

EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DIRECTIVOS ESCOLARES.

Escrito por Arturo Barraza Macías

Arturo Barraza Macías

Universidad Pedagógica de Durango

tbarraza@terra.com.mx

RESUMEN

EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DIRECTIVOS ESCOLARES. UN ESTUDIO EXPLORATORIO DESDE UN ENFOQUE UNIDIMENSIONAL

La presente investigación tiene como objetivos: a) Especificar el perfil descriptivo del Síndrome de Burnout que presentan los directivos escolares de educación primaria, b) Establecer en qué medida influyen las variables sociodemográficas en el nivel del Síndrome de Burnout reportado por los directivos escolares de educación primaria, y c) Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout reportado por los directivos escolares de educación primaria. La construcción teórica del objeto de investigación se apoyó en el enfoque conceptual unidimensional y en el modelo explicativo interactivo. Para el logro de los objetivos planteados se realizó un estudio exploratorio, correlacional, transversal y no experimental. Para la recolección de la información se aplicó el Shirom Melamed Burnout Measure a una población de 24 directivos de educación primaria de las zonas escolares siete y ocho ubicadas en la ciudad de Durango. Sus principales resultados permiten afirmar: 1.- que los directivos encuestados presentan un nivel leve de burnout, 2.- que las variables sociodemográficas estudiadas no influyen en ese nivel y 3.- que la variable satisfacción laboral presenta una correlación negativa significativa con el nivel del Síndrome de Burnout.

Palabras clave: agotamiento, satisfacción laboral, directivos y educación primaria

ABSTRACT

BURNOUT SYNDROME IN SCHOOL PRINCIPAL. AN EXPLORATORY STUDY FROM A ONE-DIMENSIONAL APPROACH

This research aims to: a) Specify the descriptive profile Burnout Syndrome who have primary school principal, b) Establish the extent to which demographic variables influence the level of burnout syndrome reported by primary school principal, and c) determine the relationship between the level of job satisfaction and burnout syndrome reported by primary school principal. The theoretical construction of the research object was based on the approach conceptual one-dimensional and the interactive model explanatory. To achieve the stated objectives, was performed a study exploratory, correlational, cross and not experimental. For the collection of information was applied Shirom Melamed Burnout Measure of a population of 24 directors of elementary education in the of seven and eight school zones located in the city of Surango. The main results are: 1 .- that primary school managers surveyed present a mild level of burnout, 2 .- that the sociodemographic variables studied did not influence the level and 3 .- the variable job satisfaction have a significant negative correlation with level of burnout syndrome.

Key words: exhaustion, job satisfaction, principal and primary school.

Introducción

Los grandes cambios, de orden tecnológico, económico y social, por los que atraviesa la sociedad actual, han hecho que la escuela se vea bombardeada por múltiples exigencias que buscan adecuar el servicio prestado a las nuevas condiciones del entorno; bajo esa lógica, algunos orientan sus exigencias a la eficacia, vía procesos de certificación o rendición de cuentas, otros a la eficiencia, vía procesos de mejora organizativa, sin faltar los que se amparan en el discurso paraguas de la calidad educativa para buscar cambios de tipo tecnológico o didáctico.

La experiencia acumulada, sea por enfoques teórico-prácticos como el de la mejora escolar (Murillo, 2003), o por líneas de investigación como la eficacia escolar (Murillo, 2006), ha demostrado que un factor central para el logro de los cambios que se le exigen a la escuela, es el trabajo que desarrolla el directivo escolar; es por eso que la atención, en la actualidad, está centrada en las competencias que deben de poseer los directivos escolares para hacer frente a su labor.

En esa línea de trabajo algunos autores; a) reflexionan alrededor de las competencias que deben de poseer los directivos, (Uribe, 2007), b) investigan las competencias que deben guiar su actuación como líder transformacional (Guerra & Sansevero, 2008), c) formulan programas de evaluación de competencias directivas (Columbus, 2010), o d) elaboran propuestas curriculares de actualización (Universidad del Desarrollo, 2010). Sin embargo, este énfasis en las competencias directivas deja de lado otros aspectos centrales que impactan también el desempeño de los directivos escolares, entre esos aspectos, por el momento, solamente quiero destacar uno de ellos que es la salud mental de estos agentes educativos.

