

EL BURNOUT EN LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN QUE TRABAJAN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CÓRDOBA (ESPAÑA). INFLUENCIA DE LAS VARIABLES LABORALES

(BURNOUT AMONG EDUCATION PROFESSIONALS WHO WORK WITH PEOPLE WITH DISABILITIES IN CORDOBA (SPAIN). INFLUENCE OF OCCUPATIONAL VARIABLES)

Inmaculada Ruiz-Calzado
Vicente J. Llorent
Universidad de Córdoba

DOI: 10.5944/educXX1.15459

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

Ruiz-Calzado, I. y Llorent, V.J. (2018). El burnout en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). Influencia de las variables laborales. *Educación XX1*, 21(2), 373-393, doi: 10.5944/educXX1.15459

Ruiz-Calzado, I. y Llorent, V.J. (2018). El burnout en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). Influencia de las variables laborales. [Burnout among, education professionals who work with people with disabilities in Cordoba (Spain). Influence of occupational variables]. *Educación XX1*, 21(2), 373-393, doi: 10.5944/educXX1.15459

RESUMEN

Esta investigación examina la relación entre el Burnout y sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), y las características laborales de los profesionales que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba. Se trata de un estudio de prevalencia, descriptivo y transversal. La muestra seleccionada consta de 157 profesionales que trabajan en centros y en empresas de atención a personas con discapacidad en Córdoba.

Los resultados han evidenciado que existe un elevado nivel de Burnout generalizado. Y atendiendo a los variables laborales, se ha obtenido que los profesionales con 21 años o más de experiencia, padecen más Burnout que los más inexpertos. Los profesionales con contrato indefinido en su empresa presentan niveles más elevados de Burnout que los definidos. Los profesionales que llevan 21 años o más en el puesto de trabajo actual, padecen más Burnout que el grupo que lleva 5 años o menos, y además, estos profesionales con mucho tiempo trabajado en la misma empresa, también muestran niveles más elevados de Burnout que los profesionales con poco tiempo, 5 años o menos.

Estos resultados confirman estudios previos (Barrera, Malagón y Sarasola, 2015), y han permitido identificar que más de la mitad de los trabajadores presentan elevados niveles de Burnout. Al tratarse de un tema crucial para el profesional del ámbito de la discapacidad, para la empresa y también para la sociedad, se debe insistir en esta línea de investigación para favorecer la reducción del Burnout en este colectivo.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad; educación especial; maestro; **Burnout**; Síndrome de Quemado por el Trabajo.

ABSTRACT

This research examines the relationship between burnout and its dimensions (emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment), and the labor characteristics of professionals who work with people with disabilities in Cordoba. This is a prevalence, descriptive and transversal study. The sample consists of 157 professionals working in care centers and companies for people with disabilities in Cordoba.

The results showed a high level of generalized burnout. In response to labor variables, it has been obtained that professionals with 21 years of experience or more suffer more from burnout than those with 5 years of experience or less. Professionals with permanent contracts in their company have higher levels of burnout than those without. Those who have spent more than 21 years in their current job suffer more burnout than the group with 5 years or less. Professionals that have worked for a long time with the same company, more than 21 years, show higher levels of burnout than professionals with 5 years or less.

These results confirm previous studies (Barrera, Malagón and Sarasola, 2015), and have identified that more than half of workers have high levels of burnout. Therefore, it is crucial for the professional field of disability, for the

company and also for society, this line of research should be insisted on in order to help reduce burnout in this group.

KEYWORDS

Disability; special education; teacher; burnout;

INTRODUCCIÓN

Esta investigación surge como motivo del aumento de exigencias a las que están sometidos actualmente los profesionales que trabajan con personas con discapacidad. Esto supone un incremento de Burnout o «Síndrome de Quemado por el Trabajo», que influye de manera fehaciente y perjudicial en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y también en el desarrollo profesional y personal de estos trabajadores (Schwab, Jackson y Schuler, 1986). Debido a la relevancia del tema y a su elevado impacto en los profesionales de nuestros días, el Burnout ha sido investigado por distintos autores en numerosas ocasiones (Bianchi, Boffy, Hingray, Truchot y Laurent, 2013; Cotrim y Wagner, 2012; León-Rubio, León-Pérez y Cantero, 2013; Llorent y Ruiz-Calzado, 2016; Martín, Sass y Schmitt, 2012; Pereda-Torales, Márquez, Hoyos y Yáñez, 2009; Raigosa y Marín, 2010).

Por esta razón, la presente investigación ofrece un diagnóstico sobre las relaciones entre este síndrome y cuatro variables laborales de los profesionales que trabajan en la atención directa hacia las personas con discapacidad. Estas son la experiencia profesional, el tipo de contrato, el tiempo en el puesto de trabajo actual y el tiempo de trabajo en la misma empresa. El objetivo fundamental ha sido conocer el nivel de Burnout en los profesionales que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba. Esto permite reconocer los síntomas de la población que lo padece, para facilitar la identificación de este problema y fundamentar futuras propuestas para su detección y reducción.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Los antecedentes del Burnout se remontan a la década de los 70, cuando Freudenberger (1974) comenzó a estudiar el Burnout, también denominado desgaste profesional por Maslach (1977) o Síndrome de Quemado por el Trabajo (Gil-Monte y Peiró, 1997), en respuesta al estrés laboral presente en profesionales de la medicina y del trabajo social. Paulatinamente, se extendió a otros campos profesionales, siendo una dificultad muy alarmante

y cada vez más actual en el ámbito laboral y en la calidad de vida de las personas. Una de las razones que muestra la importancia del estudio del Burnout en los profesionales de la educación, es el elevado número de bajas laborales causadas por este síndrome, así como su incremento con el paso de los años (Raya, Moriana y Herruzo, 2010; Tejero, Fernández y Carballo, 2010).

