



Jornades de Foment de la Investigació

**BURNOUT Y
ENGAGEMENT
EN PROFESORES
DE PRIMARIA Y
SECUNDARIA**

Autor

Marián AGUDO.

PRESENTACIÓN

La investigación realizada, que lleva por título “Burnout y engagement en profesores de Primaria y Secundaria”, fue realizada en el curso 2004/2005, por Marián Agudo Fibla, como principal investigadora, por Claudia Badenes Tejedo y Clara Salgado Fernández como co-investigadoras, en la asignatura I66, *Psicología de la Adaptación Laboral*, de la licenciatura de Psicología, pero en la licenciatura de Psicopedagogía, en la asignatura AAO2, *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*, cuando nos preguntaron por las investigaciones que habíamos realizado, observé, junto con la profesora, Marisa Sanchiz, que ésta podía servir para ser presentada en las Jornadas de Investigación, por lo que, decidimos presentarla, ya que está dentro del tema de orientación personal, el cual es tratado en el temario de dicha asignatura, donde se comentan, también, los posibles tipos de investigaciones que se pueden hacer.

En concreto, la asignatura está dividida en cuatro grandes áreas de contenido, la primera en la que estudiamos el marco conceptual de los modelos de orientación e intervención, viendo en el, el concepto de orientación e intervención, los orígenes y desarrollo de la orientación y los principios, objetivos y funciones que tiene la orientación psicopedagógica, la segunda en la que vemos los modelos de orientación que más se usan, los cuales son el modelo clínico y la entrevista, el modelo de programas y el modelo de consulta. La tercera parte del temario tratado habla sobre las áreas de intervención, en concreto, de la orientación profesional, orientación en los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad y la orientación para la prevención y el desarrollo humano. Siendo la cuarta parte, la que habla de los aspectos profesionales, donde se trata la formación de los profesionales, tanto inicial como permanente, las investigaciones que se pueden realizar en éste área y el código deontológico.

Las posibles investigaciones que se pueden llevar a cabo son: investigación histórico-comparativa, para describir los orígenes y la evolución; investigación cualitativa, donde se describen las interpretaciones que hacen las personas implicadas a través de los significados e intenciones humanas; investigaciones cuantitativas, las cuales se encargan de recoger datos mediante métodos cuantitativos que permiten medir características o variables que pueden tomar valores numéricos y deben describirse para facilitar la búsqueda de posibles relaciones mediante el análisis estadístico, puede ser mediante observaciones, encuestas, estudio de casos, investigaciones de caso único, de grupos no equivalentes,..., y es aquí donde se puede enmarcar la investigación, la cual sería un estudio de caso, con un N=20.

RESUMEN

En este artículo vamos a observar si existe relación entre las distintas dimensiones de burnout (agotamiento, cinismo y eficacia profesional) y engagement (vigor, dedicación, absorción) en los profesores de Educación Primaria y Secundaria, en función del sexo, edad, curso y lugar de residencia, contando con una muestra de 20 profesores de un centro concertado. El instrumento utilizado para medir las dimensiones del burnout ha sido el MBI-GS, y para el análisis del engagement el cuestionario empleado ha sido el Utrecht Work Engagement Scale. De este estudio se obtiene la contraposición del burnout y el engagement a partir del uso de estadísticos descriptivos (correlación, media, desviación, máximos, mínimos) y pruebas no paramétricas (análisis de dos muestras independientes).

PALABRAS CLAVE: *engagement, burnout, profesores Primaria, profesores Secundaria.*

INTRODUCCIÓN

La docencia se considera una de las profesiones más vulnerables a padecer problemas de salud mental (ej.: ansiedad, depresión, ira), enfermedades físicas (ej.: dolores de cabeza, úlceras, problemas cardiovasculares) o síntomas conductuales (ej.: bajas laborales, disminución de compromiso en la enseñanza, absentismo).

A partir de los últimos años la palabra burnout está en boca de todos, a causa de los rápidos cambios psicosociales en el ámbito educativo. Algunos de los cambios psicosociales importantes en la educación son la extensión de la población en la Educación Primaria y la declaración de la Educación Secundaria como obligatoria. El síndrome de “estar quemado” afecta a nuestros profesores ya que no están cualificados para afrontar las demandas educativas que le exige la sociedad.

