

Burnout y Mobbing en Enseñanza Secundaria

José Antonio AYUSO MARENTE y Carlos L. GUILLÉN GESTOSO
Universidad de Cádiz

Recibido: mayo 2007

Aceptado: julio 2007

Resumen

Se presenta un Trabajo de Investigación, dentro del contexto de “Profesiones Asistenciales”, donde estudiamos el *Estrés Laboral* en su fase más avanzada y más concretamente los síndromes de *Burnout* (profesional quemado) y *Mobbing* (acoso moral en trabajo). El objetivo general es determinar el nivel del constructo Estrés Laboral, a través del estudio de estos síndromes, detectándose una alta incidencia del *Síndrome de Burnout* entre los docentes de secundaria. El instrumento utilizado, para realizar esta investigación, ha consistido en un protocolo de recogida de información autoadministrado que consta de: Registro de variables personales y de condiciones de trabajo; Inventario de Burnout de Maslach (MBI) e Inventario de terror psicológico de Leymann (LIPT). Finalmente se obtiene una alta incidencia de *burnout*, no se detecta un alto porcentaje de *mobbing*, no podemos descartar una posible relación entre *burnout* y *mobbing* y se establece el perfil de profesorado *burnout*.

Palabras claves: Estrés laboral, síndrome del profesor quemado, acoso moral, profesorado de secundaria.

Abstract

We present here a research on work stress within the context of the so called “well-fare careers”. The general aim is to determine the level of work stress in a sample made up of secondary school teachers through the study of the incidence of specific indicating variables (or indicators) such as those of *burnout* and *mobbing*. The methodology is descriptive and our sample is formed by all the secondary school teachers of the nine public schools located in the city of Cádiz. The instrument used to perform the study consists of a self-given information protocol recording the following: Personal indicators and working conditions register, *Maslach Burnout Inventory* (MBI) and *Leymann's Inventory of Psychological Terror*. We finally present the discussion on the following achieved conclusions: High incidence of *burnout* (48,93%), there is not a high level of *mobbing* cases (20% of the sample confirms some LIPT), a possible relationship between *burnout* and *mobbing* is not laid aside, establishment of the Teacher's Burnout Profile.

Key words: *Work Stress, burnout, mobbing, secondary school teachers.*

El presente artículo, fruto de una investigación sobre variables educacionales y estrés laboral, trata sobre el estrés laboral en docentes y más concretamente sobre el *burnout* (Desgaste Profesional o Síndrome del Quemado) y el *mobbing* (Acoso Psicológico en el Trabajo).

Ambos son síndromes que afectan la salud laboral de los trabajadores. Siendo necesario concienciar a este colectivo, de los riesgos en el desempeño de sus funciones para prevenirlos en la medida de lo posible.

Objetivos

El objetivo general de la investigación es determinar el nivel de incidencia del “Estrés Laboral”, en una muestra de profesorado de Educación Secundaria en Centros Públicos de la ciudad de Cádiz, a través del estudio de incidencia de determinadas variables específicas. (burnout y mobbing).

A partir de este Objetivo General y a través de una metodología descriptiva, también determinaremos cómo influyen ciertas variables personales y laborales en la presencia del síndrome de *burnout* e indicadores de *mobbing*.

Objetivos Específicos

Al encontrarnos dentro de una Metodología Descriptiva y por tanto seguir una línea de investigación de procedimiento inductivo se asume como objetivo general de la investigación la detección del nivel de estrés laboral en el profesorado de Enseñanza Secundaria Pública de Cádiz. Así mismo, señalaremos una serie de cuestiones u objetivos más específicos que se establecerán en la investigación.

- Determinar la incidencia de *burnout*
- Establecer la existencia de indicadores que puedan determinar la presencia de *mobbing* u hostigamiento moral en el trabajo.
- Establecer niveles jerárquicos de *burnout* (fases progresivas de *burnout*)
- Establecer posibles relaciones entre *burnout* y *mobbing*.

Material y método

Planteamiento Metodológico

Detectar la incidencia de *burnout*, indicadores de *mobbing* y las variables (datos concretos que describen a la población) que se relacionan con estos síndromes.

Para ello se utilizó un registro de recogida de información autoadministrado.

Población de Estudio

Las variables externas recopiladas fueron clasificadas inicialmente según el sexo, obteniendo el porcentaje que representa cada una de ellas.

Esta estructuración de las variables externas nos permite hacer un análisis inicial comparativo entre ambos sexos. Podemos puntualizar como informaciones más rele-

vantes que respecto a la *edad*, ambos sexos a partir de los treinta años, están muy igualados en número. Por otro lado, en los docentes menores de esta edad, las mujeres superan el doble del porcentaje de los hombres. El intervalo de edad donde se concentra la mayoría de la muestra en estudio es (31 – 40) años para ambos sexos.

El *desempeño actual* del profesorado en estudio es prácticamente la mitad, en ambos sexos, como tutor. Estando muy equiparados los porcentajes de aquellos que únicamente son profesorado de área y de los que ejercen otras funciones en el centro. La mayoría de ellos, con un porcentaje muy elevado, presentan como *situación administrativa* la categoría de funcionarios definitivos. Siendo este un poco superior en los hombres, con un 80%, frente a un 72,37 % en las mujeres. Esta diferencia queda invertida en el grupo de interinos.

Por último, respecto al desempeño de *cargo directivo*, más de la mitad de ambos grupos no han desempeñado nunca ningún cargo de esta índole. El grupo masculino es el que recoge mayor porcentaje de permanencia en estos cargos durante más de cuatro años, frente a las mujeres que lo han ejercido mayoritariamente durante un único curso escolar.