Debido a la influencia de la diversidad de variables que explican esta actual tendencia, se puede destacar el aumento de estrés dentro y fuera del ámbito laboral, debido especialmente a las altas exigencias de actualización y formación de los profesionales fuera de su horario de trabajo. Este malestar docente reduce el rendimiento laboral y la calidad de la atención hacia las personas que atienden (Ramírez y Lee, 2011).

A esto hay que añadir la actual crisis, que implica dedicar más horas de las establecidas en el horario laboral, acompañado de una extrema disminución de la economía que se aprecia en la bajada de salarios mensuales. Hecho que se refleja en la calidad de vida académica del alumnado (Rosales y Rosales, 2013), en el absentismo laboral de los docentes y en consecuencia, también influye en las conductas del alumnado (Silva y Flores, 2014).

Los teóricos e investigadores encontraban muchas dificultades para unificar los criterios de evaluación del proceso de desarrollo de este fenómeno (Gil-Monte, Unda y Sandoval, 2009). Como se ha mencionado anteriormente, el motivo era la presencia de distintos esquemas para explicar su aparición (Wheeler, Vassar, Worley y Barnes, 2011), donde intervienen los factores sociales, el momento histórico y las condiciones económicas, como elementos decisivos para explicar el nivel de Burnout en un individuo (Sarason, 1985). Finalmente, se configura este síndrome atendiendo a tres dimensiones fundamentales: elevado agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización personal en el trabajo (Maslach, 1982).

Sin embargo, el comportamiento humano es tan complejo que resulta inevitable investigar en profundidad, para conocer mejor al ser humano y mejorar su calidad de vida. Actualmente, la sociedad atribuye un elevado número de funciones a los profesionales del ámbito educativo, lo que supone más esfuerzo y mayores exigencias de renovación y formación para este colectivo (Espinoza-Díaz, Tous-Pallares y Vigil-Colet, 2015). Esto implica una gran inversión de energía emocional, cognitiva y física continua de estos profesionales en su desempeño laboral (Shirom, 2009). Esta agotadora situación motiva la necesidad de conocimiento científico que identifique los problemas específicos que encuentran estos profesionales diariamente, para facilitar la elaboración de soluciones acertadas que disminuyan el síndrome. En esta línea, la presente investigación pretende aportar información sobre

el Burnout, concretamente en los profesionales que trabajan con personas con discapacidad, por tratarse de un colectivo sensiblemente más vulnerable a este síndrome (Ruiz-Calzado, 2016).

Las profesiones más estudiadas se han ido extendiendo entre las Ciencias Sociales y de la Salud. Siendo la profesión docente una de las más afectadas por el Burnout (Gil-Monte y Moreno-Jiménez, 2007). En España, destacan una serie de importantes trabajos que plasman de manera clara los altos niveles de este síndrome en los profesionales de la educación (Arís, 2009; Fernández, 2008; Gil-Monte y Figueiredo-Ferraz, 2013; Pena y Extremera, 2012). Y también ha sido un tema estudiado en el marco internacional (Correa-Correa, Muñoz-Zambrano y Chaparro, 2010; Gil-Monte, García-Jueas y Caro, 2008; Devereux, Hasting y Noone, 2009; Hensel, Lunsky y Dewa, 2012; Olivares, Vera y Juárez, 2009).

En este sentido destaca la importancia de investigar el Burnout en el ámbito de las Ciencias de la Educación (Tejero et al., 2010). Por los motivos mencionados, y en línea con investigaciones anteriores (Padilla et al., 2009; Voltmer, Wingenfeld, Spahn, Driessen y Schulz, 2013), la presente investigación contextualizada en la ciudad de Córdoba, pretende conocer el Burnout y sus tres dimensiones en relación a las características laborales de los profesionales de la educación y de los servicios sociales de carácter específico que trabajan con personas con discapacidad. Para ello, se ha llevado a cabo el análisis de cuatro variables pertenecientes al ámbito laboral de este colectivo (la experiencia profesional, el tipo de contrato, el tiempo en el puesto de trabajo actual y el tiempo de trabajo en la misma empresa).

MÉTODO

El Burnout en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad es un problema palpable en la sociedad de hoy en día, y por ser un tema de actualidad, esta investigación se ha basado en la recolección de datos que describen la realidad de este síndrome en un momento puntual. Asimismo, ha permitido estimar el número de sujetos que lo padecen dentro de una muestra poblacional. Por estas características, este estudio ha sido descriptivo, transversal y de prevalencia.

Participantes

Participaron un total de 157 profesionales de centros escolares y empresas de atención directa a personas con discapacidad. Las categorías

profesionales se han clasificado en: maestros, logopedas, pedagogos, psicólogos, psicopedagogos, auxiliares técnicos educativos, educadores sociales, cuidadores y monitores. Del total de los profesionales encuestados, 110 son mujeres (70%) y 47 hombres (30%). El rango de edad oscila entre 21 y 65 años, siendo la media total de la muestra de 39 años. La desviación típica ha sido 13,25.

Los cuatro variables laborales seleccionadas para este estudio han sido la experiencia profesional, el tipo de contrato, el tiempo en el puesto de trabajo actual y el tiempo de trabajo en la misma empresa.

Instrumentos

El instrumento utilizado en esta investigación consta de dos partes: un cuestionario de variables sociolaborales y la escala MBI.