La situación actual carece de precedentes históricos, lo cual supone el fin de un sistema educativo basado en la exclusión, y configura una nueva concepción de nuestro sistema de enseñanza que aún no somos capaces de valorar en su justa medida, porque todos nosotros hemos sido educados en el anterior sistema educativo, y al carecer de otras referencias, tendemos inevitablemente a comparar los problemas actuales con situaciones anteriores, sin entender que la generalización de la enseñanza al cien por cien de la población supone un cambio cualitativo que modifica los objetivos, las formas de trabajo y la esencia misma del sistema educativo.

Tras el análisis actual de la situación docente en nuestros tiempos, nos centraremos en los conceptos que forman la base de estudio de este artículo.

El burnout lo definimos como un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos “normales”, caracterizado principalmente por agotamiento, que puede ir acompañado por malestar psicológico, sensación de baja competencia, disminución de la motivación,.... Otros signos de aviso de bur-

burnout son: fatiga crónica, cansancio, distancia mental (baja implicación, actitudes negativas y disfuncionales), disminución del desempeño laboral (crisis de autoeficacia) y síntomas de malestar físico (dolor de cabeza, nervios...).

Para analizar en su totalidad el burnout, nos debemos centrar en sus tres dimensiones, las cuales son agotamiento, cinismo y eficacia profesional. El agotamiento se refiere a la pérdida de recursos emocionales debido a las demandas de los alumnos. El cinismo o despersonalización, se trata de las actitudes negativas que tienen los profesores hacia los alumnos. Y por último la baja eficacia personal, se debería a la tendencia a evaluar el propio trabajo como negativo, o de forma negativa.

Para lograr un análisis más detallado de las variables que configuran la dimensión burnout hemos utilizado el instrumento de medida MBI –GS (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996), el cual lleva a cabo un análisis exhaustivo e independiente de factores emocionales, cognitivos y afectivos.

Tras el auge de la Psicología Positiva, el concepto de burnout ya no se estudia de forma independiente ya que se añade el engagement como el antagonismo positivista de dicha corriente.

Entendemos por engagement como el estado mental persistente que se relaciona con el trabajo y con el vigor, la dedicación y la absorción. El profesor entregado a sus alumnos, con confianza en sí mismo a la hora de hacer las tareas laborales y con la seguridad o creencia en uno mismo de que tiene las cualidades o capacidades necesarias para realizar correctamente la tarea que está desempeñando en ese momento. De las variables que se relacionan con el engagement, probablemente vigor y dedicación serían las más importantes y las que más

El vigor se identifica con unos altos valores de energía mientras se trabaja, al igual que de persistencia y de un fuerte deseo por esforzarse en el trabajo. Cuando surgen problemas en el trabajo él no se fatiga fácilmente. La dedicación sería el entusiasmo, inspiración, orgullo, etc., respecto al trabajo, aquí se podría incluir la variable implicación, aunque ésta se refiere a la mera identificación con el trabajo (Kanungo, 1982), mientras que la dedicación más que una simple identificación, hace referencia a creer lo que se está haciendo. Por último, la absorción sería el estar plenamente concentrado y feliz realizando el trabajo, les cuesta abandonar el puesto de trabajo, donde el tiempo se les pasa volando, por lo que esta variable la podemos identificar con el flow, aunque éste sería una experiencia temporal y no un estado psicológico persistente en el tiempo.

Para medir las dimensiones de engagement hemos empleado el Utrecht Work Engagement Scale. Éste cuestionario interpreta el engagement en términos de compromiso emocional e intelectual del profesor en el aula.

En estudios anteriores podemos observar como, teniendo en cuenta la muestra de profesores de Primaria en comparación con profesores de Secundaria, son estos últimos, los que mayor puntuación obtienen en burnout, lo que a la vez nos da información acerca del bajo engagement que al mismo tiempo sufren (Salanova, Llorens y García – Renedo, 2003). En investigaciones anteriores se ha analizado y demostrado la existencia de factores que antecedían a la aparición del síndrome de “estar quemado” en el profesorado, entre los que destacan factores de la relación educativa (ej.: problemas de interacción con estudiantes, presión en el trabajo, clima negativo en clase...), factores organizacionales y sociales (ej.: escasez de recursos, sobrecarga de trabajo) y factores personales (ej.: personalidad tipo A, baja autoestima) (Brock y Grady, 2000; Valero, 1997; Van Horn y Schaufeli, 1997).

