

Fortalezas Humanas y Síndrome de Burnout en una Muestra de Profesores de Secundaria.

Human Strength and the Burnout Syndrome in a Sample of Secondary School Teachers.

Francisco Javier Méndez Gómez⁽¹⁾, Benito León del Barco⁽²⁾,

(1) I.E.S. “Francisco Orellana”, Trujillo (Cáceres).

(2) Dpto. de Psicología y Antropología. Facultad de Formación del Profesorado. Universidad de Extremadura.

Fecha de recepción 20-05-2009. Fecha de aceptación 15-07-2009.

Resumen

Este estudio se enmarca en el contexto del malestar docente y síndrome de burnout. En este trabajo hemos planteado un nuevo enfoque dentro del campo emergente de la Psicología Positiva, y más concretamente el de “Las fortalezas y virtudes humanas”. Según Seligman (2003), las fortalezas y las virtudes actúan a modo de barrera contra la desgracia y los trastornos psicológicos y pueden ser la clave para la capacidad de recuperación. Por ello, nos hemos planteado como objetivo general conocer las relaciones entre burnout y las fortalezas y virtudes de la psicología positiva. Para ello hemos utilizado el cuestionario VIA. Fortalezas y Virtudes de Valores en Acción (Adaptación de Seligman, 2003) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Y como objetivo específico analizar el burnout y las fortalezas y virtudes en función del género y de los años de docencia en una muestra de 46 profesores no universitarios.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, Psicología Positiva, Fortalezas Humanas, Virtudes, Profesor, Educación Secundaria.

Summary

This study is framed within the context of the teaching unrest and the Burnout Syndrome. In this paper we have proposed a new approach within the emerging field of Positive Psychology, and more specifically that of “human strengths and virtues.” According to Seligman (2003), strengths and virtues act as a barrier against misery and psychological disorders and may be the key to resilience. We have, therefore, proposed as our general objective to get to know the relation between the Burnout Syndrome and the strengths and virtues of Positive Psychology. In order to carry this out, we have used the questionnaire VIA. Fortalezas y Virtudes de Valores en Acción (Adaptación de Seligman, 2003) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Our main objective, is

thus to analyse the Burnout Syndrome and the strengths and virtues in terms of gender and teaching in a sample of 46 non-university teachers.

Key Words: *Burnout Syndrome, Positive Psychology, Human Strengths, Virtues, Teacher, Secondary Education.*

1. Introducción.

La psicología positiva es un marco de desarrollo de la psicología cuyo objetivo principal es entender la emoción positiva, aumentar las fortalezas y las virtudes humanas. Podemos considerar que el inicio formal de la psicología positiva se establece en la conferencia inaugural que pronunció en 1998, Martín E. P. Seligman como Presidente de la “American Psychological Association”. La psicología positiva nos explicita que las experiencias que provocan emociones positivas hacen que las emociones negativas desaparezcan rápidamente.

Partiendo de las ideas de Seligman (2003) antes de la Segunda Guerra Mundial, la psicología tenía tres misiones: curar la enfermedad mental, hacer las vidas de las personas más plenas e identificar y alimentar el talento. De acuerdo con los presupuestos de la psicología positiva es necesario tomar conciencia de que, no basta con reparar los defectos sino que es necesario también promover los aspectos positivos. La psicología positiva no sólo pretende evidenciar los efectos positivos de las fortalezas y emociones positivas del ser humano, sino también aportar nuevos estudios de investigación para que las personas puedan resolver problemas de salud y alcancen una mejor calidad de vida y bienestar. Como sabemos la psicología y la medicina centran su intervención primaria en

problemas emergentes más que en prácticas preventivas y de promoción de la salud. Su objetivo suele ser reducir el dolor y la incapacidad más que promover el bienestar de las personas y desarrollar aquellas capacidades que permitan su crecimiento (Hopper, 2007).

Los modelos psicológicos del bienestar hasta hace relativamente poco tiempo eran muy escasos, no obstante la psicología positiva ha dado un fuerte empuje a algunos modelos, que aunque estén en fase inicial tendrán un desarrollo importante en los próximos años (Vázquez y Hervás, 2008). Vamos a tratar de resumir los modelos de bienestar: *Modelo de Jahoda*, el enfoque se centra en la salud mental del individuo, teniendo en cuenta aspectos de salud física y aspectos sociales, nos viene a decir que una buena salud física es una condición necesaria aunque no suficiente para tener una buena salud mental. En definitiva Jahoda pretende dar una respuesta a la pregunta: ¿Cuáles son los componentes de la salud mental positiva?. Es un modelo en el que apenas se ha investigado hasta el momento (Jahoda, 1958).

Un segundo modelo es *La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan*, parten del modelo humanista de Rogers y Maslow. La teoría de la autodeterminación afirma que el funcionamiento psicológico sano implica, por una parte una adecuada satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, y por otro un siste-

ma de metas congruente y coherente, es decir, las metas deben ser mejor intrínsecas que extrínsecas, coherentes con los propios intereses y valores así como con las citadas necesidades psicológicas básicas, y coherentes entre sí. Según esta teoría, las necesidades básicas de vinculación, competencia y autonomía serían los nutrientes básicos e innatos esenciales para el bienestar psicológico (Deci y Ryan, 2000).