Variables laborales

Para recoger los datos sobre las variables sociolaborales de los profesionales, se ha elaborado un cuestionario siguiendo el modelo de otros similares (Barahona, 2012; Correa-Correa et al., 2010; Gil-Monte et al., 2008; Vázquez-Manrique, Maruy-Saito y Verne-Martin, 2014; Voltmer et al., 2013; Wu, Zhu, Wang, Wang y Lan, 2007).

Este instrumento consta de 9 ítems con respuestas abiertas y cerradas, y recoge información sobre ocho variables de estudio: género, edad, estado civil, nivel de estudios, experiencia profesional, tipo de contrato, tiempo en el puesto de trabajo actual y tiempo de trabajo en la misma empresa. Sin embargo, este trabajo se centra específicamente en las cuatro últimas, referentes a las variables laborales.

Burnout

Para el Burnout se ha utilizado la versión española del Maslach Burnout Inventory (MBI), elaborado por Maslach y Jackson (1981). Este instrumento consta de 22 ítems con respuesta tipo Likert (0 nunca-6 a diario), que evalúan las tres dimensiones del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Este cuestionario también se ha utilizado previamente en diversas investigaciones sobre el tema (Blom, 2012; Devereux et al., 2009; Franco-Bontempo, 2014; Gil-Monte y Figueiredo-Ferraz, 2013; Grau et al., 2008; Raya et al., 2010; Rionda-Arjona y Mares-

Cárdenas, 2012; Pena y Extremera, 2012; Silva, Bolsoni-Silva, Rodrigues y Capellini, 2015).

Procedimiento

La administración del cuestionario para la recogida de información, tuvo lugar tras obtener los permisos pertinentes en los centros y las empresas de atención a personas con discapacidad de Córdoba. Acto seguido, se asumió un Contrato Ético para asegurar el anonimato de los sujetos y de las instituciones. Desde junio hasta octubre de 2013, el instrumento fue entregado a los profesionales que trabajan en la atención directa y la prestación de servicios a las personas con discapacidad que de manera anónima, confidencial y voluntaria prestaron su colaboración en esta investigación. Una vez completado, fue recogido de tres a siete días después. Los datos obtenidos se agruparon, fueron tabulados y analizados de manera oportuna con el paquete estadístico IBM SPSS Statistics en su versión 19.

El análisis llevado a cabo se ha basado en pruebas estadísticas como χ^2 de Pearson, Levene, Anova de un factor y comparaciones múltiples de Post Hoc (Bonferroni). Dichas pruebas han hecho posible identificar las posibles relaciones entre el Burnout y sus tres dimensiones, según las variables laborales de los sujetos encuestados. El apartado de resultados también incluye un análisis de prevalencia, que permite comparar las puntuaciones de este trabajo con las de otros estudios similares llevados a cabo en los ámbitos nacional e internacional.

RESULTADOS

A continuación se exponen los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico de los datos. La tabla 1 detalla los resultados sobre el Burnout y sus tres dimensiones en relación a los cuatro variables labores de los profesionales del ámbito de la discapacidad.

Tabla 1
Media y Desviación Típica de los variables laborales de 157 profesionales del ámbito de la discapacidad en Córdoba

Variables laborales	Media (M)	Desviación típica (DT)
Experiencia		
Poca (5 años o menos)	67.21	7.51
Media (6 a 20 años)	69.75	7.98
Mucha (más de 21 años)	74.46	6.23
Tipo de contrato		
Definido	66.99	8.06
Indefinido	72.10	7.02
Tiempo de trabajo en el puesto actual		
Poco (5 años o menos)	68.03	8.02
Medio (6 a 20 años)	69.16	7.17
Mucho (más de 21 años)	75.09	6.13
Tiempo de trabajo en la misma empresa		
Poco (5 años o menos)	69.79	7.93
Medio (6 a 20 años)	69.70	7.27
Mucho (más de 21 años)	74.72	6.42

Fuente: elaboración propia

ANÁLISIS DE PREVALENCIA DEL BURNOUT

La tabla 2 describe el Baremo Nacional del Burnout elaborado por Gil-Monte y Peiró (2000), tomado como referente comparativo de las puntuaciones medias obtenidas en los resultados de la presente investigación con la escala MBI. De este modo, se va a determinar el grado (bajo, medio, alto) de Burnout y de sus tres dimensiones presente en los profesionales de la muestra.

Considerando la media global obtenida, se observa que hay un elevado nivel de Burnout generalizado (69.91). El nivel de agotamiento emocional ha sido medio (16.55), la despersonalización muy alta (12.36) y la realización personal ha resultado ser muy baja (43.01).

Tabla 2

Baremo Normativo Nacional del Burnout en el MBI (Gil-Monte y Peiró, 2000) y puntuaciones del estudio propio

	Bajo	Medio	Alto	Estudio propio N = 157
Burnout	≤ 33	34 a 66	≥ 67	69.91
Agotamiento emocional	≤ 15	16 a 24	≥ 25	16.55
Despersonalización	≤ 3	4 a 8	≥ 9	12.36
Realización personal	≥ 40	39 a 34	≤ 35	43.01

Fuente: elaboración propia

Tomando como referencia el Baremo Nacional del Burnout de la tabla 2, y con ayuda del paquete estadístico SPSS, las puntuaciones medias alcanzadas individualmente han sido agrupadas en tres niveles (alto, medio y bajo), obteniendo así que el 70% de los profesionales presenta un nivel muy alto de Burnout, y el 30% un nivel medio. Atendiendo a las tres dimensiones, el agotamiento emocional fue elevado en el 14% de los sujetos, medio en el 35% y bajo en el 51%. La despersonalización fue muy alta en el 95% de los profesionales y media en el 5%. Por último, el 80% mostró baja realización personal, el 12% media y solo el 8% de los profesionales se siente muy realizado personalmente en su trabajo.

