

Un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesorado universitario.

Eloísa Guerrero Barona*, Florencio Vicente Castro**.

* *Dpto. de Psicología y Sociología de la Educación. Facultad de Educación. UEX.*

** *Director de Tesis. Dpto de Psicología y Sociología de la Educación. Facultad de Educación. UEX.*

Resumen

En el artículo que se presenta ofrecemos un resumen de la tesis doctoral titulada "Burnout" o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario. Fue galardonada con el Primer Premio Nacional de tesis doctorales convocados por el MECD-CIDE en el año 1999. El trabajo se estructura en los siguientes capítulos: justificación, marco teórico, material y método, análisis de resultados, discusión, conclusiones y propuesta de intervención. En este artículo describimos someramente los instrumentos empleados, la muestra, los análisis estadísticos que se efectuaron y la propuesta de intervención, y nos detenemos más en las conclusiones que hemos podido extraer.

Palabras claves: resumen, tesis, burnout, estrés, profesorado universitario

Summary

This paper we offer a summary of the doctoral thesis entitled: "Burnout" or psychological wear and tear, and how university teaching staff cope with stress. It won the first prize of the MECD-CIDE National Award for doctoral theses in 1999. The work is structured into the following chapters: Justification, Theoretical Framework, Material and Method, Analysis of Results, Discussion, Conclusions, and Proposals for Intervention. We here describe briefly the instruments used, the sample, the statistical analyses, and the intervention proposal, and, in greater detail, the conclusions that are to be drawn.

Key words: summary, thesis, burnout, stress, university teaching staff

Introducción

En este artículo queremos presentar el resumen de la tesis doctoral titulada "*Burnout*" o *desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario*. Parte del mismo aparece recogido en la colección MEC-CIDE (Guerrero, 1999), y, una buena parte de la tesis original ha sido recientemente publicada por el Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura (Guerrero y Vicente, 2001), donde el lector podrá profundizar en cada uno de los capítulos.

El estudio que sintetizamos ha sido galardonado con el Primer Premio Nacional en el año 1999, en el concurso de Premios Nacionales de Investigación Educativa del MEC-CIDE, seleccionado de entre 148 tesis doctorales de investigaciones educativas, sobresaliente cum laude realizadas durante el periodo 94-98.

El trabajo fue dirigido por el profesor Vicente Castro y comprende seis capítulos (justificación, marco teórico, material y método, análisis de resultados, discusión y conclusiones) más las referencias bibliográficas y un anexo. En los cuatro primeros revisamos la literatura científica existente acerca de la problemática docente, el estrés laboral y las consecuencias sobre la salud. En los restantes, presentamos la investigación empírica que desarrollamos acerca del desgaste profesional y el afrontamiento del estrés docente realizada con una muestra de

profesores de la Universidad de Extremadura.

Específicamente, los objetivos que perseguimos en la revisión teórica fueron los siguientes:

- Describir cualitativamente el desgaste profesional o síndrome de burnout y delimitarlo conceptualmente.
- Exponer los distintos enfoques interdisciplinares desde los que se ha abordado y que explican la problemática de la docencia en sus distintos niveles educativos.
- Analizar la problemática de desgaste profesional en los profesionales docentes.
- Identificar las variables causales individuales, laborales y sociales intervinientes tanto en burnout como en los modos de afrontamiento del estrés docente.
- Conocer el proceso de su desarrollo, así como los modelos causales que lo explican.
- Analizar la problemática de la docencia universitaria y las variables más relevantes que inciden en ella.

El **primer capítulo** expone brevemente el origen y los antecedentes del tema, su estado actual y la relevancia que los estudios sobre el profesorado tienen para la construcción de un futuro mejor y una mayor salud y calidad docente. Comienza aportando datos acerca de los estudios que han tratado la problemática

docente, que a pesar de haberse incrementado a partir de los años 80, ninguno ha sido abordado siguiendo un marco común. Además éstos estudios han analizado distintos niveles académicos desde diferentes disciplinas científicas, múltiples perspectivas teóricas y las problemáticas estudiadas también han sido variadas.

En esta panorámica se define el término **burnout**, término anglosajón cuya traducción más próxima al castellano es desgastado, exhausto, sin ilusión por trabajar. "Quemado", en términos coloquiales. El término evoca un problema psicológico que afecta y altera la capacidad laboral de un sujeto. En el desarrollo del trabajo se utiliza de forma indiferenciada: síndrome de burnout (Maslach y Jackson, 1981), burnout (Freudenberg, 1974; Moreno y col., 1991 y Oliver, 1993, Manassero y col., 1996, Martínez, 1997) y desgaste psíquico profesional (Alvarez y Fernández, 1991 y Daniel, 1995).

La historia sobre burnout es joven, en Europa el fenómeno no llega a estudiarse hasta entrados los años 80, aunque desde entonces han sido múltiples las líneas de investigación surgidas y todas coinciden en afirmar que en el desgaste psíquico están implicados factores que van desde los personales y el contexto organizacional hasta aquellos relacionados con la formación académica (exceso de contenidos teóricos y escasas actividades prácticas) que estos profesionales reciben en escuelas o centros universitarios (Guerrero, 1997).

En la actualidad, el síndrome del quemado es considerado como un proceso resultante del estrés crónico laboral al que se ve sometido el profesional y una de las principales fuentes potenciales de problemas a nivel fisiológico, cognitivo, emocional y conductual (Peiró y Salvador, 1993, Gil- Monte y Peiró, 1997). La bibliografía sobre el tema es voluminosa y la mayoría de los estudios se han centrado en factores organizacionales, acontecimientos vitales y familiares estresantes, factores predisposicionales y socio-demográficos, y otros aspectos relacionados con la salud.

En este capítulo introductorio defendemos y apostamos por la necesidad de analizar la problemática que afecta a los profesionales de la docencia y estudiar el síndrome de burnout, así como a enfatizar en la sensibilidad que las organizaciones han de poner en la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados. Con frecuencia, los cambios, la calidad y la mejora que se piden al sistema educativo en general, con independencia del nivel educativo en que nos situemos, se realizan en medio de una falta lamentable de recursos personales, medios materiales, formales y personales para llevarlos a cabo. En esta situación es fácil asegurar que el "desgaste" haga acto de presencia.