Un tercer modelo es *el modelo de Bienestar Psicológico de Ryff*, en este modelo se pretendió incluir los distintos aspectos del funcionamiento humano óptimo (Ryff, 1995; Ryff y Singer, 1998), Ryff nos define el bienestar psicológico a partir de componentes no placenteros, es decir, no incluye la cantidad de emociones positivas o de placer como un predictor en sí mismo del funcionamiento psicológico óptimo sino más bien como una consecuencia. Dicho modelo plantea seis dimensiones básicas: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida, y crecimiento personal.

Un cuarto modelo es *Modelo de Bienestar y Salud Mental de Keyes*, el autor propone un modelo de dimensiones del bienestar que partiendo de Ryff, lo complementa con los aspectos hedónicos y, sobre todo, lo que ella denomina “bienestar social” (Keyes y Waterman, 2003). El modelo distingue tres ámbitos de la salud mental positiva: bienestar emocional, bienestar psicológico y bienestar social. Este último es un componente relativamente nuevo que se definiría como en qué medida el contexto social y cultural en que uno vive es percibido como un entorno de crecimiento y sa-

tisfactorio.

Por último, y en relación con nuestro estudio, *el Modelo de las tres vías de Seligman*. Martin Seligman (2003) estudió todas las fuentes relacionadas con el bienestar en las tradiciones filosóficas a lo largo de la historia y llegó a la conclusión que todas se podrían resumir en tres dimensiones conducentes al bienestar: la vida placentera, que incluiría experimentar las emociones positivas sobre el pasado, presente y futuro; la vida comprometida, que se refiere a la puesta en práctica cotidiana de las fortalezas personales con el objetivo de desarrollar un mayor número de experiencias óptimas; y la vida significativa que incluiría el sentido vital y el desarrollo de objetivos que van más allá de uno mismo (Vázquez y Hervás, 2008). Para concluir los autores tienen claro que una línea de investigación que tiene un carácter esencial es la de crear y validar estrategias efectivas de intervención que puedan movilizar las Fortalezas que ya existen en el individuo, y construir además otras nuevas que sean necesarias para sostener el bienestar de la persona (Vázquez y Hervás, 2008).

Nuestra elección para el presente estudio se centra en este último Modelo de las tres vías de Seligman. Por definición, la psicología positiva de acuerdo con el autor, es el estudio científico de las experiencias positivas y los rasgos individuales positivos, además de las instituciones que facilitan su desarrollo (Seligman, 2003). No obstante podemos definirla también: como el estudio del funcionamiento óptimo humano (Linley y Joseph, 2004), como el estudio científico de las fuerzas y virtudes humanas naturales, con especial atención a la naturale-

za de la eficacia en el funcionamiento del ser humano, centrando la atención en los potenciales, motivos y capacidades que hacen que una gran parte de las personas se adapte exitosamente en la mayoría de las circunstancias de la vida (Sheldon y King, 2001).

Así como en el campo de las patologías existen reconocidos sistemas de clasificación y diagnóstico de las enfermedades mentales; DSM (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales) creado por la Asociación Americana de Psiquiatría y la CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades) creado por la Organización Mundial de la Salud, desde la psicología positiva Christopher Peterson y Martín Seligman decidieron desarrollar una clasificación de las Fortalezas y Virtudes Humanas. Una de las primeras tareas encomendadas fue leer los textos básicos de las principales religiones y tradiciones filosóficas a fin de catalogar lo que cada una de ellas consideraba virtudes, y luego comprobar como algunas de ellas aparecían en todas. Buscaban una forma de sistematizar las Fortalezas y Virtudes universales. Comprobaron que en todos los textos incluso para aquellos que tenían más de tres mil años se valoraban seis virtudes: Sabiduría y Conocimiento/ Valor/ Amor y humanidad /Justicia / Templanza / Trascendencia. Estas seis virtudes se encuentran desarrolladas en el VIA.

Como sabemos, las virtudes son las características centrales del carácter valoradas como tales tanto por filósofos morales como por pensadores religiosos. Por su parte las fortalezas son los aspectos psicológicos que definen cada una de las virtudes, son las formas distinguibles

en las que se manifiesta una virtud. Las virtudes y fortalezas constituyen el principio fundamental de la condición humana, y una actividad congruente con ellas representa un importante camino hacia una vida psicológica óptima. (Fernández-Abascal, 2009).

Las fortalezas nos van a proporcionar una vida bien vivida y son propias de cada persona. Cada individuo debería potenciar aquellas para las que está mejor capacitado, no se trataría de potenciar las que estén en déficit, sino potenciar aquellas que hacemos con gusto y sin esfuerzo importante por nuestra propia naturaleza. Por otra parte la psicología positiva ha tratado de establecer un sentimiento de felicidad duradero de la persona, que está compuesto en primer lugar por un porcentaje fijo, es decir, que no es modificable, en segundo lugar a las circunstancias que nos tocan en nuestra vida y que debemos de afrontar, como el nivel económico, la edad, la vida en pareja, la salud, la educación, etc... , y que sólo son parcialmente modificables. Y una última parte, que se refiere a los factores que dependen de nuestra voluntad, que son modificables y que constituyen el peso mayor de todos los elementos. Y es precisamente sobre estos últimos factores sobre los que actuaríamos desarrollando nuestras virtudes y fortalezas (Fernández-Abascal, 2009).