Además, para conocer más en profundidad la relación existente entre el Burnout y sus tres dimensiones, se llevó a cabo la prueba *r* de Pearson, que determina la relación entre el Burnout y el agotamiento emocional ($r = .778$; $p = .000$) y también entre el Burnout y la despersonalización ($r = .312$; $p = .000$). De este modo, se aprecia que hay una dependencia directa en las relaciones entre estos constructos de análisis y cuando una de ellas aumenta, la otra lo hace en el mismo sentido. Sin embargo, no se han encontrado relaciones entre el Burnout y la realización personal en esta prueba ($r = .033$; $p = .678$).

Estadísticos descriptivos

Burnout según los años de experiencia profesional

A continuación, se analiza el Burnout y sus tres dimensiones en relación a las cuatro variables laborales (años de experiencia, tipo de contrato, tiempo en el puesto de trabajo actual y tiempo de trabajo en la misma empresa). Para facilitar la comprensión de los datos y analizar las relaciones, se han calculado las medias de los profesionales mediante

diferentes pruebas estadísticas, descritas a continuación de forma ordenada con sus correspondientes resultados.

Una de las variables más relevantes en este estudio ha sido la experiencia profesional. En este punto interesa identificar las relaciones entre el Burnout y sus tres dimensiones considerando esta variable. Al tratarse de un ítem continuo, para facilitar el análisis de los datos recogidos, los años han sido clasificados por criterio propio en tres intervalos: 1) Poca experiencia: 5 años o menos. 2) Experiencia media: de 6 a 20 años. 3) Mucha experiencia: más de 21 años. Para el análisis de los datos se han realizado las pruebas estadísticas de Levene, Anova de un factor y las comparaciones múltiples Post Hoc (Bonferroni).

Tomando como punto de partida el Baremo Normativo Nacional del Burnout, los resultados indican elevados niveles de Burnout en los profesionales de la muestra, obteniendo elevadas puntuaciones en los tres grupos: con poca experiencia (67.21), con experiencia media (69.75) y con mucha experiencia (74.46), como se puede observar claramente en la tabla 3.

La prueba de Levene indicó que las varianzas de los resultados eran homogéneas, es decir, no se encontraron diferencias significativas entre el Burnout y las tres dimensiones para la experiencia profesional (Burnout $p = .270$; agotamiento emocional $p = .777$; despersonalización $p = .094$ y realización personal $p = .714$).

Y en la búsqueda de resultados más satisfactorios, se realizó la prueba de Anova de un factor. Estos resultados, plasmados en la tabla 3, aseveran la existencia de relaciones entre la experiencia profesional y el Burnout ($p = .000$), y también entre la experiencia y la dimensión de agotamiento emocional ($p = .001$). En esta prueba no se encontraron relaciones entre esta variable y el resto de dimensiones: despersonalización ($p = .553$) y realización personal ($p = .954$).

Y para incorporar nuevos datos a esta investigación también se ha realizado la prueba de comparaciones múltiples Post Hoc (Bonferroni), para comparar las dos puntuaciones más preponderantes de los intervalos de tiempo establecidos. Así, se sabe qué grupo es el más afectado por el Burnout y por cada dimensión. Concretamente los profesionales con 21 años o más de experiencia, padecen niveles más elevados de Burnout que aquellos con experiencia media, entre 6 y 20 años (Diferencia de medias = 4.71; $p = .008$), y también que los más novatos, con 5 años o menos de experiencia (Diferencia de medias = 7.25; $p = .000$).

En cuanto a las dimensiones, los profesionales con 21 años o más de experiencia, se encuentran más agotados emocionalmente que aquellos con experiencia media (Diferencia de medias = 5.53; $p = .007$) y que el grupo con poca experiencia, 5 años o menos (Diferencia de medias = 7.58; $p = .000$). Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas entre las experiencia profesional y las otras dos dimensiones: despersonalización ($p = .553$) y realización personal ($p = .954$).

Tabla 3
Puntuación media y desviación típica del MBI según los años de experiencia

	Poca M (DT)	Media M (DT)	Mucha M (DT)	f	gl	p
BURNOUT	67.21 (7.51)	69.75 (7.98)	74.46 (6.23)	11.54	2,156	.000*
Agotamiento emocional	11.94 (9.10)	13.98 (8.02)	19.51 (8.21)	9.68	2,156	.001*
Despersonalización	12.31 (2.09)	12.61 (2.10)	12.08 (3.09)	.595	2,156	.553
Realización personal	42.97 (5.00)	43.16 (4.21)	42.87 (5.03)	.047	2,156	.954

Nota: $p < .050$.

Fuente: elaboración propia

Burnout según el tipo de contrato laboral

En esta investigación se ha relacionado el Burnout y sus tres dimensiones con el tipo de contrato de los profesionales. Por criterio propio, se ha establecido el tipo de contrato en: 1) Definido. 2) Indefinido.

La tabla 4 muestra que, según el Baremo Normativo Nacional del Burnout, los profesionales con contrato indefinido en su empresa muestran niveles más elevados de Burnout (72.10) que los definidos (66.99). Y atendiendo a las tres dimensiones, destaca que los profesionales con contrato indefinido (16.59) están más agotados emocionalmente que los definidos (11.81).