La población total del profesorado de educación secundaria, en los distintos centros donde se lleva a cabo el estudio, es de 234 individuos. A todos ellos se les entregó el cuestionario cumplimentándolos el 60,25 % de ellos. Trabajamos, por tanto, con una muestra de 141 sujetos, correspondientes a 65 hombres y a 76 mujeres.

Procedimiento

Para una elección adecuada de la población, se recurrió a la *Relación de Puestos de Trabajo*, que se obtuvo de la Delegación provincial de Educación de Cádiz.

Institutos	POBLACIÓN	ACEPTAN
IES San Severiano	28	15
IES La paz	18	11
IES Columela	33	18
IES La Viña	19	5
IES Alberti	23	23
IES La Caleta	31	23
IES Rosario	21	13
IES Drago	21	12
IES Bahía de Cádiz	21	21
Total: 9	Total: 234	Total: 141

Tabla 1. Institutos y muestra aceptante

Una vez obtenida dicha información, tuvimos que desestimar al profesorado de Cádiz capital que, perteneciendo a la plantilla de Secundaria, no impartían en dicha etapa. (Por ejemplo, profesorado de Bachillerato, Programas de Garantía Social, Formación Profesional, etc.).

A continuación se repartieron un total de 234 Protocolos de Recogida de Información (Total de la Población), obteniéndose un total de 141 válidos. (Reduciendo la muestra a los que contestaron el cuestionario correctamente).

Instrumentos

El registro queda dividido en tres partes: *Registro de Variables Personales y de Condiciones de Trabajo* (R.V.C.T.); *Inventario de Burnout de Maslach* (M.B.I.); *L.I.P.T. (Leymann Inventory of Psychological Terrorization)*

1. Registro de Variables Personales y de Condiciones de Trabajo (R.V.C.T.). Es una elaboración personal, se trata de una consulta autoadministrada, compuesta por ocho ítems (cuestiones de respuesta múltiple, dicotómica y/o abierta), de las cuales se obtendrán los datos.

Se trata de datos concretos, descriptivos de cada profesor/a, se considerarán todas aquellas circunstancias situacionales, personales y sociales, que pueden delimitar el perfil de los sujetos, como: el sexo, edad, estado civil, experiencia docente, tiempo de permanencia en el centro actual de destino, situación administrativa, puesto de trabajo desempeñado y si ha ejercido cargo directivo.

Sexo: Interesa comprobar si el hecho de ser hombre o mujer modifica los resultados y en qué medida. (1=V, 2=M).

Edad: ¿Está relacionado el nivel de *burnout* y/o *mobbing* con la edad?. Para comprobarlo se considerarán seis categorías. (1=hasta 25, 2=26-30, 3=31-40, 4=41-50, 5=51-55, 6=más de 55).

Estado Civil: El hecho de estar casado, separado o divorciado, viudo o soltero, puede ser una circunstancia que modifique en menor o mayor medida los resultados. (1=soltero, 2=casado, 3=Pareja, 4=separado, 5= divorciado, 6=Viudo).

Experiencia Docente: ¿El nivel de *burnout/mobbing* incrementa o disminuye con la experiencia o con los años de servicio? Esta variable interesa especialmente para comprobar en qué medida, por ejemplo “el sentimiento de estar quemado”, va unido al ejercicio de la profesión o es independiente de la misma. (1=0-2, 2=2-5, 3=5-10, 4=10-15, 5=más de 15 años).

Permanencia Continuada en el Centro Actual de Destino: Esta variable trata de buscar la relación que se pueda establecer entre la supuesta patología y la permanencia continuada en el mismo destino. Se considerarán cinco intervalos para la prueba estadística correspondiente. (1=0-2, 2=2-5, 3=5-10, 4=10-15, 5= más de 15 años).

Situación Administrativa: La distinción entre Definitivos, Provisionales o Interinos se hace para tratar de descubrir si existen diferencias significativas entre estos grupos. (1=Funcionario definitivo, 2=Funcionario provisional, 3=Funcionario en Prácticas, 4=Interino, 5=otra).

Cargo Directivo: Queremos estudiar si el hecho de haber ejercido algún cargo directivo influye en la presencia de estos síndromes. (0=no, 1=un curso, 2=hasta cuatro, 3=más de cuatro).

Puesto de Trabajo Desempeñado: Interesa comprobar si el hecho de ser tutor o especialista presenta diferencias significativas con relación al grado de *burnout* y/o *mobbing* de los sujetos. La categorización de la variable quedará reducida a dos: Tutor y No Tutor (especialista). (Tutor=1, Profesor de área=2, otro=3).

2. El Inventario de Burnout de Maslach (M.B.I.)

El Inventario de *Burnout* de Maslach (Maslach y Jackson, 1981; 1986) es la medida de *burnout* más utilizada. Se trata de una escala tipo Likert autoadministrada, constituida por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos personales y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los usuarios, cada uno de los cuales puntúa en una escala de siete intervalos, con un rango que oscila desde “nunca” (0) hasta “todos los días” (6).

Las puntuaciones de cada escala se obtienen al sumar los valores de cada ítem (Nunca = 0; Pocas veces al año o menos = 1; Una vez al mes o menos = 2; Unas pocas veces al mes = 3; Una vez a la semana = 4; Pocas veces a la semana = 5; Todos los días = 6).

Fue desarrollado por Maslach y Jackson y en su primera edición (1981), cada ítem se valoraba en función de su frecuencia e intensidad; sin embargo, estudios posteriores llevaron a los autores (Maslach y Jackson, 1986), a valorar únicamente la frecuencia.