Oliver (1993) considera que el síndrome de burnout no es cuestionable en el caso de la docencia porque tiene en cuenta que en estas profesiones se producen problemas somáticos y psicológicos que dañan significativamente la ejecu-

ción profesional y porque afecta a las relaciones mantenidas con los alumnos y a la calidad de la enseñanza. Asegura también que los profesores tienen puestas elevadas expectativas de éxito en los demás, se producen escasas e inexistentes interacciones con los compañeros y cuentan con aulas masificadas y salarios considerablemente más bajos que los de otros profesionales de su mismo grupo laboral. Añade que es una profesión afectivamente vinculante y un día de trabajo en un centro docente está lleno de constantes interacciones intensivas con gente.

En el caso concreto de la **docencia universitaria**, a los estresores apuntados por Oliver (1993), podríamos sumar otros más específicos (Ortega, 1990; Martínez, 1984; Sáenz y Lorenzo, 1993; Fernández, 1991 y Beneditto, 1990, 1991), tales como el descenso en prestigio social, la falta de apoyo de los compañeros, la indefinición de tareas, la masificación, una carrera docente interminable y los estresores derivados de la función investigadora (incertidumbre de la financiación y continuidad de proyectos de investigación, escasos y a veces inexistentes medios materiales y recursos económicos, publicaciones, etc.).

Especial relevancia parece tener la figura de profesor ayudante y el "asociado a tiempo parcial", que aunque ésta última categoría laboral fue creada para ser asumida por notables personalidades, no suele ser frecuente. Así, fácilmente encontramos que quienes ocupan estas pla-

zas no realizan ninguna otra actividad remunerada. Su situación además de ser precaria desde el punto de vista económico también lo es en lo referente al futuro profesional en la Universidad. En la Universidad, como se cotiza más la investigación que la docencia, el profesorado opta por invertir su tiempo, esfuerzos y energía en la primera, con lo cual deja de implicarse en la función docente y se pierde, tal vez, uno de los aspectos más gratos de la profesión. Ante esto, especialmente el profesor contratado se encuentra en una situación de incertidumbre y, a veces, de indefensión por varias razones: no conoce ni puede predecir cuándo podrá optar a la estabilidad de la plaza que ocupa y raramente posee recursos para poder "engancharse" en proyectos de investigación financiados. Estas son, entre otras, algunas reflexiones que apoyan la necesidad de investigar la problemática del profesor universitario y que cierran este primer capítulo.

Marco teórico

El **segundo capítulo** constituye el marco teórico y engloba los siguientes epígrafes: interdisciplinaridad de la problemática docente, desgaste psíquico laboral (síndrome de *burnout*), afrontamiento del estrés docente, modelos etiológicos de *burnout* e incidencia del síndrome en la profesión docente.

Citamos los epígrafes que lo componen, deteniéndonos tan sólo en los aspectos más básicos. En primer lugar, la in-

terdisciplinaridad de la problemática docente aborda las diferentes disciplinas desde las que se ha tratado y sus distintos enfoques: pedagógico, sociológico y psicológico. Dentro de la disciplina psicológica, profundizamos en los enfoques procedentes de la Psicología dinámica, Psicología de la salud y de la Psicología organizacional, siendo esta última la que mejor sistematiza el estrés laboral u ocupacional.

En segundo lugar, revisamos la literatura sobre desgaste psíquico laboral. síndrome de burnout. Llevamos a cabo la delimitación conceptual del término comparando el estrés con la ansiedad y la depresión. También se revisan las relaciones y las críticas del término, las perspectivas desde las que puede estudiarse, la sintomatología, el proceso de desarrollo y, por último, la medición y la evaluación. Nos adherimos a la perspectiva psicosocial que considera el burnout como proceso y como síndrome de *agotamiento emocional, despersonalización* y falta de *logro* y realización personal en el trabajo.

En cuanto a la sintomatología, se puede agrupar en cuatro áreas que abarcan síntomas psicosomáticos, conductuales, emocionales y defensivos. Recogemos los modelos procesuales que explican la evolución de los síntomas y la secuencia del proceso de desarrollo. También revisamos la literatura sobre afrontamiento del estrés docente que comprenden de las distintas aproximaciones teóricas, las diferentes clasificaciones sobre estra-

tegias de afrontamiento del estrés, la evaluación del afrontamiento e incluimos un último apartado que relaciona estrés, afrontamiento y repercusiones sobre la salud.

En cuarto lugar, discutimos y analizamos los modelos etiológicos explicativos del síndrome y los hemos organizado según tres grandes teorías, siguiendo la clasificación de Gil-Monte y Peiró, (1997): la teoría sociocognitiva, la teoría del intercambio social y la teoría organizacional que, a su vez, engloban una docena de modelos.

En el último apartado del marco teórico nos centramos en la incidencia del síndrome en la profesión docente que comprende el estudio de las variables influyentes en él (sociodemográficas, laborales y motivacionales), una clasificación tipológica de profesores "quemados" y, por último, dedicamos un capítulo al profesorado universitario, objetivo prioritario de nuestra investigación. En él se analiza la situación actual de la institución universitaria, el profesorado y sus funciones, la polémica sobre la dualidad docencia e investigación, el factor humano en la realización personal-profesional, y, finalmente se analizan los centros y departamentos como unidades de estudio y de reflexión.

Método

El tercer capítulo del estudio es el correspondiente a la metodología y contiene los objetivos que nos proponemos,

las hipótesis, el procedimiento para la obtención de la muestra, los instrumentos de evaluación y el tratamiento estadístico efectuado. Algunos de los objetivos que nos propusimos fueron los siguientes:

- Obtener el perfil sociodemográfico y laboral de la población docente de la Universidad de Extremadura (UEX).
- Analizar comparativamente población y muestra del profesorado de la UEX en las variables sociodemográficas, laborales y motivacionales.
- Examinar las principales fuentes de satisfacción y las que al mismo tiempo pudieran provocar Desgaste psíquico en el contexto laboral.
- Estudiar el absentismo docente universitario por razones de salud, epidemiología de las Bajas Laborales Transitorias (B.L.T) y causas de las mismas.
- Detectar la existencia de síndrome de burnout en el profesorado universitario y el grado del mismo y la incidencia.
- Describir las estrategias de afrontamiento que el profesorado de la Universidad de Extremadura habitualmente emplea en situaciones laborales estresantes, así como las más inusuales.
- Analizar la relación que pudiera existir entre el síndrome de burnout y

los modos de afrontar situaciones estresantes

- Identificar posibles interacciones entre las variables que se estudian, los distintos niveles de burnout y los modos de afrontamiento del estrés laboral.
- Analizar las variables más sensiblemente relacionadas con burnout y con los modos de afrontamiento del estrés.
- Encontrar posibles correlaciones entre los modos de afrontar el estrés y las variables que pudieran estar implicadas.
- Pronosticar el síndrome de burnout a partir de algunos predictores (sociodemográficos, laborales, motivacionales y modos de afrontamiento empleados para manejar situaciones de estrés laboral).
- Pronosticar los modos de afrontamiento del estrés laboral a partir de algunos predictores (sociodemográficos, laborales, motivacionales, síndrome y niveles de burnout).