Tabla 4
Puntuación media y desviación típica del MBI según el tipo de contrato laboral

	Definido M (DT)	Indefinido M (DT)	t	gl	p
BURNOUT	66.99 (8.06)	72.10 (7.02)	4.23	155	.000*
Agotamiento emocional	11.81 (7.97)	16.59 (9.17)	3.42	155	.001*
Despersonalización	12.33 (1.89)	12.38 (2.68)	.129	155	.898
Realización personal	42.85 (4.50)	43.13 (4.89)	.371	155	.711

* Nota: $p < .050$.

Fuente: elaboración propia

Además, los resultados obtenidos mediante la prueba T-Student manifestaron la existencia de relaciones entre el tipo de contrato y el Burnout ($p = .000$), y también con el agotamiento emocional ($p = .001$). Sin embargo, no hay relaciones en esta prueba con el resto de dimensiones: despersonalización ($p = .898$) y realización personal ($p = .711$).

Burnout según el tiempo en el puesto de trabajo actual

En este punto se describen las relaciones entre el Burnout y sus dimensiones según los años de permanencia de los profesionales en el puesto de trabajo actual. Estos años de trabajo se clasifican, por criterio propio, en tres intervalos: 1) Poco: 5 años o menos. 2) Medio: de 6 a 20 años. 3) Mucho: más de 21 años. Para el análisis relacional se han llevado a cabo las pruebas estadísticas de Levene, la Anova de un factor y las comparaciones múltiples Post Hoc (Bonferroni).

Teniendo en cuenta el Bareno Normativo Nacional del Burnout, destaca la elevada influencia entre los años que llevan los profesionales en el puesto de trabajo actual y su nivel de Burnout. La tabla 5 refleja los elevados niveles de este síndrome en los tres grupos: profesionales con poco tiempo en el puesto de trabajo actual, menos de 5 años (68.03), con un tiempo medio de trabajo en el mismo puesto, de 6 a 20 años (69.16) y también con mucho tiempo, más de 21 años (75.09).

Según la prueba de Levene, no existen diferencias significativas entre esta variable y el Burnout, ni en alguna de las tres dimensiones (Burnout $p = .339$; agotamiento emocional $p = .431$; despersonalización $p = .072$ y realización personal $p = .927$).

Continuando con la búsqueda de las posibles relaciones, la prueba de Anova de un factor ha proporcionado resultados interesantes para aportar en esta investigación. Estos resultados han sido plasmados en la tabla 5, y reflejan la relación entre los años en el puesto de trabajo actual y el Burnout ($p = .000$), y también con el agotamiento emocional ($p = .000$). Por el contrario, no se han encontrado relaciones con las dimensiones de despersonalización ($p = .521$) ni de realización personal ($p = .918$).

Profundizando en la influencia de estas variables en el Burnout, se han llevado a cabo las pruebas Post Hoc (Bonferroni) para comparar los tres intervalos de años y descubrir qué grupo está más afectado por el síndrome. En esta prueba destaca que los profesionales que llevan 21 años o más en el puesto de trabajo actual, padecen más Burnout que aquellos con un tiempo medio, entre 6 y 20 años (Diferencia de medias = 5.93; $p = .002$), y también

que el grupo con poco tiempo, 5 años o menos (Diferencia de medias = 7.06; $p = .002$).

Tabla 5
Puntuación media y desviación típica del MBI según el tiempo en el actual puesto de trabajo

	Poco M (DT)	Medio M (DT)	Mucho M (DT)	F	gl	p
BURNOUT	68.03 (8.02)	69.16 (7.17)	75.09 (6.13)	11.30	2,156	.000*
Agotamiento emocional	12.51 (9.13)	13.55 (7.27)	20.34 (8.26)	10.79	2,156	.000*
Despersonalización	12.37 (1.99)	12.61 (2.21)	12.10 (3.23)	.654	2,156	.521
Realización personal	43.14 (4.65)	43.10 (4.60)	42.74 (5.19)	.085	2,156	.918

* Nota: $p < .050$.

Fuente: elaboración propia

El análisis de cada una de las tres dimensiones subraya que los profesionales con más de 21 años en el puesto de trabajo actual, están más agotados emocionalmente que aquellos con poco tiempo, menos de 5 años (Diferencia de medias = 7.83; $p = .000$). Y a su vez, los profesionales con un tiempo medio de trabajo en el puesto actual, entre 6 y 20 años, denotan más agotamiento emocional que los sujetos que llevan poco tiempo, menos de 5 años (Diferencia de medias = 6.80; $p = .002$). En esta ocasión, no existe relación entre el tiempo en el puesto de trabajo actual y las dimensiones de despersonalización ni de realización personal.

Burnout según el tiempo de trabajo en la misma empresa

La cuarta y última variable de estudio ha sido el tiempo de trabajo en la misma empresa. Para facilitar el análisis de los datos, los años de trabajo se clasifican por criterio propio en tres intervalos: 1) Poco: 5 años o menos. 2) Medio: de 6 a 20 años. 3) Mucho: más de 21 años. Para estudiar estas relaciones, también se han realizado las pruebas estadísticas de Levene, Anova de un factor y las comparaciones múltiples Post Hoc (Bonferroni).

En líneas generales, en la tabla 6 se observa que los niveles de Burnout son elevados en los tres grupos: profesionales con poco tiempo de trabajo en la misma empresa (67.79), con un tiempo medio de trabajo (69.70) y con mucho tiempo (74.72). En el análisis de cada variable destaca que el agotamiento emocional ha sido bajo en los profesionales con poco (12.18) y medio (14.09) tiempo de trabajo en la misma empresa, en comparación

al elevado agotamiento emocional de aquellos que llevan mucho tiempo en la misma (20.17). En esta ocasión, no se han encontrado diferencias entre el tiempo de trabajo en la misma empresa y la despersonalización ni con la realización personal.