El estudio de este aspecto en los directivos escolares, en lo particular, o de los diferentes agentes educativos, en lo general, se ha dado a través del abordaje de diferentes variables como sería el caso del Estrés, la Ansiedad y el Síndrome de Burnout, por mencionar solamente algunos; de estas variables es de interés para el presente trabajo el Síndrome de Burnout. Para el estudio de esta variable he tomado como referente el enfoque conceptual unidimensional (Pines, Aronson & Kafry, 1981), el modelo explicativo interactivo (Chernis, 1980) y las investigaciones precedentes reportadas por la revisión de la literatura

Enfoque Conceptual Unidimensional

El Síndrome de Burnout se presenta ante el investigador bajo una dualidad conceptual caracterizada por la dialéctica multiplicidad/singularidad. La multiplicidad se puede observar en dos vertientes: a) por un lado existen múltiples denominaciones para esta variable; a este respecto Gil-Monte, (2003) reconoce la existencia de por lo menos 17 denominaciones diferentes, b) por otro lado, al definirse esta variable se pueden encontrar también una multiplicidad de definiciones, a este respecto se puede consultar el recuento de definiciones que realiza Garcés (2003). No obstante esta multiplicidad de términos y definiciones, se puede observar en este campo de estudio la idea de una singularidad, la cual se manifiesta a través de la hegemonía del Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986) y de su constructo tridimensional sobre el burnout.

Más allá de esta dialéctica, de multiplicidad/singularidad, el análisis personal realizado al respecto me ha conducido a reconocer la existencia de dos enfoques conceptuales diferentes: a) el primero tiene sus raíces en los trabajos de Maslach & Jackson (1981) y considera al burnout un constructo tridimensional (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), y b) el segundo tiene como antecedente los trabajos de Pines, et al. (1981) que consideran a este síndrome como un constructo unidimensional (agotamiento). En este punto se coincide con Garcés (2003) cuando afirma:

Tras las aportaciones de Maslach & Jackson (1981) con la tridimensionalidad del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, o las que hacen

Pines et al. (1981) con el triple agotamiento: emocional, mental y físico, pocas han sido las aportaciones originales a la definición del burnout (p. 9).

De estos dos enfoques conceptuales, en la presente investigación me adscribo al segundo, y a partir de él conceptualizo al Síndrome de Burnout como un estado de agotamiento físico, emocional y cognitivo (personalmente prefiero el término cognitivo al término mental) producido por el involucramiento prolongado en situaciones generadoras de estrés.

Modelo Explicativo Interactivo

De los diferentes modelos construidos para explicar el origen del burnout (vid Gil-Monte y Peiró, 1999), en la presente investigación me adscribo al Modelo Interactivo formulado por Chernis (1980); este autor establece que el Síndrome de Burnout se origina como parte de un proceso interactivo que se inicia cuando los individuos se enfrentan a altos niveles de estrés laboral durante un tiempo prolongado. Este proceso implica la interacción entre las características del contexto organizacional donde laboran los sujetos y las características personales presentes en los propios sujetos.

Las características del lugar de trabajo, entre las que se pueden mencionar la sobrecarga laboral, la autonomía y la supervisión, interactúan con las características del individuo, como serían la orientación profesional y los factores extra-laborales como son el apoyo social y las necesidades externas al trabajo, ocasionando dudas sobre su competencia, problemas con los usuarios, falta de estimulación, y consecuentemente irritabilidad y fatiga.

A partir de esta explicación Cherniss (1980) se constituye en uno de los primeros autores que enfatiza la importancia del trabajo, como antecedente, en la aparición del burnout; así mismo, en su definición enfatiza la presencia de cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas. Este proceso temporal se desenvuelve a través de tres fases sucesivas:

- a) En la primera fase se observa un desequilibrio entre las demandas que se le plantean, con relación al trabajo, al sujeto y los recursos individuales que tiene éste para desarrollarlas; esta fase es caracterizada como estrés.
- b) En la segunda fase surge una respuesta emocional a corto plazo, ante el desequilibrio generado, caracterizada por síntomas como la ansiedad, la tensión, la fatiga y el agotamiento; esta fase se caracteriza como la sintomática.
- c) En la tercera fase se generan cambios, en las actitudes y conductas del sujeto, con tendencia al trato distante, rutinario y mecánico; esta fase se caracteriza como de afrontamiento defensivo.

Revisión de la literatura

El Síndrome de Burnout ha sido estudiado en sujetos con diferentes profesiones como es el caso de enfermeras (Solano, Hernández, Vizcaya & Reig, 2002), psiquiatras (Kumar, Fischer, Robinson, Hatcher & Bhagat, 2007), consejeros (Kirk-Brown & Wallace, 2004), funcionarios de prisiones (Topa & Morales, 2005), psicólogos (Gomes & Cruz, 2004), policías (Silveira, et. al., 2005) y docentes (Arís, 2009), por mencionar sólo algunos; en el caso del ámbito educativo los estudios se han centrado esencialmente en el docente, por lo que la revisión de la literatura permitió localizar solamente tres investigaciones que toman como sujeto de estudio a los directivos escolares (Friedman, 2002; Tejero, 2005; Tejero, Fernández & Carballo, 2010). A continuación me permito reseñar de manera sucinta estas tres investigaciones.

