



TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Trabajo sobre el burnout en el profesorado de
Educación Infantil y Primaria**

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

REALIZADO POR: **LUCÍA RAMA SÁNCHEZ**
CURSO 2022/2023
TUTOR: PEDRO GALLARDO VÁZQUEZ

ÍNDICE

1. RESUMEN	1
2. ABSTRACT	1
3. INTRODUCCIÓN	1
4. OBJETIVOS GENERALES	2
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
6. MARCO TEÓRICO	3
6.1. ¿Qué es el síndrome de burnout?	3
6.2. ¿Cuáles son las causas del Síndrome de Burnout?	4
6.3. ¿Cuáles son los síntomas del síndrome del Síndrome de Burnout?	5
6.4. Consecuencias del Síndrome de Burnout	5
6.5. Prevención y tratamiento del Burnout en el ámbito educativo	6
7. MÉTODO	7
7.1. Participantes	7
7.2. Instrumento	7
7.2.1. Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para profesorado	8
7.3. Procedimiento	9
8. ANÁLISIS DE RESULTADOS	9
8.1. Análisis de los datos generales del profesorado	9
8.2. Análisis de los resultados del MBI adaptado al profesorado	13
9. CONCLUSIONES	29
10. BIBLIOGRAFÍA	30
11. ANEXOS	32
Anexo 1. Carta de solicitud de colaboración al profesorado de educación infantil y primaria	32
Anexo 2. Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para profesorado	33

Agradecimientos

Gracias a mi tutor por ayudarme a conseguir sacar adelante este trabajo y por todo su tiempo y esfuerzo empleado para poder llegar al objetivo. Por su conocimiento y experiencias compartidas conmigo. Por estar ahí para mí en todo momento en el que lo he necesitado. Por toda su ayuda y acompañamiento en esta recta final de la etapa más importante de mi vida. Es un honor haber sido alumna de un profesor de esta talla, que demuestra día a día su vocación por la enseñanza y su profesionalidad y dedicación para con los alumnos. Sin duda alguna un ejemplo a seguir como docente.

Gracias a mi madre, Rosa María, y a mi padre, Ángel, por ser mi fuerza y mis pilares fundamentales. Por haber estado siempre, por ser mi motivación para seguir adelante, por todo el cariño, cuidados y atención que desde niña me han dado, pero, sobre todo, gracias por la educación y el apoyo que me habéis brindado y que me ha permitido llegar a donde ahora estoy. Espero que sintáis que todo vuestro esfuerzo ha comenzado a dar sus frutos. No puedo estar más orgullosa de teneros como padres. Este logro va dedicado a vosotros

1. RESUMEN

En este trabajo se tratan diversos aspectos del síndrome de burnout (concepto, causas, consecuencias, prevención y tratamiento) y se realiza un estudio sobre su incidencia en docentes de infantil y primaria. La muestra la constituyen 168 docentes, a los que se le aplicó el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para el profesorado. Los resultados muestran que los docentes presentan un nivel alto de burnout en las subescalas del MBI agotamiento emocional (3,6%) y realización personal (10,1%).

Palabras clave: Burnout, causas, prevención y tratamiento, profesorado, Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para el profesorado.

2. ABSTRACT

This paper deals with various aspects of burnout syndrome (concept, causes, consequences, prevention and treatment) and carries out a study of its incidence in pre-school and primary school teachers. The sample consisted of 168 teachers, to whom the Maslach Burnout Inventory (MBI) adapted for teachers was applied. The results show that teachers have a high level of burnout in the MBI subscales emotional exhaustion (3.6%) and personal fulfilment (10.1%).

Keywords: Burnout, causes, prevention and treatment, teachers, Maslach Burnout Inventory (MBI) adapted for teachers.

3. INTRODUCCIÓN

El burnout, también denominado síndrome de desgaste profesional o síndrome de estar quemado, es la respuesta al desgaste físico, mental y emocional que sufren los/as profesionales, durante un tiempo prolongado, derivado del trabajo que realizan. Este síndrome se caracteriza “por sensación de agotamiento, distancia mental con el trabajo, pensamientos negativos y sentimientos de frustración e ineficacia” (Monroy, 2022, 17 de noviembre).

El burnout está asociado al estrés crónico en el trabajo y puede afectar hasta al 10% de los/as trabajadores (Cantalejo, 2019, p. 13).

Los síntomas más comunes del burnout son los siguientes (Seara, 2019, 17 de junio):

- a) A nivel personal: sentimiento de agotamiento, fracaso e impotencia, poca realización personal, baja autoestima, estado permanente de nerviosismo, tristeza, pérdida de ideales, falta de implicación, comportamientos agresivos, etc.
- b) A nivel organizacional: absentismo, conflictos, disminución de la productividad, etc.

Una de las enfermedades más comunes que han adquirido los docentes a raíz de la presión impuesta por las evaluaciones a las que son sometidos, así como también de las inadecuadas condiciones laborales dentro las cuales se encuentran inmersos, ha sido el Síndrome de Burnout (Rodrigo, 2017, p. 55).

En caso de sentirse desgastado por el trabajo, los docentes pueden seguir los siguientes consejos (Enrique, 2023, 3 de abril): 1) marcar límites, 2) pedir ayuda, 3) reconectar con uno mismo, 4) mejorar la relación con la comunidad escolar y 5) implementar tecnología educativa de manera estratégica.

Los objetivos de este trabajo son dos: a) elaborar un breve marco teórico sobre el concepto, las causas, las consecuencias y la prevención y el tratamiento del síndrome de burnout y b) medir el nivel de burnout que presentan los docentes que trabajan en centros públicos o privados de educación infantil y primaria de Sevilla.

4. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales de este trabajo son los siguientes:

- Objetivo 1. Elaborar un marco teórico sobre la incidencia del burnout en el profesorado.
- Objetivo 2. Aplicar el Inventario Maslach Burnout Inventory (MBI) a 168 docentes que trabajan en centros públicos o privados de educación infantil y primaria de Sevilla, para medir el nivel de burnout de que presentan estos docentes.

Estos objetivos generales se concretan a través de los objetivos específicos que se detallan a continuación.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos relativos al objetivo general 1 son los siguientes:

- Conceptualizar el significado del término síndrome de burnout.
- Exponer las causas del síndrome de burnout.
- Describir los síntomas del síndrome de burnout.
- Mostrar las consecuencias del síndrome de burnout.
- Destacar la importancia de la prevención y el tratamiento del Síndrome de Burnout en el profesorado.

Los objetivos específicos relativos al objetivo general 2 son los siguientes:

- Analizar e interpretar los resultados obtenidos tras la aplicación del inventario MBI atendiendo a las distintas dimensiones del mismo (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal).

- Exponer las conclusiones obtenidas a partir del análisis e interpretación de los datos del Inventario MBI pasado a 168 docentes que trabajan en centros públicos o privados de educación infantil y primaria de Sevilla.

6. MARCO TEÓRICO

6.1. ¿Qué es el síndrome de burnout?

El término burnout fue utilizado por primera vez en 1974 por Freudenberg, para definirlo como un estado de frustración o fatiga producida por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce una retribución emocional equiparable al esfuerzo (Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías, 2022, p. 233). Según este autor, el burnout se manifiesta como una sensación de fracaso y agotamiento permanente, resultado de una sobrecarga de una sobrecarga de esfuerzo laboral que afectaba tanto el estado físico como el mental del trabajador que lo padece (Arboleda, Ariza, Ramírez y Rodríguez, 2020, p. 8).

Gallardo-López, López-Noguero y Gallardo-Vázquez (2019, p. 3) definen el burnout como “un estado de desgaste físico, mental y emocional que puede traer como consecuencia el absentismo laboral, el abandono del puesto de trabajo o la incapacidad total para volver a trabajar”.

Mohamed-Amar y Mohamed-Amar (2022) sostienen que, aunque el burnout y el estrés son “dos conceptos diferentes, las fronteras que limitan a ambos no están muy claras, ya que comparten algunas características, pero también ciertas diferencias importantes” (p. 143). (Ver cuadro 1).

Cuadro 1. Principales diferencias entre estrés y burnout.

Burnout	Estrés
No declina con las vacaciones	Desaparece con descanso y reposo
No se identifica con la sobrecarga de trabajo ni la fatiga	
Trabajo escasamente estresante, pero desmotivador puede generar burnout	
Carácter insidioso. Se genera lentamente durante un largo proceso	Respuesta general del organismo ante estímulo estresor o situación estresante
Puede afectar a todas las profesiones, pero las más afectadas por este síndrome son la enseñanza y la asistencia sanitaria	Personas con ideas de omnipotencia, aspiraciones irreales, horas excesivas de trabajo, sobrecarga de agenda
Se produce por factores organizacionales, el clima laboral y la cultura laboral de propio ámbito de trabajo	Se produce por la interacción de múltiples estresores y la propia estructura de la personalidad
Las características personales son variables moduladoras –no independientes– en contraste con los factores situacionales y ambientales	Tipo de personalidad: altruista, comprometida, desinteresada
Las características negativas (falta de asertividad, baja autoestima, dependencia y escasa implicación) tienden a generarlo. Existe la paradoja de que personas con características positivas (entusiastas, idealistas, alto nivel de implicación en su trabajo) tienen mayor riesgo de padecer burnout	

Fuente: Serrano et al. (2002, tomado de Mohamed-Amar y Mohamed-Amar, 2022, pp. 143-144).

Maslach y Jackson definen el burnout como una respuesta frente a un estrés crónico, que producen en los docentes sentimientos negativos hacia las personas con las que trabajan (compañeros docentes y alumnado) (Olivares-Fong, Nieto-López, Velázquez-Vitórica y López-Guerrero, 2021, p. 205). Según estos autores, la Organización Mundial de la Salud define el síndrome de burnout como una enfermedad laboral que provoca desgaste en la salud física y mental de las personas, y destaca la importancia de prevenir y controlar el estrés en el ámbito laboral (p. 205).

6.2. ¿Cuáles son las causas del Síndrome de Burnout?

Moriana y Herruzo (2004, p. 613) señalan entre las principales variables que afectan al malestar docente: los problemas derivados de las políticas educativas, la sobrecarga laboral, el comportamiento del alumnado y los conflictos interpersonales con otros docentes, padres y superiores.

Gallardo-López, López-Noguero y Gallardo-Vázquez (2019, p. 5) destacan que entre las causas que provocan el síndrome de burnout se encuentran el aburrimiento y el estrés, el exceso de trabajo, las pobres condiciones económicas, la falta de estimulación, la escasa orientación profesional, el aislamiento y la crisis en el desarrollo de la carrera profesional.

Algunas de las causas que provocan el síndrome de burnout son (Monroy, 2022, 17 de noviembre): la falta de realización, la frustración o el desinterés en el trabajo.

6.3. ¿Cuáles son los síntomas del síndrome de Burnout?

Algunos de los síntomas más comunes del síndrome de burnout son las siguientes (García-Guirao, 2021, pp. 117-118): sentimiento de agotamiento, sentimiento de fracaso e impotencia, baja autoestima, escasa realización personal, ansiedad, depresión, frustración, estado permanente de nerviosismo, falta de concentración, comportamientos agresivos, bajo rendimiento, aburrimiento, absentismo laboral, impaciencia e irritabilidad, apatía, enfado, aislamiento, falta de emotividad, comunicación deficiente y distanciamiento afectivo.

Aunque los signos y síntomas del burnout son muy complejos, ya que se han descrito en la mayoría de profesiones, en líneas generales se han hallado las siguientes manifestaciones (Lovo, 2021, p. 115): a) *Psiquiátricas*: deterioro silente de la persona, depresión y ansiedad crónicas, alteraciones del carácter, etc.; b) *Cognitivas*: pérdida de significado y de valores, desorientación cognitiva, modificación del autoconcepto, cinismo, etc., y c) *Somáticas*: jaquecas, palpitaciones, hipertensión, insomnio, fatiga crónica, etc.

Los síntomas cardinales del síndrome de burnout son (Rendón, Peralta, Hernández, Isabel, Rubi y Favela, 2020, p. 481): sensación de realización personal baja, tendencia a autoevaluación negativa, altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y cinismo, entre otros.

Según las autoras citadas, las manifestaciones de acuerdo con la gravedad del síndrome, se clasifican en: leves (quejas inespecíficas y frecuentes, cansancio...); moderadas (cinismo, aislamiento, suspicacia...); graves (ausentismo laboral, desempeño lento de las actividades, automedicación...; y extremas (aislamiento social marcado, colapso...).

6.4. Consecuencias del Síndrome de Burnout

Las consecuencias que ocasiona el síndrome de burnout en los profesionales son múltiples, afectando no solo al trabajador sino también a la organización en la que trabaja.

Molina (2020, p. 2-3) divide las consecuencias del síndrome de burnout en dos grupos: a) consecuencias del burnout para las personas trabajadoras, y b) consecuencias del burnout para la organización.

a) Consecuencias del burnout para las personas trabajadoras

- *Físicas*: manifestaciones generales (cansancio, pérdida de apetito, malestar general), problemas osteomusculares, alteraciones inmunológicas, problemas sexuales, problemas cardíacos, problemas respiratorios, problemas digestivos, alteraciones del sistema nervioso y alteraciones hormonales.

- *Emocionales*: sentimiento de fracaso y vacío, baja tolerancia a la frustración, agotamiento, impotencia ante el problema, nerviosismo, inquietud, olvidos frecuentes, dificultad de concentración, falta de atención y mala memoria, falta de compromiso laboral, escasa o nula realización personal, baja autoestima, despersonalización, tristeza con tendencia a la depresión.

- *Conductuales*: conductas adictivas con abuso de sustancias tóxicas, irritabilidad, cambios bruscos de humor, hostilidad, aislamiento, agresividad, falta de eficacia, disminución de la capacidad para tomar decisiones, absentismo laboral, menor rendimiento laboral.

- *Familiares y sociales*: problemas de pareja, deterioro del núcleo familiar en general, aislamiento social.

b) Consecuencias del burnout para la organización.

- Conflictos con otros profesionales, ineficacia en la actividad diaria, disminución de la calidad asistencial, absentismo laboral...

El autor, antes mencionado, considera que lo más importante es la prevención del síndrome de burnout y el uso de técnicas útiles para su eficaz tratamiento al menor costo posible.

Algunas de las consecuencias que a nivel psicológico afectan al docente que padece burnout son: sentimientos de inferioridad y de incompetencia, baja autoestima, actitudes negativas hacia sí mismo y hacia los demás, tendencia a la autculpa, irritabilidad y pérdida de ideales.

6.5. Prevención y tratamiento del Burnout en el ámbito educativo

Una de las formas más eficaces de enfocar la prevención y el tratamiento del burnout se orienta hacia la intervención tanto a nivel individual o personal como social y organizacional.

Entre las estrategias que se utilizan para la prevención y el tratamiento del burnout, se encuentran las estrategias individuales (técnicas fisiológicas, técnicas conductuales, técnicas cognitivas), las estrategias de intervención social y las estrategias de intervención organizacional (Guerreo y Rubio, 2005, pp. 29-31).

- *Estrategias individuales.* Los docentes pueden afrontar la situación y sus consecuencias poniendo en práctica ciertas habilidades y estrategias útiles. Estas estrategias se pueden clasificar en técnicas fisiológicas, conductuales y cognitivas. Las técnicas fisiológicas están orientadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por las fuentes de estrés laboral. Las técnicas conductuales tienen como fin conseguir que la persona domine un conjunto de habilidades y competencias que le faciliten el afrontamiento de los problemas laborales. Finalmente, las técnicas cognitivas buscan mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo.

- *Estrategias de intervención social.* Con estas estrategias se busca romper el aislamiento y mejorar los procesos de socialización al potenciar el apoyo social a través de políticas de trabajo cooperativo.

- *Estrategias de intervención organizacional.* Estrategias dirigidas a la modificación de los aspectos disfuncionales en la estructura de la organización, la comunicación, la formación de los profesionales, los procesos de toma de decisiones, los turnos, el ambiente físico, el reparto de tareas, etc.

7. MÉTODO

7.1. Participantes

El Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para profesorado fue cumplimentado por 168 docentes que trabajan en centros públicos o privados de educación infantil y primaria de Sevilla durante los meses de diciembre de 2022 y enero de 2023.

7.2. Instrumento

En este trabajo se ha utilizado como instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado al profesorado.

7.2.1. Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para profesorado

El MBI es un inventario que se puede completar de forma autoaplicada en aproximadamente 10 minutos. Consta de 22 ítems que agrupados en tres subescalas: agotamiento emocional, que hace referencia a la sensación de sobreesfuerzo físico y cansancio emocional que se produce como consecuencia las continuas interacciones que el docente establece con otras personas de la comunidad educativa (alumnos/as, padres/madres, compañeros/as, etc.), y que está integrada por nueve ítems (números: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20); despersonalización, que se refiere a un cambio negativo en las actitudes y respuestas del profesor hacia las personas con las que se trabaja, y que está formada por cinco ítems (números; 5, 10, 11, 15 y 22); y realización personal, que alude a la autoevaluación que realiza el docente respecto al trabajo que desempeña, y que está compuesta por ocho ítems (números: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21). En cada ítem las posibles respuestas son: 0 = no, nunca; 1= algunas veces al año o menos; 2 = una vez al mes o menos; 3 = algunas veces al mes; 4 = una vez por semana; 5 = algunas veces por semana; y 6 = todos los días.

Las puntuaciones de cada subescala se obtienen sumando las puntuaciones de los ítems que las componen. Las puntuaciones máximas de cada subescala son: agotamiento emocional, 54 puntos; despersonalización, 30 puntos; y realización personal, 48 puntos.

La distribución de los rangos de las puntuaciones totales de cada subescala para evaluar el nivel de burnout del profesorado es la que se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Puntos de corte empleados en cada subescala del MBI para determinar el nivel de “burnout”.

Nivel de “Burnout”			
Subescala	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
Agotamiento emocional	≥ 25 puntos	13-24 puntos	0-12 puntos
Despersonalización	≥ 9 puntos	4-8 puntos	0-3 puntos
Realización personal	0-32 puntos	33-38 puntos	≥ 39 puntos

Fuente: Cuadro elaborado a partir de Napione (2008, pp. 161-162).

7.3. Procedimiento

En primer lugar, se informó a los centros de Educación Infantil y Primaria de Sevilla sobre el Trabajo Fin de Grado a desarrollar, solicitando su aprobación; en segundo lugar, se envió una carta de solicitud de colaboración a los docentes que trabajan en dichos centros; en tercer lugar, se pasó el Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para profesorado, a 168 docentes en los meses de diciembre de 2022 y enero de 2023; en cuarto lugar, se procedió al análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante el uso del paquete informático IBM SPSS Statistics-22. Finalmente, se obtuvieron las conclusiones.

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este apartado se presentan, por un lado, los datos estadísticos generales del inventario MBI (forma breve) y, por otro lado, se expone el análisis de los resultados obtenidos en dicho inventario.

8.1. Análisis de los datos generales del profesorado

En la tabla 1 se muestra la distribución por edad del profesorado que ha cumplimentado el inventario MBI.

Tabla 1. Distribución por edad del profesorado.

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	28 años o menos	14	8,3	8,3	8,3
	30-39 años	23	13,7	13,7	22,0
	40-49 años	63	37,5	37,5	59,5
	50 años o más	68	40,5	40,5	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

El 8,3% de las personas que han cumplimentado el inventario tienen 28 años o menos, el 13,7% tiene entre 30 y 39 años, el 37,5% entre 40 y 49 años y el 40,5% tiene 50 años o más.

En la tabla 2 se muestra la distribución por género del profesorado que ha cumplimentado el inventario MBI.

Tabla 2. Distribución por género del profesorado.

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Hombre	80	47,6	47,6	47,6
	Mujer	88	52,4	52,4	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

El 52,4% son mujeres y el 47,6% hombres.

En la tabla 3 se muestran el tipo de relaciones personales que tiene el profesorado que ha cumplimentado el inventario MBI.

Tabla 3. Distribución según el tipo de relaciones.

		Relaciones personales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Con pareja habitual	134	79,8	79,8	79,8
	Sin pareja habitual	8	4,8	4,8	84,6
	Sin pareja	26	15,4	15,4	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

El 79,8% tiene pareja habitual, el 4,8% no tiene pareja habitual y el 15,4% no tiene pareja.

En la tabla 5 se muestra el número de hijos/as que tienen los docentes que han cumplimentado el inventario MBI.

Tabla 5. Distribución según el número de hijos/as.

		Número de hijos/as			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	26	15,5	15,5	15,5
	1	48	28,6	28,6	44,1
	2	78	46,4	46,4	90,5
	Más de 2	16	9,5	9,5	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

El 15,5% no tienen hijos/as, el 28,6% tiene un hijo/a, el 46,4% tienen dos hijos/as y el 9,5% tiene más de dos hijos/as.

En la tabla 6 se muestra la distribución por años de experiencia docente del profesorado que han cumplimentado el inventario MBI.

Tabla 6. Distribución por años de experiencia docente.

Años de experiencia en la enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4 años o menos	19	11,3	11,3	11,3
	Entre 5 y 10 años	69	41,1	41,1	52,4
	Entre 11 y 19 años	70	41,7	41,7	94,1
	20 años o más	10	5,9	5,9	100,0
	Total	168	100,07	100,0	

El 41,7% de los docentes tienen entre 11 y 19 años de experiencia en la enseñanza, el 41,1% entre 5 y 10 años de experiencia, un 11,3% 4 años o menos de experiencia en la enseñanza. Un 5,9% tiene 20 años o más de experiencia docente.

En la tabla 7 se muestra el tipo de centro en el que trabaja el profesorado que ha cumplimentado el inventario MBI.

Tabla 7. Tipo de centro.

Tipo de Centro donde trabaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Privado	25	14,9	14,9	14,9
	Publico	143	85,1	85,1	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

El 85,1% de los docentes trabajan en un centro público y el 14,9% en uno privado.

En la tabla 8 se muestra el nivel de enseñanza en el que trabaja el profesorado que ha cumplimentado el inventario MBI.

Tabla 8. Nivel de enseñanza que imparte.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Educación Infantil	38	22,6	22,6	22,6
	Educación Primaria	130	77,4	77,4	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Un 22,6% imparte enseñanza en educación infantil y un 77,4% en primaria.

En la tabla 9 se muestra el cargo que desempeñan los docentes que han cumplimentado el inventario MBI.

Tabla 9. Cargo que desempeña.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tutor/a	125	74,4	74,4	74,4
	Coordinador/a de ciclo	12	7,1	7,1	81,5
	Director/a	6	3,6	3,6	85,1
	Jefe/a de Estudios	14	8,3	8,3	93,4
	Secretario/a	11	6,6	6,5	100,0
Total	168	100,0	100,0		

El 74,4% de los docentes son tutores/as, el 7,1% coordinadores/as de ciclo, el 6% directores/as, el 8,3% jefes/as de estudios y el 6,5% secretarios/as.

En la tabla 10 se muestra la situación laboral de los docentes que han cumplimentado el inventario MBI.

Tabla 10. Situación laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Funcionario/a	110	65,5	65,5	65,5
	Interino/a	35	20,8	20,8	86,3
	Otra situación laboral	23	13,7	13,7	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

El 65,54% de los docentes son funcionarios/as, el 20,8% interinos/as y el 13,7% tiene una situación laboral diferente a las anteriores.

8.2. Análisis de los resultados del MBI adaptado al profesorado

A continuación, en las tablas 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32, se presenta el análisis de frecuencia de los ítems que conforman las subescalas del inventario MBI.

- *Subescala agotamiento emocional* (ítems números: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20).

Tabla 11. Tabla de frecuencia del ítem 1.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	78	46,4	46,4	46,4
	Algunas veces al año	55	32,7	32,7	79,1
	Una vez al mes o menos	12	7,1	7,1	86,2
	Algunas veces al mes	10	6,0	6,0	92,2
	Una vez por semana	7	4,2	4,2	96,4
	Algunas veces por semana	6	3,6	3,6	100,0
	Todos los días	0	0,0	0,0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 1, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no se sienten “exprimidos/as” emocionalmente por el trabajo. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (46,4) y “Algunas veces al año” (32,7), podríamos afirmar que el 79,1% de los docentes piensan que no se sienten “exprimidos/as” emocionalmente por el trabajo. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (7,1%), “Algunas veces al mes” (6%), “Una vez por semana” (4,2%), “Algunas veces por semana” (3,6%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 20,9% de los docentes se sienten “exprimidos/as” emocionalmente por el trabajo, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que se sienten “exprimidos/as” emocionalmente por el trabajo.

Tabla 12. Tabla de frecuencia del ítem 2.

		Me siento agotado/a al final de la jornada			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	98	58,3	58,3	58,3
	Algunas veces al año	39	23,2	23,2	81,5
	Una vez al mes o menos	12	7,1	7,1	88,6
	Algunas veces al mes	10	6,0	6,0	94,6
	Una vez por semana	5	3,0	3,0	97,6
	Algunas veces por semana	4	2,4	2,4	100,0
	Todos los días	0	0,0	0,0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 2, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no se sienten agotados/as al final de la jornada. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (58,3) y “Algunas veces al año” (23,2), podríamos afirmar que el 81,5% de los docentes piensan que no se sienten agotados/as al final de la jornada. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (7,1%), “Algunas veces al mes” (6,0%), “Una vez por semana” (3,0%), “Algunas veces por semana” (2,4%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 18,5% de los docentes se sienten agotados/as al final de la jornada, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que se sienten agotados/as al final de la jornada.

Tabla 13. Tabla de frecuencia del ítem 3.

		Me siento cansado/a, cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	95	56,5	56,5	56,5
	Algunas veces al año	48	28,6	28,6	85,1
	Una vez al mes o menos	10	5,9	5,9	91,0
	Algunas veces al mes	8	4,8	4,8	95,8
	Una vez por semana	4	2,4	2,4	98,2
	Algunas veces por semana	3	1,8	1,8	100,0
	Todos los días	0	0,0	0,0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 3, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no se sienten cansado/a cuando se levantan por la mañana y tienen que enfrentarse a otra jornada laboral. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (56,5) y “Algunas veces al año” (28,6), podríamos afirmar que el 85,1% de los docentes piensan que no se sienten cansado/a cuando se levantan por la mañana y tienen que enfrentarme a otra jornada laboral. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (5,9%), “Algunas veces al mes” (4,8%), “Una vez por semana” (2,4%), “Algunas veces por semana” (1,8%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 14,9% de los docentes se sienten cansado/a cuando se levantan por la mañana y tienen que enfrentarse a otra jornada laboral, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que se sienten cansado/a cuando se levantan por la mañana y tienen que enfrentarme a otra jornada laboral.

Tabla 14. Tabla de frecuencia del ítem 6.

Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	105	62,5	62,5	62,5
	Algunas veces al año	38	22,6	22,6	85,1
	Una vez al mes o menos	14	8,3	8,3	93,4
	Algunas veces al mes	6	3,6	3,6	97,0
	Una vez por semana	3	1,8	1,8	98,8
	Algunas veces por semana	2	1,2	1,2	100,0
	Todos los días	0	0,0	0,0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 6, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que trabajar con personas todo el día no les supone un gran esfuerzo. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (62,5) y “Algunas veces al año” (22,6), podríamos afirmar que el 85,1% de los docentes piensan que trabajar con personas todo el día no les supone un gran esfuerzo. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (8,3%), “Algunas veces al mes” (3,6%), “Una vez por semana” (1,8%), “Algunas veces por semana” (1,2%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 14,9% de los docentes piensa que

trabajar con personas todo el día les supone un gran esfuerzo, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que trabajar con personas todo el día les supone un gran esfuerzo.

Tabla 15. Tabla de frecuencia del ítem 8.

		Estoy quemado/a debido a mi trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	101	60,1	60,1	60,1
	Algunas veces al año	38	22,6	22,6	82,7
	Una vez al mes o menos	11	6,5	6,5	89,2
	Algunas veces al mes	8	4,8	4,8	94,0
	Una vez por semana	6	3,6	3,6	97,6
	Algunas veces por semana	4	2,4	2,4	100,0
	Todos los días	0	0,0	0,0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 8, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no están quemados/as por el trabajo. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (60,1) y “Algunas veces al año” (22,6), podríamos afirmar que el 82,7% de los docentes piensan que no están quemados/as por el trabajo. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (6,5%), “Algunas veces al mes” (4,8%), “Una vez por semana” (3,6%), “Algunas veces por semana” (2,4%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 17,3% de los docentes están quemados/as por su trabajo, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que están quemados/as por el trabajo.

Tabla 16. Tabla de frecuencia del ítem 13.

		Me siento frustrado/a por mi trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	76	45,2	45,2	45,2
	Algunas veces al año	68	40,5	40,5	85,7
	Una vez al mes o menos	9	5,3	5,3	91,0
	Algunas veces al mes	8	4,8	4,8	95,8
	Una vez por semana	4	2,4	2,4	98,2
	Algunas veces por semana	3	1,8	1,8	100,0
	Todos los días	0	0,0	0,0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 13, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no se sienten frustrados/as por el trabajo. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (45,2) y “Algunas veces al año” (40,5), podríamos afirmar que el 85,7% de los docentes piensan que no se sienten frustrados/as por el trabajo. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (5,3%), “Algunas veces al mes” (4,8%), “Una vez por semana” (2,4%), “Algunas veces por semana” (1,8%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 14,3% de los docentes se sienten frustrados/as por el trabajo, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que se sienten frustrados/as por el trabajo.

Tabla 17. Tabla de frecuencia del ítem 14.

		Siento que estoy trabajando demasiado			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	18	10,7	10,7	10,7
	Algunas veces al año	130	77,4	77,4	88,1
	Una vez al mes o menos	8	4,7	4,7	92,8
	Algunas veces al mes	7	4,2	4,2	97,0
	Una vez por semana	3	1,8	1,8	98,8
	Algunas veces por semana	2	1,2	1,2	100,0
	Todos los días	0	0,0	0,0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 14, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no sienten que están trabajando demasiado. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (10,7) y “Algunas veces al año” (77,4), podríamos afirmar que el 88,1% de los docentes piensan que sienten que están trabajando demasiado. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (4,7%), “Algunas veces al mes” (4,2%), “Una vez por semana” (1,8%), “Algunas veces por semana” (1,2%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 11,9% de los docentes sienten que están trabajando demasiado, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que están trabajando demasiado.

Tabla 18. Tabla de frecuencia del ítem 16.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	140	83,3	83,3	83,3
	Algunas veces al año	18	10,7	10,7	94,0
	Una vez al mes o menos	4	2,4	2,4	96,4
	Algunas veces al mes	3	1,8	1,8	98,2
	Una vez por semana	2	1,2	1,2	99,4
	Algunas veces por semana	1	0,6	0,6	100,0
	Todos los días	0	0	0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 16, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que trabajar directamente con personas no les produce demasiado estrés. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (83,3) y “Algunas veces al año” (10,7), podríamos afirmar que el 94,0% de los docentes piensa que trabajar directamente con personas no les produce demasiado estrés. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (2,4%), “Algunas veces al mes” (1,8%), “Una vez por semana” (1,2%), “Algunas veces por semana” (0,6%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 6,0% de los docentes cree que trabajar directamente con personas les produce demasiado estrés, lo que significaría que son muy pocos los docentes que piensan que trabajar directamente con personas les produce demasiado estrés.

Tabla 19. Tabla de frecuencia del ítem 20.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	128	76,2	76,2	76,2
	Algunas veces al año	19	11,3	11,3	87,5
	Una vez al mes o menos	8	4,8	4,8	92,3
	Algunas veces al mes	6	3,6	3,6	95,9
	Una vez por semana	4	2,4	2,4	98,2
	Algunas veces por semana	3	1,8	1,8	100,0
	Todos los días	0	0	0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 20, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no sienten que están al límite de sus fuerzas. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (76,2) y “Algunas veces al año” (11,3), podríamos afirmar que el 87,5% de los docentes piensa que no sienten que están al límite de sus fuerzas. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (4,8%), “Algunas veces al mes” (3,6%), “Una vez por semana” (2,4%), “Algunas veces por semana” (1,8%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 12,6% de los docentes sienten que están al límite de sus fuerzas, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que están al límite de sus fuerzas.

- *Subescala despersonalización* (ítems números: 5, 10, 11, 15 y 22).

Tabla 20. Tabla de frecuencia del ítem 5.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	130	77,4	77,4	77,4
	Algunas veces al año	26	15,5	15,5	92,9
	Una vez al mes o menos	5	2,9	2,9	95,8
	Algunas veces al mes	4	2,4	2,4	98,2
	Una vez por semana	2	1,2	1,2	99,4
	Algunas veces por semana	1	0,6	0,6	100,0
	Todos los días	0	0	0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 5, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no sienten que tratan a algunos alumnos/as de forma impersonal. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (77,4) y “Algunas veces al año” (15,5), podríamos afirmar que el 92,9% de los docentes piensa que no sienten que tratan a algunos alumnos/as de forma impersonal. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (2,9%), “Algunas veces al mes” (2,4%), “Una vez por semana” (1,2%), “Algunas veces por semana” (0,6%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 7,1% de los docentes sienten que tratan a algunos alumnos/as de forma impersonal, lo que significaría que son muy pocos los docentes que piensan que están al límite de sus fuerzas.

Tabla 21. Tabla de frecuencia del ítem 10.

		Soy menos sensible con los problemas de la gente desde que tengo este trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	140	83,3	83,3	83,3
	Algunas veces al año	16	9,5	9,5	92,8
	Una vez al mes o menos	6	3,6	3,6	96,4
	Algunas veces al mes	3	1,8	1,8	98,2
	Una vez por semana	2	1,2	1,2	99,4
	Algunas veces por semana	1	0,6	0,6	100,0
	Todos los días	0	0	0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 10, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no son menos sensibles con los problemas de la gente desde que tienen este trabajo. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (83,3) y “Algunas veces al año” (9,5), podríamos afirmar que el 92,8% de los docentes piensa que no son menos sensibles con los problemas de la gente desde que tienen este trabajo. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (3,6%), “Algunas veces al mes” (1,8%), “Una vez por semana” (1,2%), “Algunas veces por semana” (0,6%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 7,2% de los docentes son menos sensibles con los problemas de la gente desde que tienen este trabajo, lo que significaría que son muy pocos los docentes que piensan que son menos sensibles con los problemas de la gente desde que tienen este trabajo.

Tabla 22. Tabla de frecuencia del ítem 11.

		Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	155	92,2	92,2	92,2
	Algunas veces al año	8	4,8	4,8	97,0
	Una vez al mes o menos	3	1,8	1,8	98,8
	Algunas veces al mes	2	1,2	1,2	100,0
	Una vez por semana	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces por semana	0	0,0	0,0	0,0
	Todos los días	0	0	0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 11, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no les preocupa que su trabajo les esté endureciendo emocionalmente. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (92,2) y “Algunas veces al año” (4,8), podríamos afirmar que el 97,0% de los docentes piensan que su trabajo no les está endureciendo emocionalmente. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (1,8%), “Algunas veces al mes” (1,2%), “Una vez por semana” (0,0%), “Algunas veces por semana” (0,0%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que al 3,0% de los docentes les preocupa que su trabajo les esté endureciendo emocionalmente, lo que significaría que son muy pocos los docentes que piensan que su trabajo les está endureciendo emocionalmente.

Tabla 23. Tabla de frecuencia del ítem 15.

No me preocupa realmente lo que le ocurra a algunos alumnos/as					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca*	155	92,3	92,3	92,3
	Algunas veces al año**	13	7,7	7,7	7,7
	Una vez al mes o menos***	0	1,8	1,8	100,0
	Algunas veces al mes****	0	0,0	0,0	100,0
	Una vez por semana*****	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces por semana*****	0	0,0	0,0	0,0
	Todos los días*****	0	0	0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

* = Totalmente en desacuerdo; ** = Bastante en desacuerdo; *** = Algo en desacuerdo; **** = Ni de acuerdo ni en desacuerdo; ***** = Algo de acuerdo; ***** = Bastante de acuerdo; ***** = Totalmente de acuerdo.

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 15, los valores más frecuentes son “No, nunca = Totalmente en desacuerdo” y “Algunas veces al año = Bastante en desacuerdo”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que sí les preocupa realmente lo que les ocurra a algunos alumnos/as. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Totalmente en desacuerdo” (92,3) y “Algunas veces al año” (7,7), podríamos afirmar que el 100,0% de los docentes piensan que sí les preocupa realmente lo que les ocurra a algunos alumnos/as. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Algo en desacuerdo” (0,0%), “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” (0,0%), “Algo de acuerdo” (0,0%), “Bastante de acuerdo” (0,0%) y

“Totalmente de acuerdo” (0%), obtenemos que a ningún docente no le preocupa realmente lo que les ocurra a algunos alumnos/as, lo que significaría que son muy pocos los docentes que piensan que no les preocupa realmente lo que les ocurra a algunos alumnos/as.

Tabla 24. Tabla de frecuencia del ítem 22.

		Siento que el alumnado me responsabiliza de algunos de sus problemas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	138	22,1	82,1	82,1
	Algunas veces al año	12	7,1	7,1	89,2
	Una vez al mes o menos	6	3,6	3,6	92,8
	Algunas veces al mes	5	3,0	3,0	95,8
	Una vez por semana	4	2,4	2,4	98,2
	Algunas veces por semana	3	1,8	1,8	100,0
	Todos los días	0	0	0	0,0
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 22, los valores más frecuentes son “No, nunca” y “Algunas veces al año”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que no sienten que el alumnado les responsabiliza de sus problemas. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca” (82,1) y “Algunas veces al año” (7,1), podríamos afirmar que el 89,2% de los docentes piensan que no sienten que el alumnado les responsabiliza de sus problemas. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Una vez al mes o menos” (3,6%), “Algunas veces al mes” (3,0%), “Una vez por semana” (2,4%), “Algunas veces por semana” (1,8%) y “Todos los días” (0%), obtenemos que un 10,8% de los docentes sienten que el alumnado les responsabiliza de sus problemas, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que el alumnado les responsabiliza de sus problemas.

- *Subescala realización personal* (ítems números: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21).

Tabla 25. Tabla de frecuencia del ítem 4.

		Puedo entender con facilidad cómo se siente el alumnado sobre lo que les pasa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al año	0	0,0	0,0	0,0
	Una vez al mes o menos	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al mes	7	4,2	4,2	4,2
	Una vez por semana	9	5,4	5,4	9,6
	Algunas veces por semana	17	10,1	10,1	19,7
	Todos los días	135	80,3	80,3	100
	Total	168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 4, los valores más frecuentes son “Todos los días” y “Algunas veces por semana”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que pueden entender con facilidad cómo se siente el alumnado sobre lo que les pasa. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Todos los días” (80,3) y “Algunas veces por semana” (10,1), podríamos afirmar que el 90,4% de los docentes piensa que pueden entender con facilidad cómo se siente el alumnado sobre lo que les pasa. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca (0,0%)”, “Algunas veces al año (0,0%)”, “Una vez al mes o menos (0,0%)”, “Algunas veces al mes” (4,2%) y “Una vez por semana” (5,4%), obtenemos que un 9,6% de los docentes no pueden entender con facilidad cómo se siente el alumnado sobre lo que les pasa, lo que significaría que son muy pocos los docentes que piensan que no pueden entender con facilidad cómo se siente el alumnado sobre lo que les pasa.

Tabla 26. Tabla de frecuencia del ítem 7.

		Me ocupo de una manera efectiva de los problemas de mi alumnado			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al año	0	0,0	0,0	0,0
	Una vez al mes o menos	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al mes	6	3,6	3,6	3,6
	Una vez por semana	8	4,8	4,8	8,4
	Algunas veces por semana	54	32,1	32,1	40,5
	Todos los días	100	59,5	59,5	100
	Total	168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 7, los valores más frecuentes son “Todos los días” y “Algunas veces por semana”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que se ocupan de una manera efectiva de los problemas de su alumnado. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Todos los días” (59,5) y “Algunas veces por semana” (32,1), podríamos afirmar que el 91,6% de los docentes piensan que se ocupan de una manera efectiva de los problemas de su alumnado. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca (0,0%)”, “Algunas veces al año (0,0%)”, “Una vez al mes o menos (0,0%)”, “Algunas veces al mes” (3,6%) y “Una vez por semana” (4,8%), obtenemos que un 8,4% de los docentes no se ocupan de una manera efectiva de los problemas de su alumnado, lo que significaría que son muy pocos los docentes que piensan que no se ocupan de una manera efectiva de los problemas de su alumnado.

Tabla 27. Tabla de frecuencia del ítem 9.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al año	2	1,2	1,2	1,2
	Una vez al mes o menos	4	2,4	2,4	3,6
	Algunas veces al mes	6	3,6	3,6	7,2
	Una vez por semana	3	1,8	1,8	9,0
	Algunas veces por semana	73	43,4	43,4	52,4
	Todos los días	80	47,6	47,6	100
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 9, los valores más frecuentes son “Todos los días” y “Algunas veces por semana”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que sienten que a través de su trabajo influyen positivamente en la vida de otras personas. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Todos los días” (47,6) y “Algunas veces por semana” (43,4), podríamos afirmar que el 91,0% de los docentes piensan que sienten que a través de su trabajo influyen positivamente en la vida de otras personas. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca (0,0%)”, “Algunas veces al año (1,2%)”, “Una vez al mes o menos (2,4%)”, “Algunas veces al mes” (3,6%) y “Una vez por semana” (1,8%), obtenemos que un 9,0% de los docentes no sienten que a través de su trabajo influyen positivamente en la vida de otras personas, lo que significaría que son muy pocos los docentes

que piensan que no sienten que a través de su trabajo influyen positivamente en la vida de otras personas.

Tabla 28. Tabla de frecuencia del ítem 12.

		Me siento con mucha energía			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al año	4	2,4	2,4	2,4
	Una vez al mes o menos	4	2,4	2,4	4,8
	Algunas veces al mes	16	9,5	9,5	14,3
	Una vez por semana	32	19,0	19,0	33,3
	Algunas veces por semana	70	41,7	41,7	75,0
	Todos los días	42	25,0	25,0	100
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 12, los valores más frecuentes son “Todos los días” y “Algunas veces por semana”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que se sienten con mucha energía. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Todos los días” (25,0) y “Algunas veces por semana” (41,7), podríamos afirmar que el 66,7% de los docentes piensan que se sienten con mucha energía. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca (0,0%)”, “Algunas veces al año (2,4%)”, “Una vez al mes o menos (2,4%)”, “Algunas veces al mes” (9,5%) y “Una vez por semana” (19,0%), obtenemos que un 33,3% de los docentes no se sienten con mucha energía, lo que significaría que solo un tercio de los docentes piensan que no se sienten con mucha energía.

Tabla 29. Tabla de frecuencia del ítem 17.

		Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mi alumnado			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al año	0	0,0	0,0	0,0
	Una vez al mes o menos	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al mes	9	5,4	5,4	5,4
	Una vez por semana	17	10,1	10,1	15,5
	Algunas veces por semana	79	47,0	47,0	62,5
	Todos los días	63	37,5	37,5	100
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 17, los valores más frecuentes son “Todos los días” y “Algunas veces por semana”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que pueden crear fácilmente un ambiente relajado con su alumnado. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Todos los días” (37,5) y “Algunas veces por semana” (47,0), podríamos afirmar que el 84,5% de los docentes piensan que pueden crear fácilmente un ambiente relajado con su alumnado. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca (0,0%), “Algunas veces al año (0,0%), “Una vez al mes o menos (0,0%)”, “Algunas veces al mes” (5,4%) y “Una vez por semana” (10,1%), obtenemos que un 15,5% de los docentes no pueden crear fácilmente un ambiente relajado con su alumnado, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que no pueden crear fácilmente un ambiente relajado con su alumnado.

Tabla 30. Tabla de frecuencia del ítem 18.

		Me siento plenamente satisfecho/a después de trabajar con mi alumnado			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al año	0	0,0	0,0	0,0
	Una vez al mes o menos	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al mes	7	4,2	4,2	4,2
	Una vez por semana	15	8,9	8,9	13,1
	Algunas veces por semana	82	48,8	48,8	61,9
	Todos los días	64	38,1	38,1	100
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 18, los valores más frecuentes son “Todos los días” y “Algunas veces por semana”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que se sienten plenamente satisfecho/a después de trabajar con su alumnado. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Todos los días” (38,1) y “Algunas veces por semana” (48,8), podríamos afirmar que el 86,9% de los docentes piensan que se sienten plenamente satisfecho/a después de trabajar con su alumnado. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca (0,0%)”, “Algunas veces al año (0,0%)”, “Una vez al mes o menos (0,0%)”, “Algunas veces al mes” (4,2%) y “Una vez por semana” (8,9%), obtenemos que un 13,1% de los docentes no se sienten plenamente satisfecho/a después de trabajar con su alumnado, lo que significaría que son pocos los docentes que piensan que no se sienten plenamente satisfecho/a después de trabajar con su alumnado.

Tabla 31. Tabla de frecuencia del ítem 19.

		He conseguido cosas muy positivas en este trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al año	0	0,0	0,0	0,0
	Una vez al mes o menos	0	0,0	0,0	0,0
	Algunas veces al mes	6	3,6	3,6	3,6
	Una vez por semana	10	5,9	5,9	9,5
	Algunas veces por semana	84	50,0	50,0	59,5
	Todos los días	68	40,5	40,5	100
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 19, los valores más frecuentes son “Todos los días” y “Algunas veces por semana”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que han conseguido cosas muy positivas en este trabajo. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Todos los días” (40,5) y “Algunas veces por semana” (50,0), podríamos afirmar que el 90,5% de los docentes piensan que han conseguido cosas muy positivas en este trabajo. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca (0,0%)”, “Algunas veces al año (0,0%)”, “Una vez al mes o menos (0,0%)”, “Algunas veces al mes” (3,6%) y “Una vez por semana” (5,9%), obtenemos que un 9,5% de los docentes no han conseguido cosas muy positivas en este trabajo, lo que significaría que son muy pocos los docentes que piensan que no han conseguido cosas muy positivas en este trabajo.

Tabla 32. Tabla de frecuencia del ítem 21.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, nunca	3	1,8	1,8	1,8
	Algunas veces al año	9	5,3	5,3	7,1
	Una vez al mes o menos	3	1,8	1,8	8,9
	Algunas veces al mes	24	14,3	14,3	23,2
	Una vez por semana	27	16,1	16,1	39,3
	Algunas veces por semana	56	33,3	33,3	72,6
	Todos los días	46	27,4	27,4	100
Total		168	100,0	100,0	

Como puede observarse en la tabla de frecuencias y porcentajes para el ítem 21, los valores más frecuentes son “Todos los días” y “Algunas veces por semana”, lo que indicaría una predisposición de los docentes a considerar que sienten que en su trabajo tratan los problemas emocionales con mucha calma. De hecho, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “Todos los días” (27,4) y “Algunas veces por semana” (33,3), podríamos afirmar que el 60,7% de los docentes piensan que sienten que en su trabajo tratan los problemas emocionales con mucha calma. Por el contrario, si acumulamos los porcentajes correspondientes a las categorías “No, nunca (1,8%)”, “Algunas veces al año (5,3%)”, “Una vez al mes o menos (1,8%)”, “Algunas veces al mes” (14,3%) y “Una vez por semana” (16,1%), obtenemos que un 39,3% de los docentes no sienten que en su trabajo tratan los problemas emocionales con mucha calma, lo que significaría que son menos de la mitad los docentes que piensan que no sienten que en su trabajo tratan los problemas emocionales con mucha calma.

A continuación, en la tabla 32, se presenta el análisis de frecuencia de los niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout.

Tabla 32. Análisis de frecuencia de los niveles de las subescalas del Síndrome de Burnout.

Subescalas	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Agotamiento emocional	Bajo	158	94%
	Medio	4	2,4%
	Alto	6	3,6%
Total		168	100%
Despersonalización	Bajo	155	92,3%
	Medio	13	7,7%
	Alto	0	0,0%
Total		168	100%
Realización personal	Bajo	151	89,9%
	Medio	0	0,0%
	Alto	17	10,1%
Total		168	100%

9. CONCLUSIONES

En la subescala realización personal, el 5,6% de los docentes presenta un nivel bajo, el 10,1% un nivel alto y ningún docente presenta un nivel medio. Por lo que se puede decir que la mayoría de los docentes presentan una alta realización personal.

El 3,6% (6 docentes) presenta un nivel alto de burnout en la subescala agotamiento emocional; el 10,1% (17 docentes) un nivel alto en la subescala despersonalización; y el 89,9% (151 docentes) un nivel bajo en la subescala de realización personal. Esto nos permite llegar a la conclusión de que el nivel de burnout en la muestra del profesorado de educación infantil y primaria analizada (n=168) es muy bajo.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Arboleda Medina, A., Ramírez, B., Ariza Ariza, L. G., & Rodríguez Guerrero, N. (2020). Presencia y afectación del síndrome de burnout en instrucciones de th-67 de la Escuela de Helicópteros para las Fuerzas Armadas de Colombia. *Revista Ciencia y Poder Aéreo*, 15 (2), 6-17. <https://doi.org/10.18667/cienciaypoderaereo.679>
- Cantalejo, M. (Coord.) (2019). *Psicosociología. Erga@Online*. <https://www.insst.es/documents/94886/152662/N%C3%BAmero+158+-+Erga%4Online.pdf>
- Castañeda-Santillán, L. L. y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12 (24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Enrique, J. (2023, 3 de abril). Cinco consejos para evitar el síndrome "burnout" del sector docente. *RRHHDigital*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/salud-y-empresa/154749/Cinco-consejos-para-evitar-el-sindrome-burnout-del-sector-docente->
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F. y Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal)*, 23 (2), 1-20. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- García-Guirao, N. M. (2021). *El Estrés Laboral (Burnout) como Riesgo Psicosocial en la Guardia Civil: un Estudio Exploratorio* [Tesis doctoral]. Universidad de Murcia. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/117505/1/Tesis%20Doctoral%20-%20Noelia%20Manuela%20Garc%c3%ada-Guirao.pdf>
- Guerrero, E. y Rubio, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "burnout" en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28 (5), 27-33.
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*, 70, 110-120.
- Mohamed-Amar, R. y Mohamed-Amar, H. (2022). Síndrome de burnout en el docente universitario en tiempos de COVID-19. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales*, 22, 139-158. <https://doi.org/10.54789/rihumso.22.11.22.8>

- Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias CIELO*, 3, 1-3. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf
- Monroy, S. (2022, 17 de noviembre). ¿Qué es el síndrome de burnout y qué lo causa en el trabajo? <https://www.apd.es/sindrome-burnout/>
- Moriana, J. A. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (3), 597-621.
- Napione, M.^a E. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Díaz de Santos.
- Olivares-Fong, L.C., Nieto-López, G., Velázquez-Vitórica, K.I. & López-Guerrero, A. (2021). Síndrome de burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24 (3), 203-219. <https://doi.org/10.6018/reifop.457451>
- Rendón, M. S., Peralta, S. L., Hernández, E. A., Isabel, R., Rubi, M.^a y Favela, M.^a A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 59, 479-491.
- Rodrigo, M. (2017). Síndrome de Burnout en docentes de cuatro colegios de la Región Metropolitana. *Boletín de Políticas y Gestión Educativa*, 3, 55-65.
- Seara, M. (2019, 17 de junio). La situación legal del ‘burnout’ y los riesgos psicosociales. *Humana Salud Organizacional*. <https://www.humanas.es/la-situacion-legal-del-burnout-y-los-riesgos-psicosociales/>

11. ANEXOS

Anexo 1. Carta de solicitud de colaboración al profesorado de educación infantil y primaria

A/A: Profesorado de educación infantil y primaria.

Me dirijo a ustedes a fin de solicitar su colaboración en la cumplimentación del Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para profesorado.

Esta versión del MBI se puede cumplimentar de forma autoadministrada en aproximadamente 10 minutos. Está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del docente en su trabajo y valora los tres aspectos fundamentales del síndrome de desgaste profesional: agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems).

Para computar las respuestas de cada pregunta se utiliza un sistema de puntuación tipo Likert con siete niveles: 0 = no, nunca; 1= algunas veces al año o menos; 2 = una vez al mes o menos; 3 = algunas veces al mes; 4 = una vez por semana; 5 = algunas veces por semana; y 6 = todos los días.

Necesito la información para elaborar el Trabajo Fin de Grado sobre el burnout en el profesorado de educación infantil y primaria.

Muchas gracias por su colaboración.

Atentamente,

Lucía Rama Sánchez

Estudiante de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla Calle Pirotecnia, s/n, 41013 Sevilla Teléfono: 95.455.17.00/47/48

Anexo 2. Maslach Burnout Inventory (MBI) adaptado para profesorado

1. Datos generales del profesorado

Por favor, rellene los datos siguientes. En las preguntas donde aparecen varias opciones, subraye la que corresponde a su respuesta.

- Género: 1. Hombre. 2. Mujer
- Edad: _____ años
- Relaciones personales: 1. Con pareja habitual. 2. Sin pareja habitual. 3. Sin pareja
- Número de hijos/as _____ (si no tiene, ponga 0)
- Años de experiencia en la enseñanza _____ años.
- Centro educativo actual _____
- Tipo de centro: 1. Público. 2. Privado. 3. Concertado.
- Cargo que desempeña actualmente:
 1. Tutor/a.
 2. Coordinador/a de ciclo.
 3. Director/a.
 4. Jefe/a de Estudios.
 5. Secretario/a.
- Nivel de enseñanza que imparte:
 1. Educación Infantil. 2. Educación Primaria. 3. Educación Secundaria.
- ¿En qué ciclo imparte clase?
 1. En el primer ciclo de Educación Primaria.
 2. En el segundo ciclo de Educación Primaria.
 3. En el tercer ciclo de Educación Primaria

- Áreas que imparte: (Conocimiento de sí mismo y autonomía personal, Conocimiento del entorno, Lenguajes: comunicación y representación, Francés, Inglés, Religión):

- Situación laboral actual: 1. Funcionario/a. 2. Interino/a. 3. Otra situación laboral (especificar) _____

- Fecha de realización del inventario (día, mes y año): _____

2. Preguntas.

Por favor, lea cada uno de los ítems y marque con una X el valor que Vd. considere más representativo de la intensidad o la frecuencia con las que Vd. tiene ese pensamiento o sentimiento en relación con su actividad profesional.

Nº.	Ítem	0 = No, nunca	1 = Algunas veces al año	2 = Una vez al mes o menos	3 = Algunas veces al mes	4 = Una vez por semana	5 = Algunas veces por semana	6 = Todos los días
1	Me siento “exprimido/a” emocionalmente por mi trabajo.							
2	Me siento agotado/a al final de la jornada laboral.							
3	Me siento cansado, cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral.							
4	Puedo entender con facilidad cómo se siente el alumnado sobre lo que les pasa.							
5	Siento que trato a algunos alumnos/as de forma impersonal.							
6	Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo.							
7	Me ocupo de una manera efectiva de los problemas de mi alumnado.							
8	Estoy quemado/a debido a mi trabajo.							
9	Siento que a través de mi trabajo influyo positivamente en la vida de otras personas.							
10	Soy menos sensible con los problemas de la gente desde que tengo este trabajo.							

11	Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía.							
13	Me siento frustrado/a por mi trabajo.							
14	Siento que estoy trabajando demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que le ocurra a algunos alumnos/as (ver observaciones al final del MBI).							
16	Trabajar directamente con personas me produce demasiado estrés.							
17	Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mi alumnado.							
18	Me siento plenamente satisfecho/a después de trabajar con mi alumnado.							
19	He conseguido cosas muy positivas en este trabajo.							
20	Siento como si estuviese en el límite de mis fuerzas.							
21	Siento que en mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Siento que el alumnado me responsabiliza de algunos de sus problemas.							

Observaciones ítem 15: * = Totalmente en desacuerdo; ** = Bastante en desacuerdo; *** = Algo en desacuerdo; **** = Ni de acuerdo ni en desacuerdo; ***** = Algo de acuerdo; ***** = Bastante de acuerdo; ***** = Totalmente de acuerdo.

Fuente: Napione (2008, p. 364).

Gracias por su colaboración