



**Facultad de Educación**

**MÁSTER EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN  
SECUNDARIA**

**ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT  
EN RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LOS  
DOCENTES DE SECUNDARIA**

**WORK RELATED STRESS AND BURNOUT SYNDROME  
IN RELATION TO MOTIVATION IN HIGH SCHOOL  
TEACHERS**

**Alumno/a:** DARÍO MENDICUTE ARMINIO

**Especialidad :** FORMACIÓN PROFESIONAL

**Director/a :** LAURENTINO SALVADOR BLANCO

**Curso académico :** 2016/2017

**Fecha :** 25/09/2017

## INDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
1.1. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	8
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
1.3. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	9
1.4. JUSTIFICACIÓN .....	10
<b>2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
2.1. DEFINICIÓN DE ESTRÉS OCUPACIONAL Y ESTRÉS .....	12
2.2. HISTORIA Y DEFINICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT.....	13
2.3. DEFINICIÓN DE BURNOUT.....	14
2.4. PROFESIONES PROPENSAS AL AGOTAMIENTO.....	20
<b>3. CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES DE LA PROFESIÓN DOCENTE RELACIONADAS CON EL SÍNDROME DE BURNOUT .....</b>	<b>21</b>
3.1. ENTORNO LABORAL .....	21
3.2. LA ESCUELA Y EL AULA .....	23
<b>3.3. EL AMBIENTE ESCOLAR Y EL BURNOUT .....</b>	<b>24</b>
<b>4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>
4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	27
4.2. JUSTIFICACIÓN DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	27
4.3. POBLACIÓN A ESTUDIO.....	29
4.4. CÁLCULO MUESTRAL .....	30
4.5. SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	30

4.6.	RECOPILACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS .....	31
4.7.	FIABILIDAD Y VALIDEZ .....	32
4.8.	CUSTIONES ÉTICAS.....	33
<b>5.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
<b>6.</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>42</b>
<b>7.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>45</b>
7.1.	PROPUESTA DE MEJORA.....	46
<b>8.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>47</b>
8.1.	LISTADO DE TABLAS Y GRÁFICOS .....	52
<b>9.</b>	<b>ANEXOS.....</b>	<b>53</b>

## RESUMEN

En nuestro país, los profesores reciben poco apoyo para el desarrollo profesional (DP), además muchos coinciden en que no hay suficientes incentivos para su participación en el DP siendo las opciones para el mismo casi inexistentes. Si a esto le unimos los recortes que se han producido en educación debido a la crisis, el hacinamiento en las aulas y los continuos cambios a los que se está sujeto por la normativa comunitaria, el estrés al que los docentes están sujetos y la falta de motivación son más que evidentes.

El presente trabajo tiene como objetivo el analizar el nivel de estrés y síndrome de burnout en profesores de secundaria y su relación con el grado de motivación de los profesores. Para ello se ha llevado a cabo una investigación cuantitativa mediante la el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, en 6 institutos de secundaria en Cantabria.

Tras la investigación en la que se ha encuestado a 110 docentes, se ha podido concluir que se ratifica la presencia de burnout en las tres dimensiones a en los docentes analizados, los maestros con mayor edad y mayor antigüedad profesional presentaban mayores grados de agotamiento emocional y despersonalización, estos datos eran los mismos para los docentes masculinos y las docentes femeninas presentaban un mayor porcentaje de realización profesional. El menor grado de motivación pudo relacionarse directamente con un mayor grado de burnout, y los docentes con mayor índice de burnout eran aquellos de la rama de ciencias.

**Palabras clave:** *Burnout, docentes, estrés, motivación, despersonalización, agotamiento personal y realización personal.*

## **ABSTRACT**

In our country, teachers receive little support for professional development (DP), in addition many agree that there are insufficient incentives for their participation in the DP and the options for it almost nonexistent. If we add to this the cuts that have occurred in education due to the crisis, overcrowding in classrooms and the continuous changes that are subject to community regulations, the stress to which teachers are subject and the lack of motivation are more than obvious.

The objective of this study is to analyze the level of stress and burnout syndrome in secondary school teachers and its relation with the degree of motivation of teachers. To this end, a quantitative investigation has been carried out through the Maslach Burnout Questionnaire for Teachers, in 6 secondary schools in Cantabria.

After the investigation in which 110 teachers were surveyed, it was possible to conclude that the presence of burnout in the three dimensions was confirmed in the teachers analyzed, the teachers with older age and professional seniority presented greater degrees of emotional exhaustion and depersonalization, these data were the same for male teachers and female teachers had a higher percentage of professional achievement. The lower degree of motivation could be directly related to a higher degree of burnout, and the teachers with the highest burnout index were those in the branch of science.

**Key words:** *Burnout, teachers, stress, motivation, depersonalization, personal exhaustion and personal fulfillment.*

## 1. INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales y la transformación económica que se han producido a lo largo de décadas desde 1989 se han reflejado en todos los ámbitos de la vida cultural y social que implican la educación. Esta transición significativa tuvo un impacto más amplio en la concepción de la educación, el establecimiento de nueva legislación y, además, el ambiente escolar.

Desde 2004, se ha aceptado la reforma del currículo, provocando cambios no sólo en el enfoque educativo, sino también en cambios de valores y prioridades, cambios en la aplicación de los derechos de los niños, liberalización gradual de la educación en las familias que están en el cumplimiento de los padres.

Además, el desarrollo tecnológico junto con la disponibilidad de información a través de Internet tuvo como consecuencia una falta de tabú social. El uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se ha incorporado en el proceso educativo. Por lo tanto, todos los cambios han traído altas demandas en el desarrollo del profesor, así como el funcionamiento y su acercamiento a la enseñanza, que puede conducir a cierta tensión a largo plazo. Desde entonces, el síndrome de agotamiento o burnout, se ha discutido frecuentemente en todas las profesiones que infieren en algún tipo de ayuda o apoyo.

Una encuesta sobre el estrés ocupacional, publicada en la Revista de Psicología Gerencial en 2005, clasificó a la docencia como la segunda ocupación más estresante de las 26 ocupaciones analizadas, y se podía comparar sólo con profesiones como la de conductor de ambulancia que era la única que superaba los niveles de estrés en la profesión docente.

La profesión de un profesor requiere la maestría y habilidades específicas, además de conocimientos que se superponen en numerosas áreas como la psicología, la pedagogía y la sociología acompañadas con una personalidad particular ya que la enseñanza consiste en el trabajo directo con los jóvenes.

Teniendo en cuenta que es vital ser conscientes de la herramienta de trabajo del profesor es el propio profesor, es evidente que la actitud del maestro hacia la autoestima y el cuidado de su bienestar es una necesidad y debe ser constantemente fomentada y desarrollada.

Desde la década de 1970, se ha prestado atención a los antecedentes y consecuencias del estrés y el agotamiento. Las consecuencias del agotamiento incluyen la reducción de la productividad y la eficacia del trabajo, el presentismo y el ausentismo, la enfermedad, las bajas, la psicopatología y el deterioro de las relaciones sociales y familiares (van Dick y Wagner, 2001).

Si, como sostienen algunos investigadores, los líderes escolares son la segunda influencia más grande en los resultados estudiantiles detrás del profesor, cuando el líder no está funcionando bien, posiblemente toda la escuela sufre. En otras palabras:

si un buen liderazgo es el núcleo de toda buena escuela, entonces un líder que está mentalmente y físicamente enfermo podría tener un impacto potencialmente desastroso en el bienestar de una escuela y de los que están dentro de ella (Phillips y Sen 2011,p.180).

Los antecedentes de estrés y burnout se clasifican de dos maneras: variables individuales y contextualmente relacionadas. Algunas de las variables estudiadas son demográficas, como la edad, el sexo o el estado civil, la personalidad, las estrategias de afrontamiento o la autoeficacia percibida. Las variables contextuales más consideradas son las características de trabajo o de organización, tales como los factores de estrés, las condiciones de trabajo, el comportamiento de los estudiantes, la necesidad de reconocimiento o prestigio profesional, el nivel de especialización, la relación profesor-alumno, la falta de recursos, la relación con los colegas y el apoyo social. (Cano-García, Padilla-Muñoz y Carrasco-Ortiz, 2005). El apoyo social se ha demostrado como un amortiguador del estrés, la depresión y el agotamiento.

Por ejemplo, Sánchez-Moreno et al. (2014) analizó la relación entre burnout, apoyo social informal y socorro psicológico en una muestra de trabajadores sociales en España.

Sus resultados confirmaron la importancia del apoyo social informal como una variable negativamente relacionada con la angustia, incluso en presencia de burnout. En contraste, las variables organizacionales no estaban relacionadas con la angustia. Similarmente, Ju, Lan, Li, Feng, y You, (2015) probaron modelos de ecuaciones estructurales y encontraron relaciones negativas significativas entre el apoyo social en el lugar de trabajo y el agotamiento de maestros entre 307 maestros de escuelas intermedias chinas; concluyendo que el apoyo social puede proteger a los maestros contra el agotamiento. Sin embargo, ambos estudios tuvieron un diseño transversal y se realizaron con trabajadores sociales y maestros. Además, el apoyo social se mide a menudo de una manera más general, sin hacer distinción entre los tipos de apoyo social ofrecidos por diferentes grupos de personas.

Los resultados de la investigación sobre el estrés y el agotamiento en los profesores no pueden ser fácilmente generalizados.

Partiendo de la base de que el agotamiento es un estado de agotamiento físico, mental y emocional que se desarrolla con el tiempo, debido a la participación a largo plazo en situaciones de trabajo que son emocionalmente exigentes (Evers, Tomic y Brouwers 2005).

En este sentido, este trabajo pretende realizar un análisis sobre la relación del estrés y la motivación de los docentes.

Para concluir esta introducción quiero agradecer a mis antiguos profesores, Pedro Ruiz Moya, Alicia Obeso, Santos Castillo y Javier Saro, por su ayuda en la recopilación de datos y facilitarme tanto esa labor.

## **1.1. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

El objetivo principal de este trabajo es el de analizar el nivel de estrés y síndrome de burnout en profesores de secundaria y su relación con el grado de motivación de los profesores.

## **1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Además de un objetivo principal se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Establecer el estado actual de la relación entre el estrés laboral del profesorado de secundaria y la motivación.
- Definir los diferentes síntomas de los estados de estrés y burnout del profesorado.
- Determinar los factores de riesgo.
- Precisar aquellos factores que contribuyen a la satisfacción y la insatisfacción laboral del profesorado de secundaria.