La escala y valores normativos que se utilizarán en la investigación corresponden a la reciente versión española, (Seisdedos, 1997), que sigue la última edición del M.B.I. a la que se acaba de hacer referencia, y, por tanto, únicamente tiene en cuenta la frecuencia de los sentimientos experimentados.

El M.B.I. es un instrumento diseñado para valorar los tres aspectos fundamentales del síndrome de desgaste profesional: el agotamiento emocional, la despersonalización y la ausencia de logros.

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

El *burnout*, se concibe como una variable continua que se puede experimentar en bajo, moderado o alto grado, y no como una variable dicotómica que está presente o ausente.

Altas puntuaciones en las subescalas de cansancio emocional y de despersonalización y bajas puntuaciones en la subescala de logros personales, son reflejas de un alto grado de *burnout*. Un grado medio, es reflejo de puntuaciones medias de las tres subescalas. Altas puntuaciones en los de logros personales y bajas en cansancio emocional y despersonalización, son indicativas de un bajo grado de *burnout*.

3. Leymann Inventory of Psychological Terrorization. (L.I.P.T.)

Para detectar indicadores de Mobbing, o signos del mismo, se ha utilizado una herramienta específica como es el L.I.P.T. (Leymann Inventory of Psychological Terrorization). Fue creada por el psicólogo alemán Heinz Leymann, este experto mundial en Acoso Laboral, estableció un listado de comportamientos hostiles, el Inventario de Aterramiento Psicológico de Leymann, para que sirviera como apoyo para la verificación de psicoterror laboral. Para que esto ocurra se debe producir una o varias de las situaciones que describe, al menos una vez a la semana y durante más de seis meses.

Los diferentes comportamientos hostiles presentes en el Inventario, se encuentran divididos en cinco grandes apartados:

- Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.
- Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral
- Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
- Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

Finalmente se ha creído oportuno añadir una hoja en blanco, al final del “Protocolo”, para que los profesores/as que lo deseen, comenten o maticen cualquier idea que les provoque la cumplimentación de los diferentes cuestionarios.

Resultados

Análisis de las subdimensiones de Burnout

Respecto a las variables internas o psicológicas en estudio, *cansancio emocional* (CE), *despersonalización* (DP) y falta de *realización personal* (RP), comenzamos trabajando con los datos directos recogidos, siguiendo el esquema propuesto por el Inventario de *Burnout* de Maslach (MBI).

Posteriormente, tras haber corregido las puntuaciones directas en centiles, al considerar el “*burnout*” como una variable continua, se agruparon en tres niveles: alto

	CE			DP			RP		
Nivel	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
A	46,2%	53,9%	50,4%	27,7%	21,1%	24,1%	50,8%	35,5%	42,6%
M	30,8%	19,7%	24,8%	38,5%	40,8%	39,7%	33,8%	34,2%	34,0%
B	23,1%	26,3%	24,8%	33,8%	38,2%	36,2%	15,4%	30,3%	23,4%

Tabla 2. Distribuciones de las dimensiones de MBI por sexo

(A), medio (M) y bajo (B). Niveles que corresponden para las subescalas de *Cansancio Emocional* y de *Despersonalización* a los centiles: (A) Alto: (67-99); (M) Medio: (34-66) y (B) Bajo: (1-33) y lo análogo para la de *Realización Personal*, pero intercambiando los niveles A y B, pues estamos midiendo la “falta” de esta variable. En la tabla 3 recogimos el porcentaje de frecuencia obtenido.

Pudiendo decir con ello que atendiendo la variable sexo y respecto al nivel más alto entre las variables psicológicas, las mujeres presentan algo más de *Cansancio Emocional*, con un 53,9% frente al 46,2% que los hombres, y prácticamente la misma diferencia, pero invertida respecto a la *Despersonalización*. Por el contrario, ellos presentan mayor carencia de *Realización Personal*, en relación con sentirse más incompetentes para resolver situaciones y responder a las demandas de su entorno escolar, con un 50,8% frente al 35,5% de las mujeres.

Cabe destacar que algo más de la mitad de la población en estudio se encuentra en el nivel alto de *Cansancio Emocional* (emocionalmente exhausto por el propio trabajo), junto con el 42,6% correspondiente a la variable *Realización Personal*.

Ordenación de las fases progresivas de burnout

Al no existir una única medida de *burnout*, se procede a la distribución de la muestra en las ocho *Fases Progresivas de Burnout de Golembieski*, (Golembieski, 1988) tal y como se presentan en la Tabla 3, para poder hacer así un análisis comparativo de las subpoblaciones extremas así como una estratificación grupal. Posteriormente se reagrupan en tres estratos progresivos: “Sanos” (fases I y II), “Fronterizos” (fases III, IV y V) y “*Burnout*” (fases VI, VII y VIII).

El 15,60 % de la muestra se sitúa en el grupo de los sujetos *Sanos*, el 35,46 % en el grupo de los *Fronterizos* y el 48,94 % en el grupo de los *Burnout*.

A continuación se realizó una comparación descriptiva de las pruebas de *burnout*, relacionando los niveles Sano, Fronterizo y *Burnout* con las variables personales y laborales, encontrando que:

El grupo *burnout* recoge casi la mitad de la muestra, con un 48,93%, frente al 15,60% de los individuos sanos.

Respecto al sexo encontramos una aparente mayoría de mujeres en el grupo *burnout*, aunque de forma muy leve. Sin embargo, hemos de señalar que dentro de la

población masculina algo más de la mitad (52,30 %) se clasifican en este primer grupo, frente al 46,05 % de las mujeres.