En estudios realizados en la literatura más reciente, encontramos estudios sobre burnout y profesores de Secundaria donde las variables edad, sexo o años de docencia de éstos, no explican parte de la varianza de las dimensiones de burnout, (Extremera, N., Fernández-Berrocal, P. y Durán A. (2003)). En cuanto a los estudios realizados sobre engagement en profesores, no se ha encontrado ningún documento válido debido a que la aparición de éste concepto es muy reciente (Psicología Positiva).

Hemos encontrado que los constructos burnout y engagement son contrarios entre sí, es decir, las variables del engagement se pueden identificar con energía, implicación y eficacia, las cuales son opuestas a las tres variables del burnout, agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional. La relación entre burnout y engagement es negativa y significativa. Las dos variables que mejor definen el burnout son el agotamiento y el cinismo, que son las opuestas a las que mejor definen el engagement, las cuales son vigor y dedicación.

Hay estudios que han mostrado unos resultados donde se puede ver que existen diferencias significativas en las dimensiones de burnout y engagement en función de la edad, el sexo, curso y número de asignaturas que imparten, al igual que llevar a cabo la tutorización del aula. También es importante en las diferencias entre los dos contratos que estamos tratando la forma en la que el centro se organiza en base a las creencias y valores que tiene con respecto a la forma de ofrecer una instrucción más eficaz. Por ejemplo con respecto a la edad, los profesores más jóvenes que acaban de terminar la carrera y salen al mercado laboral, tienen un alto engagement, ya que tiene una gran cantidad de objetivos para cambiar, lo que no les gusta del mundo docente, y creen que ellos pueden hacerlo, por lo que entran en éste mundo con una gran energía y dedicación, pero a medida que va pasando el tiempo, se dan cuenta que éstos objetivos no son tan reales como ellos pensaban al principio y, en ese momento se puede dar burnout en los jóvenes. Éstos pasan de poseer unos valores idealistas y progresistas en torno a la educación a sufrir un revés después de la experiencia en el aula “shock de la realidad” (Veenman, 1984). A este proceso de cambio de valores, actitudes e intereses, la mayoría de autores lo han denominado transición traumática, la cual se produce entre el período de formación inicial y el primer trabajo en el que el profesor se enfrenta con la responsabilidad de dirigir una clase (Esteve, 1994), y por lo tanto a una revisión de sus actitudes e ideales para adaptarlos a la dura realidad del día a día (Doménech, 2004).

Pero normalmente el burnout se da en personas que llevan bastante tiempo trabajando en el colegio, y ya están un poco agotadas de ello, por lo que no llegan al trabajo con tanta energía o entusiasmo como lo hacían al principio, pero también se puede dar en personas que están trabajando en algo que no les gusta o motiva, lo cual también harán sin implicación, dedicación, etc., lo cual también les llevará a una menor implicación, dedicación y sentimiento de satisfacción laboral.

El cambio que ha sufrido el sistema educativo en lo que se refiere a estilos de enseñanza y aprendizaje, ha provocado que en la actualidad, el profesorado sufra un estado mental desfavorable (burnout).

Durante años el estilo educativo predominante ha sido el centrado en el profesor. Éste se caracteriza por creer ser el centro del saber, con lo que nada de lo que diga puede ser cuestionado, convirtiéndose las clases en monótonas, rutinarias y fundamentalmente expositivas. Con los años se ha producido una transición hacia un estilo más centrado en el alumno, donde el profesor actúa más como guía y trata de favorecer la motivación intrínseca del estudiante. El problema subyacente de todo ello aparece cuando la actitud por parte del alumno no concuerda con la predisposición del profesor para producir un aumento en el aprendizaje del mismo. Esto provoca la aparición de síntomas de malestar psicológico y físico que desembocan con el tiempo y persistencia en el burnout, como contrapunto el bienestar psicológico, dedicación y compromiso es influido negativamente. Para que todo ello aumentará (engagement) y disminuyera el burnout se debería producir por parte de los padres una mayor implicación en la educación de sus hijos, fomentándoles valores y creencias que les lleven tanto a ser profesionales en su ámbito particular como personas capaces de afrontar las dificultades que la sociedad les plantea. Esto permitiría a los profesores realizar un proceso de instrucción con mayor calidad.