Algunos objetivos operativos han sido:

- Estudiar si el profesorado de la Universidad de Extremadura padece síndrome de burnout y el grado del mismo.
- Comparar el grado de burnout del profesorado universitario con el de otros niveles educativos (primaria, secundaria y bachillerato).

- Examinar qué niveles de burnout (extremo, bastante, medio, poco y nada) presentan los docentes de la muestra.
- Realizar la estadística descriptiva de cada una de las dimensiones del síndrome y detectar si los resultados discrepan de los obtenidos en otras investigaciones nacionales realizadas.
- Cotejar los promedios de burnout en la muestra universitaria con los obtenidos en otros profesionales asistenciales.
- Analizar los 22 ítems que conforman el inventario de Maslach (Maslach y Jackson, 1986).
- Estudiar las estrategias de afrontamiento que emplea el profesorado de la UEX en situaciones de estrés laboral.
- Analizar los 60 ítems que conforman la escala de evaluación del técnicas de afrontamiento Carver et al. (1989).

Las hipótesis de las que partimos quedaron formuladas de la siguiente forma:

- El profesorado que mayor agotamiento emocional sufre presenta también sentimientos de despersonalización más frecuentemente y de modo significativo, es decir, la dimensión despersonalización es directamente proporcional a la dimensión agotamiento emocional.
- Agotamiento emocional y despersonalización son inversamente proporcionales a logro y realización personal.
- El síndrome de burnout está significativamente relacionado con los modos de afrontar situaciones estresantes laborales.
- Los factores sociodemográficos, laborales, motivacionales así como los relacionados con la salud, pueden influir en los quince modos de afrontar el estrés
- Los factores sociodemográficos, laborales y motivacionales son buenos predictores del síndrome de burnout.
- Los diferentes niveles de burnout (extremo, bastante, medio, poco, nada) están asociados a factores sociodemográficos, laborales, motivacionales y modos de afrontamiento.
- Los diferentes grados de burnout (alto, medio, bajo) están asociados a factores sociodemográficos, laborales, motivacionales y/o modos de afrontamiento.
- El absentismo laboral docente puede predecirse a partir de factores sociodemográficos, laborales, motivacionales y modos de afrontamiento.
- Los modos de afrontamiento del estrés pueden predecirse a partir de factores sociodemográficos, laborales, motivacionales.
- Algunas variables sociodemográficas

cas guardan relación con estrategias de afrontamiento específicas.

Para la obtención de la **muestra** enviamos a los profesores de la Universidad de Extremadura, a través de correo interno, los instrumentos de evaluación que se describen en el próximo epígrafe. La muestra definitiva quedó formada por 257 profesores pertenecientes a los dos semidistritos (Cáceres y Badajoz) de la Universidad de Extremadura, lo que supone una participación del 26,20%.

El **instrumento de evaluación** que empleamos lo forma una batería de cuestionarios que engloba: un cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional de elaboración propia, el Inventario de Burnout de Maslach o M.B.I.(1986), que se utiliza para medir el Síndrome de Burnout y la Escala de Evaluación de Técnicas de Afrontamiento de Carver et al. o C.O.P.E. (1989) que valora los distintos modos de afrontamiento del estrés.

El cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional abarca aspectos biológicos y sociales, laborales y otros de carácter más cognitivos y motivacionales. Comprende 11 ítems que categorizamos en tres grupos de variables o factores: sociodemográficos, laborales, motivacionales. El factor sociodemográfico engloba a su vez las variables: *sexo*, *edad*, *estado civil*, *paternidad* y *número de hijos*. En cambio, el laboral comprende datos descriptivos del puesto de trabajo y de la situación docente, tales como:

áreas de conocimiento en el que desempeña la docencia (humanística, social, científica, biomédica y técnica), *categorías docente* (catedrático de Universidad, titular de Universidad y catedrático de escuela universitaria, profesor asociado y profesor ayudante), *años de ejercicio docente* en la Universidad (menos de tres años, de tres a cinco, de cinco a quince, entre quince y veinte años y más de veinte años).

Finalmente, el factor motivacional incluye las variables: absentismo laboral o *ausencias* (SI/NO) por enfermedad, operativizada a través de las Bajas Laborales Transitorias (B.L.T.), *causas de B.L.T.* (menores, traumatológicas, otorrinolaringológicas, psiquiátricas y otras) y el *número de días de B.L.T.* (menos de dos, de 2 a 4, de 4 a 7, entre 7 y 15 y más de 15 días). Para estudiar las BLT, partimos de los resultados obtenidos en un estudio realizado por Guerrero (1997) sobre causas de B.L.T., en el profesorado extremeño de primaria, secundaria y bachillerato, durante los cursos 90-91 al 94-95. Consideramos pertinente incluir las mismas especialidades médicas como posibles razones de bajas, también en el profesorado universitario, sólo que aquí asumíamos el testimonio de los encuestados, ya que no contábamos con los partes de bajas oficiales.

Otros aspectos que incluye el factor motivacional hacen referencia a las principales fuentes de satisfacción o *Alicientes* que el profesorado atribuye a la docencia universitaria. Engloba las varia-

bles: libertad, docencia, relaciones interpersonales, investigación y otras. También quisimos, en una primera aproximación, valorar algunos aspectos de la problemática de la profesión docente universitaria a través de la variable *Inconvenientes*. Ésta última comprende: las relaciones interpersonales, la masificación, la falta de base del alumnado, el sueldo y otros. La razón por la que se eligieron estos últimos factores tiene su justificación en los resultados obtenidos de algunos estudios que se han efectuado con profesores universitarios (Seva, 1986; Fernández, 1991; Zubieta y Sussino, 1992; Sáenz y Lorenzo, 1993). A través de este cuestionario examinamos los factores que pudieran ser antecedentes o moduladores en la aparición del síndrome de burnout.