La Psicología positiva, describe las instituciones positivas como el conjunto de instituciones que sustentan las virtudes y a su vez sostienen las emociones positivas. Instituciones positivas son la educación, las familias, la democracia, la libertad de información, etc. (Vera, 2004). Dentro de las instituciones positi-

vas, en el ámbito del trabajo y de las organizaciones, vamos a definir un nuevo constructo la psicología organizacional positiva (POP), como el estudio científico del funcionamiento óptimo de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como su gestión efectiva (Salanova, Martínez y Llorens, 2005; Salanova y Schaufeli, 2004). Este concepto pensamos que tiene implicaciones importantes en cómo entendemos las relaciones trabajo-salud. Es importante tener en cuenta cómo se estructura y organiza un trabajo y cómo repercute directamente en la salud y el bienestar de las personas. Partiendo de esta idea introducimos nuestra segunda variable que expondremos a continuación, el Síndrome de Burnout.

Vamos a introducirlo a partir de la definición del estrés, ya que es un concepto imprescindible para la comprensión del síndrome de burnout. El estrés se produce como consecuencia del desequilibrio entre las demandas de la situación (estresores internos o externos) y los recursos de la persona (Lazarus y Folkman, 1984). Este proceso es perfectamente reconocible en el ámbito laboral, especialmente cuando se da en trabajadores cuya profesión se desarrolla de forma intensa y constante en contacto con otras personas.

Maslach y Jackson (1981) entienden que el burnout se configura como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal: El agotamiento emocional hace referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y la disminución o pérdida de recursos emocionales. La despersonalización su-

pone el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y respuestas cínicas hacia los receptores del servicio prestado, y la baja realización personal es la tendencia a evaluar su propio trabajo de forma negativa: Los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.

Gil-Monte y Peiró (2000), desde la perspectiva psicosocial, consideran el síndrome de burnout como un proceso en el que intervienen componentes cognitivo-aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), emocionales (agotamiento emocional) y actitudinales (despersonalización). Definen el síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional, la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja.

Por último, no hay que olvidar que la psicología positiva no pretende trasladar el foco de investigación de lo negativo a lo positivo, sino abordar el estudio del ser humano desde una perspectiva integradora bajo la cual el individuo se concibe como un agente activo que construye su propia realidad (Prada, 2005). De acuerdo con Seligman (2003) las fortalezas y las virtudes actúan a modo de barrera contra la desgracia y los trastornos psicológicos y pueden ser la clave para la capacidad de recuperación de las personas. Quizás pueda ser útiles como medidas de afrontamiento frente al síndrome de burnout. Por ello, nos hemos planteado como objetivo general conocer las relaciones entre burnout y las fortalezas y virtudes de la psicología positiva. Y

como objetivo específico analizar el síndrome de burnout y las fortalezas y virtudes en función del género y de los años de docencia.

2. Material y método.

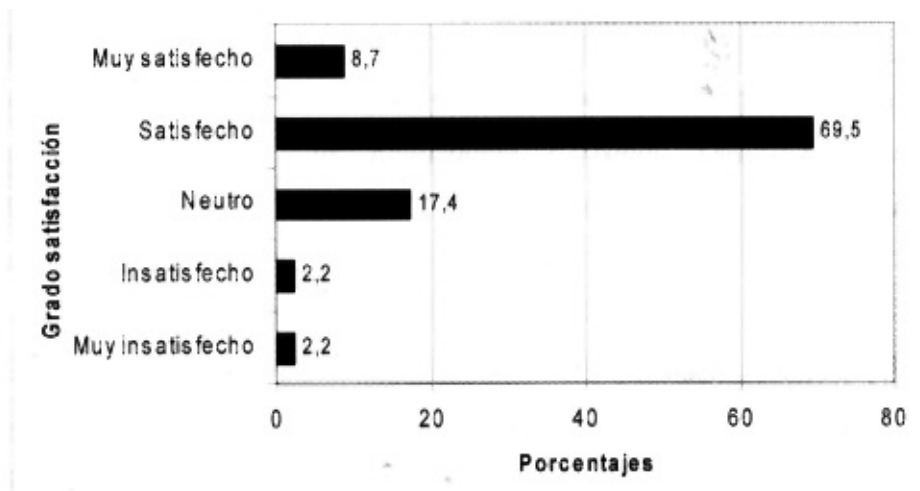
2.1. Participantes.

El estudio fue realizado con el profesorado del Instituto de Educación Secundaria “San Martín” de Talayuela (Cáceres), centro que forma parte del Plan Experimental de mejora de centros de Atención Educativa Preferente, debido a su alto porcentaje de alumnado inmigrante. Participaron en la experiencia un total de 46 profesores. La edad media es de

35,85, es una media joven para un Instituto de Educación Secundaria. En cuanto al género de la muestra, hay una mayor participación femenina. La participación de las mujeres es de 65,2% frente a la de los varones 34,8%.

La media de años totales trabajados de los participantes es de 8,96. En cuanto al grado global de satisfacción en el desempeño de la labor docente, como podemos ver en la figura 1, un porcentaje muy alto del 69,6% (32 profesores) dice estar satisfecho en su trabajo. Un 17,4% contesta de manera neutra. Un 8,7% está muy satisfecho con su labor docente. Y solamente un 2,2% opina que están insatisfechos en su trabajo, y 2,2% están muy insatisfechos.

Figura 1.
Porcentajes grado de satisfacción en el desempeño de la labor docente.