Friedman (2002), se planteó como objetivo principal elaborar el mapa de estresores comunes relacionados con el trabajo que enfrentan los directores y evaluar su peso relativo en términos de predecir su desgaste. Para lograr este objetivo se aplicó un cuestionario, en modalidad de autoinforme a una muestra de 821 directores de escuelas primarias y secundarias. Los

resultados muestran que el burnout es ocasionado principalmente por las presiones derivadas de los profesores y los padres, y en menor medida, por la sobrecarga de trabajo que en términos cualitativos y cuantitativos percibe el director. Los resultados conducen a reconocer que los directores que sienten que su liderazgo es cuestionado o rechazado se sienten fuertemente estresados y finalmente quemados.

Tejero (2005), en su tesis doctoral, intenta responder a la pregunta ¿en qué medida intervienen en el nivel de burnout de los directivos escolares las variables perfil demográfico-profesional, estrés, satisfacción e indefensión? Para responder esta pregunta aplica un conjunto de cuestionarios, en modalidad de autoinformes, a 492 directores de la Comunidad Autónoma de Madrid. Sus principales resultados lo llevan a afirmar que: 1,- Los directores escolares gozan de un alto grado de satisfacción y de bajos niveles de estrés, indefensión y burnout. 2,- La dimensión cansancio emocional covaría positivamente con despersonalización y negativamente con realización. 3,- Los colectivos de directores que manifiestan menor burnout son los que trabajan en centros públicos de primaria y/o los que llevan más años en el cargo. 4,- Las variables estrés e indefensión mantienen una relación lineal positiva con el síndrome, mientras que la satisfacción lo hace de forma negativa. 5,- Las variables satisfacción, estrés, indefensión y etapa-titularidad del centro tienen, de forma conjunta, una capacidad predictiva del 37% de la varianza del Síndrome de Quemarse por el Trabajo.

Tejero, et al. (2010) analizan el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (*burnout*) en la dirección escolar, concluyendo que la mayoría de los directivos escolares sienten bajo cansancio emocional, alta realización personal y un inapreciable nivel de despersonalización. Así mismo estos resultados los conducen a reconocer que los resultados obtenidos sobre la dimensión despersonalización (baja fiabilidad de medida, escasa magnitud de correlación con la dimensión realización y mínima prevalencia), permiten cuestionar la pertinencia de incorporar, o no, esta dimensión a la hora de evaluar el Síndrome de Burnout de los directivos escolares.

Cabe destacar que estos tres trabajos abordan el Síndrome de Burnout desde un enfoque tridimensional; el cual fue medido con cuestionarios elaborados ex profeso en modalidad de autoinforme.

Planteamiento del problema

La revisión de literatura me permite hacer tres consideraciones importantes para el presente estudio: a) la primera es que los directores escolares han sido poco estudiados con relación al Síndrome de Burnout, b) la segunda es que su estudio ha sido abordado desde el enfoque tridimensional del burnout, y c) la tercera es que los propios resultados obtenidos, por el estudio más reciente, cuestiona este enfoque para abordar su estudio.

A partir de estas consideraciones tomo dos decisiones importantes para el desarrollo del presente estudio: 1) abordar el Síndrome de Burnout en los directivos escolares y 2) distanciarme del enfoque tridimensional y abordarlo desde un enfoque unidimensional. Para tomar esta última decisión me apoyo, en lo particular, en las conclusiones aportadas por Tejero et al. (2010) y por la propia experiencia personal que, tras observar los pobres niveles reportados de las propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory, me ha llevado a distanciarme de esta forma de entender el burnout en otro tipo de sujetos. Así mismo, en lo general, algunos autores clásicos en este campo (vid Gil-Monte y Peiró, 1999) han reconocido que en el estudio del Síndrome de Burnout hay una deficiencia manifiesta ocasionada por la debilidad psicométrica del Maslach Burnout Inventory.

Con base en estas decisiones me permito establecer como objetivos de la presente investigación los siguientes:

Especificar el perfil descriptivo del Síndrome de Burnout que presentan los directivos escolares de educación primaria.

Establecer en qué medida influyen las variables sociodemográficas en el nivel del Síndrome de Burnout reportado por los directivos escolares de educación primaria.

Determinar la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout reportado por los directivos escolares de educación primaria.

Método

La presente investigación es un estudio exploratorio, correlacional, transversal y no experimental.