El inventario de Maslach ó M.B.I. (1986) lo empleamos con el fin de evaluar las tres dimensiones del síndrome. Esta versión que hemos empleado sólo puntúa la frecuencia y está compuesta por 22 ítems tipo Likert, en forma de afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas a las que tiene que atender. Evalúa en qué medida el contenido de cada ítem es aplicable al trabajo que desempeña. Pueden ser valorados de acuerdo con la frecuencia con la que el profesor experimenta una serie de sentimientos cuantificados de 0 a 4. Los 22 ítems están agrupados en tres dimensiones o escalas, derivadas de la factorización de las mismas, y cada una

evalúa los tres rasgos o síntomas característicos que definen el síndrome de burnout: *Agotamiento emocional*, *Despersonalización* y *Logro personal*. El profesorado que sufre síndrome de burnout o desgaste profesional obtendrá en el M.B.I. (1986) puntuaciones altas en *Agotamiento emocional* (el sujeto está soportando una tensión más allá de sus posibilidades y límites), en *Despersonalización* (el trabajador tiende a distanciarse de los demás y a pensar en ellos como objetos) y bajas en *Logro personal* (para el individuo su trabajo no merece la pena).

En cuanto a las propiedades psicométricas del inventario de Maslach (Maslach y Jackson, 1986), la consistencia interna estimada por las autoras, es de 0,90 para el *Agotamiento emocional*, de 0,79 para la *Despersonalización* y de 0,71 para *Logro Personal*.

El inventario de Maslach (Maslach y Jackson, 1986) ha sido empleado con diferentes profesionales asistenciales y traducido y adaptado para su aplicación en la población española en varias ocasiones. También en profesores, la aplicación del M.B.I. (1986) ha sido amplia. Actualmente, y de cara a futuros trabajos, ya contamos en nuestro país con la versión adaptada del MBI (Maslach y Jackson, 1997).

El último instrumento es la escala de Carver et al. ó C.O.P.E. (1989). que evalúa aspectos motores o conductuales de la respuesta de estrés, es decir el afrontamiento. Como resultado de su cumpli-

mentación, se obtienen los quince modos de afrontamiento.

En lo que respecta a la descripción de la escala, consta de 60 ítems de tipo Likert que hacen referencia a preguntas relativas a lo que hace o siente habitualmente el docente cuando experimenta sucesos estresantes durante el desempeño de su trabajo. Los ítems se cuantifican del siguiente modo: 1 (habitualmente no hago esto en absoluto) 2 (habitualmente hago un poco esto) 3 (habitualmente hago esto) y 4 (hago esto mucho, habitualmente). Por tanto, cada ítems alude a la frecuencia con que el sujeto lleva a cabo determinadas conductas ante situaciones estresantes.

Como resultado de la cumplimentación, se obtiene una puntuación para cada uno de los quince modos de afrontamiento o subescalas, resultado de sumar los valores asignados por el sujeto a cada uno de los cuatro ítems que la conforman. De esta forma, se obtienen 15 puntuaciones que corresponden a cada uno de los modos de afrontamiento y que oscilarán entre los valores 4 y 16.

Los quince *modos de afrontamiento* del estrés que evalúa la escala C.O.P.E. son: afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo social instrumental, búsqueda de apoyo social emocional, supresión de actividades distractoras, religión, reinterpretación positiva, refrenar el afrontamiento, aceptación, desahogarse, negación, desconexión mental, desconexión conductual, consumo de drogas y humor.

En lo que respecta a las características psicométricas, la consistencia interna de la escala en la versión original, presenta unas correlaciones entre 0,45 y 0,92 para los diferentes modos de afrontamiento. En nuestro estudio, se opta por emplear la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento de Carver et al (1989) por tres razones principales. La primera es que, disponíamos de la versión traducida al castellano que empleó el grupo de investigación PSISA (1993) en muestras de docentes de bachillerato, con fines similares a los nuestros. La segunda, es que esta escala mide los aspectos más conductuales y operativos de la respuesta de estrés, aspecto olvidado en otras investigaciones españolas sobre burnout docente y la tercera razón es que la escala permite evaluar tanto las estrategias habitualmente empleadas por la persona ante situaciones de estrés, como las utilizadas en el ámbito docente.

En cuanto al tratamiento estadístico, procedimos a realizar estadística descriptiva e inferencial entre las variables sociodemográficas, laborales, motivacionales, las tres dimensiones del MBI y las quince subescalas de COPE . Se efectuó a un nivel de confianza del 95% y con un margen de error del 5%. Las variables categóricas aparecen en tablas de contingencia, distribuciones de frecuencias y se expresan gráficamente. Las cuantitativas son tratadas mediante estadística descriptiva empleando los estadísticos media, desviación típica, error estándar, coeficientes de variación y percentiles.

El análisis inferencial se efectúa en función de la naturaleza de las variables a tratar y de los grupos de contrastes y para ello se utilizan las pruebas T de Student, Ji-cuadrado y ANOVA. La estadística se completa con un análisis de regresión múltiple y con la técnica stepwise que nos permitió comparar la potencia predictiva de las distintas variables predictoras respecto de los criterios.

Los capítulos cuarto y quinto se dedican al análisis de resultados y a la discusión de los mismos. El análisis de resultados se estructura y comprende los epígrafes siguientes: 1) análisis descriptivo de la población, 2) análisis comparativo población/muestra, 3) análisis descriptivo de la muestra, que a su vez examina las características sociodemográficas, laborales y motivacionales y un análisis descriptivo del MBI y COPE en la muestra de profesores universitarios, 4) análisis inferencial de las doce variables que se examinan en relación al burnout y los modos de afrontamiento al estrés, 5) análisis pormenorizado de los grados de burnout y los modos de afrontamiento y 6) análisis de regresión múltiple y stepwise empleando como criterios: burnout, grados de burnout, ausencias al puesto de trabajo y modos de afrontamiento.

Conclusiones

Tras el análisis de datos, el **sexto capítulo** contempla las conclusiones, que dividimos en los tres niveles: *descriptivo*,

inferencial, *pronósticos*. En relación a las hipótesis de partida, las conclusiones que se obtienen son las siguientes:

- Las puntuaciones medias que presentan en el MBI los profesores de la muestra lo sitúan en un **grado medio** de Burnout, dado que en las tres escalas o dimensiones las puntuaciones están comprendidas en el tercio medio de los valores (Tabla1).
- Rechazamos la hipótesis de que los profesores de la UEX presenten menor grado de Burnout cuando se les compara con otros niveles educativos. Los resultados parecen confirmar un grado similar. Lo mismo ocurre al comparar muestras de profesores americanos y españoles de distintos niveles educativos.
- Sólo a nivel muestral se confirma, que el 42% del profesorado presenta *niveles* preocupantes de Burnout superiores a la media, el 17% moderado y sólo un 41% está prácticamente exento del mismo. En el nivel extremo se hallan un 23% del profesorado y un 21% de ellos no sufren ningún síntoma de Burnout (Figura1).
- Ratificamos que el síndrome de Burnout es un constructo multidimensional. No es una variable unitaria ni global sino que las tres dimensiones son independientes, aunque presentan cierta relación lineal. Se confirma que existe un 35% de varianza del Burnout que se explica por la relación de *Agotamiento emocional* y *Desperso-*

nalización y son ellas las que explican el mayor porcentaje de varianza. También se establece una relación lineal negativa entre *Logro personal* y las dimensiones *Agotamiento emocional* y *Despersonalización*.