HIPÓTESIS:

H1: las dimensiones de burnout y engagement están negativamente correlacionadas.

H2: con respecto a la variable edad se ha observado que cuando ésta aumenta, también lo hace el burnout, produciendo por lo tanto una disminución en el engagement.

H3: en cuanto a la variable sexo, existen diferencias con respecto al estilo educativo, los profesores suelen ser más directivos que las profesoras en todos los niveles, pero ello no significa que tenga que existir una diferencia en los niveles de burnout y engagement entre ellos.

H4: en referencia a la variable curso, los profesores que impartan clases en Secundaria, en un principio, sufren más burnout que los que las impartan en Primaria.

H5: en función a la variable localidad, en un principio los que se tienen que desplazar para llegar al centro docente, sufrirán mayor burnout.

MÉTODO

Muestra y procedimiento:

La muestra está compuesta por 20 sujetos (17 mujeres (85%) y 3 hombres (15%)) de un único centro educativo concertado, de la localidad de Burriana. El trabajo que éstos desempeñan es homogéneo, ya que todos se dedican a la enseñanza y tutorización del aula. En lo que se diferencia la muestra es en el nivel en el que se imparten tal docencia, ya que cada uno se dedica a un grupo de edad determinada, yendo desde primero de Primaria, donde la muestra en este nivel corresponde al 60% de la muestra total, hasta cuarto de Secundaria, donde la muestra de profesores es del 40%.

La edad de la muestra oscila entre los 21 y los 73, situándose por tanto la media entre los 42 años y 6 meses, siendo la desviación típica de 15'20. Otra de las variables que quisimos comparar fue la de cómo influye el tipo de contrato en los niveles de burnout y engagement, pero esto nos fue imposible porque sólo existe un tipo de contrato, el fijo.

A los sujetos se les administraron cuestionarios de autoinforme. Se les informó a cada uno de ellos verbalmente de las instrucciones para su correcta cumplimentación, la cual era de carácter voluntario, además se les recalcó que la información obtenida sería en todo momento confidencial. Una vez rellenados los cuestionarios fueron recogidos para su análisis posterior.

Instrumentos:

-BURNOUT:

Utilizamos para la medición de éste el cuestionario Burnout Inventory General Survey (MBI-GS), compuesto por 15 ítems. La escala de agotamiento tiene 5 ítems, como por ejemplo *“estoy consumido al final de un día de trabajo”*, la subescala cinismo está compuesta por 4 ítems, *“he perdido entusiasmo por mi trabajo”* y la de eficacia profesional está formada por 6 ítems, como *“me estimula conseguir objetivos en mi trabajo”*.

Altas puntuaciones en agotamiento y cinismo y bajas en eficacia profesional son indicadores de “burnout”.

-ENGAGEMENT:

El cuestionario empleado para el análisis del engagement fue el Utrecht Work Engagement Scale, que cuenta con un total de 17 ítems, divididos en las tres dimensiones mencionadas de ésta variable. La dimensión vigor está formada por 6 ítems, incluyendo en ella por ejemplo el ítem que dice *“soy fuerte y vigoroso en mi trabajo”*. La subescala dedicación está compuesta por 5 ítems, *“estoy entusiasmado sobre mi trabajo”*, y por

último absorción, la cual está organizada en 6 ítems, donde uno de ellos es “*estoy inmerso en mi trabajo*”.

Análisis de Datos:

Analizamos en primer lugar, las consistencias internas (α de Cronbach) de burnout y engagement, las cuales tienen un número mínimo de ítems y una consistencia interna máxima. Para ésto fue necesario eliminar aquellos ítems que no contribuían a aumentar el valor de alpha. De este análisis surgen tres subescalas para burnout y tres más para engagement.