## **1.3. ESTADO DE LA CUESTIÓN**

El compromiso y la eficacia de los maestros dependen únicamente de la motivación, la moral y la satisfacción en el trabajo (Shann, 2001). Esto implica que la motivación del profesor y la satisfacción en el trabajo sean fenómenos importantes para todas las organizaciones, incluidas las escuelas de cualquier país.

Además, la satisfacción de los maestros no sólo es importante para los propios maestros como funcionarios públicos, gerentes educativos, líderes y empleadores, sino también para los estudiantes de todo tipo de escuelas. Según Shann (2001, pág. 67), "la satisfacción de los maestros ha demostrado ser un predictor de la retención de maestros, determinante del compromiso del maestro y, a su vez, un contribuyente a la efectividad de la escuela".

Esto implica que la satisfacción laboral del maestro es un fenómeno importante para los maestros de secundaria, sus empleadores y estudiantes en general. El fenómeno de la satisfacción laboral de los docentes ha sido

ampliamente estudiado durante más de seis décadas en los países desarrollados y se han publicado miles de artículos.

Por ejemplo, si nos hacemos eco de los datos del informe de TALIS (2013) con respecto a la situación de los profesores en España sobre el respaldo que estos tienen, podemos decir que:

- ✓ En España, los profesores reciben poco apoyo para el desarrollo profesional (DP).
- ✓ Cuatro profesores de cada cinco están de acuerdo o muy de acuerdo en que no hay incentivos para su participación en el DP (el promedio es de 48%).
- ✓ El DP relevante es relativamente raro.
- ✓ Aproximadamente dos maestros de cada tres (61%) están de acuerdo o están totalmente de acuerdo en que no existe apoyo adecuado con respecto al DP.

Si bien en el mencionado informe, la abrumadora mayoría de profesores en España (95%) están satisfechos con su trabajo, sólo el 8% cree que la profesión docente es valorada en la sociedad. Tal dicotomía nos hace preguntarnos cuál es la percepción real sobre tal satisfacción laboral.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN**

Las creencias, prácticas y actitudes de los maestros son importantes para comprender y mejorar los procesos educativos. Están estrechamente vinculados a las estrategias de los profesores para hacer frente a los retos en su vida profesional diaria y su bienestar general, y configuran el ambiente de aprendizaje de los estudiantes e influyen en la motivación y el logro de los estudiantes.

Además, se puede esperar que medien los efectos de las políticas relacionadas con el trabajo -como los cambios en los programas de estudios para la educación inicial de los profesores o el desarrollo profesional- en el aprendizaje de los estudiantes.

Este trabajo se basa en la variedad de creencias prácticas y actitudes sobre la motivación de los profesores, que la investigación previa ha demostrado ser relevante para la mejora y la eficacia de la actuación laboral de este colectivo.

El estudio de la satisfacción laboral es un área de gran interés debido a las importantes implicaciones que tiene tanto a nivel organizativo como individual, ya que afecta aspectos como el desempeño, la movilidad, el ausentismo, el compromiso con la organización y la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores.

Se ha investigado relativamente poco la satisfacción laboral de los docentes y se debe hacer un esfuerzo para aclarar el grado en que las variables contextuales y personales contribuyen a la satisfacción de los profesores. Por un lado, teniendo en cuenta factores personales y pero por otro la creencia en la propia competencia profesional como papel crucial en la satisfacción.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. DEFINICIÓN DE ESTRÉS OCUPACIONAL Y ESTRÉS**

El estrés se interpreta como un resultado del desequilibrio entre demandas, es decir, factores de estrés y recursos para hacer frente (Beehr, 2014). Una formulación más elaborada es la ofrecida por el Consejo General de la Psicología de España (CGPE) definiendo el estrés como “el proceso que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amenazante o desbordante de sus recursos”. A menudo los hechos que lo ponen en marcha son los que están relacionados con cambios, exigen del individuo un sobreesfuerzo y por tanto ponen en peligro su bienestar personal. Los estresores se definen como cualquier condición o incentivo que provoca estrés y reacción estresante (Beehr, 2014). Los factores de estrés ocupacional son situaciones de trabajo excesivo relacionadas con el desempeño laboral (Muñoz y Otálvaro, 2012).

Sin embargo, el estrés no es una enfermedad, aunque el estrés prolongado puede resultar en ansiedad o trastornos mentales más graves, como el agotamiento. El estrés puede ser experimentado por cualquier individuo en situaciones cotidianas exigentes, mientras que el agotamiento de acuerdo con Maslach afecta a personas altamente motivadas y profundamente comprometidas con su trabajo. Antonovsky demostró la correlación entre la compensación por agotamiento y el grado de resistencia de una persona frente al estrés en los años ochenta (Maslach, 2011).

Uno de los atributos comunes de un maestro principiante puede ser el alto nivel de entusiasmo inicial y las expectativas irreales (Goddard et al., 2006). Al encontrarse con la realidad, los profesores pueden no encontrar sus expectativas completamente satisfactorias, lo que parece ser particularmente estresante para un individuo menos probado. En comparación, los maestros también pueden poseer gran nivel de impulso, deseo y compromiso. Sin embargo, tal impulso debe responder a una respuesta positiva de la dirección en términos de reconocimiento y apoyo, así como la respuesta de los estudiantes a fin de satisfacer la necesidad esencial y evitar el agotamiento.

Los factores de estrés ocupacional en la profesión docente difieren de los de otras profesiones en su diversidad y logro (Skaalvik y Skaalvik, 2016). Debe tenerse en cuenta el cambio del papel del profesor en el contexto de la sociedad en desarrollo. Como señalan algunos autores, en épocas pasadas se prefería la especialización de la materia y los alumnos producían de alguna manera (como tenían que hacerlo, y había herramientas para hacerlo). Hoy en día, la necesidad fundamental es la gestión a los alumnos y luego transmitir el conocimiento.

Hablando sólo de la transmisión del conocimiento, esta actitud es contraria a la enseñanza innovadora moderna, ya que prefiere mejorar la motivación del alumno para aprender, por ejemplo, el aprendizaje activo a través de la exploración, la autonomía del alumno, la proporción de un entorno escolar seguro, etc.

## **2.2. HISTORIA Y DEFINICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

El síndrome de burnout es probablemente tan antiguo como el trabajo humano en sí. Sin embargo, se convirtió en una preocupación de la investigación psicológica en 1970, especialmente en los EE.UU. El término fue acuñado por primera vez por H. Freudenberg en la revista "*Journal of Social Issues*" en 1974 (Schaufeli, Maslach y Marek, 2017). En el artículo Freudenberg habla de burnout entre voluntarios en instituciones médicas alternativas.

Posteriormente, se descubrió que el burnout puede afectar a los trabajadores con mayor estatus social como médicos, psicólogos, enfermeras y también maestros. En España, el estado de agotamiento mental y de tensión en los profesores se describió a principios del siglo XIX, aunque se refería a la higiene mental de los profesores y la demanda de la prevención del estrés (González, 2010).

### 2.3. DEFINICIÓN DE BURNOUT

La definición de burnout se ha expresado en una serie de variedades que delimitan todos los marcadores significativos pero diversos de los fenómenos. A pesar del número de definiciones, ninguna ha sido aceptada como estándar debido al hecho de que el síndrome es difícil de definir y puede confundirse con la depresión. El agotamiento es una respuesta prolongada al estrés crónico de las personas que están en constante interacción intensa con otras personas en una atmósfera cargada emocionalmente (Maslach y Leiter, 2008).

Es un estado de agotamiento que afecta los procesos cognitivos, la motivación y las emociones, y por lo tanto, refleja la actitud y la eficacia. El aumento de la preocupación por el agotamiento se inició en 1970 y 1980 cuando el término agotamiento se convirtió en exceso (Schwab, 1983). Además, Schwab (1983) habla de "abusar" del término ya que no tiene un estatus psiquiátrico formal, "muchos artículos sobre el agotamiento de los maestros no definen claramente el término y por lo tanto se vuelven indiscriminados.

Freudenberg afirma que el agotamiento implica una pérdida de entusiasmo y motivación originales debido al compromiso emocional (Schwab, 1983). Pines y Aronson añaden que se refiere también al agotamiento físico, emocional y mental como consecuencia de las expectativas no cumplidas y el estrés crónico (Pines y Aronson, 1981). El síndrome de burnout ha sido un tema de investigación teórica en la República Checa en particular desde 1989, ya que su ocurrencia se ha vuelto más frecuente debido a la era agitada mencionada anteriormente.

Colman (2015) plantea que el agotamiento puede definirse como una pérdida de interés profesional y emoción personal acompañada de sentimientos de amargura, decepción y pérdida de actividad. Según Entwistle (2013), el agotamiento se manifiesta por el estado crónico de agotamiento, la reducción de la actividad y la iniciativa, la irritabilidad, la transición del entusiasmo a la aversión, el cambio de actitud hacia las personas, la

autoevaluación reducida y las dificultades somáticas. En la fase avanzada se producen sentimientos relacionados con la filosofía existencial. Los sentimientos representan la frustración, la ansiedad, la soledad, el desamparo y aparecen junto con las crisis existenciales que llevan al deseo de establecer lazos severos con la profesión actual (Saborío Morales y Hidalgo Murillo, 2015,).

Sin embargo, Maslach y sus colegas "trajeron una concepción sistemática y compleja del burnout. Maslach 's et al. (2001) identificaron tres aspectos significativos y separados del agotamiento, es decir, agotamiento, despersonalización e ineficacia. Por el término despersonalización Maslach et al. significa "cinismo, erosión del compromiso con la ocupación. El trabajo se vuelve insatisfactorio, desagradable y sin sentido. "(2001, p. La ineficacia, o, en otras palabras, la reducción del logro personal, se describe como "la autoevaluación negativa de una persona en relación con su rendimiento laboral" (Schaufeli, Maslach y Marek, 2017). El síndrome de burnout está fuertemente relacionado con la autoevaluación negativa hacia el trabajo y el yo, lo que refleja la reducción de la autoestima. Las personas afectadas excesivamente dudan acerca de sus competencias profesionales, habilidades y sentimientos de fracaso en el trabajo. En cuanto a la percepción externa del trabajo, el agotamiento radica en la reducción del enfoque positivo hacia las personas que reciben atención (Maslach et al., 2001). Particularmente en la profesión docente se refiere a una respuesta negativa y desapegada a los alumnos del servicio docente. Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) define tal enfoque como "deshumanización de la percepción" del ambiente de trabajo (p.400).