3. Instrumentos.

Utilizamos en la investigación los siguientes instrumentos: *Inventario de Burnout de Maslach* (MBI, Maslach y Jackson, 1986) y el *VIA. Fortalezas y Virtudes de Valores en Acción*. (Adaptación Seligman, 2003)

Inventario de Burnout de Maslach (MBI, Maslach y Jackson, 1986): es un inventario auto-administrado que consta de 22 ítems tipo Lickert en forma de afirmaciones referidas a las actitudes, emociones y sentimientos que el profesional muestra hacia el trabajo o sus clientes. Este instrumento fue construido para valorar los tres aspectos fundamentales de síndrome: El cansancio emocional, la despersonalización y la realización en el trabajo. Cuando observamos que un sujeto obtiene altas puntuaciones en las dimensiones Cansancio emocional y Despersonalización y bajas en Realización personal podemos diagnosticar el trastorno. Para Seisdedos (1997), el burnout es un resultado acumulativo positivo del cansancio emocional y despersonalización y negativo de la realización personal.

El cuestionario tiene una estructura tridimensional, recogiendo tres dimensiones distintas, que definen las variables del Burnout. *Escala de Despersonalización*: Sus cinco elementos expresan ausencia de sentimientos o respuesta impersonal para quien recibe el servicio profesional. La puntuación máxima es de 30 y se relaciona de manera directa con el nivel de Burnout. *Escala de Cansancio Emocional*: Describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo. Esta for-

mada por nueve ítems y la puntuación máxima es de 54 y se asocia de manera directa con el Burnout. *Escala de Realización Personal*: Describen sentimientos de competencia y de éxito en el trabajo. Contiene ocho ítems, la puntuación máxima es de 48 y se relaciona de manera inversa con el burnout.

Por lo que se refiere a la fiabilidad del MBI, Maslach y Jackson (1986) citan los siguientes índices: 0.90 para la de Cansancio emocional, 0.71 para Realización Personal y 0.79 para Despersonalización. En cuanto a la consistencia interna para todos los ítems hallan una puntuación de 0.80 en la versión de 1986. Oliver, Pastor, Aragonese y Moreno (1990) reconocen que el MBI es el mejor instrumento para la valoración del síndrome.

VIA. Fortalezas y Virtudes de Valores en Acción. Adaptación de Seligman (2003). El VIA adaptado es un cuestionario de 64 ítems tipo líkert con 5 posibles respuestas cada uno, que mide el grado en que un individuo posee cada una de las 24 fortalezas y virtudes que han sido desarrolladas por el *Values in Action Institute* (VIA) bajo la dirección de Martin Seligman y Christopher Peterson.

Las 24 fortalezas humanas aparecen distribuidas de la siguiente manera en el cuestionario. *Sabiduría y conocimiento*: Fortalezas cognitivas que implican la adquisición y el uso del conocimiento. Consta de 12 ítems y su puntuación máxima es de 72 y se asocia de manera directa con las Fortalezas. *Valor*: Fortalezas emocionales que implican el ejercicio consciente de la voluntad hacia objetivos encomiables que no se sabe con

certeza si serán alcanzados. Consta de 6 ítems, su puntuación máxima es de 36 y se asocia de manera directa con las fortalezas. *Humanidad y amor*: Fortalezas interpersonales que implica una interacción social positiva con otras personas. Consta de 4 ítems, su puntuación máxima es de 24 y se asocia de manera directa con las fortalezas. *Justicia*: Fortalezas cívicas que conllevan una vida en comunidad saludable. Consta de 6 ítems, su puntuación máxima es de 36 y se asocia de manera directa con las fortalezas. *Templanza*: Fortalezas que nos protegen contra los excesos. Consta de 6 ítems, su puntuación máxima es de 36 y se asocia de manera directa con las fortalezas. *Trascendencia*: Fortalezas que forjan conexiones con la inmensidad del universo y proveen de significado la vida. Consta de 14 ítems, su puntuación máxima es de 84 y se asocia de manera directa con las fortalezas. Dentro de esta fortaleza hemos querido señalar tres variables más, debido a su amplio desarrollo en el campo de la psicología positiva: *el sentido del humor, el entusiasmo y el optimismo*.

4. Procedimiento

En primer lugar, se explicaron los objetivos del estudio al claustro, formado por 55 profesores, y se les invitó a la participación voluntaria en la investigación. Posteriormente, se repartieron los cuestionarios. El proceso de recogida de datos se cerró después de un mes, de un total de 55 cuestionarios repartidos solo 46 cuestionarios nos sirvieron de base para llevar a cabo nuestra investigación con un promedio de participación del 83,63 %.

5. Análisis de datos.

El análisis de los datos se efectuó utilizando el paquete estadístico SPSS-15.0. Hemos utilizado análisis descriptivos calculando medidas de tendencia central y dispersión. Para analizar diferencias significativas en función de la variable sexo en el burnout y las fortalezas hemos utilizado la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. Para analizar diferencias significativas en función de los años de docencia hemos utilizado la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis. Las pruebas no paramétricas son adecuadas con muestras muy pequeñas y en nuestro caso vamos a analizar datos que provienen, por un lado de grupos compuestos por 16 varones y 30 mujeres, por otro lado grupos de 12 profesores con una experiencia menor de cinco años de docencia, 23 profesores con una experiencia entre seis y diez años y 10 profesores con una experiencia de más de once años. Por último, para analizar relaciones significativas entre el burnout y las fortalezas y virtudes hemos utilizado el coeficiente de correlación de Pearson.

6. Resultados.

En primer lugar, vamos a presentar los resultados relacionados con el análisis de la búsqueda de diferencias significativas en los factores del burnout en función de las variables sexo y años de docencia. A continuación, lo haremos con los factores de las fortalezas y virtudes. Por último, presentaremos los resultados de la prueba de correlación de Pearson.