RESULTADOS

Se analizó la consistencia interna para cada una de las escalas de burnout y engagement. El coeficiente alpha inicial para cada escala fue: agotamiento (5 ítems) $\alpha=0'8727$, cinismo (4 ítems) $\alpha=0'4332$, eficacia profesional (6 ítems) $\alpha=0'7922$, vigor (6 ítems) $\alpha=0'7530$, dedicación (5 ítems) $\alpha=0'7399$ y absorción (6 ítems) $\alpha=0'6812$. Si eliminamos el ítem 3 (“*el tiempo vuela cuando estoy trabajando*”) de la escala de absorción, el alpha aumenta hasta 0'75. Debido a la obtención de una correlación negativa hemos eliminado el ítem 17 de la escala de vigor (“*incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando*”) y el 14 de la escala de cinismo (“*dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo*”), pero la eliminación de éste no disminuía sustancialmente la consistencia interna de dichas escalas, por tanto decidimos no eliminarlo del cuestionario. En la tabla 1, **matriz de inter-correlaciones entre las escalas**, muestra los coeficientes alpha para cada una de las variables utilizadas, así como las medias y las desviaciones típicas.

Como se observa en la tabla, los coeficientes alpha de ésta superan el 0'70 recomendado exceptuando la escala de cinismo. Excluyendo el ítem 3 de absorción mejora la consistencia interna de la escala, además reduciendo el número de ítems en la escala de vigor, no se reduce demasiado el valor de alpha. Se estima el constructo de burnout con 17 ítems, y el de engagement con 15.

Las escalas de burnout están negativamente correlacionadas con las de engagement a excepción de la escala de eficacia profesional que está medida en sentido positivo, es la que más fuertemente correlaciona con éstas escalas. De las tres escalas de burnout el agotamiento es la que menos correlacionada está con las escalas de engagement, especialmente con dedicación, donde la correlación es negativa (-0'78 y -0.249 con agotamiento y cinismo respectivamente, ya que eficacia profesional está medida en sentido positivo).

Tabla 1: Matriz de inter-correlaciones entre las escalas

VARIABLES	Media	DT	∞	Agota.	Cinismo	Ef. Prof.	Vigor	Dedic.	Absor.
Agotamiento	1.63	0.55	0'87	1	0.278	-0.167	-0.750	-0.78	-0.340
Cinismo	0.63	0.28	0.4	-	1	-0.196	-0.183	-0.249	-0.218
Ef. Profesional	4.68	0.49	0.79	-	-	1	0.046	0.069	-0.021
Vigor	4.84	0.28	0.75	-	-	-	1	0.849	0.580
Dedicación	5.19	0.27	0.74	-	-	-	-	1	0.634
Absorción	4.16	0.99	0.75	-	-	-	-	-	1

Al analizar si la variable edad correlaciona con las dimensiones de burnout y engagement, hemos podido observar que dicha variable, tiene una correlación significativa con las dimensiones de burnout (agotamiento ($r=0,875$), cinismo ($r=0,435$) y eficacia profesional ($r=-0,284$)). Esta afirmación nos lleva a pensar que la hipótesis formulada anteriormente se ve confirmar en nuestro estudio (ver tabla 2a), es decir, a mayor edad, mayores puntuaciones en el constructo de burnout, especialmente significativa en la escala de agotamiento.

La variable edad también muestra relación significativamente negativa con las dimensiones de engagement, vigor ($r=-0'519$) y dedicación ($r=-0'542$), sin embargo, la correlación con absorción no es tan significativa como con las otras dimensiones ($r=-0'308$), pero no por ello deja de serlo (ver tabla 2b). Estos resultados también van en la misma dirección de nuestra hipótesis, ya que a mayor edad se observa que los profesores muestran un menor nivel de engagement.

Tabla 2: Correlación edad y burnout y edad y engagement

a) Correlación edad y burnout

	edad	agotamiento	cinismo	eficacia profesional
edad	1,000	0'875	0'435	-0'284
agotamiento		1,000	0'278	-0'167
cinismo			1,000	-0'196
eficacia profesional				1,000

b) Correlación edad y engagement

	edad	vigor	dedicación	absorción
edad	1,000	-0'519	-0'542	-0'308
vigor		1,000	0'849	0'530
dedicación			1,000	0'634
absorción				1,000

En la tabla 3 podemos observar la relación que existe entre la variable sexo y las dimensiones de engagement y burnout. Asumiendo la existencia de significación a partir de un error del 5%, podemos estimar la presencia de diferencias casi significativas de sexo con absorción y agotamiento, mientras que en las dimensiones de vigor, dedicación, cinismo y eficacia profesional no existen diferencias en función del sexo del profesor.