Fases Golemb	F	%	NIVELES "Burnout"	
I	20	14,18 %	15,60 %	SANOS
II	2	1,41 %		
III	29	20,56 %	35,46 %	FRONTERIZOS
IV	11	7,80 %		
V	10	7,09 %		
VI	11	7,80 %	48,94%	BURNOUTS
VII	25	17,73 %		
VIII	33	23,40 %		

Tabla 3. Distribución de la muestra según las *Fases Progresivas de Burnout*

El 71% de los sujetos *burnout* tienen entre 31 y 50 años, localizando en este intervalo de *edad* al 58,86% de nuestra muestra. Siendo este nivel un poco superior en el intervalo de 31 a 40 años con un 31,91 % frente al 26,95 % de los que tienen entre 41 y 50 años.

Así mismo, como el 55,32 % de los sujetos cuentan con más de quince años de *experiencia docente*, en los tres grupos nos encontramos con el mayor número de individuos en esta franja. Y de ellos el 21,7 % de los del grupo *burnout*, permanecen en el mismo centro desde hace más de quince años. Mientras los de los grupos *fronterizos* y *sanos*, acumulan su mayoría en aquellos que llevan menos de dos años en mismo centro.

Es decir, podríamos deducir que un posible factor que hace padecer el síndrome de *burnout*, radica en la variable *permanencia en el centro*. Más aún, si ésta es una característica generalizada dentro de la población docente de cada centro.

Análogamente, respecto al *estado civil*, detectamos un 59,57 % de la muestra cuyo *estado civil* es casado; un 51,06% de docentes *tutores* de algún grupo; un 75,89 % cuya *situación administrativa* es la de poseer la plaza en propiedad y un 53,90 % que nunca ha desempeñado algún cargo directivo, por tanto son estos los que ocupan los mayores porcentajes dentro de dichos grupos. Estas serían, por tanto, las características más generales de nuestra población.

Podemos resumir diciendo que los individuos casados con una edad media de cuarenta años, con la plaza definitiva, que llevan más de 15 años de docencia y en el mismo centro, que actualmente son *tutores* de algún grupo pero que no han ejer-

cido nunca un cargo directivo, son los más representativos de nuestra muestra y al mismo tiempo, por ello, los más propensos a padecer el síndrome del *burnout*.

Mobbing

Analizados los resultados del Inventario de *Leymann*, para detectar la existencia de indicadores del síndrome de “*mobbing*” en los docentes, nos encontramos con que 20 sujetos han respondido alguno de los ítems. Esto supone que el 14,18% de la muestra, se siente identificada con algunas de las afirmaciones expuestas. De estos, la mitad son hombres, lo que frente al total de nuestra muestra en cuanto al sexo se refiere, su porcentaje es algo superior al de las mujeres, con un 15,38% frente al 13,16 %. Sin embargo, hay una mujer que destaca frente a los demás por haber contestado a once de las cuarenta y cinco situaciones propuestas, seguida de un hombre que responde a ocho. El resto se reparten entre el intervalo de una a cinco.

Cabe destacar que los individuos que contestaron alguna de las afirmaciones están clasificados en un 60%, dentro del grupo *Burnout*, un 35% de ellos como *Fronterizos* y solo un hombre que había asentido con una única afirmación, como *Sano*. También se realizó una clasificación de las afirmaciones de *Leymann* y las escalas o niveles de *burnout*, observando que quiénes contestaron cuatro o más aseveraciones sufren éste síndrome.

Por tanto, nuestro objetivo inicial sobre la relación existente entre este síndrome y el de *burnout* no queda descartado, ya que un 60% de sujetos del 14,18% total de la muestra que contestó alguna afirmación del Inventario de *Leymann*, está dentro del grupo *burnout*.

En nuestra investigación, cerca del 15% de los docentes encuestados, han respondido alguna de las afirmaciones del *Inventario de Terror Psicológico de Leymann*. No obstante, sería necesario confirmar mediante un estudio complementario, si estos indicadores de *mobbing* que han sido contestados, reflejan verdaderamente dicho proceso de acoso. Por tanto, es importante establecer si los sentimientos que han sido recogidos en el inventario, son consecuencia de hechos objetivos de acoso, o si por el contrario, los indicadores de acoso laboral, han sido contestados de manera arbitraria o malinterpretada. Insistimos en que el *mobbing* no es un incidente ocasional y aislado, sino una situación permanente de hostigamiento.

Discusión

Edad y sexo

Los resultados de la investigación detectan una importante incidencia del síndrome de *burnout* en los sujetos estudiados (48.94%). Se puede decir, atendiendo a la variable sexo y respecto al nivel más alto de *burnout*, que la categoría varón presenta pequeñas diferencias entre *cansancio emocional* (un 46,2% frente a un 53,9 en mujeres) y *despersonalización* (un 27,7% frente a un 21,1% en mujeres). Sin embar-

go, ellos presentan una importante carencia de *realización personal*, con relación a sentirse con menos competencias para realizar su trabajo con eficacia, con un 50.8% de hombres frente a un 35.5% de mujeres.

El estrés laboral y la variable sexo se relacionan en muchos estudios con el femenino (Moreno, Oliver y Aragoneses, 1992; Manassero, Vázquez, Ferrez, Fornes y Fernández, 1998), exceptuando algunos estudios como el de Coque (1998), donde constata que el hombre tiende a percibir menor grado de satisfacción en su labor docente que las mujeres.

En esta investigación, sin embargo, la categoría hombre, presenta mayor carencia de *realización personal*, es decir se sienten más incompetentes para resolver situaciones y responder a las demandas de su entorno escolar. Coincidimos con autoras, como Maslach y Jackson (1985) al afirmar que las mujeres parecen sobrellevar mejor que los varones las situaciones conflictivas en el entorno laboral, siendo éstos quienes manifiestan, en mayores porcentajes, el padecimiento del síndrome. En nuestro caso más de la mitad de la población masculina, el 52.30%, se clasifica dentro del grupo *burnout*, frente al 46.05% de las mujeres.