La afirmación de McGonigal se corresponde con Maslach en términos de desarrollo de base prolongada y la fuente, que es el estrés. McGonigal (2016), uno de los reconocidos psicólogos checos, también señala que la incidencia del burnout radica en el impacto crónico del estrés. Se sigue que el agotamiento no es un estado a corto plazo. No surge de repente, sino gradualmente, durante un largo período. Kebza, Arman y Hammarqvist (2011) enumeran los siguientes síntomas compartidos por la mayoría de las

definiciones: En primer lugar, el agotamiento es un estado de ánimo, la experiencia de la fatiga que surge en la profesión de ayuda, de la cual la principal preocupación es la interacción intensiva con las personas.

### **2.3.1. Los síntomas del agotamiento**

Los síntomas, en general, pueden surgir en los niveles mental, físico y social. Las primeras señales de advertencia exhiben en los sentimientos de la persona. Los individuos afectados fracasan en su desempeño, no pueden realizar lo que habían planeado, y pueden ser percibidos como distraídos, insatisfechos y molestos. Hay un sentimiento dominante de que el esfuerzo exigente y de largo plazo dura demasiado tiempo, y el efecto de este esfuerzo en comparación con el esfuerzo es insignificante. Como consecuencia, varios fenómenos negativos pueden surgir a nivel social, es decir, un lugar de trabajo que se manifiesta por condiciones de trabajo desagradables, la pasividad del trabajador y la violación de buenas relaciones entre pares (Beehr, 2014).

Tales sentimientos conducen al agotamiento emocional general y reflejan el agotamiento de las funciones cognitivas junto con una pérdida de motivación. Además, aparecen estados de ánimo acompañantes como el estado de ánimo depresivo, sentimientos de dolor, frustración, autocompasión, impotencia, vanidad y pérdida de sentido. La persona emocionalmente drenada se vuelve insensible, lo que se demuestra por la despersonalización y el cinismo, incluso la hostilidad, la irritabilidad hacia las personas objetivo y la propia persona. Además, las personas afectadas traen su mal humor y agotamiento a casa, donde caen en apatía o se vuelven más irritables. La familia y los amigos dejan de ser una fuente de felicidad por más tiempo. Además, se convierten en una carga.

Los síntomas en el nivel físico están representados por fatiga general, dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, tensión muscular, episodios de frío / humo, trastornos del sueño (Maslach y Leiter, 2001). También suele

producirse erosión de la memoria. McGonigal (2016) divide los síntomas en dos grupos: síntomas subjetivos y objetivos. Los síntomas subjetivos representan el concepto interno de baja autoevaluación mencionado anteriormente, como la reducción de la autoestima derivada de la reducción de la competencia profesional, la mala concentración, la irritabilidad y la amplia variedad de síntomas de estrés. Mientras que los síntomas objetivos implican un rendimiento reducido a largo plazo. Arman, Hammarqvist y Rehnsfeldt (2011) usan otra división para los síntomas de burnout. Clasifican los síntomas en categorías somáticas, mentales y sociales de acuerdo con su naturaleza. Sin embargo, los síntomas corresponden a los mencionados por Maslach et al (2001) y McGonigal (2016). La intensidad de los síntomas de burnout difieren de una persona a otra. El grado de agotamiento el afecto depende de la personalidad del individuo, así como del "emparejamiento del trabajo".

### **2.3.2. Etapas de desarrollo de burnout**

El síndrome de burnout es un proceso de desarrollo gradual basado en un estrés prolongado que dura varios meses o incluso años (Beehr, 2014 Maslach et al, 2001, p. En general, sobre la base de muchos estudios que revelan características comunes de los cambios, una persona que sufre de desgaste pasa por varias etapas significativas. Sin embargo, hay una serie de opiniones diferentes de etapas de burnout, que difieren según el enfoque de un autor en particular. Así, se estableció un marco teórico de cinco etapas (Schaufeli, Maslach y Marek, 2017).

La primera etapa está representada por un entusiasmo y un vigor iniciales completados con una sobrecarga prolongada y, posiblemente, por el trabajo. Los individuos están dispuestos a dedicar todo su tiempo libre en detrimento de una familia, las actividades de tiempo libre, ya que encuentran la satisfacción de sus necesidades en el trabajo. El trabajo se convierte en la parte más significativa de la vida. En lo que respecta a los profesores, se refleja en el compromiso excesivo para la escuela y los alumnos, el enfoque idealista y las expectativas irreales.

La segunda etapa es una fase de estancamiento. El entusiasmo inicial se desvanece, y los individuos encuentran que sus creencias ideales son imposibles de realizar, las expectativas no se cumplen. En consecuencia, la frustración emerge y, por lo tanto, los individuos se centran en actividades no ocupacionales, o pasatiempos. Además, la fatiga, los límites emocionales y mentales surgen. Particularmente en la profesión docente, un profesor puede encontrar la ingratitud de los alumnos, los padres, las experiencias de la desilusión, las necesidades de los alumnos, los padres y un director se molestan.

La tercera etapa es una fase de frustración, en la que los individuos dudan del sentido de su trabajo. Dichas dudas surgen de la experiencia negativa con alumnos, padres o directores que no cooperan. El individuo está decepcionado de la profesión, poco a poco pierde entusiasmo y preocupación en ella. La hostilidad hacia los alumnos, los padres y los colegas puede aparecer, así como las dificultades mentales y físicas. Los maestros perciben a los alumnos negativamente, con frecuencia usan medios coercitivos. No están dispuestos a consultar los problemas con los padres, los alumnos y la dirección de la escuela. La escuela representa una gran insatisfacción para el profesor.

En la cuarta etapa, la apatía emerge como una consecuencia lógica de la prolongada frustración. El profesor sólo hace deberes necesarios, no acepta innovaciones. Consideran la ocupación como fuente de ingresos, y desean abandonar la obra. Tales maestros sufrieron buscar reclusión como la presencia de otros es irritable. La hostilidad entre el maestro y los alumnos prevalece.

La quinta etapa representa el agotamiento. Los síntomas son claramente visibles - el agotamiento físico, emocional y mental total, la despersonalización y el cinismo se logran. Esta fase requiere la psicoterapia proporcionada por un experto.

En comparación, la teoría de Maslach y Shaufeli (2001), cuyo inventario de burnout (MBI) es reconocido como una medida estándar y válida

a través de las culturas, distingue cuatro etapas: La primera etapa está asociada con el compromiso inicial, entusiasmo y vigor acompañado de sobrecarga. La segunda etapa representa el agotamiento mental y emocional, en la tercera etapa la deshumanización de la percepción, es decir, la despersonalización se desarrolla como mecanismo defensivo hacia un agotamiento más profundo. La cuarta etapa se demuestra por la fatiga total predominante, el negativismo y la indiferencia, es decir, una pérdida de sentimiento de logro.

El concepto de Maslach es utilizado como un patrón por muchos autores que elaboran el agotamiento. Su modelo establece ocho fases del síndrome de burnout basadas en la intensidad de los tres aspectos del inventario de agotamiento de Maslach. Consideran los sentimientos de agotamiento emocional como el aspecto clave, así como Schwab (1983, p.21).

Sin embargo, el agotamiento emocional no surge en la fase inicial. Por lo tanto (Leiter 1993, en Saborío Morales y Hidalgo Murillo, 2015) señalan varias limitaciones a este enfoque, ya que se refiere a una sola dimensión. Schwab afirma que el síndrome de burnout se desarrolla a lo largo del proceso de interacción constante entre los factores individuales y situacionales y tiene tres etapas: En primer lugar, el desequilibrio entre las demandas de trabajo y la capacidad del personal para satisfacerlas causan estrés. En segundo lugar, aparece una respuesta emocional inmediata a corto plazo manifestada por la tensión. En tercer lugar, los cambios en la actitud y el comportamiento del personal, es decir, la despersonalización, actuando sobre la base operacional. Tal comportamiento es visto como un escape psicológico de la situación.

Friedman (en Arman, Hammarqvist y Rehnsfeldt (2011), uno de los psicólogos israelíes, planteó una teoría de dos áreas del desarrollo del agotamiento: el área cognitiva, con sentimientos de insuficiencia profesional y el área de agotamiento emocional. Estas dos esferas experimentan tres etapas de desarrollo: el peligro de los estresores, la experiencia de estrés, y la respuesta a las experiencias. Los trabajos exploratorios mencionados

demuestran que el agotamiento es un complicado proceso de desarrollo y es vital preocuparse en explorar las etapas ya que los resultados pueden ayudar en la prevención. Sin embargo, como afirman Schaufeli, Maslach y Marek (2017), el agotamiento debe ser de carácter transitorio, es decir, está relacionado con la situación. Así, generalmente, cuando la situación estresante de cualquier tipo desaparece o es moderada a condiciones más cómodas, el estado emocional y mental del trabajador se convierte en comodidad. Sin embargo, tal mejoría del estado mental depende del grado de agotamiento, es decir, el nivel más avanzado, el tiempo de retorno a la comodidad se alarga considerablemente, y suele ir acompañado de tratamiento médico. Es crucial darse cuenta de que tales molestias pueden ser transformadas en estados positivos, siempre y cuando el paciente abandone el lugar de trabajo y reemplace lo indeseable al estimular las actividades favoritas.

En consecuencia, si persisten situaciones negativas, es muy poco probable que evite el agotamiento. Sin embargo, debe señalarse que las etapas particulares presentan de manera diferente en un nivel individual dependiendo de las características de la personalidad, "Rusticidad" y ambiente de trabajo. Algunas etapas pueden exhibir distintivamente, otras no aparecen necesariamente. Además, el orden de las etapas puede cambiar o puede repetirse. Por lo tanto, el orden de las etapas puede considerarse ilustrativo. Además, Maslach (2011) señala que el burnout es un proceso reversible si las causas desaparecen, principalmente en la primera y segunda etapas. Sin embargo, el mayor nivel de burnout la reversión más complicada es. Es necesario realizar para que el individuo identifique el problema y se esfuerce invertirlo.