Como podemos observar en la Tabla 1, no se han encontrado diferencias significativas en ninguna de las escalas del Inventario de Burnout de Maslach en

función del sexo. Varones y mujeres se perciben igual de “quemados” con el trabajo docente.

Tabla 1.
Resultados prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. Burnout en función de la variable sexo.

	Sexo	N	Media	Desv. tip.	U de Mann-Whitney	z	Sig. (bilateral)
Puntuación Total	Mujer	30	36,43	16,29	231,5	-,196	,844
Desgaste Profesional	Varón	16	36,50	14,3			
Cansancio emocional	Mujer	30	18,50	8,50	235,5	-,104	,917
	Varón	16	18,69	9,87			
Despersonalización	Mujer	30	3,33	3,62	193	-1,10	,273
	Varón	16	4,75	4,12			
Baja Realización personal	Mujer	30	14,60	8,71	216	-,554	,579
	Varón	16	13,06	6,29			

Como podemos apreciar en la Tabla 2, tampoco hemos encontrado diferencias significativas en función de los años

de docencia. En nuestros participantes los años de docencia no pesan en la percepción del burnout.

Tabla 2.
Resultados prueba no paramétrica Kruskal-Wallis. Burnout en función de la variable años de docencia.

	Años de docencia	N	Media	Desv. tip.	Chi. Cuadrado	gl.	Sig. (bilateral)
Puntuación Total Desgaste Profesional	Menos 5	12	36,83	19,54	,022	2	,989
	De 6 a 10	23	35,91	13,20			
	Más de 11	10	37,70	17,31			
Cansancio emocional	Menos 5	12	17,75	12,55	,994	2	,698
	De 6 a 10	23	18,91	6,89			
	Más de 11	10	18,80	9,24			
Despersonalización	Menos 5	12	4,00	4,31	2,715	2	,257
	De 6 a 10	23	4,44	3,61			
	Más de 11	10	2,50	3,80			
Baja Realización personal	Menos 5	12	15,08	9,30	1,837	2	,399
	De 6 a 10	23	12,56	7,64			
	Más de 11	10	16,40	7,19			

En la Tabla 3, presentamos los resultados de la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney que analiza la existencia de diferencias significativas en las dimensiones del VIA. *Fortalezas* y

Virtudes de Valores en Acción en función de la variable sexo. Hemos encontrado diferencias significativas en la variable “Humanidad” a favor de las mujeres.

Tabla 3.
Resultados prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. Fortalezas y Virtudes en función de la variable sexo.

	Sexo	N	Media	Desv. tip.	U de Mann-Whitney	z	Sig. (bilateral)																																																																																																								
Puntuación Total Fortalezas	Mujer	30	183,37	12,58	235,50	-,104	,917																																																																																																								
	Varón	16	183,19	10,88				Sabiduría	Mujer	30	46,00	4,02	210,50	-,685	,493	Varón	16	46,94	4,32	Coraje	Mujer	30	21,67	2,36	237	-,070	,944	Varón	16	21,44	2,06	Humanidad	Mujer	30	17,10	1,97	102	-3,29	,001	Varón	16	14,69	2,55	Justicia	Mujer	30	23,17	2,78	231	-,209	,834	Varón	16	23,37	2,16	Templanza	Mujer	30	20,80	2,86	188	-1,21	,227	Varón	16	21,56	3,01	Trascendencia	Mujer	30	39,20	4,53	239	-,023	,982	Varón	16	39,06	4,19	Sentido del humor	Mujer	30	7,70	1,34	171	-1,63	,103	Varón	16	8,37	1,20	Entusiasmo	Mujer	30	7,73	1,23	217,50	-,532	,595	Varón	16	7,75	1,40	Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403
Sabiduría	Mujer	30	46,00	4,02	210,50	-,685	,493																																																																																																								
	Varón	16	46,94	4,32				Coraje	Mujer	30	21,67	2,36	237	-,070	,944	Varón	16	21,44	2,06	Humanidad	Mujer	30	17,10	1,97	102	-3,29	,001	Varón	16	14,69	2,55	Justicia	Mujer	30	23,17	2,78	231	-,209	,834	Varón	16	23,37	2,16	Templanza	Mujer	30	20,80	2,86	188	-1,21	,227	Varón	16	21,56	3,01	Trascendencia	Mujer	30	39,20	4,53	239	-,023	,982	Varón	16	39,06	4,19	Sentido del humor	Mujer	30	7,70	1,34	171	-1,63	,103	Varón	16	8,37	1,20	Entusiasmo	Mujer	30	7,73	1,23	217,50	-,532	,595	Varón	16	7,75	1,40	Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403	Varón	16	7,69	1,40								
Coraje	Mujer	30	21,67	2,36	237	-,070	,944																																																																																																								
	Varón	16	21,44	2,06				Humanidad	Mujer	30	17,10	1,97	102	-3,29	,001	Varón	16	14,69	2,55	Justicia	Mujer	30	23,17	2,78	231	-,209	,834	Varón	16	23,37	2,16	Templanza	Mujer	30	20,80	2,86	188	-1,21	,227	Varón	16	21,56	3,01	Trascendencia	Mujer	30	39,20	4,53	239	-,023	,982	Varón	16	39,06	4,19	Sentido del humor	Mujer	30	7,70	1,34	171	-1,63	,103	Varón	16	8,37	1,20	Entusiasmo	Mujer	30	7,73	1,23	217,50	-,532	,595	Varón	16	7,75	1,40	Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403	Varón	16	7,69	1,40																				
Humanidad	Mujer	30	17,10	1,97	102	-3,29	,001																																																																																																								
	Varón	16	14,69	2,55				Justicia	Mujer	30	23,17	2,78	231	-,209	,834	Varón	16	23,37	2,16	Templanza	Mujer	30	20,80	2,86	188	-1,21	,227	Varón	16	21,56	3,01	Trascendencia	Mujer	30	39,20	4,53	239	-,023	,982	Varón	16	39,06	4,19	Sentido del humor	Mujer	30	7,70	1,34	171	-1,63	,103	Varón	16	8,37	1,20	Entusiasmo	Mujer	30	7,73	1,23	217,50	-,532	,595	Varón	16	7,75	1,40	Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403	Varón	16	7,69	1,40																																
Justicia	Mujer	30	23,17	2,78	231	-,209	,834																																																																																																								
	Varón	16	23,37	2,16				Templanza	Mujer	30	20,80	2,86	188	-1,21	,227	Varón	16	21,56	3,01	Trascendencia	Mujer	30	39,20	4,53	239	-,023	,982	Varón	16	39,06	4,19	Sentido del humor	Mujer	30	7,70	1,34	171	-1,63	,103	Varón	16	8,37	1,20	Entusiasmo	Mujer	30	7,73	1,23	217,50	-,532	,595	Varón	16	7,75	1,40	Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403	Varón	16	7,69	1,40																																												
Templanza	Mujer	30	20,80	2,86	188	-1,21	,227																																																																																																								
	Varón	16	21,56	3,01				Trascendencia	Mujer	30	39,20	4,53	239	-,023	,982	Varón	16	39,06	4,19	Sentido del humor	Mujer	30	7,70	1,34	171	-1,63	,103	Varón	16	8,37	1,20	Entusiasmo	Mujer	30	7,73	1,23	217,50	-,532	,595	Varón	16	7,75	1,40	Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403	Varón	16	7,69	1,40																																																								
Trascendencia	Mujer	30	39,20	4,53	239	-,023	,982																																																																																																								
	Varón	16	39,06	4,19				Sentido del humor	Mujer	30	7,70	1,34	171	-1,63	,103	Varón	16	8,37	1,20	Entusiasmo	Mujer	30	7,73	1,23	217,50	-,532	,595	Varón	16	7,75	1,40	Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403	Varón	16	7,69	1,40																																																																				
Sentido del humor	Mujer	30	7,70	1,34	171	-1,63	,103																																																																																																								
	Varón	16	8,37	1,20				Entusiasmo	Mujer	30	7,73	1,23	217,50	-,532	,595	Varón	16	7,75	1,40	Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403	Varón	16	7,69	1,40																																																																																
Entusiasmo	Mujer	30	7,73	1,23	217,50	-,532	,595																																																																																																								
	Varón	16	7,75	1,40				Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403	Varón	16	7,69	1,40																																																																																												
Optimismo	Mujer	30	7,73	1,30	205	-,835	,403																																																																																																								
	Varón	16	7,69	1,40																																																																																																											