En la misma línea encontramos a Connolly y Sanders (1986), quienes establecen correlaciones entre la dimensión *cansancio emocional*, Incompetencia y género masculino en una muestra de profesores norteamericanos. En nuestro trabajo, como hemos dicho antes, sí se detectó esa relación en la categoría varón con incompetencia o *realización personal*, pero sin presentar una diferencia tan acusada en *despersonalización* y *cansancio emocional*.

Autores como Moreno, Oliver y Aragoneses (1992), al igual que Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornes y Fernández (1998), indican que la categoría mujer, presenta mayores valores generales de estrés.

Sin embargo, en este estudio, sólo en la variable *cansancio emocional* encontramos mayores niveles en el sexo femenino, y detectamos para la categoría hombre, mayores niveles de *despersonalización*, *realización personal* y finalmente *burnout*.

Otros trabajos como el de Quevedo y cols. (1997), muestran que el sexo no obtuvo significación; y, García González (1994), concluye, que los perfiles sociodemográficos unidos a la depresión perfilan al varón mayor de 51 años y a la mujer y soltera mayor de 51 años con más tendencia al desánimo.

Otros autores no encuentran relaciones o diferencias significativas entre las variables demográficas y *burnout* (Gil Monte, 1997) y autores como Marcilla (1992), que no encontraron, explícitamente, evidencia de relación entre variables clínicas y variables profesionales, entre salud mental y función docente.

Para Quevedo (1997), el intervalo de edad comprendido entre los 35 y 44 años tienen una puntuación media en *burnout* significativamente superior al resto. En esta misma línea, Cordeiro (2003), señala una edad media de 40 años para los docentes de educación Primaria. En este estudio, coincidimos con estos autores, ya que encontramos los mayores niveles de *burnout*, en primer lugar, dentro del intervalo de edad comprendido entre los 41 y 50 años, y en segundo lugar, el intervalo comprendido entre los 31 y 40 años.

Los resultados de la investigación arrojan unos datos algo superiores a los de Vázquez, Ferrer, Fornés, Fernández y Queimadelos (1994), pues mientras que ellos afirman que en España los niveles altos de *burnout* se encuentran en el 40% del profesorado, los resultados de nuestro trabajo en los institutos públicos de educación secundaria de Cádiz, arrojan un porcentaje del 48.93% del profesorado de la muestra.

Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornes y Fernández (1998) indican que el 38% del profesorado se encuentra afectado por el estrés, no obstante conviene puntualizar que para estos autores estrés y *burnout* son diferentes constructos. El síndrome de *burnout* tendría un carácter eminentemente idiosincrático, ya que se refiere a una particular forma de trabajo, de servicios humanos y relación con clientes, pacientes, alumnado, etc. que implica un involucramiento emocional y una exposición diaria a muchas personas con distintas problemáticas de dolor, sufrimiento o dificultades. Por el contrario, el estrés laboral podría ocurrirle a cualquier profesional y hace referencia al hastío y al tedio que producen algunos trabajos.

Simonsen (1997), haciéndose eco de un análisis realizado en Santiago de Chile, informa de que el 40,3% de los maestros sufre algún tipo de enfermedad psicósomática y que el 34,9% manifestaba algún síntoma relacionado con alguna alteración psicológica importante.

En esta línea se encuentran los resultados de Cordeiro (2001), para una muestra de maestros de la Bahía de Cádiz, con una prevalencia de *burnout* del 41%. En nuestro trabajo, detectamos un resultado algo superior del síndrome (49%), pero en el profesorado de enseñanza secundaria de Cádiz. Creemos que esto se debe, entre otros factores, a la dificultad para transmitir al alumnado valores como el esfuerzo personal o la disciplina, máxime cuando se evidencia una fuerte disonancia entre el mundo académico y el mundo laboral. Todo esto nos lleva a la configuración social de un modelo de imagen educativa donde el éxito y la excelencia no están suficientemente valorados.

Permanencia en el centro

Son limitados los trabajos en español que recojan la variable *permanencia en el centro*, es decir, la experiencia en el mismo centro de destino. Sin embargo, en el contexto anglosajón sí encontramos que este aspecto ha sido tratado en relación directa con la ansiedad y la falta de recursos de afrontamiento del profesorado. En esta línea, encontramos las investigaciones realizadas por Connolly y Sanders (1986), Rosenholtz y Simpson (1990) y Malik (1991), en la que llegan a convenir de que los profesores noveles o recién adscritos a un nuevo centro necesitan apoyo para manejar las conductas disruptivas y realizar eficazmente las distintas tareas propias de su profesión, hasta que, pasado un tiempo razonable, ellos mismos demanden autonomía.

En este trabajo, y dentro del intervalo de 0-2 años, de la variable *permanencia en el centro*, encontramos que entre el grupo *burnout* y fronterizo, suman hasta el 80%

de los sujetos. Siguiendo con la observación de esta variable, podemos señalar que a mayor tiempo de *permanencia*, el número de sujetos *burnout* crece pero no se dispara, más exactamente bajaría un poco en el intervalo 2-5, y luego irían subiendo el número de sujetos *burnout* y el tiempo de *permanencia*, que, a raíz del intervalo 5-10, se mantendría.

