfaction in Turkish Midwives. *Social Behavior and Personality*, 35, (3), 317-328.

Organizacion Internacional del Trabajo (2001). Directrices relativas a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Organizacion Internacional del* Trabajo*.*

Ozdemir, S. (2006). Burnout levels of teachers of students with AD/HD in Turkey: Comparison with teachers of Non-AD/HD students. Education and Treatment of Children, 29, (4), 693-709.

Pandima, T., Callahan, C.M. & Urquhart, J. (2009). Paint by number teachers and cookie cutter student: The unintended effects of high stakes testing on the education of gifted students. *Roeper Review*, 31, 40-52. DOI: 10.1080/02783190802527364

Parker, P.D., Martín, A.J., Colmar, S. &Liem, G.A. (2012).Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement and burnout. *Teaching and Teacher Education*,28,503-513. doi:10.1016/j.tate.2012.01.001

Pas, E.T., Bradshaw, C.P., &Hersfeldt, P.A. (2012). Teacher –and school level predictors of teacher efficacy and burnout: Identifying potential areas for support. *Journal of school Psychology*, 50, 129-145. doi:10.1016/j.jsp.2011.07.003

Psishghadan, R. &Sahebjam, S. (2012). Personality and Emotional Intelligence in Teacher Burnout.*The Spanish Journal of Psychology*, Vol. 15, nº 1, 227-236. http://dx.doi.org/10.5209

Remor, C. & Carrobles, J.A. (2001). Version española de la escala de estrés percibido. *Ansiedad y Estrés*, 7, 195-201.

Ríos, M.I., Peñalver, F. & Godoy, C. (2008). Burnout y Salud percibidos en profesionales de enfermería de Cuidados Intensivos. *Revista de Enfermería Intensiva,* 19, 169-178.

Ríos, M.I., Godoy, C. & Sánchez, J. (2011). Síndrome de quemarse por el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería. *Anales de Psicología*, Vol. 27, nº1, 71-79.

Rizzo, J.R., House, R.J. &Litzman, S. I (1970).Cuestionario de ambigüedad y conflicto de rol. *Role conflicto and ambiguity in complex organizations*, 150-163.

Roness, D. & Smith, K. (2010). Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for teaching*, Vol. 36, nº 2, 169-185.

Sahraiam, A., Fazelzadeh, A., Mehdizadeh, A.R. & Toobaee, S. H. (2008). Burnout in hospital nurses: A comparison of internal surgery, psychiatry and burns wards. *International Nursing Review, 55, 62-67.*

Santrock, J. (2002). Psicología de la Educación. México. McGrawhill.

Schaufeli,W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson,S. (1996). Maslach Burnout Inventory General Survey.

Skirrow, P & Hatton, C. (2007).Burnout among direct care workers in service for adults with intellectual disabilities.A systematic review of research findings and initial normative data. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20, 131-144.doi: 10.1111/j.1468-3148.2006.00311.x

Soares, J.J., Macassa, G., Grossi, G. & Vitassara, E. (2008). Psychosocial correlates of Hopelessness among men. *Cognitive BehaviorTherapy, Vol. 37, nº 1, 55-61.* DOI 10.1080/16506070701628016

Solanas, R.F. (1993). Administración de Organizaciones. Interoceánicas.

Steers, R. & Braunstein, D. (1976). Escala de motivación laboral.

Stoeber, J. &Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals copping styles and burnout, 21(1), 37-53.DOI: 10.1080/10615800701742461

Trechera, J. (2005). Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria? http://www.psicologiaonline.com/articulos/2005/motivaciónshtml.

Vázquez, J., Vázquez, M.J., Álvarez, M., Alcaide, M.R., Martínez, R., Nadal, M. & Cruzado (2012). Intervención psicoterapéutica grupal intensiva realizada en un entorno natural para el tratamiento del burnout en un equipo de enfermería oncológico. *Psicología*, Vol. 9, nº1, 161-168. doi: 10.5209/

Veldman, I., Tartwijk, J., Brekelmans, M. & Wubbes, T. (2013). Job satisfaction and teacher- student-relationships across the teaching career: Four cases studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-66. http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2013.01.005

Wu, S., Zhu, W., Li, H., Wang, Z. & Wang, M. (2008).Relationships between job burnout and occupational stress among doctors in China. *Stress and Health*, 24, 143-149.doi: 10.1002/smi.116