En las dos dimensiones en las cuales existen diferencias significativas entre hombres y mujeres son absorción, donde los hombres obtienen una media de 5'11 y las mujeres de 4'21, concluyendo con ello que los profesores están más absortos en el trabajo que las profesoras. La otra dimensión es la de agotamiento, en la cual los hombres puntúan una media de 0'6, mientras que las mujeres 1'8, por lo tanto, podemos decir que las profesoras están más agotadas que los profesores a la hora de impartir la docencia.

La tabla 4, muestra si existe relación entre los constructos de engagement y burnout y la variable curso, y por tanto, si podemos afirmar que a mayor nivel de estudios impartidos, mayor nivel de burnout y menor de engagement. Como se refleja en la tabla 4, no existen diferencias significativas entre las dimensiones de estos dos constructos y la variable curso, siendo la diferencia sólo significativa en la dimensión de vigor. En esta dimensión los profesores de Primaria obtienen una media de 5'2 y los de Secundaria 4'5, estando por tanto los profesores y profesoras de Primaria más entusiasmados a la hora de impartir e ir la clase que los de Secundaria.

Tabla 3 : relación sexo - burnout y sexo - engagement

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
vigor	Inter-grupos	,952	1	,952	1,503	,236
	Intra-grupos	11,407	18	,634		
	Total	12,360	19			
Dedicación	Inter-grupos	,156	1	,156	,242	,628
	Intra-grupos	11,562	18	,642		
	Total	11,718	19			
absorción	Inter-grupos	2,045	1	2,045	3,598	,074
	Intra-grupos	10,228	18	,568		
	Total	12,272	19			
agotamiento	Inter-grupos	3,744	1	3,744	3,058	,097
	Intra-grupos	22,038	18	1,224		
	Total	25,782	19			
cinismo	Inter-grupos	,327	1	,327	1,389	,254
	Intra-grupos	4,233	18	,235		
	Total	4,559	19			
eficacia profe-	Inter-grupos	,825	1	,825	1,384	,255
	Intra-grupos	10,725	18	,596		
	Total	11,550	19			

	Signific	hombre	mujer
Vigor	0'236	5'44	4'83
Dedicac	0'628	5'40	5'15
absorci	0'074	5'11	4'21

	Signific	hombre	mujer
Agot.	0'097	0'60	1'81
Cinis	0'254	0'33	0'69
Efprof	0'255	5'16	4'59

Tabla 4: Relación curso - engagement y curso - burnout

	Signific	Primaria	Secundar
Agot.	0'412	1'45	1'90
Cinis	0'929	0'64	0'62
Efprof	0'304	4'83	4'45

	Signific	Primaria	Secundar
Vigor	0'236	5'44	4'83
Dedicac	0'628	5'40	5'15
Absorci	0'074	5'11	4'21

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
vigor	Inter-grupos	2,408	1	2,408	4,356	,051
	Intra-grupos	9,951	18	,553		
	Total	12,360	19			
dedicación	Inter-grupos	1,323	1	1,323	2,291	,147
	Intra-grupos	10,395	18	,577		
	Total	11,718	19			
absorción	Inter-gurpos	,133	1	,133	,198	,662
	Intra-grupos	12,139	18	,674		
	Total	12,272	19			
agotamiento	Inter-grupos	,972	1	,972	,705	,412
	Intra-grupos	24,810	18	1,378		
	Total	25,782	19			
cinismo	Inter-grupos	2,083E-03	1	2,083	,008	,929
	Intra-grupos	4,557	18	,253		
	Total	4,559	19			
eficacia profesional	Inter-grupos	,675	1	,675	1,117	,304
	Intra-grupos	10,875	18	,604		
	Total	11,550	19			

Al analizar el lugar de residencia (fuera y dentro de Burriana) con las dimensiones de burnout y engagement para observar si existe o no diferencias entre los profesores que viven en la misma localidad del centro y los que no, hemos observado que éstas no existen. Por lo tanto no podemos afirmar que los profesores que viven lejos del centro educativo estén más “quemados” que aquellos que residen en la misma localidad.