#### **2.4. PROFESIONES PROPENSAS AL AGOTAMIENTO**

El agotamiento puede surgir en casi todas las profesiones. Sin embargo, la mayoría de ellos se producen en las zonas que requieren asistencia o interacción permanente con las personas, es decir, el área

médica y la atención de enfermería, la atención de salud mental, la educación, los servicios sociales, el área jurídica, etcétera. Maslach (2001) elaboró listas similares de profesiones particulares amenazadas por el agotamiento. Ocupaciones como médicos, psiquiatras, psicólogos, enfermeras, trabajadores sociales aparecen en la parte superior de la lista seguida de maestros, oficiales de policía y otros. Estas profesiones suelen implicar marcadores de estrés como altas exigencias de calidad del trabajo y responsabilidad del trabajador, mientras que la autonomía del trabajador se manifiesta por la elección del tiempo, el carácter y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, tales elementos de combinación se convierten en un factor de riesgo que desencadena la variedad de enfermedades profesionales, incluyendo el agotamiento. Un gran número de tales características aparecen en la profesión docente en todos los grados, y se discutirán en los siguientes capítulos

### **3. CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES DE LA PROFESIÓN DOCENTE RELACIONADAS CON EL SÍNDROME DE BURNOUT**

#### **3.1. ENTORNO LABORAL**

Puesto que el burnout se considera un síndrome específico del contexto laboral, la identificación de los factores contributivos del entorno de trabajo ha sido siempre un foco de investigación a lo largo de la historia de Este proceso ha ayudado a identificar numerosos factores relevantes y ha ayudado en la construcción de una serie de robustos modelos estructurales de burnout. Con la adición de hallazgos recientes sobre diferencias individuales, ahora existe el comienzo de una comprensión comprensiva de los factores y procesos claves en el desarrollo del burnout. Aunque las definiciones de lo que constituye el ambiente de trabajo varían dependiendo de la perspectiva, generalmente se refiere a las características físicas, socioculturales y organizacionales propias de un lugar de trabajo individual (Byrne, 1994).

Cada lugar de trabajo puede presentar demandas, desafíos y apoyo a los empleados y la exploración de estas características es de crucial

importancia para aquellos que deseen comprender su impacto en el bienestar de los empleados. Lee y el metanálisis de Ashforth (1996) de los correlatos del burnout analizaron 61 artículos e identificaron docenas de demandas y recursos presentes en el ambiente de trabajo, relacionados con las tres dimensiones del burnout. Los principales factores de estrés en el trabajo incluyeron ambigüedad de roles, conflictos de roles, carga de trabajo y presión de tiempo, mientras que los recursos incluyeron apoyo social (de colegas, supervisores y amigos), autonomía y recompensas por desempeño. Como se discutió anteriormente, los modelos estructurales de burnout (por ejemplo,

Modelo de Recursos y Demandas de Empleo, Modelo de Conservación de Recursos) generalmente proponen que la presencia de demandas de trabajo y la ausencia o amenazas a los recursos de trabajo pueden contribuir al burnout. Si bien estos modelos proporcionan un marco general útil para la investigación del burnout, es importante señalar que las ocupaciones individuales y los lugares de trabajo presentan diferentes ambientes a los empleados que pueden influir en el curso del desarrollo del burnout (Maslach et al., 2001).

Dado que la investigación actual se centra en las experiencias de los docentes, es necesario evaluar los entornos de trabajo específicos que experimentan en sus escuelas y aulas. Como se señaló en el capítulo introductorio, los maestros experimentan un ambiente de trabajo complejo que involucra interacciones variadas con estudiantes, colegas, directores y padres. Las investigaciones sugieren que los entornos escolares y de clase y la calidad de las relaciones dentro de ellos pueden ser instrumentales para influir en la naturaleza y la gravedad de los factores de estrés experimentados por los profesores (Grayson y Alvarez, 2008).

En general, los maestros con percepciones negativas de los ambientes de nivel escolar y de clase tienden a registrar niveles más altos de cada una de las tres dimensiones del burnout que aquellos profesores con una visión positiva de su ambiente de trabajo (Dorman, 2003).

### 3.2. LA ESCUELA Y EL AULA

En la investigación que evalúa el impacto de los factores ambientales en el agotamiento de los maestros, a menudo se hace una distinción entre los ambientes de clase y ambientes escolares más amplios (Dorman, 2003). Los tipos de roles, interacciones, demandas y recursos presentes en cada ambiente pueden variar considerablemente y, como resultado, pueden tener una influencia diferencial sobre el agotamiento de los maestros y otros resultados (Dorman, Fraser y McRobbie, 1997).

Esta categorización está en gran medida en consonancia con la revisión de Forlin (2001) de 72 artículos sobre fuentes de estrés de maestros que identificaron 24 estresores mayores agrupados en tres categorías - administrativa, del aula y personal. Betoret (2009) adoptó una visión similar, pero ligeramente diferente, clasificando los factores estresantes ambientales como a nivel de aula, a nivel de escuela y administración, lo cual se refiere a cuestiones de política más amplias externas a la escuela.

En la investigación actual, se decidió adoptar las categorizaciones en el aula y al nivel de la escuela, teniendo en cuenta las cuestiones externas (por ejemplo, las interacciones con los padres y la comunidad) en la categoría de nivel escolar. resultados de los trabajos que tratan específicamente con dichos maestros.

Fraser (1998) sugiere que los entornos de clase varían según los tipos de escuelas (es decir, escuelas primarias y secundarias), y los estudiantes tienen una visión más negativa de sus ambientes de clase en la escuela secundaria. Los maestros de la escuela primaria pasan mucho más tiempo con una clase individual que los maestros de secundaria, lo cual puede afectar las interacciones entre estudiantes y maestros. Byrne (1994) y Betoret (2009) compararon el desarrollo del burnout tanto en los maestros de primaria como en los de secundaria y encontraron ligeras diferencias en los factores de estrés y las vías conducentes al burnout. Así, mientras que los maestros de primaria y secundaria comparten muchos de los mismos tipos de

experiencias y estresores ambientales, también es importante ser conscientes de las diferencias.

### **3.3. EL AMBIENTE ESCOLAR Y EL BURNOUT**

Se han identificado muchos factores de nivel escolar relacionados con el estrés ocupacional de los maestros, desde la calidad de las relaciones con los padres, colegas y supervisores hasta la adecuación de los recursos escolares. La comparación de Friedman (1991) de las características organizativas de las escuelas de "alto burnout" (aquellas en las que los maestros registraron altos niveles de burnout) y de "bajo burnout" en Israel demostró la importancia de factores climáticos escolares como el apoyo del supervisor, presión sobre el desarrollo del burnout en los profesores individuales. Las escuelas de alto burnout generalmente tenían una rígida estructura de manejo donde las decisiones provenían del director y los maestros no trabajaban como un equipo. Por el contrario, las escuelas con bajo nivel de desgaste suelen tener estructuras mucho más holgadas donde los maestros pueden hablar con el director regularmente y contribuir a la toma de decisiones dentro de la escuela. Además, también se encontró que los maestros en las escuelas de bajo burnout socializaban entre sí con más regularidad que aquellos en las escuelas de alto burnout.

El estudio de Byrne (1994) ayudó a elaborar los hallazgos de Friedman examinando los antecedentes ambientales y personales específicos de cada dimensión de burnout en una muestra canadiense. Byrne evaluó las trayectorias causales hipotéticas a cada dimensión de burnout y encontró que los factores de nivel escolar incluyendo el apoyo social y la participación en la toma de decisiones jugó un papel importante pero indirecto en el desarrollo del burnout. Específicamente, la participación en la toma de decisiones influyó en la autoestima del docente y en el lugar de control, que a su vez fueron predictores positivos significativos del logro personal. También se encontró que el apoyo de pares estimaba la autoestima. Los hallazgos de Byrne sugieren que las variables de clase y personales tienen una influencia más directa sobre el burnout que las variables de nivel escolar.

Desde entonces, varios artículos más recientes han explorado esta afirmación con resultados algo variados. Uno de esos estudios realizado por Dorman (2003) en Australia examinó las relaciones entre la escuela y los factores a nivel de salón de clase y las tres dimensiones de burnout. Los factores a nivel escolar, incluyendo la afiliación del personal, el consenso y la presión en el trabajo, predecían el agotamiento emocional y la despersonalización, mientras que los factores del aula como la cooperación e interacciones estudiantiles predecían el logro personal.

Estos hallazgos contradicen los de Byrne, quienes encontraron una fuerte influencia del clima en el aula sobre el agotamiento emocional y la despersonalización, y ninguna relación significativa entre estas dimensiones y los factores de nivel escolar. Mientras que Byrne y Dorman evaluaron aspectos ligeramente diferentes del ambiente escolar utilizando diferentes instrumentos, es importante destacar que Byrne no encontró asociaciones significativas entre el apoyo de los compañeros y el agotamiento emocional, por ejemplo, mientras que el estudio de Dorman identificó el consenso y la afiliación de la misión y apoyo) como predictores significativos del agotamiento emocional.

Varios estudios relativamente recientes sobre el agotamiento de los profesores llevados a cabo en España han apoyado la opinión de que los factores a nivel escolar pueden ser factores clave para cada dimensión del agotamiento. Cano-García, Padilla-Munoz y Carrasco-Ortiz, (2005) identificaron varios factores en el nivel escolar como predictores significativos del burnout. El agotamiento emocional se encontró predicho significativamente por las difíciles relaciones con los administradores, la falta de oportunidades de promoción y la conciencia de la falta de prestigio profesional. Se encontró que la despersonalización no tenía predictores ambientales significativos, mientras que el logro personal fue predicho por el tipo de escuela y las relaciones con los estudiantes.

Este estudio fue relativamente pequeño en escala (99 participantes) y los factores ambientales fueron evaluados cada uno con un único elemento, por lo que la medida en que sus conclusiones pueden ser generalizadas

parece algo limitado. Dos estudios más amplios realizados en nuestro país por Betoret han proporcionado una explicación más completa de la relación entre los factores ambientales y el agotamiento en el contexto español.

Betoret (2006) informó que la carga de trabajo pesada, las relaciones con otros maestros y las demandas asociadas con las directrices de la autoridad escolar eran los más notables predictores de burnout en el nivel escolar. Sin embargo, como el desgaste fue medido usando una escala especialmente desarrollada evaluando cuatro dimensiones, no es fácil comparar los resultados. Un trabajo más reciente del mismo autor abordó este tema administrando el MBI a una muestra de 407 profesores de enseñanza secundaria en España (Betoret, 2009).

Este estudio identificó de nuevo la importancia de los factores escolares y administrativos como la toma de decisiones y la carga de trabajo para predecir el agotamiento emocional y la despersonalización. También se encontró que las creencias positivas de auto-eficacia mitigaron el impacto negativo de los factores de estrés laboral en los maestros individuales. Otro estudio español de 1.386 maestros de escuelas secundarias, aunque se centró en gran medida en los factores estresantes relacionados con los estudiantes, encontró que los factores de nivel escolar desempeñan un papel significativo en el agotamiento (Otero-Lopez et al., 2008).

Específicamente, el apoyo de la organización en relación con las cuestiones disciplinarias predijo significativamente las tres dimensiones de agotamiento, pero estaba particularmente relacionado con la despersonalización. Por lo tanto, los profesores que sentían que sus colegas y supervisores no los apoyaban en asuntos disciplinarios eran más propensos a experimentar altos niveles de despersonalización. Este hallazgo fue apoyado en cierta medida por un estudio estadounidense de 320 profesores en Ohio, el cual encontró que la depersonalización fue particularmente predecible por factores relacionados con las relaciones dentro del sistema escolar, tanto con los estudiantes como con la administración (Grayson & Alvarez, 2008).