Como podemos ver en la Tabla 4 no se han encontrado diferencias significativas en las dimensiones del VIA. Fortalezas y Virtudes de Valores en Acción en

función de la variable años de docencia. Es evidente que las fortalezas y virtudes no dependen de los años de docencia.

Tabla 4.
Resultados prueba no paramétrica Kruskal-Wallis. Fortalezas y Virtudes en función de la variable años de docencia.

	Años de docencia	N	Media	Desv. tip.	U de Mann-Whitney	z	Sig. (bilateral)
Puntuación Total Fortalezas	Menos 5	12	181,33	13,40	,733	2	,693
	De 6 a 10	23	185,04	10,91			
	Más de 11	10	183,40	12,27			
Sabiduría	Menos 5	12	46,83	4,78	2,161	2	,339
	De 6 a 10	23	46,82	3,58			
	Más de 11	10	44,80	4,51			
Coraje	Menos 5	12	21,75	2,30	,368	2	,832
	De 6 a 10	23	21,43	21,75			
	Más de 11	10	21,80	2,14			
Humanidad	Menos 5	12	16,60	2,17	1,316	2	,518
	De 6 a 10	23	16,60	2,55			
	Más de 11	10	16,00	2,70			
Justicia	Menos 5	12	22,66	2,53	1,282	2	,527
	De 6 a 10	23	23,47	2,71			
	Más de 11	10	23,70	2,21			
Templanza	Menos 5	12	21,16	1,94	1,357	2	,507
	De 6 a 10	23	20,91	2,48			
	Más de 11	10	22,00	3,97			
Trascendencia	Menos 5	12	37,33	5,39	1,836	2	,399
	De 6 a 10	23	39,91	3,94			
	Más de 11	10	39,80	3,85			
Sentido del humor	Menos 5	12	7,91	1,67	,690	2	,708
	De 6 a 10	23	8,08	1,20			
	Más de 11	10	7,70	1,25			
Entusiasmo	Menos 5	12	7,66	1,43	,257	2	,879
	De 6 a 10	23	7,78	1,38			
	Más de 11	10	7,60	1,34			
Optimismo	Menos 5	12	6,83	1,69	3,749	2	,153
	De 6 a 10	23	7,65	1,22			
	Más de 11	10	7,90	,875			

Por último, en la Tabla 5 podemos comprobar que los resultados de la prueba de correlación de Pearson revelan la existencia de relaciones significativas entre las tres variables del burnout y

algunas variables de las fortalezas y virtudes. Resaltar que la variable realización personal correlaciona de manera positiva y significativa con las siguientes variables: Sabiduría y conocimiento, jus-

ticia, trascendencia, optimismo y entusiasmo. Señalar, también, la correlación de manera negativa y significativa entre la va-

riable cansancio emocional y las siguientes variables de las fortalezas humanas: Sentido del humor y entusiasmo.