- Al comparar, por un lado, el Burnout que presentan los docentes de diferente nivel educativo, y, por el otro, la ocupación docente con otras profesiones asistenciales, se verifica que *Logro personal* es mayor en otros colectivos asistenciales que en los docentes de universidad. Al mismo tiempo constatamos que éstos últimos presentan un *Logro personal* menor cuando se les compara con niveles educativos inferiores.

- Confirmamos que existen diferencias en las frecuencias de algunos ítems que componen el M.B.I. Los valores medios más altos acontecen, por orden decreciente en los ítems: 4, 18, 17, 19 y 7, todos pertenecientes a la dimensión *Logro personal*. Por el contrario los valores medios más bajos se obtienen en los ítems: 15, 5, 11, 13 y 22. Excepto el ítem 13 que pertenece a la dimensión *Agotamiento emocional*, todos los demás corresponden a la dimensión *Despersonalización*.

- Los cinco *modos de afrontamiento del estrés* más frecuentemente empleados por el profesorado de la UEX son: *planificación*, *reinterpretación positiva*, *afrontamiento acti-*

vo, *búsqueda de apoyo instrumental* y *búsqueda de apoyo social* (estrategias activas de afrontamiento). Por el contrario, las estrategias menos empleadas son *consumo de drogas*, *negación*, *desconexión conductual*, *desconexión mental* y *religión* (estrategias pasivas) (Figura 2).

- Constatamos que los docentes que sufren mayor grado de *agotamiento emocional* presentan sentimientos de *despersonalización* más frecuentemente y de modo significativo, es decir, grados de *despersonalización* es directamente proporcional a grados de *agotamiento emocional*. También grados de *agotamiento emocional* y *despersonalización* son inversamente proporcional a grados en *logro personal*. De esta manera, afirmamos que los docentes que presentan los grados más bajos de *agotamiento emocional* y *Despersonalización* se sienten más competentes personal y profesionalmente (mayor *logro personal*) que, aquellos que se sienten agotados o despersonalizados con una frecuencia media o baja, presentando estos grupos diferencias estadísticamente significativas.

- Se confirma que ante situaciones de estrés laboral, los profesores de la UEX emplean más unas estrategias de afrontamiento que otras.

- Los *modos de afrontamiento del estrés* diferencian de modo significati-

vo a los sujetos de la muestra en función de los diferentes *grados* (bajo, medio y alto) de burnout, de manera que, en primer lugar, los profesores/as con un alto *agotamiento emocional* utilizan frecuentemente las estrategias: *desahogarse*, *desconexión mental*, *desconexión conductual*, *consumo de drogas* y *aceptación*. El grupo que presenta un *agotamiento emocional* medio no recurre ni a *negación* ni a *aceptación*. En segundo lugar, el profesorado altamente *despersonalizado* emplea más frecuentemente las estrategias: *búsqueda de apoyo social*, *desahogarse*, *negación* y *desconexión mental* cuando se compara con los restantes grupos. Aquellos que presentan un elevado grado de *agotamiento emocional* y *despersonalización* son quienes recurren para manejar situaciones de estrés en el ámbito laboral, a estrategias pasivas, de aceptación y no orientadas a búsqueda de soluciones eficaces.

Confirmamos que existen asociaciones significativas entre un grado alto o medio *logro personal* y el uso frecuente de los modos de afrontamiento *planificación*, *afrontamiento activo* y *búsqueda de apoyo instrumental* y *búsqueda de apoyo social*, *reinterpretación positiva* y *refrenar el afrontamiento*.

- Procedentes del **análisis inferencial** concluimos que, en cuanto al *Sexo* no aparecen diferencias estadísticamente significativas entre las va-

riables sociodemográficas, laborales y motivacionales y el síndrome de Burnout. Tampoco es significativamente influyente el género en los *Niveles* de Burnout. Sí en cambio, se observan diferencias altamente significativas en los *modos de afrontamiento del estrés*: *búsqueda de apoyo social*, *desahogarse* y *supresión de actividades distractoras*, favorable los dos primeros al género femenino y se detecta una tendencia a la significación en la subescala *desconexión conductual*. El género masculino tiende a la significación en las estrategias *supresión de actividades distractoras* y *planificación*.

- No es significativamente influyente la *Edad* sobre Burnout. La asociación *Edad e Inconvenientes* se aproxima a la significación dando lugar a los siguientes resultados. Para el 33% de los sujetos, el principal inconveniente del trabajo docente universitario es la *masificación* de las aulas y es el profesorado más joven el más afectado. También para este grupo el factor *sueldo* es un importante inconveniente del trabajo docente universitario. El problema de las *relaciones* es más acuciante para el grupo de 55-65 años que para el resto y la *base* de los alumnos lo es para el grupo de 45-55. Si bien, la variable *Edad* no está asociada Burnout, tampoco se observa asociación significativa en lo referente a los distintos *Niveles* de Burnout.

Sí existen significatividad en los *modos de afrontamiento* y *búsqueda de apoyo social*. Aparece una tendencia a la significación en *humor* y *religión*.

El profesorado de 25-35 años emplea más frecuentemente *búsqueda de apoyo social* y *humor*. en cambio, los docentes con edades comprendidas entre los 55-65 manejan las situaciones de estrés laboral apoyándose en *Religión*.

- Se constata la influencia del *Estado civil* sobre Burnout, específicamente en las dimensiones *Agotamiento emocional* y *Logro personal*, siendo el profesorado que está separado, el que presenta las puntuaciones más bajas en *Agotamiento emocional* y el que alcanza los máximos valores en *Logro personal*. De igual modo, detectamos significatividad entre las variables *Estado civil* y *niveles* de Burnout. Los profesores con distinto *Estado civil* presentan diferentes *niveles* de Burnout. Aparece una nítida tendencia de los docentes casados-as a no padecer Burnout, si los comparamos con el resto de las opciones y se detecta al mismo tiempo una alta proporción de docentes célibes que padecen Burnout extremo.