Los maestros que estaban satisfechos con las decisiones y el apoyo brindado por los administradores escolares tenían niveles significativamente más bajos de despersonalización. Si bien sigue habiendo debate sobre las vías específicas entre los factores escolares y el agotamiento, es evidente a través de los hallazgos de la investigación en todo el mundo que las características y el clima de las escuelas en las que trabajan los maestros desempeñan un papel importante en el desarrollo del burnout. Las expectativas, los papeles y las relaciones dentro de las escuelas pueden contribuir o proteger contra el agotamiento de los individuos que trabajan allí, por lo que es imprescindible identificar y comprender su papel. Estos factores pueden constituir un objetivo útil para las intervenciones destinadas a mejorar el entorno de trabajo para abordar el desarrollo del agotamiento (Halbesleben y Buckley, 2004).

#### **4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA**

##### **4.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Según Kerlinger (1978, 300), el diseño de la investigación se refiere a "el plan, la estructura y la estrategia de investigación concebidos sólo para obtener respuestas a preguntas de investigación y controlar la varianza". El diseño de este trabajo se basa en un enfoque epistemológico positivista o diseño de investigación cuantitativa.

Los investigadores positivistas definen sus sujetos de interés en términos de comportamiento observable ... "(Gall, P., Gall, D, & Borg, 2005, 14) Por lo tanto, el presente estudio empleó una encuesta o diseño de investigación cuantitativa en la recopilación de datos.

##### **4.2. JUSTIFICACIÓN DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El fenómeno de la satisfacción laboral pertenece al campo de la Psicología. Es un aspecto del comportamiento organizacional (en adelante CO) o de la ciencia organizacional. La medición o el examen de la motivación

laboral de los profesores requiere un instrumento científico para recopilar datos de la muestra de población seleccionada.

Para este tipo de estudio en particular, un instrumento de encuesta a escala Likert de cinco tipos es adecuado (Kerlinger, 1978). Según Gall, M., Gall, J. y Borg (2007, 644), el concepto de Escala de Likert se refiere a "una medida que pide a los individuos que comprueben su nivel de acuerdo con varias declaraciones sobre un objeto de actitud (por ejemplo, acuerdo, indeciso, en desacuerdo o muy en desacuerdo". Este método tiene varias ventajas y éstas incluyen las siguientes:

La encuesta como instrumento no consume tiempo. Se puede administrar a una muestra grande en un tiempo muy corto. El investigador no necesita estar siempre presente cuando los participantes están respondiendo a los cuestionarios. El investigador puede enviar los cuestionarios a los encuestados individuales y los enviará al investigador por correo o electrónicamente después de completarlos.

Spector (1997) argumenta que el estudio comparativo de la satisfacción y motivación laboral en forma de entrevista a la población objetivo supone un mayor coste y consume más tiempo que la administración de una encuesta. Sin embargo, este no es siempre el caso; todo depende de la ubicación geográfica donde el investigador lleva a cabo el estudio.

La fiabilidad y la validez pueden ser fácilmente probados. El término confiabilidad es sinónimo de "fiabilidad, estabilidad, consistencia, previsibilidad, precisión". Dicho de otra manera, la fiabilidad tiene que ver con si el instrumento da los mismos resultados o los diferentes cuando se utiliza en momentos diferentes. Considerando que la validez tiene que ver con si el instrumento mide lo que se pretendía medir (Kerlinger 1978, 442). Esto implica que la fiabilidad y la validez se pueden probar fácilmente cuando se emplea este método en el presente estudio.

El análisis de datos se puede hacer utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (en adelante, SPSS). Según Gall et al., (2008, 174), El SPSS permite a los investigadores analizar todo tipo de estadísticas relacionadas con estudios cuantitativos. En otras palabras, se trata de un

programa informático que facilita el análisis de grandes cantidades de datos. Del mismo modo, Spector (1997) sostiene que las respuestas obtenidas a través de la encuesta como instrumento pueden ser fácilmente cuantificadas y estandarizadas.

Por otro lado, el método cuantitativo es un método que facilita la recogida de datos de muestras grandes. En sexto lugar, los participantes pueden tener suficiente tiempo para considerar / organizar sus respuestas a cada pregunta. Pueden responder a las preguntas en su momento conveniente. Esto les da libertad para pensar bien antes de dar la respuesta a cada pregunta. También con este método los encuestados / participantes permanecen anónimos. Esto implica que los nombres de los encuestados siguen siendo confidenciales, es decir, no se publicitan.

Por lo que todo lo anterior justifica la elección del enfoque cuantitativo para la presente investigación.

#### **4.3. POBLACIÓN A ESTUDIO**

Según Creswell (2005), el término población se define como un grupo de personas que tienen una característica común, por ejemplo, todos los maestros de escuelas secundarias o todos los directores de escuelas secundarias de una ciudad, región o país particular formarán una población.

Por lo tanto, el presente estudio se llevó a cabo entre los profesores de los siguientes institutos públicos de Cantabria:

- I.E.S. Valle de Camargo
- I.E.S. Ricardo Bernardo
- I.E.S. Ntra. Sra. de los Remedios
- I.E.S. Jose María Pered
- I.E.S. Muriedas
- I.E.S. Augusto Gonzalez de Linares

#### **4.4. CÁLCULO MUESTRAL**

Una muestra es una pequeña porción de la población estudiada y según Cohen, Manion y Morrison (2007), los investigadores deben recoger datos de un número menor de participantes que forman parte de la gran población o grupo y ese número más pequeño es lo que se conoce como una muestra.

Otros investigadores recomiendan que los participantes en los estudios con una encuesta no deben ser menores de 100 por cada subgrupo principal y entre 20 y 50 para el subgrupo menor (Cohen, Manion & Morrison, 2000). Así, la muestra de población para el presente estudio se compuso de 110 docentes ( $N = 110$ ).

#### **4.5. SELECCIÓN DE LA MUESTRA**

Creswell (2005) sostiene que es imposible para un investigador educativo emplear un muestreo probabilístico, y por lo tanto lo que él llama un enfoque no probabilístico puede ser aplicado para seleccionar la muestra para este estudio.

Según él, en este enfoque el investigador elige a personas particulares debido a su disponibilidad, disposición y conveniencia a ser estudiado. En otras palabras, este enfoque también se conoce como "muestreo accidental o de oportunidad", en el cual los investigadores seleccionan a los encuestados a los que tienen fácil acceso (Cohen, 2000, 102).

Existen dos tipos de muestreo no probabilístico: los enfoques de "muestreo de conveniencia y muestreo por bola de nieve" (Creswell, 2005, 149). El muestreo de conveniencia "consiste en elegir a los individuos más cercanos y continuar ese proceso hasta que se haya obtenido el tamaño de muestra requerido o aquellos que estén disponibles y accesibles en ese momento" (Cohen et al., 2007, 113-114). En otras palabras, los investigadores seleccionan personas para sus estudios que son fácilmente accesibles.

Según Gall et al. (2003), una muestra de conveniencia se refiere a un grupo de personas que son seleccionadas para formar parte en un estudio sólo por su cercanía o fácil acceso. El enfoque de muestreo de conveniencia tiene una gran ventaja que y es que facilita el trabajo del investigador. Sin embargo, su principal desventaja es que está sujeto a sesgo.

La otra limitación de este enfoque es que "el investigador no puede decir con confianza que los individuos son representativos de la población" (Creswell, 2005, 149), aunque esto no implica que una muestra de conveniencia proporcione datos inútiles o no pueda responder a las preguntas de investigación.

Por el contrario, en el procedimiento de muestreo de bola de nieve, los investigadores solicitan a los participantes que introduzcan a otras personas para formar parte de su muestra (Creswell, 2005).

En el presente estudio el procedimiento de muestreo seleccionado fue no probabilístico de conveniencia. La razón principal para adoptarlo en este estudio fue el hecho de la accesibilidad proporcionada por los contactos del investigador principal en los institutos seleccionados.

#### **4.6. RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS**

Antes de realizar el ejercicio de recopilación de datos para este estudio, se siguieron los siguientes procedimientos: Primero, el investigador contactó a todos los institutos de Cantabria en los que se realizaron las encuestas, los contactos se realizaron vía mail o personalmente y solicitando permiso para realizar el estudio. Una vez concedido el permiso, se procedió con la recopilación de los datos, esta se realizó entre los meses de marzo y mayo de 2017. Los cuestionarios (ver Anexo I), fueron entregados personalmente por el investigador principal y único de este proyecto en cada uno de los institutos seleccionados, y posteriormente fueron recogidos una vez cumplimentados.

En los estudios cuantitativos, la recopilación de datos se realiza normalmente mediante el uso de encuestas (Creswell, 2008). Según él, un

instrumento es "una herramienta para medir, observar o documentar datos cuantitativos" (p.55).

En este estudio, se empleó un cuestionario compuesto por dos partes la parte I de realización propia que contiene 5 preguntas en referencia a las variables socio demográficas (sexo, edad, antigüedad, rama docente y motivación). La segunda parte compuesta por el **Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes**, que consta de 22 ítems que evalúan tres componentes del síndrome de burnout (Maslach y Jackson, 1993):

1) agotamiento emocional (sentimientos de estar emocionalmente sobrecargado y agotado por su trabajo) - 9 ítems;

2) la despersonalización (actitudes negativas y cínicas hacia el destinatario de los servicios, en este caso los estudiantes) – 5 ítems; y

3) falta de logro personal (evaluación negativa del desempeño y logro en el trabajo) - 8 ítems.

Las bases de corrección de la prueba así como los códigos en la puntuación se encuentran en el anexo II del presente documento.

Para el análisis de los datos se utilizó el paquete de análisis estadístico SPSS versión 22.

#### **4.7. FIABILIDAD Y VALIDEZ**

Varios estudios realizados por Iwanicki & Schwab (1981) y Gold (1984) apoyan la fiabilidad, como la estructura de tres factores y la fiabilidad interna. Clasificaciones alfa de Cronbach de 0,90 para el agotamiento emocional, 0,76 Depersonalization, y 0,76 para el logro Personal fueron registrados por Schwab; calificaciones muy similares fueron también registradas por Gold.

Se utilizaron períodos de tiempo de unas pocas semanas, tres meses y un año para la confiabilidad de test/retest.

Las puntuaciones en el rango de pocas semanas fueron las más altas (.60-.82) mientras que las puntuaciones en el rango del año fueron las más bajas (0.54-0.60).