Según la prueba de Levene, no hay diferencias significativas entre el Burnout y las tres dimensiones para el tiempo de trabajo en la misma empresa. (Burnout $p = .493$; agotamiento emocional $p = .769$; despersonalización $p = .075$ y realización personal $p = .926$).

Tras no encontrar las relaciones esperadas en Levene, se procede a examinar los datos con una segunda prueba estadística, la Anova de un factor. Los resultados se han plasmado en la tabla 6, evidenciando la existencia de relaciones entre el tiempo de trabajo en la misma empresa y el Burnout ($p = .000$), y también con el agotamiento emocional ($p = .000$). Sin embargo, no hay relaciones significativas entre esta variable y el resto de dimensiones: despersonalización ($p = .438$) y realización personal ($p = .783$).

Tabla 6

Puntuación media y desviación típica del MBI según el tiempo de trabajo en la misma empresa

	Poco M (DT)	Medio M (DT)	Mucho M (DT)	F	gl	p
BURNOUT	67.79 (7.93)	69.70 (7.27)	74.72 (6.42)	10.70	2,156	.000*
Agotamiento emocional	12.18 (8.99)	14.09 (7.59)	20.17 (8.20)	11.06	2,156	.000*
Despersonalización	12.36 (1.99)	12.66 (2.20)	11.97 (3.19)	.831	2,156	.438
Realización personal	43.25 (4.58)	42.95 (4.66)	42.58 (5.14)	.245	2,156	.783

* Nota: $p < .050$.

Fuente: elaboración propia

Para incorporar nuevos datos a este estudio, la prueba de comparaciones múltiples Post Hoc (Bonferroni) posibilita comparar las dos puntuaciones más sobresalientes de los intervalos de tiempo establecidos en esta variable de estudio, con el fin de hallar el más perjudicado por el Burnout y por cada dimensión. Los resultados más relevantes han determinado que los profesionales con mucho tiempo trabajado en la misma empresa, más de 21 años, muestran niveles más elevados de Burnout que los profesionales con poco tiempo, 5 años o menos (Diferencia de medias = 6.93; $p = .000$). Y los profesionales con un tiempo medio de trabajo en la misma empresa, entre 6 y 20 años, están más afectados por este síndrome que quienes llevan poco tiempo, 5 años o menos (Diferencia de medias = 5.02; $p = .009$).

En relación a cada una de las dimensiones, se obtuvo que los profesionales que llevan trabajando mucho tiempo en la misma empresa, sienten mayor agotamiento emocional que aquellos con poco tiempo de trabajo en la misma, 5 años o menos (Diferencia de medias = 7.99; $p = .000$). Y además, estos profesionales con mucho tiempo de trabajo en la misma empresa, también han mostrado estar más agotados emocionalmente que el grupo con un tiempo medio (Diferencia de medias = 6.07; $p = .005$). Sin embargo, no se han encontrado diferencias significativas en la despersonalización y ni en la realización personal.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El propósito de esta investigación ha sido desde un primer momento conocer el nivel de Burnout o «Síndrome de quemado por el trabajo» en los profesionales que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba, en relación a una serie de variables laborales.

La primera conclusión interesante ha sido que el 70% de los profesionales padece altos niveles de Burnout. Estos resultados confirman la tendencia encontrada en el ámbito nacional e internacional (Imai, Nakao, Tsuchiya, Kuroda y Katoh, 2008; Jiménez, Jara y Miranda, 2012; Oliveira, Kovacs y Wanick, 2011), en cuyos trabajos se concluye que más de la mitad de la muestra padece elevados niveles de este síndrome.

Existen otros estudios que han incluido la experiencia profesional como variable de estudio. Por esto, ha sido importante conocer las relaciones entre la experiencia profesional y el Burnout y sus dimensiones. La conclusión extraída en este caso es que los profesionales con más de 21 años de experiencia presentan niveles inferiores de Burnout que los más novatos, con 5 años o menos. Este mayor nivel de Burnout en los profesionales con menor experiencia, puede estar motivado porque los profesionales con más edad, y por tanto mayor experiencia, han aprendido a controlar las emociones negativas y a promover las positivas. Encontrando así con el paso de los años estrategias que regulan estas emociones (Pena y Extremera, 2012). Estos resultados son análogos a trabajos previos realizados por autores que también hicieron referencia a la experiencia como posible variable laboral que influye en la aparición del Burnout (Rionda-Arjona y Mares-Cárdenas, 2012).

Según el tipo de contrato de estos profesionales se ha descubierto que los sujetos con contrato indefinido, presentan un nivel más elevado de Burnout y se encuentran más agotados emocionalmente que aquellos con contrato definido (Valenzuela, 2010).

En las conclusiones referentes a los años de permanencia en el mismo puesto de trabajo, comparando a los tres grupos establecidos, se puede apreciar que los profesionales con más de 21 años en el puesto de trabajo actual padecen más Burnout que quienes llevan 5 años o menos. Y otro dato extraído ha sido que los profesionales con más de 21 años en el puesto de trabajo actual, se sienten más agotados emocionalmente que el grupo con poco tiempo, menos de 5 años (Sagripanti, González, Messi, Romero y Khlie, 2012).