En la *Escala de evaluación de técnicas de afrontamiento* tan sólo existe significación en el empleo de la estrategias *Búsqueda del Apoyo Social*, en donde el grupo de docente separados obtienen puntuaciones significativamente superiores cuando se les compara con el resto de las categorías.

- En cuanto a la variable *Paternidad*, podemos inferir a la población docente de la UEX, que NO ser padres afecta sólo significativamente al *agotamiento emocional* y que éste grupo está significativamente más afectado por los *niveles* más altos de burnout. También en los diferentes *modos de afrontar el estrés* se observan diferencias significativas en *desconexión mental* y una tendencia a la significación en la subescalas *humor*. Ambas, son más frecuentemente empleadas por los docentes que no son padres.

- En cambio, en lo referente al *Número de hijos* no es significativamente influyente en la vulnerabilidad a padecer Burnout, así como tampoco lo es cuando se contrasta con *niveles* de Burnout. Sí en cambio, aparece significación en el modo de afrontamiento *Desahogarse*, siendo más empleada por docentes que tienen “tres” hijos

Según se desprende del análisis de resultados, *Estado civil* y *Paternidad* son variable sensibles al síndrome de Burnout y al modo de afrontar el estrés.

- Cuando se contrasta *Semidistritos* y Burnout, se observan diferencias significativas en la dimensión *Logro personal*, donde el profesorado de Cáceres registra promedios significativamente superiores al compararlo con el de Badajoz. También se observa en los docentes cacereños valo-

res medios significativamente superiores en las estrategias: *Refrenar Afrontamiento*, *Desconexión Conductual*. En cambio, los niveles de Burnout se distribuyen por igual en los dos *Semidistritos*.

- Las fuentes de insatisfacción e *Inconvenientes* de la profesión docente universitaria se perciben diferencialmente y de manera significativa según *Áreas de conocimiento* al que pertenezca el profesorado. De esta manera, la variable *relaciones* es responsable en buena medida para los docentes de las *Áreas científica y biomédica* del malestar docente en la universidad. Quienes más acusan el problema de la *masificación* son los profesores de las *Áreas científica y técnica* siendo los primeros quienes otorgan también a la falta de *base* de los alumnos, el otro inconveniente importante en la docencia universitaria actual. Destaca el bajo porcentaje de responsabilidad que los profesores del área *social* atribuyen al *sueldo*.

De las tres dimensiones de burnout y su posible asociación a *áreas de conocimiento*, sólo aprecia significación en la dimensión *logro personal*, detectándose comparaciones significativas cuando se contrastan las *áreas biomédica vs. científica*, presentando promedios superiores los del área *biomédica* e inferiores los del área *científica*.

No es significativamente influyente

Áreas de conocimiento y Niveles de Burnout. En la *Escala de evaluación de técnicas de afrontamiento* los resultados muestran diferencias estadísticamente significativas en *refrenar afrontamiento*, específicamente en los grupos *Áreas biomédica vs humanística, biomédica vs. científica, técnica vs. humanística y técnica vs. científica*, obteniendo superiores puntuaciones el área *biomédica* y menor el área *humanística*. También se detecta significación en la subescala *Negación* cuando se contrastan las *Áreas biomédica vs. humanística*, presentando puntuaciones superiores los docentes del primer grupo.

- En la relación síndrome de Burnout y *Categorías docente*, los resultados muestran una tendencia significativa en las dimensiones *agotamiento emocional* y *logro personal*. Se constata que el mayor *agotamiento emocional* lo registran los AYUD. y T.U.C.E.U y el menor, los profesores T.E.U. y los ASOC. Respecto a *logro personal*, se obtienen comparaciones significativas al comparar los profesores AYUD. (promedios más bajos en *Logro personal*) con el grupo de C.U., que presentan el *logro personal* más elevado.

Evidenciamos una tendencia a la significación en el contraste *Niveles de Burnout y Categorías docentes* y son los AYUD. los más afectados por el síndrome. El 91% de ellos están en las categorías “extremo” (representan un 36,36% del total) o “bastante” (repre-

sentan un 54,5% del total). Por el contrario, están exentos casi un 30% de los T.E.U., aunque de estas diferencias parece haber sólo una tendencia a la significación.

Al comparar las diferentes *Categorías docentes* y las puntuaciones obtenidas en la *Escala de Carver et al. (1989)* se observan diferencias altamente significativas en *planificación, reinterpretación positiva y desahogarse* y una tendencia a la significación en *afrentamiento activo*, de manera que los C.U. emplean con frecuencia las estrategias: *afrentamiento activo, planificación y reinterpretación positiva*. Por otra parte, es poco habitual en este grupo el empleo de *desahogarse*. Esta última estrategia es más utilizada por los profesores AYUD. y T.E.U. cuando se les comparan con el resto de las *Categorías laborales*.

- En el contraste *Años* de experiencia docente en la universidad, observamos significación (heterogeneidad en la distribución) en la variable *Inconvenientes* y problemas del trabajo docente, es decir, las fuentes de insatisfacción e *Inconvenientes* del trabajo docente se perciben de forma diferente dependiendo de los *Años de experiencia* en la docencia universitaria. Destaca el hecho de que el profesorado que posee una experiencia de 5 a 15 años otorga mayores porcentajes de responsabilidad a las variables *masificación* y *relaciones* como fuente de malestar docente y atribuyen menos respon-

sabilidad a la falta de *base* de los alumnos y *sueldo*.

Por el contrario, no es significativamente influyente la variable *Años* de ejercicio docente en la Universidad y el síndrome de Burnout. Tampoco en la relación *Niveles* de Burnout y *Años* se aprecia significación.

En cambio, en la *Escala de evaluación de técnicas de afrontamiento* se detecta una aproximación a la significación en *humor* y parece haber una tendencia a utilizar menos la estrategia de *afrentamiento humor*, a medida que transcurren los *Años* de experiencia docente universitaria y viceversa.

- En cuanto a *Ausencias* o *Absentismo* por razones de salud, el 50% de los docentes de la muestra se han ausentado al menos dos días durante el curso escolar 95-96. Se observan diferencias significativas en la relación *Inconvenientes* de la docencia y *Ausencias*. Los profesores que atribuyen a las variables *sueldo* y *masificación* los principales problemas de la profesión docente universitaria, tienden a presentar mayor *Absentismo* laboral por razones de salud. Por el contrario, los que menos se ausentan se resienten más de problemas en las *Relaciones*.