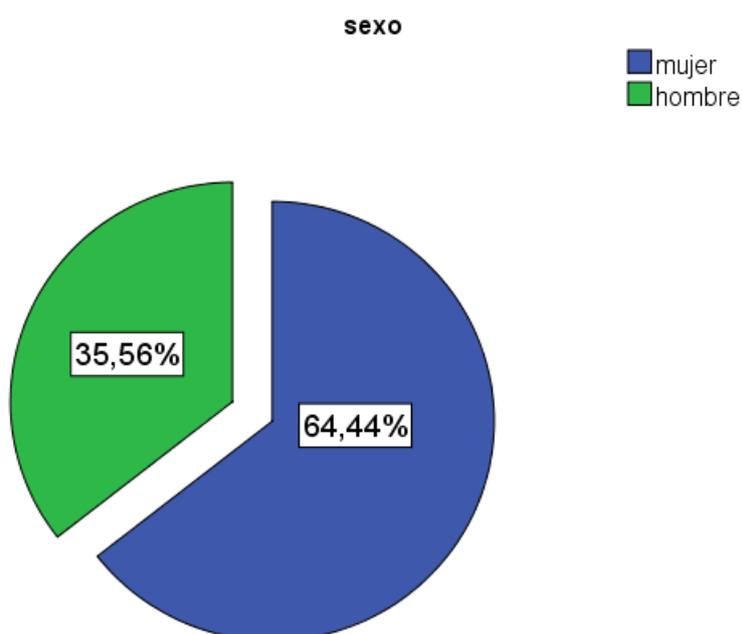
#### **4.8. CUSTIONES ÉTICAS**

Borg y Gall (1989) argumentan que el investigador tiene que asegurar la confidencialidad de los datos y fuentes. Además, los nombres de los participantes y los lugares donde viven o trabajan no deben ser revelados. En este estudio, se observó la confidencialidad de los participantes y los datos recogidos. El estudio no se ha incluido los nombres de los participantes o a que instituto corresponde cada uno. Además, el instrumento de la encuesta no requería que nadie proporcionara información que hiciera que cualquiera leyera el informe para identificar las fuentes de datos. En otras palabras, se preservó estrictamente el anonimato tanto de los participantes como de los centros a los que pertenecían. Además, los datos recogidos se analizaron como datos agregados

## 5. RESULTADOS

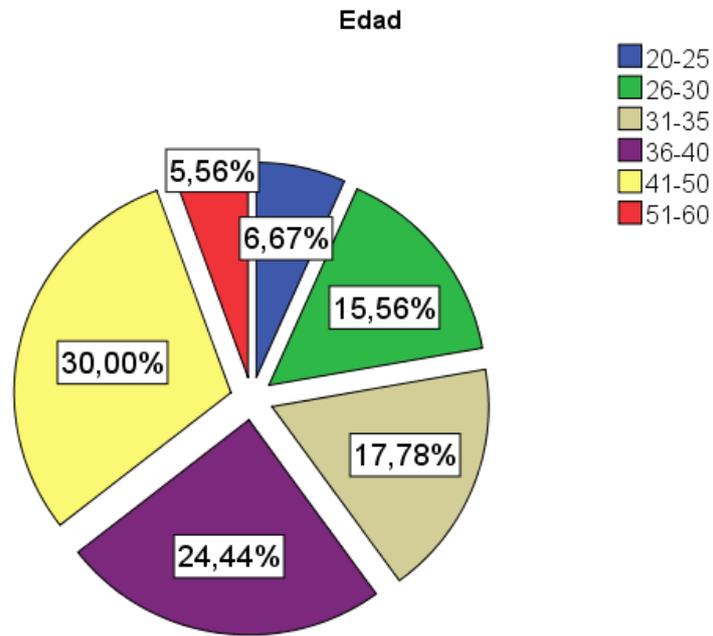
Teniendo en cuenta los participantes de los seis institutos encuestados, hemos trabajado sobre una muestra de 110 docentes, sobre los cuales se han analizado una serie de variables.

Para comenzar hemos analizado el sexo de los participantes que componen nuestro estudio, de los cuales hay un 64% de docentes femeninas, y un 35% de hombres.



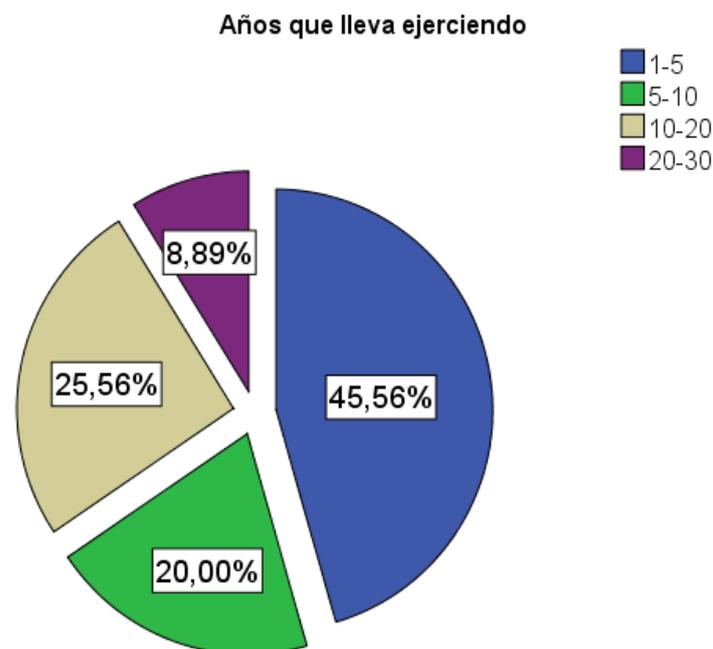
**Gráfico 1: Sexo de la muestra.**

Respecto a la edad de la muestra, el 30% de la misma se compone de personas con edades comprendidas entre los 41 y 50 años, seguidos por el 24% de los docentes con 36-40 años. El grupo de profesores mayores de 51 años es de 5%, muy similar al porcentaje de docentes más jóvenes (20-25) que representan el 6% de la muestra.



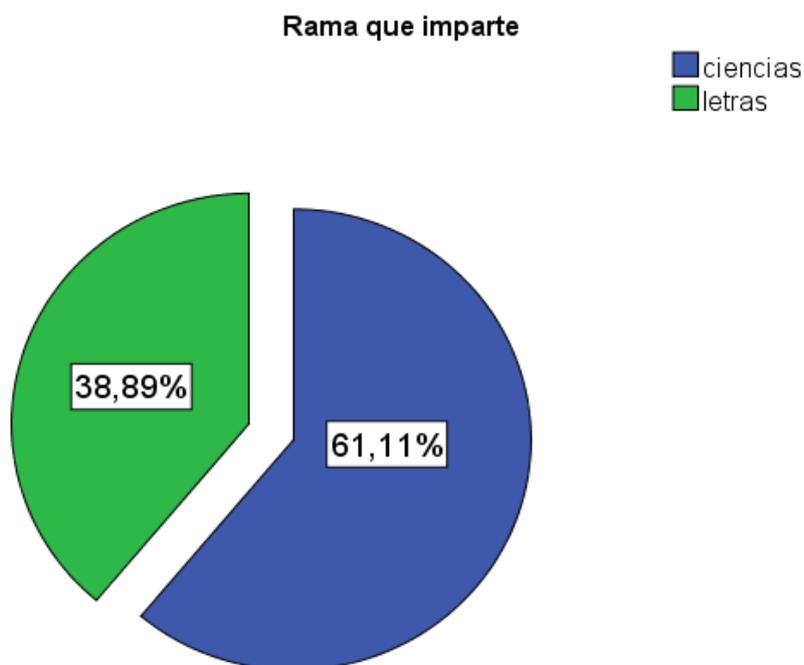
**Gráfico 2: edad de la muestra.**

Referente a los años que lleva ejerciendo la profesión, el 45% de los docentes tiene entre 1 a 5 años de experiencia, mientras que el 25% tiene entre 10 y 20 años, el 20% entre 5 y 10 años y solo el 8% más de 20 años de experiencia



**Gráfico 3: años de experiencia de la muestra.**

En lo referente a las ramas que imparten los docentes que componen la muestra, el 60% da clases de ciencias, mientras que el 38% pertenece a la rama de letras.



**Gráfico 4: rama que imparte la muestra.**

En lo referente a los resultados generales del test, la tabla 1 muestra los índices globales de la muestra. En los que un 20% de los encuestados ha conseguido una puntuación alta en el test, mientras que más del 77% tiene un resultado medio. Lo cual se traduce en que el 20% de los encuestados ha conseguido una puntuación superior a 75 puntos en el test.

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alto	71	79,3
Medio	19	20,7
Total	90	100

**Tabla 1: resultados generales de la muestra.**

En la misma línea, y referente a la subescala de agotamiento emocional, la tabla 2 nos expone los resultados de la muestra en cuestión, y teniendo en cuenta que la puntuación máxima es 54, se han establecido tres niveles. Se ha identificado a un 16% de la muestra con un alto nivel de agotamiento emocional, mientras que el 21% tienen un nivel medio y el 63% ha obtenido resultados bajos.

<b>Valor</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	58	63,0
<b>Medio</b>	18	21,0
<b>Alto</b>	14	16,0
<b>Total</b>	90	100

**Tabla 2: resultados generales sobre el agotamiento emocional de la muestra.**

Referente a la subescala de despersonalización, en la cual se valora el grado en que los participantes identifican su actitud fría y distante con respecto a su implicación en el trabajo. Para ello se han establecido tres niveles, siendo la puntuación de 1 a 10 baja, de 11 a 20 media y de 21 a 30 alta. La tabla 3 nos muestra que el 70% de la muestra tiene un nivel bajo de despersonalización, seguido del 10% que cuenta con un nivel medio y el 20% con un nivel alto de despersonalización.

<b>Valor</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bajo</b>	64	70,0
<b>Medio</b>	10	10,0
<b>Alto</b>	16	20,0
<b>Total</b>	90	100

**Tabla 3: resultados generales sobre la despersonalización de la muestra.**

Respecto a los niveles de realización personal, esta escala mide los sentimientos de autoeficacia y realización personal durante el desarrollo del trabajo, para lo cual se han establecido 3 niveles de puntuación. El bajo que va de 1-15 puntos, medio de 16 a 30 puntos y el alto de 31 y 48 puntos. Entre los cuales el 18% cuenta con una puntuación baja, seguido del 5% que tiene una puntuación media y finalmente el 77% que tiene una puntuación alta.