De esta variable de estudio se ha obtenido que los profesionales que llevan 21 años o más trabajando en la misma empresa, están más agotados emocionalmente que aquellos con 5 años o menos de trabajo. Además, los profesionales que llevan mucho tiempo trabajando en la misma empresa, están más agotados emocionalmente que aquellos con poco tiempo.

Para futuras líneas de investigación, destaca la necesidad de continuar analizando el Burnout en los profesionales que trabajan en el ámbito de la discapacidad. Y no solo las consecuencias del síndrome en el individuo, sino también en el proceso de enseñanza-aprendizaje de este colectivo. Esto va a posibilitar el diseño y la elaboración de planes de prevención, atención temprana y disminución del Burnout, de cara a facilitar el bienestar de estos profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arís, N. (2009). Burnout Syndrome in educators. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 2(7), 829-848.
- Barahona, M. (2012). Identificación del Burnout en profesionales de la salud y factores relacionados con este fenómeno. *Revista de Salud Mental*, 1, 36-47.
- Barrera, E., Malagón, J.L. y Sarasola, J.L. (2015). Trabajo social, su contexto profesional y el Síndrome de Burnout. *Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 9, 51-71.
- Bianchi, R., Boffy, C., Hingray, C., Truchot, D. & Laurent, E. (2013). Comparative symptomatology of Burnout and depression. *Journal of Health Psychology*, 18(6), 782-787. 10.1177/1359105313481079
- Blom, V. (2012). Contingent self-esteem, stressors and Burnout in working women and men. *Work. Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 43(2), 123-131.
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I. y Chaparro, A. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista Salud Pública*, 12(4), 589-598.
- Cotrim, P.S. y Wagner, L.C. (2012). Prevalência da síndrome de Burnout em professores de uma instituição de ensino superior. *Ciência em Movimento*, 14(28), 61-70. 10.15602/1983-9480/cmedh.v14n28p61-70
- Devereux, J.M., Hastings, R.P. y Noone, S.J., (2009). Staff and Burnout in intellectual disability services: Work stress theory and application. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(6), 561-573. 10.1111/j.1468-3148.2009.00509.x
- Espinoza-Díaz, M., Tous-Pallares, J. y Vigil-Colet, A. (2015). Efecto del clima psicosocial del grupo y de la personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *Revista Anales de Psicología*, 31(2), 651-657. 10.6018/analesps.31.2.174371
- Fernández, M. (2008). Burnout, Autoeficacia y Estrés en maestros peruanos. *Revista Ciencia y Trabajo*, 30(10), 120-125.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. 0.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Franco-Bontempo, M. (2014). El síndrome de Burnout en un centro de rehabilitación infantil de México. *Revista Mexicana Neuropsicológica*, 15(2), 74-80.
- Gil-Monte, P.R. y Figueiredo-Ferraz, H. (2013). Psychometric properties of the 'Spanish Burnout Inventory' among employees working with people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(10), 659-968.
- Gil-Monte, P.R., García-Juegas, J.A. y Caro, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en profesionales de Enfermería. *Revista Interamericana de Psicología*, 42(1), 113-118.
- Gil-Monte, P.R. y Moreno-Jiménez, B. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J. (1997). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del

- Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 135-149.
- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) según el MBI en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 135-151.
- Gil-Monte, P. R., Unda, S. y Sandoval, O. (2009). Validez factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 31, 205-214.
- Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Font-Mayolas, S., Prats, M. y Braga, F. (2008). El Burnout percibido o sensación de estar quemado en profesionales sanitarios: prevalencia y factores asociados. *Informació psicològica*, 91, 64-79.
- Hensel, J., Lunskey, Y. y Dewa, C. (2012). Exposure to client aggression and Burnout among community staff who support adults with intellectual disabilities in Ontario, Canada. *Journal of Intellectual Disability Research*, 56(9), 910-915. 10.1111/j.1365-2788.2011.01493.x
- Imai, H., Nakao, H., Tsuchiya, M., Kuroda, Y. & Katoh, T. (2008). Burnout and work environments of public health nurses involved in mental health care. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61, 764-768. 10.1136/2Foem.2003.009134
- Jiménez, A., Jara, M.J. y Miranda, E.R. (2012). Burnout, apoyo social and satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
- León-Rubio, J., León-Pérez, J. y Cantero, F. (2013). Prevalencia y factores predictivos del Burnout en docentes de la enseñanza pública: el papel del género. *Revista Ansiedad y Estrés*, 19(1), 11-25.
- Llorent, V.J. y Ruiz-Calzado, I. (2016). Burnout and its relation to sociodemographic variables among education professionals working with people with disabilities in Córdoba (Spain). *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3287-3295
- Maslach, C. (1977). Job Burnout: How people cope. *Review of Public Welfare*, 36, 56-58.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout. The cost of caring*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Martin, N.K., Sass, 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.
- Olivares, V., Vera, A. y Juárez, A. (2009). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en una muestra de profesionales que trabajan con personas con discapacidades en Chile. *Revista Ciencia y Trabajo*, 32, 63-71.
- Oliveira, K.V., Kovacs, M.H. & Wanick, S. (2011). Burnout entre médicos da Saúde da Família: os desafios da transformação do trabalho. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*, 16(8), 3373-3382.