Las *Ausencias* por razones de salud en el profesorado universitario está altamente y significativamente asociada con la *Despersonalización* que padecen. En cambio *Niveles* Burnout y *Ausencias* no

están correlacionados. Sí parece existir una asociación directa entre los profesores que mayor absentismo registran y el empleo de las estrategias *Reinterpretación Positiva* y *Desconexión Mental*.

- En cuanto a *Número de días de B.L.T.*, se confirma que no es significativamente influyente sobre el síndrome de Burnout. Aunque no es influyente en *Niveles de Burnout* si lo es en los modos de afrontar el estrés. Es significativamente influyente la estrategia de coping *Refrenar el Afrontamiento*, siendo ésta más habitualmente empleada por docentes con un elevado *Número de días de B.L.T.*

- En la muestra del profesorado de la Universidad de Extremadura predominan las BLT por *Causas menores* y el 75% se ausentó por esta razón. Sólo un 1% se ausenta al puesto de trabajo durante el curso escolar 95-96 por problemas psicopatológicos.

Constatamos significatividad en la variable de carácter motivacional, *Alicientes* de la docencia universitaria y *Causas de BLT*. Asimismo, observamos que más de la mitad del profesorado universitario que percibe como mayor aliciente de su trabajo la *docencia*, no ha presentado ninguna BLT durante el curso que se analiza.

Ni Burnout, ni *modos de afrontamiento*, así como tampoco los *niveles de Burnout* guardan asociación significativa

con la variable *Causas de BLT* en el profesorado universitario.

- Detectamos significatividad en la variable *Alicientes* y *Causas de BLT* e *Inconvenientes* de la docencia universitaria. En lo referente al síndrome de Burnout, los resultados muestran una tendencia a la significación en la dimensión *Despersonalización*. Así, los docentes más despersonalizados son aquellos que señalan como principal ventaja del trabajo docente universitario la *Libertad*, mientras que los menos despersonalizados son aquellos que encuentran más satisfacción en las *relaciones humanas* que se establecen en el contexto universitario. En las dimensiones *Agotamiento emocional* y *Logro personal* no se observó ninguna relación.

No se confirma que los docentes que presentan Burnout no perciban *Alicientes* en su trabajo. Por el contrario, confirmamos que los profesores menos *despersonalizados* encuentran en *relaciones humanas* la principal fuente de apoyo y los más despersonalizados perciben la *libertad* como la principal ventaja de la profesión docente universitaria. No se aprecia correlación entre las variables *niveles de Burnout* y *Alicientes*.

Atendiendo a la asociación *modos de afrontamiento* y *Alicientes* se observan diferencias altamente significativas en *negación* y *desconexión conductual*. Destacamos la proximidad a la significación en las estrategias *religión* y *reinter-*

pretación positiva. Negación como estrategia es más empleada por los docentes que aprecian de la profesión las *relaciones* frente a los que aprecian la *docencia*. La estrategia de afrontamiento *reinterpretación positiva* registra los mayores valores en el grupo que otorga a la *docencia* la principal fuente de satisfacción.

- La variable *Inconvenientes* es significativamente influyente sólo en la dimensión *Agotamiento emocional* del síndrome de Burnout, específicamente lo fueron las comparaciones *relaciones vs. masificación*. El profesorado que atribuye como fuente principal de la problemática docente universitaria las malas *Relaciones* que se establecen en el plano laboral, presenta también un *agotamiento emocional* superior, y esto contrasta muy significativamente con aquellos que lo atribuyen a la *masificación*, siendo éste grupo quienes menos agotados se sienten. Se registran también valores altos en la variable falta de *base* de los alumnos, aunque estas diferencias no resultaron ser significativas.

Niveles de Burnout e Inconvenientes, no son significativamente influyentes. Sí es altamente influyente *Inconvenientes* en las estrategias: *Refrénar el afrontamiento y Planificación*.

Refrénar Afrontamiento y Planificación son más habitualmente empleadas en profesores que atribuyen a *relaciones* la mayor responsabilidad del malestar y

menos empleadas por aquellos que atribuyen el malestar docente universitario a *suelo*.

- Finalmente, en lo que respecta a los **pronósticos**, los factores sociodemográficos, laborales y motivacionales no son buenos predictores del Burnout. En cambio el síndrome de Burnout puede predecirse mejor a partir de los *modos de afrontar* situaciones estresantes.

- Los diferentes análisis de regresión confirman que conjuntamente los quince modos de afrontar el estrés son excelentes predictores del síndrome de Burnout en las tres dimensiones, y comparativamente son los que mejor predicen el Burnout.

- Los profesores que padecen Burnout afrontan las situaciones de estrés con unas estrategias pasivas y específicas. En este sentido, *Desahogarse* representa la estrategia que comúnmente utilizan sujetos despersonalizados y agotados emocionalmente y pudieran ser característica de Burnout.

- Los diferentes *niveles* de Burnout están más asociado a factores motivacionales (N° de BLT y Absentismo) que a factores sociodemográficos y laborales.

- En conjunto, las variables sociodemográficas, motivacionales y laborales no son predictores buenos de *grados* de Burnout. Los *modos de afrontar*

tamiento son más relevantes para la predicción de *grados* de Burnout (el 25,5% de *grados* de Burnout se explica por los modos de afrontar el estrés).

- Del método por pasos, se obtiene que la mayor parte de la varianza explicada por los *modos de afrontamiento* proceden de los predictores motivacionales. Aproximadamente el 49% de la varianza de los *modos de afrontamiento* se explica por factores sociodemográficos (15,5%), factores laborales (8%) y por factores motivacionales (25,5%).

Las variables sociodemográficas en su conjunto fueron relevantes para la predicción de *Búsqueda de Apoyo Social* (Sexo y Edad explican el 9% de la varianza).

Propuestas de intervención

Con los datos que hemos analizado, los resultados y las conclusiones obtenidas en este trabajo corroboramos que en el síndrome de *burnout* están implicados factores que van desde los personales, el contexto de trabajo y la organización, pasando seguramente por aquéllos que están relacionados con la formación profesional. En cuanto a la relación entre afrontamiento del estrés y *burnout* confirmamos que el empleo de las estrategias de control o centradas en el problema pueden prevenir el desarrollo del síndrome y por el contrario, el empleo de estrategias de evitación, de escape y centradas en la emoción facilita su aparición.