Valor	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	18,0%
Medio	5	5,0%
Alto	68	77,00%
<b>Total</b>	90	100

**Tabla 4: resultados generales sobre la realización personal de la muestra.**

En lo relativo a los resultados por edades, la tabla 5 expone los resultados de los tres ítems que mide el cuestionario. En ellos podemos observar que a medida que se incrementa la edad de los participantes, los niveles de Agotamiento emocional (AE) y Despersonalización (D) aumentan, mientras que los de Realización personal (RP) son los más bajos de toda la muestra. Y un caso opuesto sucede con los profesores más jóvenes que cuentan con los porcentajes más altos de RP y más bajos de AE y D.

Grupo por edad	Resultados AE	Resultados D	Resultados RP
<b>20-25</b>	100% bajo	100% bajo	100% alto
<b>26-30</b>	85% bajo 15% medio	100% bajo	100% alto

<b>31-35</b>	50% bajo 43% medio 7% alto	87% bajo 13% alto	13% bajo 87% alto
<b>36-40</b>	69% bajo 9% medio 22 alto	69% bajo 31% alto	23% bajo 9% medio 68 alto
<b>41-50</b>	63% bajo 22% medio 15% alto	55% bajo 26% medio 19% alto	18% bajo 12% medio 70% alto
<b>51-60</b>	60% medio 40% alto	20% medio 80% alto	5% medio 95% bajo

Tabla 5, resultados generales por edades de la muestra.

Respecto a los resultados por sexo, la tabla 6 ofrece el resumen de porcentajes por ítems del cuestionario. En la cual podemos observar como las mujeres tienen porcentajes menores en los ítems relacionados con AE y D, sin embargo, en el ítem de RP el porcentaje es mayor que el de los hombres. Lo que demuestra que las mujeres de la muestra se ven menos afectadas por el burnout que los hombres.

<b>Grupo por sexo</b>	<b>Resultados AE</b>	<b>Resultados D</b>	<b>Resultados RP</b>
<b>Mujeres</b>	71% bajo 17% medio 12% alto	84% bajo 3% medio 13% alto	12% bajo 3% medio 85% alto
<b>Hombres</b>	53% bajo 28% medio 19% alto	47% bajo 25% medio 28% alto	31% bajo 9% medio 60% alto

Tabla 6, resultados generales por sexo de la muestra.

Relativo a los años que lleva ejerciendo la profesión y los resultados de los ítems del cuestionario, la tabla 7 nos ofrece el resumen al respecto. En estos datos podemos comprobar que los grupos con mayor experiencia son los que más se ven afectados por el burnout, ya que los porcentajes son sustancialmente superiores que en aquellos docentes que tienen entre 1 y 5 años de experiencia.

<b>Grupo por antigüedad</b>	<b>Resultados AE</b>	<b>Resultados D</b>	<b>Resultados RP</b>
<b>1-5</b>	73% bajo	92% bajo	5% bajo
	22% medio	2% medio	2% medio
	5 alto	6 alto	93% alto
<b>5-10</b>	66% bajo	66% bajo	27% bajo
	33% alto	5% medio	5% medio
		29% alto	68% alto
<b>10-20</b>	66% bajo	56% bajo	17% bajo
	25% medio	30% medio	8% medio
	9% alto	14% alto	75% alto
<b>20-30</b>	12% bajo	12% bajo	75% bajo
	37% medio	13% medio	12% medio
	51% alto	75% alto	13% alto

**Tabla 5: resultados generales por antigüedad en el puesto de trabajo de la muestra.**

En cuanto a la rama en la que imparten clases, la tabla 8 nos muestra los resultados resumidos al respecto. En estos se puede apreciar que los docentes que ejercen las asignaturas de letras suelen verse menos afectados por el burnout que los profesores de las ramas de ciencias, los cuales han obtenido porcentajes bastante más elevados que sus compañeros.

<b>Grupo por rama</b>	<b>Resultados AE</b>	<b>Resultados D</b>	<b>Resultados RP</b>
<b>Letras</b>	78% bajo	83% bajo	14% bajo
	14% medio	3% medio	86% medio
	18% alto	14% alto	
<b>Ciencias</b>	43% bajo	51% bajo	25% bajo
	28% medio	23% medio	14% medio
	29% alto	26% alto	61% alto

**Tabla 6: resultados generales por rama en la que imparte clases de la muestra.**

## 6. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio era el de relación la motivación del profesorado de Cantabria, con los niveles de estrés y burnout experimentados por los mismos.

El agotamiento emocional, la despersonalización y el logro personal de las dimensiones del burnout se relacionaron positivamente o negativamente con variables independientes.

Por ejemplo, Van Droogenbroeck, FSpruyt, y Vanroelen (2014) y Paulick, Großschedl, Harms, y Möller, (2016), no encontraron una relación significativa entre las variables demográficas y el agotamiento laboral. Estos resultados son correspondientes a otros estudios como los de, Maslach et al (2001) y Epel y Lithgow (2014) que encontraron una relación significativa entre las variables demográficas y el agotamiento laboral (Maslach et al., 2001; Epel y Lithgow 2014).

En general, se observa una notable desarmonía en relación con las relaciones entre las variables demográficas y el agotamiento en las investigaciones académicas.

La relación entre el trabajo emocional y el agotamiento emocional, el logro personal y la satisfacción en el trabajo tendía a ser atenuada por el apoyo social. Aunque el apoyo al lugar de trabajo es claramente un factor de protección para ayudar a los maestros a soportar los efectos negativos del trabajo emocional, un examen del impacto relativo de los diferentes tipos de apoyo social (tales como información, práctica, aprecio y emoción: véase Prins et al. recibidos de diferentes fuentes (como colegas, gerentes, administradores y padres) ayudarían a aclarar este proceso.

Desde hace algún tiempo se ha argumentado que es más probable que el apoyo mitigue los efectos de un factor estresante si el tipo de apoyo recibido corresponde estrechamente al tipo de factor de estrés (Mitchell, Evans, Rees, T y Hardy,2014). El principio recientemente desarrollado de "*triple-match*" (Chrisopoulos, Dollard, Winefield, & Dormann, 2010, p.17) extiende esta proposición manteniendo que una coincidencia más cercana

ocurre cuando el factor de estrés, el recurso y el tipo de tensión se basan en "cualitativamente dimensiones similares".

Las investigaciones futuras en entornos educativos podrían utilizar este marco para examinar los posibles efectos amortiguadores del apoyo emocional sobre la relación entre el trabajo emocional y el agotamiento emocional. Los hallazgos tendrían el potencial de informar con más precisión las intervenciones dirigidas a ayudar a los maestros a manejar el proceso de trabajo emocional más efectivamente.

En algunos estudios, el agotamiento emocional y despersonalización entre los profesores jóvenes es mayor que los más antiguos. Esto se cumple también en la presente investigación. En el estudio de Claxton y Catalán (1998), demuestra que el agotamiento está relacionado con la edad, los profesores menos jóvenes tendían a tener un mayor agotamiento emocional que los más jóvenes y viceversa (Shin et al., 2014), y tenían mayores puntuaciones de burnout.

Sin embargo, Salmela-Aro et al. (2017) explicaron que los maestros experimentados y más viejos mostraron altos índices de promedio de burnout, particularmente de despersonalización. El estudio muestra que la probabilidad de tener burnout es mayor en el grupo de edad de los profesores jóvenes. Los resultados demuestran que la edad es eficaz en la mitigación del agotamiento emocional. Una de las razones de tal resultado podría ser que, en los primeros años de su trabajo, los profesores jóvenes son entusiastas y asumen los desafíos del trabajo con facilidad.

Los maestros más jóvenes, debido a la falta de experiencia, son más propensos que los mayores a sufrir una compilación de trabajo excesivo. Por lo tanto, se sienten emocionalmente sobre-ampliado y agotado por su trabajo. Pero la reducción del logro personal de maestros mayores indica que no podían trabajar de la manera que querían con sus estudiantes.

En el presente estudio las mujeres tienen porcentajes menores en los ítems relacionados con AE y D, sin embargo, en el ítem de RP el porcentaje es mayor que el de los hombres. Esto difiere con los resultados y conclusiones sobre el burnout y el género siguen siendo confusos, ya que los

estudios en el pasado han dado resultados contradictorios y a veces confrontados.

Por ejemplo, algunos estudios han indicado que las mujeres son más propensas a registrar mayores niveles de burnout (Maslach et al., 2001), mientras que otras han encontrado lo contrario (Salmela-Aro et al., 2017)).

Los resultados de este estudio indicaron que el agotamiento emocional y la despersonalización de las dimensiones del agotamiento se relacionaron negativamente con variables independientes, la motivación laboral como en los estudios de Moses, Admiraal y Berry (2016) y Tziner, Rabenu, Radomski y Belkin (2015), que indicaron que la desmotivación puede ser una principal causa de desesperación e insatisfacción que puede conducir al agotamiento.

En los resultados de los hallazgos de Bas (2014), la dimensión burnout fue una correlación significativa negativa con la satisfacción en el trabajo. En el presente estudio, también se encontró que la satisfacción laboral era un predictor negativo significativo de la dimensión de despersonalización del burnout.

El agotamiento emocional también mostró una relación negativa con la motivación laboral. En esta investigación, los resultados indicaron que los maestros de secundaria motivados tenían una baja despersonalización. Los maestros pasan la mayor parte de su vida en el trabajo, tratando inicialmente de establecerse

Los maestros pasan un mínimo de seis horas al día directamente con sus estudiantes. Junto con la enseñanza se están involucrando en actividades administrativas y otras que conducen a una falta de tiempo y por lo tanto un montón de estrés. Cualquier estrés que experimentan en relación con su trabajo se transfiere a su satisfacción general con su trabajo. La falta de tiempo para gestionar demasiados empleos lleva a los profesores a desarrollar una actitud cínica hacia sus estudiantes, ya que sienten que se les exige demasiado en muy poco tiempo.

Los profesores que experimentan altos niveles de despersonalización eventualmente sufren el deterioro de su relación con los estudiantes, lo que a su vez conduce a un menor sentido de satisfacción con varios aspectos de su

trabajo. Sin embargo, la falta de recursos suficientes o la ambigüedad de los roles a veces llevan a los empleados hacia una sensación de bajo rendimiento personal. La ausencia de las recompensas deseadas en respuesta a la dedicación y el trabajo duro, conduce a la evaluación negativa de su trabajo y sentimientos de ineficiencia y la autoestima pobre, por lo tanto, conduciendo a niveles disminuidos de satisfacción y motivación laboral.