Tabla 5: relación localidad de residencia - burnout y localidad de residencia – engagement

	Signific	Burriana	Fuera Burriana		Signific	Burriana	Fuera Burriana
Agot.	0'207	2'00	1'32	Vigor	0'322	4'72	5'09
Cinis	0'367	0'75	0'54	Dedicac	0'156	4'91	5'41
Efprof	0'637	4'77	4'60	Absorci	0'117	4'03	4'60

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
vigor	Inter-grupos	,673	1	,673	1,036	,322
	Intra-grupos	11,687	18	,649		
	Total	12,360	19			
dedicac	Inter-grupos	1,273	1	1,273	2,193	,156
	Intra-grupos	10,445	18	,580		
	Total	11,718	19			
absorción	Inter-grupos	1,603	1	1,603	2,704	,117
	Intra-grupos	10,669	18	,593		
	Total	12,272	19			
agotamiento	Inter-grupos	2,240	1	2,240	1,713	,207
	Intra-grupos	23,542	18	1,308		
	Total	25,782	19			
cinismo	Inter-grupos	,207	1	,207	,857	,367
	Intra-grupos	4,352	18	,242		
	Total	4,559	19			
eficacia profesional	Inter-grupos	,146	1	,146	,230	,637
	Intra-grupos	11,404	18	,634		
	Total	11,550	19			

DISCUSIÓN:

En este artículo se ha analizado la relación del burnout y engagement en base a variables sociodemográficas de una muestra de profesores. Para ello, se ha utilizado el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (Salanova, M. Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiro, J.P., y Grau, R., 2000) para medir el engagement y el MBI-GS (Salanova, M. Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiro, J.P., y Grau, R., 2000) para medir el nivel de burnout en nuestra muestra. Se confirmó la validez de estos dos cuestionarios en estudios previos.

En relación con el burnout las consistencias internas encontradas en el estudio superan el 0.70 recomendado, siendo la escala de agotamiento la que mayor consistencia interna presenta ($\alpha = 0.87$). Se refleja en los datos mostrados anteriormente, un alpha de Cronbach para la dimensión de cinismo de 0.4, pensamos que esto es debido a la reducida muestra a la que se le administró los cuestionarios.

Con respecto al engagement, tras eliminar el ítem 3 de absorción (*“el tiempo vuela cuando estoy trabajando”*) y 17 de la escala de vigor (*“incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando”*) el cuestionario queda compuesto por 15 ítems los cuales dan una buena consistencia interna a la prueba de medida, superando el 0.7 recomendado.

Respecto a las relaciones entre burnout y engagement (hipótesis 1), encontramos que todas las escalas de un constructo están negativa y significativamente relacionadas con el otro constructo, a excepción de la dimensión de eficacia profesional del burnout, que está formulada en sentido positivo, por tanto correlaciona en negativo y actúa de manera independiente a las otras dos dimensiones (agotamiento y cinismo) de éste constructo. Estudios anteriores muestran que las dimensiones vigor y dedicación de engagement son las que más fuertemente correlacionan con la dimensión de agotamiento del constructo de burnout. En nuestro caso ésto no sucede, ya que el número de sujetos con el que hemos contado para el estudio no es suficientemente amplio para que se de una buena variabilidad.

Utilizando la correlación de Pearson, demostramos que existe relación entre la edad y los dos constructos estudiados, ya que a medida que aumenta la edad, también lo hace el burnout, y por el contrario, disminuye el engagement. Todo ésto nos lleva a la confirmación de la hipótesis formulada en segundo lugar.

En cuanto a la variable sexo, los resultados obtenidos en nuestro estudio, nos llevan a confirmar la hipótesis 3, en la que corroborábamos que existen diferencias con respecto al estilo educativo, ya que los profesores suelen ser más directivos que las profesoras en todos los niveles, pero ello no significa que tenga que existir una diferencia en los niveles de burnout y engagement entre ellos. En estudios anteriores, se ha demostrado que las mujeres están más agotadas que los hombres, destacando éstos en eficacia profesional al compararlos con un grupo de profesoras, algo que también se ve demostrado en nuestro estudio.