Tabla 5.
Resultados de la prueba de correlación de Pearson. Burnout y Fortalezas y Virtudes.

		Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Sabiduría y conocimiento	Índice	,119	-,128	,293 (*)
	Sig. (bilateral)	,433	-,396	,048
Coraje	Índice	,089	,090	-,146
	Sig. (bilateral)	,556	,551	,334
Humanidad	Índice	,043	,551	,293 (*)
	Sig. (bilateral)	,433	-,114	,253
Justicia	Índice	-,161	-,153	,369(*)
	Sig. (bilateral)	,284	,311	,012
Templanza	Índice	-,101	-,057	-,056
	Sig. (bilateral)	,503	,706	,709
Trascendencia	Índice	-,011	,107	,531 (**)
	Sig. (bilateral)	,940	,480	,000
Sentido del humor	Índice	-,306(*)	-,187	,283
	Sig. (bilateral)	,038	,214	,056
Entusiasmo	Índice	-,356(*)	-,005	,366 (*)
	Sig. (bilateral)	,015	,975	,012
Optimismo	Índice	-,136	,021	,511 (**)
	Sig. (bilateral)	,367	,889	,000

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

7. Discusión.

Con relación a nuestro objetivo específico, al comparar los niveles de burnout entre profesores y profesoras observamos que no son estadísticamente significativos. Este hecho coincide con los resultados obtenidos en distintos estudios (Maslach y Jackson, 1981; Iwanicki y Schwab, 1981; Oliver, 1993; Daniel, 1995; Guerrero y Vicente, 2002; Rubio, 2003 y Guerrero y Rubio, 2008). Otros

estudios enfatizan el creciente estrés de las profesoras que se han incorporado al mundo laboral y que mantienen otras obligaciones de tipo doméstico (Rout 2001). Por otra parte, Moreno, Oliver, Hernández y Aragoneses (1992) concluyen que las docentes están más afectadas por el síndrome de burnout que los docentes debido a varias condiciones, entre ellas cabe señalar su situación familiar o la disciplina de los alumnos.

En cuanto a los años de experiencia docente y los niveles de burnout, no encontramos relaciones estadísticamente significativas, coincidiendo con Rubio (2003). Moreno, Oliver, Hernández y Aragonese (1992) señalan que los resultados obtenidos en su investigación en cuanto a años de experiencia docente no se relacionan significativamente con los niveles de burnout.

Con relación, a las diferencias significativas encontradas en la variable humanidad a favor de las mujeres, decir que algunas investigaciones encuentran que las mujeres tienen una mayor sensibilidad que los hombres para los temas sociales y personales. Pettigrew y Meertens (1995) han encontrado menores índices de prejuicio étnico en las mujeres. Incluso se han encontrado actitudes más positivas en mujeres que en hombres hacia la discapacidad (Conine, 1969 y Tringo, 1979). En general las mujeres son más expresivas que los hombres, autores como Lafferty (2004) y Tapia y Marsh (2006) entre otros, demostraron en sus investigaciones que las mujeres son más perceptivas, muestran mayor empatía y reconocen mejor las emociones ajenas, esto explicaría la mayor humanidad que posibilitaría una interacción social positiva con otras personas.

Con relación a nuestro objetivo general, análisis de las relaciones entre fortalezas y burnout, es interesante destacar que la variable realización personal correlaciona con las variables de las fortalezas humanas, de manera que a mayor realización personal obtenemos también mayores puntuaciones en las fortalezas

sabiduría y conocimiento, justicia, trascendencia, optimismo y entusiasmo, todas ellas fortalezas muy bien valoradas en la psicología positiva, es decir, aquellas personas con entusiasmo, con un talante optimista, con sentido de justicia, también con sentido de la trascendencia, sabiduría y conocimiento suelen sentirse realizadas profesionalmente, por lo tanto tienen un índice más bajo de burnout.

Por otra parte resaltar que hemos observado una correlación negativa y significativa entre el cansancio emocional y, el sentido del humor y el entusiasmo. Como podemos analizar, aunque aparentemente, puedan parecer contrarias, no pasan de ser diferentes parámetros, es interesante observar que las personas con mayor sentido de humor y con entusiasmo suelen tener un menor cansancio emocional y viceversa. Analizando los datos obtenidos podemos observar que si fomentamos y formamos a personas con sentido de humor, sus niveles de estrés en general y en particular los niveles del burnout disminuirán. Guerrero (1998) ha observado que a mayor experiencia profesional se utiliza cada vez menos el humor como recurso.

Haidt (2006) nos dice que “las virtudes conllevan un trabajo duro y a menudo es así. Pero cuando se las reconsidera como si fuesen excelencias, todas se pueden alcanzar mediante la práctica de varios puntos fuertes de carácter”. Esta idea es una de las más interesantes respecto al estudio que estamos trabajando, los puntos fuertes y no las debilidades para desarrollar estrategias de afrontamiento frente a las diferentes situaciones de estrés y S. Burnout.

Referencias bibliográficas.