## **7. CONCLUSIONES**

El agotamiento laboral incluye un amplio alcance, que incluye la mitigación de la productividad, disminución del compromiso organizacional, rotación y ausentismo, reducción de la moral y mitigación de la motivación laboral. El objetivo del presente trabajo era el de analizar el nivel de estrés y síndrome de burnout en profesores de secundaria y su relación con el grado de motivación de los profesores. Tras el análisis de los resultados se ha podido concluir que:

- Este estudio reveló la presencia de burnout en las tres dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del logro personal, así como signos de angustia psicológica y bajos niveles de satisfacción y motivación laboral entre los docentes estudiados.
- El alto nivel de agotamiento, malestar psicológico y baja satisfacción en el trabajo observado en este estudio puede ser como resultado del estrés asociado con la profesión docente junto con la mala remuneración asociada a los recortes en educación y el sentimiento de muchos profesores de que su profesión no es atendida adecuadamente por parte del gobierno y los propietarios de escuelas.
- Se encontró que el agotamiento en el área de agotamiento emocional era significativamente mayor entre los maestros de más de 35 años de edad, hombres, y que las mujeres experimentaban una mayor realización personal.

- Los resultados en cuanto a la rama que impartían, los profesores encargados de la rama de letras experimentaban el mayor porcentaje de AE.
- El agotamiento y el malestar psicológico afectaron significativamente el nivel de motivación profesional por los profesores en este estudio.

## **7.1. PROPUESTA DE MEJORA**

Obviamente, las consecuencias negativas del burnout en los profesores suponen un gran coste económico para las organizaciones. Por lo tanto, para idear planes adecuados para disminuir sus consecuencias, es necesario controlar este fenómeno.

Para un análisis y prevención de sus consecuencias, se debe tener en cuenta la práctica explicadas a continuación:

1. Es posible disminuir el agotamiento del trabajo mediante la toma de decisiones adecuadas y la implementación de intervenciones científicas y efectivas.
2. Los programas de intervención se pueden preparar en cooperación con los administradores y consejeros para prevenir el estrés y el agotamiento de los maestros.
3. Las intervenciones individuales incluyen la mejora de las competencias laborales y habilidades individuales, apoyo social o ejercicios de relajación.
4. Existen diversas intervenciones organizacionales como la reorganización, el aumento del control sobre el trabajo y la participación del personal en la toma de decisiones. El establecimiento de planes de asesoramiento laboral en las organizaciones es uno de los enfoques más productivos para disminuir el agotamiento laboral.

En definitiva, la comprensión de la naturaleza de la profesión docente puede ser el mejor enfoque para prevenir el agotamiento de los maestros. Los maestros deberían abordar y prevenir las posibles consecuencias del estrés mediante intervenciones orientadas a su manejo y técnicas de prevención, del mismo modo los administradores escolares deberían preocuparse por el agotamiento del docente a medida que aumentan las demandas hacia los mismos, lo que puede afectar negativamente su bienestar, y tal vez el bienestar de sus estudiantes.

La investigación futura puede ampliar los hallazgos de esta investigación, a través de determinar las asociaciones de burnout con otras variables como el estrés, las intenciones de carrera, etc. La expansión del presente estudio puede incluir un tamaño de muestra mayor, comparar a los institutos educativos públicos y privados y una muestra geográficamente diversa.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Arman, M., Hammarqvist, A. S., & Rehnsfeldt, A. (2011). Burnout as an existential deficiency–lived experiences of burnout sufferers. *Scandinavian journal of caring sciences*, 25(2), 294-302.
- Başı, G. (2014). The correlation between primary teachers' views on critical pedagogy and their student control ideologies. *European Journal of Research on Education*, 2(1), 27-34.
- Cano-García, F. J., Padilla-Muñoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual differences*, 38(4), 929-940.

- Claxton, R. P. R., Catalan, J., & Burgess, A. P. (1998). Psychological distress and burnout among buddies: Demographic, situational and motivational factors. *Aids care*, 10(2), 175-190.
- Colman, A. M. (2015). *A dictionary of psychology*. Oxford University Press, USA.
- Entwistle, N. J. (2013). *Styles of learning and teaching: An integrated outline of educational psychology for students, teachers and lecturers*. Routledge.
- Epel, E. S., & Lithgow, G. J. (2014). Stress biology and aging mechanisms: toward understanding the deep connection between adaptation to stress and longevity. *Journals of Gerontology Series A: Biomedical Sciences and Medical Sciences*, 69(Suppl\_1), S10-S16.
- Evers, W., Tomic, W., & Brouwers, A. (2005). Constructive thinking and burnout among secondary school teachers. *Social Psychology of Education*, 8(4), 425-439.
- Figueiredo-Ferraz, H., Grau-Alberola, E., & Gil-Monte, P. R. (2016). Influencia de los valores y la culpa en el síndrome de burnout.
- Goddard, R., O'Brien, P., Goddard, M. (2006). Work environment predictors of beginning teacher burnout. *British Educational Research Journal*, 32(6), pp. 857-874. Revisado en Septiembre de 2017. Disponible en: <http://core.ac.uk/download/pdf/11036023.pdf>.
- González, N. (2010). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*, 4(3), 68-89.

- Ju, C., Lan, J., Li, Y., Feng, W., & You, X. (2015). The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education, 51*, 58-67.
- McGonigal, K. (2016). *Estrés: el lado bueno: Por qué el estrés es bueno para ti y cómo puedes volverte bueno para él*. Editorial Oceano.
- Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology (52)*. Revisado en Septiembre de 2017. Disponible en: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>
- Maslach, C., Leiter, M. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of applied psychology, 93(3)*. Retrieved May 15, 2014, . Disponible en: <http://www.researchgate.net/publication/5396366>.
- Maslach, C. (2011). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *European Health Psychologist, 13(3)*, 44-47.
- Mitchell, I., Evans, L., Rees, T., & Hardy, L. (2014). Stressors, social support, and tests of the buffering hypothesis: Effects on psychological responses of injured athletes. *British journal of health psychology, 19(3)*, 486-508.
- Moses, I., Admiraal, W. F., & Berry, A. K. (2016). Gender and gender role differences in student–teachers’ commitment to teaching. *Social Psychology of Education, 19(3)*, 475-492.

- Muñoz, C. F. M., & Otálvaro, C. M. C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242
- Paulick, I., Großschedl, J., Harms, U., & Möller, J. (2016). Preservice teachers' professional knowledge and its relation to academic self-concept. *Journal of Teacher Education*, 67(3), 173-182.
- Phillips, S., & Sen, D. (2011). 10 Stress in head teachers. *Handbook of stress in the occupations*, 177.
- Pines, A., & Aronson, E. with Kafry, D.(1981). *Burnout: . Disponible en: tedium to personal growth.*
- Salmela-Aro, K., Read, S., Minkkinen, J., Kinnunen, J. M., & Rimpelä, A. (2017). Immigrant status, gender, and school burnout in Finnish lower secondary school students: A longitudinal study. *International Journal of Behavioral Development*, 0165025417690264.
- Shann, M. H. (2001). Professional Commitment and Satisfaction among Teachers in Urban Middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92 No. 2, 67- 73.
- Shin, H., Park, Y. M., Ying, J. Y., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785-1799.

- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.). (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis.
- Schwab, R. L. (1983). Teacher burnout: Moving beyond “psychobabble”. *Theory into practice*, 22(1), 21-26.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Sánchez-Moreno, E., de La Fuente Roldán, I. N., Gallardo-Peralta, L. P., & Barrón López de Roda, A. (2014). Burnout, informal social support and psychological distress among social workers. *The British Journal of Social Work*, 45(8), 2368-2386.
- TALIS (2013). Key Findings from the Teaching and Learning International Survey (TALIS). Disponible en: <https://www.oecd.org/spain/TALIS-2013-country-note-Spain.pdf>.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: the mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British journal of educational psychology*, 71(2), 243-259.
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and

interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*,  
43, 99-109.

## **8.1. LISTADO DE TABLAS Y GRÁFICOS**

<b>Tabla 1: resultados generales de la muestra.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 2: resultados generales sobre el agotamiento emocional de la muestra. ....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 3: resultados generales sobre la despersonalización de la muestra. ....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 4: resultados generales sobre la realización personal de la muestra.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 5: resultados generales por antigüedad en el puesto de trabajo de la muestra. ....</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 6: resultados generales por rama en la que imparte clases de la muestra. ....</b>	<b>41</b>
<b>Gráfico 1: Sexo de la muestra. ....</b>	<b>34</b>
<b>Gráfico 2: edad de la muestra. ....</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico 3: años de experiencia de la muestra.....</b>	<b>35</b>
<b>Gráfico 4: rama que imparte la muestra.....</b>	<b>36</b>

## 9. ANEXOS

### **ANEXO I: CONFIRMACIÓN DE PARTICIPACIÓN Y ENCUESTA**

#### **ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA**

1 He leído la carta de información y han tenido preguntas contestadas a mi satisfacción.

2. Entiendo que participaré en el estudio llamado "*Estrés laboral y síndrome de burnout en relación con la motivación en los docentes de secundaria*". Entiendo que esto quiere decir que realizaré un cuestionario con preguntas cerradas sobre mi experiencia y mi formación con respecto a la atención a pacientes con problemas de salud mental.

3. Entiendo que mi participación en este estudio es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento.

4. Entiendo que se mantendrá la total confidencialidad de mis datos personales ahora y en el futuro. Sólo el investigador tendrá acceso a esta área. Los datos obtenidos de la investigación podrán ser publicados en revistas profesionales o presentados en congresos científicos, pero tales presentaciones de conclusiones generales nunca violarán la confidencialidad individual. Podré acceder a una copia de los resultados.

4. soy consciente de que, si tengo preguntas, preocupaciones o quejas, puedo contactar con el investigador ..... en cualquier momento, así como expresarle mi decisión de no desear continuar mi participación en el estudio.

He leído las declaraciones anteriores y libremente otorgo mi consentimiento para participar en esta investigación:

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Hombre:

Mujer:

¿Cuál es su edad? \_\_\_\_\_

¿Qué experiencia laboral tiene en años? \_\_\_\_\_

¿En qué rama de la educación ejerce mayoritariamente su profesión? Letras  
\_\_\_\_\_Ciencias\_\_\_\_\_

¿Se siente motivado para ejercer su profesión? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_



- 11 D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
- 12 PA Me encuentro con mucha vitalidad.
- 13 EE Me siento frustrado por mi trabajo.
- 14 EE Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.
- 15 D Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.
- 16 EE Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.
- 17 PA Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.
- 18 PA Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.
- 19 PA He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.
- 20 EE En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.
- 21 PA Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.
- 22 D Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

## ANEXO II: BASE PARA CORRECCIÓN DE ENCUESTA

### CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

#### **Subescala de Agotamiento Emocional (AE: Agotamiento emocional).**

Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

#### **Subescala de Despersonalización (D: Despersonalización).**

Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

#### **Subescala de Realización Personal (RP: Realización personal)**

Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (AE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (RP) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro.