

**ESTUDIO INTERPROFESIONAL DE VARIABLES PSICOEDUCATIVAS  
INTERPROFESIONAL STUDY OF PSYCHOEDUCATIONAL VARIABLES**

**Francisca Vidal Martínez  
Jesús Nicasio García Sánchez  
Deilis Ivonne Pacheco Sanz**  
Universidad de León.

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v4.858>

*Fecha de recepción: 22 Febrero 2014*

*Fecha de admisión: 30 Marzo 2014*

**ABSTRACT**

The burnout construct is considered as a pathology derived from physical environment, characteristics of work, and especially from interpersonal relationships, not by genetic factors. It affects especially to those professionals related with people, affecting to quality of life and to the results of work, lowering the work motivation. We present a study assessing 594 different professionals through questionnaires about burnout: demographic variables (VGS), the Conflict and Ambiguity of Role Questionnaire (CACR), the Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS). And the Perceived Stress Scale (PSS-14) for assessing the stress. The Personality Questionnaire (NEO-FFI), the General Perceived Self-Efficacy Questionnaire (AEG) and the Motivation Scale (ESCMOT). The kindergarten school teachers reached high marks in ambiguity of role showing high clarity in attributions, competences, aims, responsibilities, tasks and work contents, how to do and that we expect about them. With respect to role conflict, the firemen are who reach higher marks, showing the difficulties to manage tasks and times and the urgency of their work. About the professional efficacy, the kindergarten teachers are who reach higher marks. We discuss results for psychoeducational guidance and counseling.

**Keywords:** Burnout, stress, self-efficacy, motivation, professional groups, counselling

**RESUMEN**

El constructo burnout es considerado como una patología derivada más que factores genéticos, de las características del ambiente físico, de las demandas del puesto de trabajo, pero sobre todo de las relaciones interpersonales. Afecta principalmente a aquellos profesionales cuyos destinatarios principales de su labor profesional son las personas, incidiendo en diferentes aspectos de la calidad de vida afectando negativamente al desempeño de las tareas y funciones laborales, manifestándose también en un descenso de la motivación laboral de los profesionales. La muestra está compuesta

por (N= 594) profesionales españoles pertenecientes a diferentes sectores profesionales. A todos ellos se les pidió que cumplimentaran los siguientes cuestionarios e instrumentos: un cuestionario de variables sociodemográficas (VGS), el Cuestionario de Ambigüedad y Conflicto de Rol (CACR), el Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) para evaluar el burnout, la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) para evaluar el estrés, el Cuestionario de Personalidad (NEO-FFI), El cuestionario de Autoeficacia General Percibida (AEG) y la Escala de Motivación (ESCMOT). Los profesores de Educación Infantil obtienen altas puntuaciones en ambigüedad de rol poniéndose de manifiesto que tienen claras sus atribuciones, competencias, objetivos, responsabilidades, tareas y contenidos del trabajo, cómo hacerlo y lo que se espera de ellos. Con respecto al conflicto de rol, los bomberos son los que obtienen las puntuaciones más elevadas señalándose la incompatibilidad entre las tareas o con el tiempo del que se dispone, o procedentes de diferentes personas. Sin embargo en cuanto a la eficacia profesional, cabe señalarse que los profesores de Educación Infantil son los que obtienen las mayores puntuaciones poniéndose de relieve que son eficaces en su trabajo. Se discuten los resultados en relación con la utilidad para el consejo y asesoramiento psicoeducativo.

**Palabras Clave:** Burnout, Estrés, Autoeficacia, Motivación, Grupos profesionales

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el constructo burnout, es un término anglosajón cuya traducción más próxima y coloquial es “estar quemado”, exhausto, desgastado, o perder la ilusión por el trabajo. Dicho constructo puede afectar a un gran número de profesionales, incidiendo en diferentes aspectos de su calidad de vida y afectando negativamente al desempeño de sus tareas y funciones laborales manifestándose en un descenso de la motivación laboral de estos profesionales. El objetivo primordial es abordar la incidencia de las dificultades relacionadas con el espectro del burnout y su relación con diversas variables psicológicas como la motivación laboral, u otras, en diversos y diferentes grupos profesionales españoles planteándose una serie de objetivos. El primero de los objetivos planteados hace referencia a evaluar el burnout y sus tres componentes en los diferentes colectivos de profesionales seleccionados: docente de educación infantil, docente de educación primaria, docente de educación especial y audición y lenguaje, docente de educación secundaria y universidad, sanitarios, personal de administración y servicios, seguridad, bomberos, asesor educativo. Por otro lado se pretende analizar cada uno de los tres componentes de este síndrome para poner de manifiesto que altas puntuaciones en agotamiento emocional y en cinismo y bajas puntuaciones en baja realización personal y profesional o eficacia profesional son predictoras de que estos profesionales padecen el síndrome de burnout. Por ello, se pretende analizar las puntuaciones obtenidas por los diversos profesionales para poner de relieve su grado de estrés ante diversas situaciones estresantes tanto personales como aquellas ocasionadas y que guardan relación con las situaciones estresantes que tienen lugar durante la jornada laboral y en el puesto de trabajo. Por otra parte es necesario analizar la ambigüedad y el conflicto de rol ya que ambos aspectos nos darán y aportarán información valiosa y muy importante respecto a una serie de contenidos y aspectos relacionados con las funciones y tareas que estos profesionales deben desarrollar en sus respectivos trabajos. Otro aspecto que se ha analizado es la personalidad de estos profesionales a través de los cinco grandes factores de la personalidad: neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad y responsabilidad, obteniéndose para cada una de las cinco escalas puntuaciones que nos aportan información sobre los rasgos de personalidad de cada uno de estos profesionales. Asimismo se pretende conocer el grado de autoeficacia percibida que presentan estos profesionales ante diferentes situaciones. El último aspecto que he analizado es la motivación analizada por un lado con

relación al trabajo de estos profesionales o a su propia experiencia. Por lo tanto, una vez descritos los objetivos, a continuación se hará referencia a las distintas hipótesis planteadas. La primera de ellas hace referencia a que previsiblemente los maestros de educación secundaria estarán más quemados por su trabajo que los maestros de educación infantil. Por otro lado previsiblemente los profesores de educación secundaria estarán más quemados que los profesores de educación primaria. Previsiblemente los sanitarios estarán más quemados que los bomberos. Previsiblemente los bomberos estarán más quemados que los profesionales de seguridad.

**METODOLOGÍA**

**Participantes**

Así pues, para abordar estas variables, se llevaron a cabo dos estudios pilotos, cuyas muestras están compuestas por (N= 54) alumnos de los estudios de Magisterio y Psicopedagogía de la facultad de León y (N= 77) profesores que imparten docencia en diferentes colegios e institutos públicos de León y Madrid.

**Instrumentos**

A los alumnos se les aplicaron un cuestionario de variables sociodemográficas, el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de veintidós ítems que miden los tres componentes fundamentales del burnout medidos a través de una escala de siete puntos que varía del cero al seis, siendo el cero nunca y el seis diariamente y la Escala de Motivación Educativa (EME) que consta de veintiocho ítems que miden diferentes divididos en siete escalas de cuatro ítems cada una, medidos a través de una escala de siete puntos que varía del uno al siete, siendo el uno nada en absoluto y el siete totalmente. Cada una de estas escalas mide los siguientes aspectos: Amotivación, Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y la Regulación.

Mientras que a los profesores se les aplicaron un cuestionario de variables sociodemográficas, el cuestionario breve de burnout (CBB) en profesores que consta de sesenta y seis ítems divididos en seis escalas que miden aspectos tales como el rol desempeñado, el burnout, la supervisión, las condiciones organizacionales, las preocupaciones profesionales y la falta de reconocimiento profesional y la escala de estrés percibida (SPP-10) , que consta de diez ítems sobre los sentimientos y pensamientos expresados durante el último mes, medidos a través de una escala de tipo Likert de cinco puntos que varía desde el cero hasta el cuatro, siendo el cero nunca y el cuatro muy a menudo no obteniéndose resultados estadísticamente significativos en ninguna de las variables analizadas. Por lo tanto al no encontrar diferencias significativas se llevó a cabo otro estudio para abordar con mayor profundidad estas variables. La muestra del segundo estudio está compuesta por (N= 594) profesionales pertenecientes a diversos grupos profesionales españoles (ver tabla 1)

*Tabla 1  
Descripción de los participantes estudiados*

	<i>Campo Educativo (N = 380)</i>					<i>Otros profesionales (N = 214)</i>			
	AE	EE /AL	EI	EP	ES /EU	PAS	Sanitario	Bomberos	Seguridad
<i>N</i>	36	14	80	115	135	87	40	49	38
<i>T</i>									594

A todos ellos se les pasaron los siguientes cuestionarios e instrumentos: un cuestionario de variables sociodemográficas, el cuestionario de ambigüedad y conflicto de rol (CACR) de Rizzo, House y Litzman (1970). Dicha escala está compuesta por dos bloques. El primero de ellos está constituido por seis frases que hacen referencia a la claridad de rol mientras que en el segundo bloque está compuesto por ocho frases referidas al conflicto de rol. Los participantes deben indicar el grado en el cual la frase describe su realidad en el trabajo a través de una escala de siete puntos que varía del uno al siete siendo el uno y el dos no lo describe en absoluto y el seis y el siete lo describe perfectamente. Cabe señalarse que las frases de la escala de claridad de rol están todas ellas redactadas en sentido positivo, poniéndose de manifiesto que la persona que manifiesta que todas ellas describen perfectamente su realidad en el trabajo no viviría una situación de rol. Las frases que constituyen la escala de claridad de rol están relacionadas con el conocimiento de las atribuciones, competencias, objetivos, tareas, responsabilidades y contenido del trabajo así como la forma de hacerlas y lo que se espera de uno, en definitiva se pretende conocer la definición de roles dentro de la propia organización para la que se trabaja. Sin embargo, las frases de la escala conflicto de rol están redactadas en sentido contrario a las de la escala de ambigüedad de rol, es decir, están redactadas en términos de acontecimientos indeseables. De esta forma, estar de acuerdo con ellas reflejaría una situación de rol. Las frases de dicha escala están con la existencia de exigencias en el trabajo tales como aspectos que son incompatibles entre sí o con el tiempo del que se dispone, procedentes de distintos grupos o personas, que son inviables dados los discursos de los que se dispone, que carecen de importancia, cuyo cumplimiento supone contravenir los métodos y normas de trabajo, que originan resultados que serían aceptados por unos y no así por otros y que suponen diferentes formas de trabajar para realizar una misma tarea. Las puntuaciones de la escala de ambigüedad de rol varían entre seis y cuarenta y dos puntos mientras que las puntuaciones de la escala conflicto de rol varían entre ocho y cincuenta y seis puntos; el cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) de Schaufeli, Leite & Maslach & Jackson, (1996) que consta de dieciséis ítems que miden los tres componentes fundamentales del burnout: cansancio emocional, despersonalización y baja eficacia profesional evaluados a través de una escala que varía del cero al seis, siendo el cero nunca y el seis cada día. Las puntuaciones obtenidas varían entre cero y treinta puntos para las escalas de cansancio emocional y despersonalización y entre cero y treinta y seis para la escala de baja realización personal; la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) de Remor y Carrobbles (2001) que consta de catorce ítems que hacen referencia a los sentimientos y los pensamientos experimentados durante el último mes medidos a través de una escala de cinco puntos que varía del cero al cuatro siendo el cero nunca y el cuatro muy a menudo. Las puntuaciones obtenidas en dicho cuestionario resultan de la suma de todos los ítems de la escala, teniendo en cuenta que algunos de ellos son inversos. Así las puntuaciones obtenidas en dicha escala varían entre cero y cincuenta y seis puntos y cuanto mayor sea la puntuación obtenida mayor será el estrés percibido; el cuestionario de personalidad NEO-FFI de Costa y McCrae (1989, 1992) para medir la personalidad. Dicho cuestionario consta de sesenta ítems que miden las cinco grandes dimensiones de la personalidad. Cada una de estas cinco dimensiones de personalidad está compuesta por doce ítems que miden cada uno de los cinco componentes de la personalidad: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad. Los ítems se miden a través de una escala que varía de la A a la D, siendo la A en total desacuerdo y la D totalmente de acuerdo. Las puntuaciones obtenidas en cada una de estas escalas varían del cero al cuarenta y ocho; un cuestionario de autoeficacia general percibida (AEG) de Baessler y Schwarzer (1996) que consta de diez ítems medidos a través

de una escala de cuatro puntos que varía del uno al cuatro siendo el uno incorrecto y el cuatro cierto. Las puntuaciones obtenidas en dicho cuestionario varían entre diez y cuarenta puntos resaltándose que cuanto mayor puntuación se obtenga mayor será la autoeficacia percibida y la escala de motivación (ESCMOT) de Steers y Braunstein (1976). Esta escala consta de quince ítems que miden los tres aspectos fundamentales de la motivación que son el Logro, el Poder y la Afiliación. Estos quince ítems están distribuidos en tres subescalas que miden estos tres aspectos de la motivación medidos todos ellos a través de una escala de cinco puntos que varía del uno al cinco siendo el uno y el dos absolutamente de acuerdo y el cuatro y el cinco absolutamente en desacuerdo. Las puntuaciones obtenidas en esta escala varían entre cinco y veinticinco puntos (ver tabla 2)

*Tabla 2*  
*Descripción de las variables estudiadas (entre febrero y junio de 2011)*

<i>Instrumentos</i>	<i>Aspectos</i>	<i>Variables</i>
<i>Cuestionario de variables sociodemográficas (VGS)</i>	Variables sociodemográficas	Género, edad, titulación, nº de hijos, jornada, turnos, etc.
<i>Cuestionario ambigüedad y conflicto de rol (CACR)</i>	Ambigüedad y conflicto de rol	Desempeño del rol, participación equipo, autoridad, conflicto de rol.
<i>Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)</i>	Burnout	Agotamiento, cinismo, despersonalización
<i>Escala Estrés Percibido (PSS-14)</i>	Estrés	Estrés percibido
<i>Inventario NEO-FFI de personalidad</i>	Personalidad	Neuroticismo, apertura, extraversión, amabilidad y responsabilidad
<i>Escala de Autoeficacia General</i>	Autoeficacia	Nivel AE
<i>Escala de Motivación (ESCMOT)</i>	Motivación	Logro, Poder, Afiliación

## PROCEDIMIENTO

Se realizó una lista de todos los colegios y organismos oficiales a los cuales se visitaron personalmente para informarles acerca de la investigación y explicarles la finalidad de la misma. Asimismo se enviaron unas cartas informativas a algunas de estas instituciones para pedirles su participación y colaboración en dicho estudio. Durante esa visita a los centros además de comentarles el objetivo o finalidad se recopilaban datos acerca del número de docentes con los que contaba el centro educativo o en el caso de estos organismos oficiales obtener el permiso necesario de la máxima autoridad del mismo. Una vez conocido el número de profesionales de cada centro u organismo se concretó la fecha de entrega y de recogida de la batería de cuestionarios e informándoles que si querían conocer los resultados obtenidos se les enviarían a los diferentes lugares. El plazo que se les dio a los centros educativos y a los organismos fue de una semana para cumplimentar la batería de instrumentos y pasado ese tiempo se fue a buscar los cuestionarios. Sin embargo en algunos centros y organismos se concedió una semana más de margen para su

complimentación. Una vez recopilados todos los datos referentes a la muestra los cuales se informatizaron a través de una hoja de Excel y posteriormente se realizaron los correspondientes análisis estadísticos utilizando la versión número 19 del programa estadístico.

## RESULTADOS

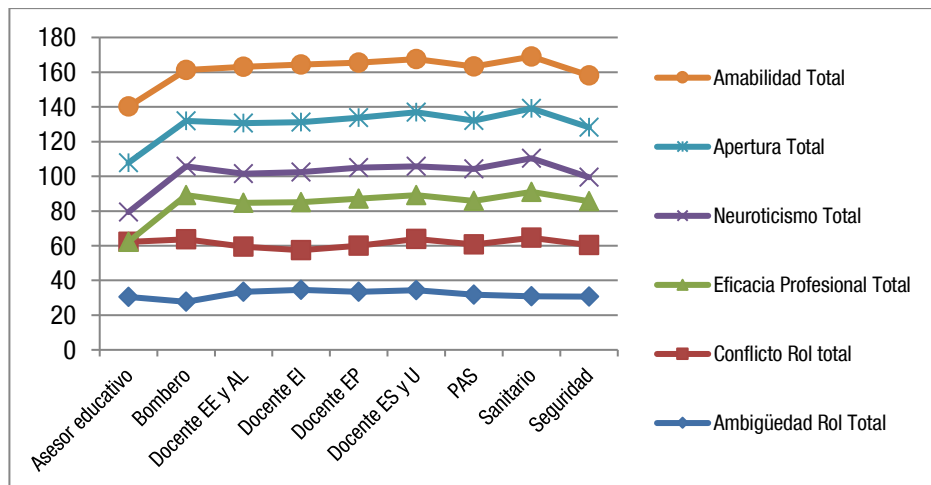
Se encontró una diferencia significativa en cuanto a la profesión ( $F = 1640, p = .001, \eta^2 = .043$ ) poniéndose de relieve que los asesores educativos obtuvieron altos valores en ambigüedad de rol señalándose que tienen claros cuáles son sus obligaciones y cuanta autoridad tienen con respecto al trabajo que realizan relacionado con sus atribuciones, competencias, objetivos tareas y responsabilidades, tareas y con el contenido del trabajo que desempeñan, así como la forma de hacerlo y lo que se espera de ellos. Cabe destacarse que los bomberos son los que menores puntuaciones obtuvieron en la escala de ambigüedad de rol. Con respecto a la escala de conflicto de rol se pone de relieve que los bomberos obtuvieron las puntuaciones más altas siendo indicativo de las incompatibilidades entre las tareas, del tiempo disponible para llevarlas a cabo, procedentes de diferentes personas, que son inviables dados los recursos disponibles y que suponen contravenir normas y métodos de trabajo. En cuanto a la eficacia profesional cabe señalarse que los profesores de Educación Infantil son los que obtienen las puntuaciones más elevadas señalándose que son eficaces en su trabajo. Por otra parte en cuanto al componente neuroticismo obtener bajas puntuaciones en este componente de la personalidad son indicadores de estabilidad, poniéndose de manifiesto que son capaces de enfrentarse a situaciones estresantes. Asimismo en cuanto al componente apertura de la personalidad cabe destacarse que los profesores de Educación Secundaria son los que obtienen los valores más altos mostrando interés por los sentimientos interiores así como curiosidad intelectual y siendo personas abiertas. Mientras que con respecto al componente amabilidad se pone de relieve que los profesores de Educación Infantil son los que obtienen las puntuaciones más altas señalándose que son altruistas, que son empáticas y que están dispuestas a ayudar a los demás (ver tabla 3)

Tabla 3

*Profesión. Diferencias estadísticamente significativas en las variables estudiadas entre los nueve grupos de profesiones muestreados (pruebas de los efectos inter-sujetos). Se incluyen las medias y desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños del efecto ( $\eta^2$ )*

Asesor educativo		Bombero		EE y AL		EI		EP		ES y U		PAS		Sanitario		Segurida d		Total		F	p	$\eta^2$
N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N	M	N				
36	30,53	49	31,72	14	27,39	80	31,72	115	31,72	135	31,70	87	31,70	40	30,90	38	30,68	38	32,55	3,311	,001	,045
	8,12		12,65		12,65		10,61		10,61		10,61		10,61		10,61		10,61		10,61	6,32	,002	,044
	27,67		36,02		25,14		22,87		22,87		22,87		22,87		22,87		22,87		22,87	5,46	,027	,027
	7,20		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	4,90		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	34,56		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	4,52		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	33,38		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	6,20		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	34,40		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	5,00		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	6,43		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	30,90		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	5,78		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	7,26		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	32,55		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	6,32		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	3,311		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	,001		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	,045		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	3,311		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	,001		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033
	,045		10,61		6,43		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01		9,01	5,34	,016	,033

Figura 1. Diferencias entre los distintos grupos de profesiones en las diversas variables analizadas.



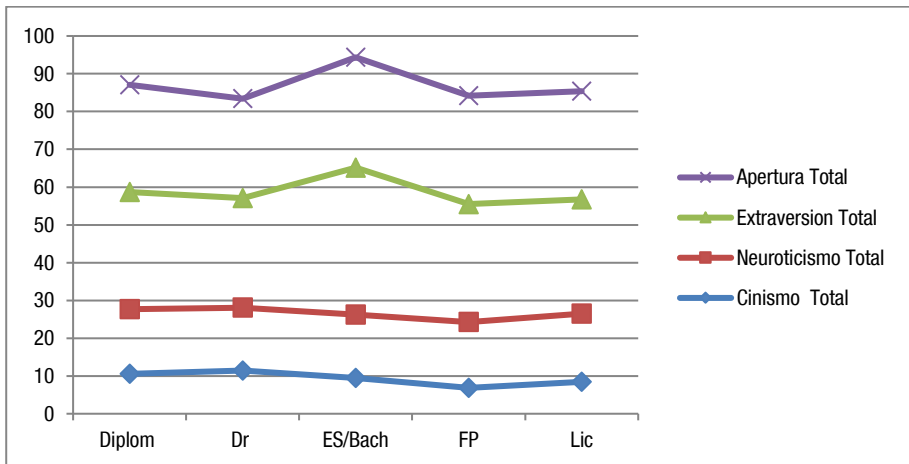
Se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la titulación académica ( $F= 1,513$ ,  $p=,007$ ,  $\eta^2= ,040$ ). En cuanto al cinismo, cabe señalarse que los que son doctores son los que obtienen puntuaciones un poco más altas poniéndose de relieve que presentan sentimientos y actitudes negativas y frías hacia otras personas. Por otro lado, en cuanto al componente neuroticismo los que son licenciados son los que obtienen las puntuaciones más bajas lo cual es indicativo de que son emocionalmente estables. Sin embargo, en cuanto al componente extraversión los que obtienen las puntuaciones más altas son los que tienen estudios de enseñanza secundaria y bachillerato son sociables, asertivos, activos y habladores. Asimismo, en cuanto al componente apertura los que obtienen las puntuaciones más altas son los que tienen estudios de enseñanza secundaria y bachillerato poniéndose de manifiesto que prestan atención por los sentimientos interiores, preferencia por la variedad, curiosidad intelectual y por la independencia de juicio.

*Titulación académica. Diferencias estadísticamente significativas estudiadas en las modalidades fija, suplencia, temporal (en pruebas de los efectos intersujetos). Se incluyen las medias y las desviaciones típicas de cada variable y los contrastes F, además de las probabilidades (p) y los tamaños de los efectos ( $\eta^2$ )*

	Diplom		Dr		ES/Bach		FP		Lic																						
	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	M	$\sigma$	M	$\sigma$	M	$\sigma$	M	$\sigma$	M	$\sigma$	F	p	$\eta^2$								
Cinismo Total	210	12	82	47	241						10,67	5,39	11,43	5,97	9,43	6,51	6,85	4,15	8,43	4,97	10,69	5,50	12,44	6,28	12,95	6,09	12,03	5,91	2,733	,028	,019
Neuroticismo Total	17,11	7,47	16,63	6,32	16,79	5,39	17,41	6,64	18,04	7,84	16,76	6,17	18,47	7,84	19,38	7,00	13,92	5,34	2,459	,045	,017										
Extraversión Total	31,00	9,34	29,06	6,60	38,93	14,23	31,25	8,70	30,25	10,23	29,29	6,85	27,28	7,08	28,59	6,82	30,00	7,20	1,978	,097	,014										
Apertura Total	28,42	6,90	26,27	5,70	29,21	5,52	28,66	6,23	28,63	6,90	31,01	6,35	27,80	6,02	28,69	6,57	28,66	6,52	2,296	,058	,016										

*Nota: Diplom: Diplomado, DR: Doctor, ES/Bach: Eso/bachillerato, FP: Formación Profesional, Lic: Licenciado, MBI –GS: Cinismo NEO-FFI: Neuroticismo, NEO-FFI: extraversión NEO-FFI: apertura.*

Figura 2. Diferencias estadísticamente significativas entre las titulaciones académicas



Asimismo se han encontrado diferencias significativas en agotamiento emocional ( $F = 8,964$ ,  $p = ,001$ ,  $\eta^2 = ,327$ ) en cinismo en aquellos que presentan un nivel de agotamiento emocional medio. En cuanto al estrés los que obtienen altas puntuaciones en esta escala son los que presentan un agotamiento medio. Sin embargo los que obtienen altos valores en el componente de apertura son los que presentan un agotamiento emocional bajo. Con respecto al cinismo ( $F=9,351$ ,  $p=,001$ ,  $\eta^2=,336$ ) cabe destacarse que se han encontrado altos valores en agotamiento en aquellos que presentan un cinismo medio. También se han encontrado altas puntuaciones en ambigüedad de rol en aquellos que presentan cinismo medio y bajo. Asimismo se han encontrado altos valores en cuanto al componente de amabilidad en aquellos que presentan un cinismo alto. Por otro lado, se han encontrado diferencias significativas en eficacia personal ( $F = 16,584$ ,  $p = ,001$ ,  $\eta^2 = ,473$ ) encontrándose valores altos en extraversión en aquellos que presentan una autoeficacia alta. Se han encontrado también valores altos en neuroticismo en aquellos que presentan una eficacia personal media. Del mismo modo en cuanto al componente responsabilidad cabe señalarse que obtienen altos valores aquellos que presentan una eficacia personal alta. Por último cabe señalarse que se han encontrado en autoeficacia altos valores en aquellos que presentan una eficacia personal alta. También se han encontrado diferencias significativas en estrés ( $F = 26,284$ ,  $p = ,001$ ,  $\eta^2 = ,576$ ) encontrándose altas puntuaciones en aquellos que presentan un estrés bajo. Asimismo se han encontrado valores altos en aquellos que presentan un estrés bajo.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El abordaje de las dificultades relacionadas con el burnout y la motivación en los diferentes profesionales analizados en esta investigación en la cual cabe ponerse de manifiesto los siguientes aspectos. En primer lugar se ha llevado a cabo una recopilación de estudios empíricos internacionales que versan sobre el burnout, el estrés y la motivación en diferentes profesionales (Martín, Saas, Schmitt & Thomas, 2012; Martínez, Méndez, Secanilla & González; Vázquez-Ortiz, Vázquez-Ramos, Álvarez, Serrano, Martínez –Domingo, Nadal-Delgado & Cruzado, 2012).



En cuanto a los instrumentos aplicados a los participantes conviene poner de relieve que en algunos casos se muestran reacios a dar datos personales. Otro aspecto relevante hace referencia a las puntuaciones centrales de algunos de los instrumentos y cuestionarios aplicados debido a que estas puntuaciones no estaban codificadas en los cuestionarios originales, necesiéndose aclaración por parte del investigador. Asimismo se pone de manifiesto que hubo que explicar que solo se podía marcar una de las puntuaciones y no las dos que aparecían en cada una de las puntuaciones de los extremos. Además, se pone de manifiesto que los encuestados dejaban preguntas en blanco debido a que contestarlas supone dar información comprometida y que muchas veces no se está dispuesto a dar por miedo a si será publicada y reticencia a dar una contestación. Los encuestados escriben comentarios a algunas preguntas debido a que no tienen claro como contestarlas.

Por otra parte, se pone de manifiesto que son necesarias más investigaciones para evaluar las estrategias de intervención para ayudar a los profesores con el estrés. Asimismo se hace hincapié en la incapacidad para establecer relaciones de causa-efecto lo que dificulta el logro de una gran mayoría de encuestados generando limitaciones de acceso a poblaciones más específicas. Por otro lado también hay considerar variables tales como el apoyo directivo, el apoyo de los compañeros y la lealtad organizacional.

Sin embargo, hay que tener en cuenta el corte seccional de algunas de las investigaciones basadas en las medidas del informe. Además hay que destacar los datos deben recogerse a lo largo del periodo del curso escolar para poder ofrecer una perspectiva lo más ajustada posible de dicho problema. Es por ello que se pone de manifiesto que han de llevarse a cabo más estudios cualitativos para implementar cambios en el burnout.

Por otro lado, en estos estudios existe una carencia de replicaciones además de contar con una gran variedad de medidas para medirlo. Así, en investigaciones futuras deben centrarse en las características subjetivas de las demandas de trabajo, en el control y el apoyo además de las demandas emocionales que son un potencial estresor de primer orden.

## REFERENCIAS

- Ajello, A.M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), *Manual de Psicología de la Educación*, 251-271 España: Popular.
- Aydogan, I., Atilla, A. & Bayram, N. (2009). Burnout among Turkish School Teachers working in Turkey and abroad: A comparative study. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7, (3), 1249-1268.
- Devos, C., Dupriez, V. & Paquay, L. (2012) Does the social working environment predict beginning Teachers's self-efficacy and feelings of depression? *Teaching and Teacher Education*, 28, 206-217. doi:10.1016/j.tate.2011.09.008
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C. & Austin, S. (2012) Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors *Teaching and Teacher Education*, 28, 514-525. doi:10.1016/j.tate.2011.11.013
- García, A.E. (2008). *Motivación individual*.
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J.M., García-Baamonde, M. E. & Blázquez, M. (2011). El síndrome del quemado, modos de afrontamiento del estrés y salud mental en profesores no universitarios. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*. 19 (3), 555-570.
- Griffin, D.K. (2010). A survey of Bahamian and Jamaican teachers' levels of motivation. *Journal of Invitational theory and practice*. Vol.16, 56-76.

- Güzel, H. (2011). Investigation of Demographic properties and motivation factors of physic teachers. *Education Sciences: Theory and Practice*, 11, (2), 1046-1053.
- Lapėniene, D., Dumėiene, A. & Lapenas, T. (2012). The analysis of factors related to creativity in the sample of physical education teachers. *Ugdymas Kūno Kultūra*
- Liu, S. & Onwuegbuzie, A.J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53,160-170. doi:10.1016/j.ijer.2012.03.006
- Mababu, R. (2012). El constructo del trabajo emocional y su relación con el síndrome de desgaste profesional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12,2, 219-244.
- Martín, N.K., Saas, D.A. & Schmitt, T.A. (2012). Teacher efficacy in student engagement, instructional management student stressors and burnout. A theoretical model using in class variables to predict teachers' intent to leave. *Teaching and Teacher Education*,28,546-559.doi:10.1016/j.tate.2011.12.003
- Martínez, J.P., Méndez, I., Secanilla, E. & González, E. (2012). Evolución de los niveles de burnout en un estudio comparativo en cuidadores profesionales tras una situación de estrés postraumático. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, Vol.2, nº 1, 29-39.
- Parker, P.D., Martín, A.J., Colmar, S. & Liem, G.A. (2012).Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement and burnout. *Teaching and Teacher Education*,28,503-513. doi:10.1016/j.tate.2012.01.001
- Pas, E.T., Bradshaw, C.P., & Hersfeldt, P.A. (2012). Teacher –and school level predictors of teacher efficacy and burnout: Identifying potential areas for support. *Journal of school Psychology*, 50, 129-145. doi:10.1016/j.jsp.2011.07.003
- Psishghadan, R. & Sahebjam, S. (2012). Personality and Emotional Intelligence in Teacher Burnout.The Spanish Journal of Psychology, Vol. 15, nº 1, 227-236. <http://dx.doi.org/10.5209>
- Ríos, M.I., Godoy, C. & Sánchez, J. (2011). Síndrome de quemarse por el trabajo, personalidad resistente y malestar psicológico en personal de enfermería. *Anales de Psicología*, Vol. 27, nº1, 71-79.
- Vázquez, J., Vázquez, M.J., Álvarez, M., Alcaide, M.R., Martínez, R., Nadal, M. & Cruzado (2012). Intervención psicoterapéutica grupal intensiva realizada en un entorno natural para el tratamiento del burnout en un equipo de enfermería oncológico. *Psicología*, Vol. 9, nº1, 161-168. doi: 10.5209/
- Veldman, I., Tartwijk, J., Brekelmans, M. & Wubbes, T. (2013). Job satisfaction and teacher- student-relationships across the teaching career: Four cases studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-66. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2013.01.00>