No obstante, realizando un nuevo ANOVA, encontramos que la relación entre el curso impartido y burnout y engagement, no se ajusta a nuestras predicciones, no pudiendo con ello confirmar la hipótesis 4.

Por último, en lo que se refiere a la hipótesis 5, al trabajar con una hipótesis exploratoria, no existen estudios previos que demuestren que el residir fuera del lugar donde se encuentra el centro conlleva a un aumento del burnout. Nosotras hemos tenido en cuenta en esta hipótesis la influencia de factores como, el permanecer toda la jornada laboral en el centro, lo que causaría una mayor fatiga mental, al no haber una ruptura de la continuidad en el trabajo, lo que puede desencadenar en el síndrome de burnout. Todo éste pensamiento inicial se vio contradicho al no obtener los resultados esperados. Una posible causa de ésto puede ser la reducida muestra, pero también el no conocer la distancia que está el centro de trabajo del lugar de residencia de cada uno de los sujetos que componen la muestra.

En definitiva, el engagement al ser un término introducido recientemente por un nuevo movimiento (POP), los estudios realizados al respecto no son numerosos, todo lo contrario a lo que ha sucedido con el concepto de burnout, al ser éste en las últimas décadas un efecto de gran importancia producido en el terreno organizacional.

Durante éste trabajo hemos analizado el proceso de burnout y las dimensiones que lo componen desde un aspecto fundamentalmente teórico, pero centrándonos en el mundo real y práctico, conociendo que las distintas dimensiones del burnout son debidas a disfunciones laborales, un claro ejemplo de esto es la falta de eficacia profesional, relacionada con una falta de recursos, mientras que el agotamiento emocional está relacionado con sobrecarga o presión temporal.

Por otra parte, también nos hemos interesado por ver como el concepto de engagement se relaciona con distintas variables, en nuestro caso, edad, sexo, curso y lugar de residencia de los profesores, algo que sólo se había tenido en cuenta en las investigaciones relacionadas con el concepto de burnout.

Potenciar aquellos aspectos que favorecen la disminución del burnout y aumento del engagement debería ser objetivo primordial de cualquier organización que pretenda ser denominada como saludable, es decir, que fomente el bienestar psicológico de los profesores, lo que conlleva a su vez, un aumento de la satisfacción personal, de la motivación laboral, de la autoeficacia... Todo ello repercute en un incremento de la calidad de la educación que se imparte.

BIBLIOGRAFÍA:

- DOMÉNECH, F. (2.004). *Psicología de la educación e instrucción: su aplicación al contexto de la clase: manual teórico-práctico*. Castellón: Publicaciones de la UJI.
- DURÁN, A., EXTREMERA, N. Y REY, L. (2001). *Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en Educación primaria, secundaria y superior*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17, pp. 45-62.
- DURÁN, A., EXTREMERA, N. Y REY, L. (2001). *El síndrome de Burnout en el ámbito educativo: una aproximación diferencial*. *Apuntes de Psicología*, 19, pp. 251-262.
- ESTEVE, J.M. (2.001) *El profesorado de secundaria. Hacia una nuevo perfil profesional para enfrentar los problemas de la educación contemporánea*. *Revista Fuentes (Universidad de Sevilla)*, nº 3.
On line: <http://www.cica.es/aliens/revfuentes>.
- EXTREMERA, N. Y FERNÁNDEZ-BERROCAL, P. Y DURÁN, A. (2003). *Inteligencia emocional y burnout en profesores*. *Encuentros en Psicología Social*, 1, pp. 260-265.
- MARTÍNEZ, I. Y SALANOVA, M. (2.003). *Niveles de burnout y engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional*. *Revista de Educación*, 330, pp. 361-371.
- SALANOVA, M., LLORENS, S. Y GARCÍA-RENEDO, M. (2.003) *¿Por qué están quemados los profesores?* *Revista del INSHT*, 28, pp. 16-20.
On line: http://www.mtas.es/insht/revista/revista28_03.htm
- SALANOVA, M., SCHAUFELI, F., LLORENS, S., PEIRO, J.M. Y GRAU, R. (2.000). *Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?* *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, pp. 117-134.