Finalmente, ofrecemos sencillas y útiles estrategias de intervención para el control y afrontamiento del *burnout*, enfocadas tanto hacia la institución como al propio individuo. Proponemos dos tipos de programas de intervención: individuales y organizacionales. Los primeros van dirigidos a manejar las emociones y a la adquisición de estrategias instrumentales cuyo contenido comprende entre otros, el entrenamiento en solución de problemas, en habilidades de comunicación en general y, de modo específico, intervención para hablar en público, entrenamiento en habilidades sociales (asertividad) y en el manejo del tiempo. Los programas organizacionales tienen como objetivo mejorar las condiciones y el clima laboral. Incluirían programas de formación inicial y permanente del profesorado y la intervención sobre aspectos organizativos y psicopedagógicos. Todas estas propuestas que se han señalado se han de insertar dentro de una planificación estratégica mucho más amplia que involucre la toma de conciencia del problema por parte del profesorado, el deseo y la responsabilidad de hacer algo al respecto.

Tenemos la certeza de que este estudio dejará huella y un camino abierto a otros que lo prosigan en la Universidad de Extremadura y que profundicen en algunos aspectos, que aunque hubiera sido nuestro deseo estudiar, trascendían los objetivos marcados. También proponemos extender la investigación a otras universidades españolas para que se efectúen estudios comparativos.

Creemos en la capacidad de autogestión humana, en las riquezas del intercambio, así como en la utilidad del entrenamiento y el aprendizaje de competencias no sólo técnicas, sino también personales y emocionales, que serán, en definitiva las que nos permitan ser un poco

más felices y beneficiar también a los que nos rodean. La gestión de nuestras emociones supone permanecer equilibrados y es el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás, lo que en nuestra opinión, nos hará “incombustibles”.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, E. y Fernández, L. (1991). “El síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional (I): revisión de estudios”. *Revista Asociación Española Neuropsiquiatría*, Vol.XI (39) 257-265.
- Benedito, V. (1990). “La evaluación del profesor universitario”. *Revista de educación*, 290, 32-45.
- Benedito, V. (1991) (Coord.). *La formación del profesorado universitario*. Subdirección General de Formación del profesorado. MEC. Madrid.
- Carver, C. S.; Scheier, M.F. y Weintraub, J. K. (1989). “Assessing coping strategies: A theoretically based approach”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 267-283.
- Daniel, E. (1995): *Estudio del síndrome de desgaste profesional entre los médicos de un hospital general*. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Salamanca.
- Fernández, J. (1991). “Opinión de los profesores sobre su situación en la Universidad”. *Gaceta Complutense*, 78, 25-32.
- Freudenberg, H. (1974). *Saff burn-out*. *Journal of social issues*, 30, 159-166.
- Gil-Monte, P. Y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Guerrero, E. (1997). “Estudio y análisis descriptivo de bajas laborales docentes”. *Psicología Educativa*, 3 175-187.
- Guerrero, E. (1999). “Burnout” o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado. En MEC, *Premios Nacionales de Investigación 1998*, Colección Investigación (pp. 298-317). Madrid: Ministerio de educación y Cultura-CIDE.
- Manassero, M. A., Fornés, J., Fernández, M.C., Vázquez, A. Y Ferrer, M.V., (1996). “Burnout en la enseñanza: Análisis de su incidencia y factores determinantes”. *Revista de educación*, (306), 6, 45-67.
- Martínez, A. (1984). El perfeccionamiento de la función didáctica como vía de disminución de tensiones en el docente. En Esteve, J.M. (ed.) *Profesores en conflicto*. Madrid: Narcea.
- Martínez, J. (1997). *El malestar docente en profesores de E.G.B.* Tesis doctoral. Sevilla.

- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). "The measurement of experienced Burnout". *Journal of occupational behavior*. 2, 99-113.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). "Burnout research in the social services: a critique. Special issues: Burnout among social workers". *Journal of social service research*. 10(1) 95-105.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1997). *Inventario "burnout" de Maslach*. Manual. Madrid: TEA Ediciones.
- Moreno, B., Oliver, C. y Aragonés, A. (1991). El burnout, una forma específica de estrés laboral. En G. Buela Casal y V. E. Caballo (Comp). *Manual de psicología clínica aplicada* (pp. 76-83). Madrid: Siglo XXI.
- Oliver, C. (1993). *Análisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanzas medias: El burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Autónoma de Madrid.
- Ortega, F. (1990). "La indefinición de la profesión docente". *Cuadernos de Pedagogía*, 186, 11-15.
- P.S.I.S.A. (1993). *El burnout o desgaste profesional: Estudio Empírico de los profesionales de Educación Secundaria y Bachillerato en Salamanca*. Beca financiada por Caja de Ahorros de Salamanca y Soria. Fondo Cultural Castilla y León. Salamanca
- Peiró, J.M. Y Salvador, A (1993). *Control del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Sáenz, O. Y Lorenzo, M. (Coord.) (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada: Monográfica Pedagogía.
- Seva, A. (1986). *La salud mental de los profesores*. Informes. ICE de la Universidad de Zaragoza
- Zubieta, J.C. y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid. Centro de Publicaciones del MEC-CIDE.

Tabla 1. Intervalos medios de la muestra de baremación y la de profesores de la UEX.

Grados burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Logro personal
Bajo	<7	<2	>24
Medio	7-12 (9,80)	2-4 (3,47)	18-24 (20,60)
Alto	>12	>4	<18

Figura 1. Distribución de frecuencia de la muestra en la variable Niveles de Burnout

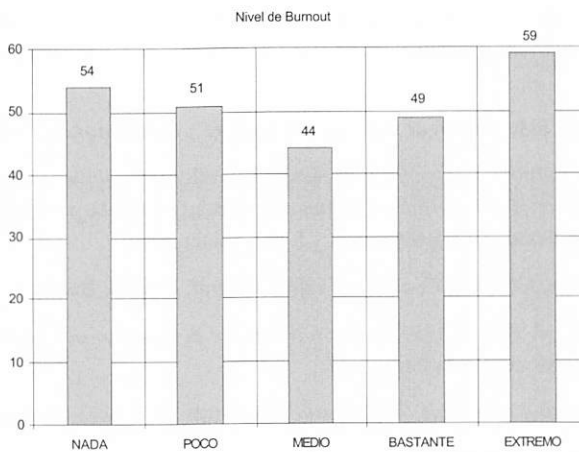


Figura 2. Puntuaciones medias en la escala COPE: Modos de afrontamiento