- Padilla, A., Gómez-Restrepo, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella, C., Caballero, «...» y Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(1), 50-65.
- Pena, M. y Extremera, N. (2012). Inteligencia emocional percibida en profesorado de primaria y su relación con los niveles de Burnout e ilusión por el trabajo (engagement). *Revista de Educación*, 359, 604-627. 10.4438/1988-592X-RE-2011-359-109
- Pereda-Torales, L., Márquez, F., Hoyos, M. y Yáñez, M. (2009). Síndrome de Burnout en médicos y personal paramédico. *Salud Mental*, 32(5), 399-404.
- Raigosa, D. & Marín, B. (2010). Training efficacy beliefs. A proposal to reduce Burnout and optimize levels of engagement in employees. *International Journal of Psychological Research*, 3(2), 86-92.
- Ramírez, M. y Lee, S. L. (2011). Síndrome De Burnout Entre Hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 10(30), 431-446. doi: 10.4067/S0718-6568201100030002
- Raya, A., Moriana, J.A. y Herruzo, J. (2010). Relación entre el síndrome de Burnout y el patrón de conducta tipo A en profesores. *Revista Ansiedad y Estrés*, 16(1), 61-70.
- Rionda-Arjona, A. y Mares-Cárdenas, M. (2012). Burnout en profesionales de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 2(1), 43-50.
- Rosales, Y. y Rosales, F. (2013). Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio. *Salud Mental*, 36, 337-345.
- Ruiz-Calzado, I. (2016). Burnout en docentes de Educación Especial de Córdoba (España). *Revista Opción*, 32(12), 569-588.
- Sagripanti, O.G., González, M.J., Messi, I., Romero, J. y Khlie, Y. (2012). El efecto del Burnout en la antigüedad en el puesto de trabajo: análisis mediacional de la ansiedad. *ReiDoCrea. Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 1, 4-11.
- Sarason, S. (1985). *Caring and Compassion in Clinical Practice*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Schwab, R., Jackson, S. & Schuler, R. (1986). Educator Burnout: Sources and Consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Shirom, A. (2009). Burnout and health: expanding our knowledge. *Stress and Health*, 25(4), 281-285.
- Silva, B. y Flores, R. (2014). Académicos universitarios y salud ocupacional. Importancia de los factores psicosociales y variables sociodemográficas, el caso de un centro universitario regional de la Universidad de Guadalajara, México. *Revista Población y Desarrollo: Argonautas y Caminantes*, 10, 33-43. 10.5377/pdac.v10i0.1736
- Silva, N., Bolsoni-Silva, A., Rodrigues, O. & Capellini, V. (2015). The Work of Special Education Teachers, Burnout Indicators and Behavior of Students: Correlations and Predictions. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 21(3), 363-376. 10.1590/S1413-65382115000300004
- Tejero, C., Fernández, M. y Carballo, R. (2010). Medición y prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en la dirección escolar. *Revista de Educación*, 351, 361-383.

- Valenzuela, A. (2010). Síndrome de Burnout de identificación de los Factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco. [Tesis Doctoral] Universidad Ricardo Palma de Lima, Perú. Recuperado de *Psychology*, 2 (7), 829-848. <https://doi.org/10.1111/j.1447-0349.2012.00855.x>
- Vásquez-Manrique, J., Maruy-Saito, A. y Verne-Martin E. (2014). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. *Revista Neuropsiquiátrica*, 77(3), 168-174. [10.20453/rnp.v77i3.2031](https://doi.org/10.20453/rnp.v77i3.2031)
- Voltmer, E., Wingenfeld, K., Spahn, C., Driessen, M. & Schulz, M. (2013). Work-related behaviour and experience patterns of nurses in different professional stages and settings compared to physicians in Germany. *International Journal of Mental Health Nursing*, 22 (2), 180-189. [10.1111/j.1447-0349.2012.00855.x](https://doi.org/10.1111/j.1447-0349.2012.00855.x)
- Wheeler, D., Vassar, M., Worley, J. & Barnes, L. (2011). A meta-analysis of coefficient alpha for the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 71, 231-244.
- Wu, S., Zhu, W., Wang, Z., Wang, M. & Lan, Y. (2007). Relationship between Burnout and occupational stress among nurses in China. *Journal of Advanced Nursing*, 59(3), 233-239.

PERFIL ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LOS AUTORES

Inmaculada Ruiz-Calzado, Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas por la Universidad de Córdoba. Máster de Educación Inclusiva. Licenciada en Psicopedagogía y Maestra de Educación Especial. Profesora de la Universidad de Córdoba (España). Miembro del Grupo de Investigación «Educación, Diversidad y Sociedad» SEJ-477. Las principales líneas profesionales, docentes y de investigación se centran en las Ciencias Sociales: Educación Especial, Discapacidad, Educación Inclusiva y Atención Educativa para la Diversidad. Presidenta de una asociación de personas con discapacidad en Córdoba.

Vicente J. Llorent, Doctor en Pedagogía. Profesor Titular del Departamento de Educación de la Universidad de Córdoba (España). Coordinador del grupo docente sobre Educación, Diversidad, TIC y Sociedad. Imparte docencia sobre planificación, innovación, competencias socioemocionales y atención a la diversidad en Educación, y sobre estas principales líneas de trabajo desarrolla investigaciones a nivel nacional, así como a nivel internacional. Dirigiendo numerosas tesis doctorales y publicando diversos libros, capítulos de libro y artículos científicos.

Dirección de los autores: Inmaculada Ruiz-Calzado (Contacto)
Vicente J. Llorent
Facultad de CC. de la Educación
Avda. S. Alberto Magno, s/n
14004 Córdoba
Universidad de Córdoba (España)
E-mail: inmaculada.ruiz@uco.es
vjllorent@uco.es

Fecha Recepción del Artículo: 27. Enero. 2015

Fecha modificación Artículo: 17. Marzo. 2015

Fecha Aceptación del Artículo: 19. Marzo. 2015

Fecha Revisión para publicación: 22. Febrero. 2018