Experiencia docente

Con respecto a la *experiencia docente*, encontramos que la mayoría de los autores consultados coinciden con los resultados del presente trabajo. El síndrome de *burnout* y el “malestar docente”, como sensación de desgaste, tedio o insatisfacción, parece que se asocia con los profesionales a partir de los 10 años (Sevilla y Villanueva, 2000) o tras quince años de profesión Vázquez y cols., 1994; García González, 1994; Esteve, Ramos, y Vera, 1995; Ortiz, 1995; Doménech, 1995; Yela, 1996; Belloso, Hernández y Espín, 1996; Quevedo y cols., 1997; Simonsen, 1997; Aluja, 1997; Coque, 1998; Guerrero, 1999). Para otros como Manassero y cols. (1998), el estrés aparece entre los 11 y 20 años de docencia.

La investigación, como ya hemos señalado, coincide con los resultados de estos autores citados, ya que encontramos en el intervalo de sujetos comprendidos entre diez a quince años y que padecen *burnout*, un porcentaje del 65.52% y para la franja de más de quince años, un total del 51.25%, siendo los porcentajes, para el resto de los intervalos restantes, muy inferiores.

Una explicación que apuntamos, es la percepción de forma operativa de un déficit formativo en los docentes, relativo al manejo y conocimientos de dinámicas de grupos, habilidades sociales y recursos para la resolución de conflictos. Esta cuestión se agrava entre el profesorado de educación secundaria, ya que toda formación psicopedagógica y trabajo “de prácticas” con alumnado, son inexistentes. Desde aquí aconsejamos que un docente, no debería llegar a sus primeros destinos, sin haber tenido un entrenamiento eficaz en *habilidades sociales y técnicas para afrontar el estrés*.

Es interesante también destacar el trabajo de Olmedo (1997), donde se afirma que tanto el afrontamiento como la personalidad de los sujetos son determinantes del síndrome de *burnout*. Señalar también el *Modelo Transaccional* de Gil Monte y Peiró (1997), en el que estudian las cualidades cognitivas del yo relacionadas con el desempeño laboral (autoconfianza), determinadas variables del entorno organizacional (ambigüedad y conflicto de rol), los estresores relacionados con la falta de apoyo social en el trabajo y los mecanismos de afrontamiento (tanto los de carácter activo como los de evitación).

Indistintamente del tipo de personalidad, los sujetos más animosos y responsables y con ganas de cambio en el sistema, son los que presentarán mayores riesgos. Probablemente sufrirán mayores desengaños y frustraciones, al comprobar el gran desajuste o desequilibrio, entre sus aspiraciones ideales y la realidad de su profesión. Cherniss, 1980, 1989, 1990; Meir, 1983; Lee y Ashford, 1993; Olmedo, 1997; Admiraal, Korthagen y Wubbels, 2000).

En cambio, en este estudio tenemos que de los 84 sujetos que se encuentran casados, y que en teoría deberían tener a favor la estabilidad emocional familiar, que les permitiera afrontar con garantías los estresores ambientales, 39 presentan el síndrome de *burnout* (46.42%). Más 31, que se encuentran en un nivel Fronterizo (36.90%). Es decir, 70 de los 84 presentan manifestaciones cercanas o serias de *burnout*. No obstante, hemos de recalcar que la variable “estado civil casado” es la característica más general de nuestra población y por tanto, estos sujetos, ocupan mayores porcentajes en las tres jerarquías de *burnout*.

Podemos afirmar, basándonos en los resultados de diversas investigaciones (Borthwick, 1982; Connolly y Sanders, 1986; Rosenholtz y Simpson, 1990; Malik, 1991; Thomas y Kiley, 1994; Mykletun y Mykletun, 1999), que los docentes comienzan sus carreras mostrando altos niveles de *burnout*, para que luego estos se estabilicen, hasta llegar a una experiencia de 15 años de docencia. En esta investigación sí que coincidimos en que esta sería la cifra, a partir de la cual, se alcanzarían los mayores índices del síndrome. Estos resultados coinciden también con la relación lineal positiva entre experiencia laboral y *burnout* de Seltzer y Numerof (1988).

Señalar, que en este estudio, entre las distintas correlaciones estudiadas en las subescalas del M.B.I, encontramos una relación significativa entre *despersonalización* y *cansancio emocional*. Este dato coincide con los estudios realizados por otros autores como Gil Monte, Peiró y Valcárcel (1995), Aluja (1997), Cordeiro (2003) y Guerrero (2003).

Mobbing

Por último, y respecto al *mobbing*, se debería incidir en que nos encontramos ante un fenómeno social, y como tal, debemos ahondar en causas de carácter social y organizacional. No siempre se encuentran rasgos de personalidad anómalos entre los ejecutores del *mobbing*. Por lo tanto, es imprescindible disponer de una visión integral donde se contemplen variables personales, sociales y organizacionales, como determinantes del desarrollo del acoso moral en el trabajo.

Una organización estable y sana partiría por una adecuada estructuración de las condiciones del puesto de trabajo, de una correcta gestión de los conflictos y de la implantación de sistemas y canales de comunicación objetivos, claros y precisos. (Guillén y De Polo, 2006).

En estudios llevados a cabo por los profesores Leymann (1996) y Piñuel y Zabala (2001) se señala al profesorado como los trabajadores con mayor incidencia de *mobbing*, junto a los del ámbito sanitario. El estudio realizado en la presente investigación, permite apuntar que los sujetos de la muestra, que han contestado alguna de las afirmaciones del Inventario de Leymann (LIPT), ocupan el 60% del grupo *burnout*. Por tanto, la relación existente entre ambos síndromes no queda descartada en nuestro estudio.

Conclusiones

Se detecta una alta incidencia del Síndrome de *Burnout*, entre los docentes de Secundaria de los institutos públicos de la ciudad de Cádiz, que participaron en la investigación. Creemos que la razón por la que los docentes acusen las más altas cotas de *burnout* a partir de los 10 años de experiencia (Sevilla y Villanueva, 2000) o 15 años (Quevedo, 1997; Manassero y cols., 1998; Cordeiro, 2001), tiene mucho que ver con la rutina laboral, el día a día sin cambios y la monotonía. La homogeneidad no existe, no todo el alumnado aprende de la misma manera. El docente eficiente debe actualizar sus programaciones, metodologías, tipos de actividades, uso de refuerzos y presentar motivaciones ajustadas a los intereses de su grupo-aula, etc. Por tanto, en la búsqueda de nuevas alternativas y con una mejora en el perfil de competencias genéricas y específicas, el profesorado podrá alcanzar un manejo de recursos de afrontamiento. Esto le permitirá un grado de tolerancia a las dificultades de su desempeño profesional y que, por otra parte, podría ser una metodología preventiva de riesgo psicosocial.

Una posible explicación de que la subdimensión *cansancio emocional* puede considerarse como significativa es porque caracteriza o representa una variable importante en el desarrollo del síndrome del *burnout*. Por ello, incide como aspecto clave en aquellos individuos que trabajan en profesiones asistenciales, al ser éstos representativos de un trabajo o rol con implicación emocional. Así pues, pensamos que el desarrollo de actitudes emocionales son significativamente determinantes para un ajuste equilibrado del sujeto con su entorno laboral.

En la investigación sí se ha encontrado relación entre las variables *experiencia docente* y *cansancio emocional*. En ellas detectamos una correlación positiva significativa. Creemos que esto puede deberse a la dificultad que tiene el profesorado para trabajar en una realidad social que ha cambiado y que no reconoce, suficientemente, la labor profesional docente.

Del análisis de las subdimensiones, la correspondencia entre las variables externas y las jerarquías evolutivas de *Burnout*, se obtiene, el siguiente perfil para los docentes *Burnout*: Sujetos casados, con una edad media de cuarenta años, con la plaza definitiva, que llevan más de quince años de docencia y en el mismo centro, que actualmente son tutores de algún grupo pero que no han ejercido nunca un cargo directivo, son los más propensos, en nuestra muestra, a padecer el síndrome de *Burnout*.

No se detecta una alta presencia de indicadores de *Mobbing*, en los docentes de Secundaria de enseñanza pública de Cádiz, a tenor de los resultados obtenidos, entre los sujetos encuestados. Creemos que las causas hay que buscarlas en las estructuras sociales y dominantes en la organización del lugar de trabajo. Una adecuada organización y una gestión de conflictos acertada, disminuirán los problemas y evitarán altos índices de estrés laboral.

No se descarta una relación existente entre *mobbing* y *burnout*, ya que entre los individuos que contestaron algún ítem del L.I.P.T., un 60% está clasificado dentro del grupo *burnout*.

Referencias bibliográficas

- ADMIRAAL, W.F., KORTHAGEN, F.A. y WUBBELS, T. (2000). Effects of Student Teacher's Coping Behaviour. *Br. Journal Education Psychol.* March, vol. 70, nº 1, 33-52.
- ALUJA, A. (1997). *Burnout Profesional en Maestros y su Relación con Indicadores de Salud Mental.* *Boletín de Psicología*, nº 55, 47-61.
- BELLOSO, J.J., HERNÁNDEZ, J.A. y ESPÍN, J.C. (1996). *El Fenómeno de Burnout: Comparación de Niveles y Síntomas de Ansiedad en Distintas Muestras de Profesionales versus Muestras Clínicas.* Comunicación presentada al I Congreso de la S.E.A.S. Benidorm.
- BORTHWICK, P. (1982). *Teacher Bournout: A Study of Profesional and Personal Variables.* Paper presented at the Annual Meeting of the American Ass. Of Colleges for teachers education. Houston, TX. February.
- BURKE, R. J., GREENGLASS, E. R. (1995). A Longitudinal Study of Psychological Burnout in Teachers. *Human Relations*, nº 48, 187-202
- CHERNISS, C. (1980). *Proffesional Burnout in Human Service Organizations.* New York: Praeger.
- CHERNISS, C. (1989). Burnout in New Professionals: A Long-Term Follow-up Study. *Journal Of Health And Human Resources Administration*, nº 13, 132-154.
- CHERNISS, C. (1990). Natural recovery from Burnout: results from a 10-Year Follow-up Study. *Journal Of health And Human resources Administration*, nº 13, 132-154.
- CONNOLLY, CH. y SANDERS, W. (1986). *Teacher Stress: An Ongoing Problem that Needs Attention.* Paper presented at the Annual Meeting of the Ass. Of Teachers Educators. Atlanta, GA, Feb. 22-26.
- COQUE, M. (1998). Estudio en la Enseñanza Concertada. *Trabajadores de la Enseñanza, Extremadura.* 191. (Monografía).
- CORDEIRO, J. A. (2001). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el profesorado de Primaria en la zona educativa de la Bahía de Cádiz.* Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Cádiz.
- CORDEIRO, J. A. (2003). Prevalencia del Síndrome de *Burnout* en los maestros. Resultados de una investigación preliminar. *Psicología. Com*, vol. 7, nº1.
- DOMENECH, B. (1995). *Prevención y Tratamiento del Burnout en profesores.* Actas del III Congreso INFAD, 545-549.
- ESTEVE, J.M., RAMOS, S. y VERA, J. (1995). *Los Profesores ante el Cambio Social.* Barcelona: Anthopos.
- GARCÍA GONZÁLEZ, I. (1994). *Factores Asociados a la Depresión en Profesores de E.G.B.* Tesis Doctoral no publicada. Universidad Complutense de Madrid.
- GIL-MONTE, P., PEIRÓ, J.M., VALCÁRCEL, P. (1995). *A Causal Model of Burnout Process Development: An Alternative to Golembiewski and Leiter Models.* Trabajo presentado en el VII Congreso Europeo sobre Trabajo y Psicología Organizacional, Gyor, Hungría.
- GIL-MONTE, P. y PEIRÓ, J.M. (1997). *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse.* Madrid: Síntesis.
- GOLEMBIEWSKI, R.T. y MUNZENRIDER, R.F. (1988). *Phases Of Burnout: Developments In Concepts And Applications.* New York: Praeger.
- GUERRERO, E. (1999). *Burnout o Desgaste Psíquico y Afrontamiento del Estrés en Profesorado Universitario.* Tesis Doctoral sin publicar. Universidad de Extremadura.
- GUERRERO, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de *burnout* y técnicas de afron-

- tamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, vol. 19, nº 1, 145-158.
- GUILLÉN GESTOSO, C. y DE POLO, M. (2006). Mobbing: una forma de violencia en el trabajo, en D. Cervilla y F. Fuentes, *Mujer, violencia y derecho*, 219-243. Cádiz: Universidad de Cádiz.
- LEE, R.T. y ASHFORD, B.E. (1993). A Longitudinal Study Among Supervisor and Managers: Comparitions Between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al (1986) Models. *Organizational and Human Decision Processes*, nº 54, 369-398.
- LEYMANN, H. (1996). *Mobbing. La persécution au travail*. Paris: Du Seuil.
- MALIK, J. (1991). The Effects of Teaching Experience and Grade Level Taught on Teacher Stress: A Lisrel Analysis. *Teaching and Teacher Education*, vol. 7, nº 1, 57-62.
- MANASSERO, M.A., VÁZQUEZ, A., FERREZ, V.A., FORNES, J. y FERNÁNDEZ, M.C. (1998). Estrés y *Burnout* en la Enseñanza: Una Aproximación Comprensiva. En J. Cerdan Victoria y M. Grañeras Pastrana (Eds), *La Investigación Sobre el Profesorado (II) 1993-1997*. Madrid: MEC-CIDE.
- MARCILLA, A. (1992). *Salud Mental y Función Docente: Perfil Personal y Clínico de los Maestros en la Provincia de Cádiz*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Cádiz.
- MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1985). The Role of Sex and Family Variables in Burnout. *Sex Roles*, nº 12, 837-851.
- MEIR, S.T. (1983). Toward a Theory of *Burnout*. *Human Relations*, 36.
- MORENO, B., OLIVER, C. Y ARAGONESES, A. (1992). *Configuración Específica del Estrés Laboral Asistencial en Profesores de B.U.P, 1989-1992*. Madrid: UAM/CIDE.
- Mykletun, R.J. y Mykletun, A. (1999). Comprehensive Schoolteachers at Risk of Early exit from Work. *Exp. Aging Res.*, Oct, vol. 25, nº 4, 359-365.
- OLMEDO, E. (1997). *Personalidad y Afrontamiento: Determinantes del síndrome "Estar Quemado" en profesionales de enfermería*. Tesis Doctoral no publicada. Tenerife. Universidad de la Laguna.
- ORTIZ, V. (1995). *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca: Amarú.
- PIÑUEL Y ZABALA, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Maliaño (Cantabria): Sal Terrae.
- QUEVEDO, M.P., SALGADO, A., YELA, J.R. y cols. (1997). El Síndrome del *Burnout*: Estudio Empírico en Profesores de Enseñanza Primaria. *IberPsicología*, vol. 2, nº 1,1.
- ROSENHOLTZ, S. y SIMPSON, C. (1990). Workplace Conditions and the Rise and Fall of Teachers. *Sociology of Education*, Oct. Vol. 63, nº4, 241-257.
- SELTZER, J. y NUMEROF, R.E. (1988). Supervisory Leadership and Subordinate Burnout. *Academy of Management Journal*, vol. 31, nº 2, 439-446.
- SEVILLA, U. y VILLANUEVA, R. (2000). La Salud Laboral Docente en la Enseñanza Pública. *Trabajadores de la Enseñanza*, nº 217, 6-30.
- SIMONSEN, E. (1997). Tiempos Modernos: Maestros Reprobados. *¿Qué pasa?*, Número Especial-Monográfico.
- THOMAS, B. y KILEY, M. (1994). *Concerns of Begining Middle and Secondary School Teachers*. Paper presented at the Annual Meeting of the Eastern Educational Research Ass. Sarasota, FL. Fe.
- VÁZQUEZ, A., FERRER, V., FORNÉS, J., FERNÁNDEZ, M.C. y QUEIMADELOS, M. (1994). *Estrés y Burnout en la Enseñanza 1992-1994*. Madrid: CIDE.
- YELA, J.R. (1996). Desgaste Emocional, Estrategias de Afrontamiento y Trastornos Psicofisiológicos en profesionales de la Enseñanza. *Boletín de Psicología*, nº 50, 37-52.

Correspondencia con los autores:

José Antonio Ayuso
Facultad de Ciencias de la Educación
Campus Universitario de Puerto Real. 11510 Puerto Real. Cádiz
E-mail: *joseantonio.ayuso@uca.es*

Carlos Luis Guillen Gestoso
Facultad de Ciencias del Trabajo
C/ Duque de Najera 6. 11003 Cádiz
E-mail: *carlos.guillen@uca.es*