- CONINE, T. A. Acceptance or Rejection of Disabled Persons by Teachers. *Journal of School Health*, 1969, n. 39, p. 278-281.
- DANIEL, E. “Estudio del síndrome del desgaste profesional entre médicos de un hospital general”. Tesis doctoral. Universidad de Salamanca. 1995.
- DECI, E. L. y RYAN, R. M. The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 2000, n. 11, p. 227-268.
- FERNÁNDEZ-ABASCAL, E. G. *Emociones Positivas*. Madrid: Pirámide. 2009.
- GIL-MONTE, P. R. y PEIRÓ, J. M. Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferencias para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2000, núm. 16, p. 135-149.
- GUERRERO, E. *Burnout o desgaste psíquico y afrontamiento de estrés en el profesorado universitario*. Tesis doctoral. 1998. Universidad de Extremadura.
- GUERRERO, E. y VICENTE, F. “Un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesor universitario”. *Campo Abierto*, 2002, n. 21, p. 97-118.
- GUERRERO, E. y RUBIO, J.C. “Fuentes de estrés y síndrome de burnout en orientadores de Institutos de Enseñanza Secundaria”. *Revista de Educación*, 2008, n. 347, p. 229-254.
- HAIDDT, J. *La Hipótesis de la Felicidad*. Barcelona: Gedisa. 2006.
- HOPPER, K. “Rethinking social recovery in schizophrenia: What capabilities approach might offer”. *Social Science and Medicine*, 2007, n. 65, p. 869-879.
- IWANICKI, E. F. y SCHWAP, R.L. “A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory”. *Educational and Psychological Measurement*, 1981, n. 41, p. 1167-174.
- JAHODA, M. *Current concept of positive mental health*. Nueva York: Basic Book. 1958.
- KEYES, C. L. M. y WATERMAN, M. B. “Dimensions of Well-Being and Mental Health In Adulthood”. En M. Bornstein, L. Davidson, C. L. M. Keyes y K. Moore (eds.), *Well-Being: Positive Development Throughout the Life Course*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 2003, p. 477-497
- LAFFERTY, J. The relationships between gender, empathy and aggressive behaviour among early adolescents. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 2004, núm. 64, p. 6377B.
- LAZARUS, R. y FOLKMAN S. *Stress, appraisal, and coping*. Nueva York: Springer. 1984.
- LINDLEY, P. A. y JOSEPH, S. *Positive Psychology in practice*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons. 2004.
- MASLACH, C. y JACKSON S. E. *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press. 1981.
- MASLACH, C. y JACKSON S. E. *MBI: MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press. 1981.
- MORENO, B., OLIVER, C. y ARAGONESES, A. *Configuración específica de estrés asistencial en profesores de BUP*. Memoria de Investigación CIDE. 1992.

- OLIVER, C. *Análisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanzas medias: el burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. 1993.
- OLIVER, C., PASTOR, J.C., ARAGONESES, A. y MORENO, B. “Una teoría y una medida de estrés laboral asistencial”. Comunicación presentada al *II congreso del Colegio Oficial de Psicólogos*. Valencia. 1990.
- PETTIGREW, T.F y MEERTENS, R.W. Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 1995, n. 25, p. 57-75.
- PRADA, E.C. “Psicología Positiva y Emociones Positivas”. *Revista de Psicología Positiva*, 2005, n. 2. Referencia electrónica: <http://www.psicologia-positiva.com>.
- ROUT, U. *Estrés Laboral en profesionales de la salud*. En Buendía J. y Ramos F, (Eds), Empleo, estrés y salud, 2001, pp. 93-104. Madrid: Ediciones Pirámide.
- RUBIO, J.C. *Fuentes de Estrés, Síndrome de Burnout y Actitudes Disfuncionales en Orientadores de instituto de Enseñanza Secundaria Extremeños*. Tesis Doctoral. 2003. Universidad de Extremadura.
- RYFF, C. D. Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 1995, n. 4, p. 99-104.
- RYFF, J. C. y SINGER, B. The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 1998, n. 9, p. 1-28.
- SALANOVA, M. y SCHAUFELI, W. B. El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 2004, n. 261, p. 109-138.
- SALANOVA, M., MARTÍNEZ, I. M. y LLORENS, S. Psicología Organizacional Positiva. En F. Palací (Coord.), *Psicología de la Organización*. 2005, p. 349-376. Madrid: Pearson Prentice Hall
- SEISDEDOS, N. *Inventario Burnout de Maslach, Síndrome del Quemado por Estrés laboral Asistencial*. Madrid: TEA. 1997.
- SELIGMAN, M.E.P. *La auténtica felicidad*. Barcelona: Vergara. 2003.
- SHELDON, K. M. y KING, L. Why Positive Psychology is necessary. *American Psychologist*, 2001, n. 56 (3), p. 216-217.
- TAPIA, M. y MARSH, G.E. The effects of sex and grade-point average on emocional intelligence. *Psicothema*, 2006, n. 18, p. 108-111.
- TRINGO, J.L. The hierarchy of preferentes toward disability groups. *Journal of Special Education*, 1979, n. 4, p. 295-306.
- VÁZQUEZ, C. La psicología positiva en perspectiva. *Revista Papeles del Psicólogo*, 2006, Vol-27, n. 1.
- VÁZQUEZ, C y HERVÁS, G. (Eds.). *Psicología Positiva Aplicada*. Bilbao: Desclée de Brouwer. 2008.
- VERA, B. Resistir y rehacerse: Una reconceptualización de la experiencia traumática desde la psicología positiva. *Revista de Psicología Positiva*, 2004, n.1. Referencia electrónica: <http://www.psicologia-positiva.com>.