- Es exploratorio porque: a) se decidió abordar su estudio desde el enfoque unidimensional no habiendo estudios precedentes al respecto, b) utilizar por primera vez un instrumento que no ha sido utilizado anteriormente en el contexto mexicano, y c) explorar un conjunto de variables sociodemográficas, las cuales, en su mayoría, no han sido abordadas previamente.
- Es correlacional porque: a) se relaciona la variable Síndrome de Burnout con nueve variables de carácter sociodemográfico (género, edad, relaciones personales, número de hijos, nivel máximo de estudios realizados, nivel de carrera magisterial, años de servicio, años que tiene en la función directiva y número de personas que están bajo su mando), y b) se relaciona la variable Síndrome de Burnout con la variable Satisfacción Laboral.
- Es transversal porque el cuestionario utilizado se aplicó en una sola ocasión durante el mes de mayo del año 2010.
- Es no experimental porque la aplicación del cuestionario se realizó sin que mediara manipulación alguna de la variable y respetando como se presentaba ésta en la realidad.

Para la recolección de la información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el Shirom Melamed Burnout Measure (Melamed, Kushnir y Shirom, 1992), que consta de 14 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento físico (ítems: 1, 4, 6, 8, 10 y 12), agotamiento cognitivo (ítems 3, 7, 9, 11 y 13) y agotamiento emocional (ítems 2, 5 y 14). Cabe mencionar que a pesar de existir una versión en español de este instrumento compuesta de 12 ítems (ver anexo uno), la misma no fue utilizada, ya que me surgieron dudas sobre lo entendible que podían ser algunos ítems para la población a encuestar.

A partir de esta decisión se procedió a elaborar una nueva versión contrastando la versión en español con la versión en inglés quedando al final el instrumento construido por 14 ítems y con seis opciones de respuesta (ver anexo dos), una menos que la versión original. Así mismo, en la versión original los ítems de cada dimensión eran redactados en un orden continuo y en la versión utilizada para la presente investigación se alteró el orden de los ítems correspondientes a una u otra dimensión. A este instrumento se le agregaron en el background nueve variables sociodemográficas y una pregunta que busca brindar un índice simple y directo de la satisfacción laboral.

En la aplicación del instrumento se cuidó el anonimato de los participantes y la respuesta al mismo fue voluntaria, por lo que los encuestados tenían conocimiento pleno de que estaban en su derecho de contestarlo o no contestarlo.

Por la cantidad de sujetos que conforman la muestra ($n=24$) se decidió únicamente obtener la confiabilidad del instrumento y dejar para un estudio posterior, donde sí se cubran los requisitos necesarios, la recolección de evidencias de validez. Una vez aplicado, el Shirom Melamed Burnout Measure, reportó una confiabilidad en alfa de cronbach de .74. Este nivel de confiabilidad pueden ser valorado como respetable según la escala de valoración propuesta por De Vellis (en García, 2006). Por su parte, cada una de las dimensiones constitutivas del instrumento reportaron los siguientes niveles de confiabilidad en alfa de cronbach: agotamiento físico .91, agotamiento cognitivo .57 y agotamiento emocional .44. Con estos resultados queda

de manifiesto, a nivel de consistencia interna, la fortaleza de la dimensión agotamiento físico y la debilidad de los otros dos tipos de agotamiento.

La muestra del estudio estuvo constituida por 24 directivos de educación primaria (directores y subdirectores) de las Zonas Escolares siete y ocho ubicadas en la ciudad de Durango; la distribución de los sujetos encuestados, según las variables sociodemográficas estudiadas, fue la siguiente:

- El 52.4% pertenecen al género masculino, mientras que el 47.6% pertenecen al género femenino.
- La edad mínima fue de 28 años, mientras que la máxima de 55 años; presentándose una media de 44 años.
- El 10% no tiene por el momento una pareja estable, mientras que el 90% si tienen una pareja estable.
- El 9.5% no tienen hijos, el 57.1% tienen de uno a dos hijos, y el 33.3% tienen de tres hijos en adelante.
- El 72.2% tiene como nivel máximo de estudios el de licenciatura, mientras que 27.8% tienen el nivel de maestría.
- El 19% no se ha incorporado a carrera magisterial, el 33.3% se encuentran en el nivel A, el 14.3% en el nivel B, el 23.8% en el nivel C, el 4.8% en el nivel D y el 4.8% en el nivel E.
- El 4.8% tiene una antigüedad de 1 a 10 años de servicio, el 19% una antigüedad de 11 a 20 años de servicios, el 61.9% una antigüedad de 21 a 30 años de servicio, y el 14.3% una antigüedad de más de 30 años de servicio.
- El 61.9% tiene una antigüedad de 1 a 5 años como director, el 19% de 6 a 10 años, el 14.3% de 11 a 15 años y el 4.8% tiene una antigüedad mayor a 16 años de antigüedad como director.
- El número mínimo de personas que tienen bajo su mando es de 2 (en escuelas de organización incompleta) y el máximo es de 22; siendo la media de 13 personas.

El análisis de resultados se desarrolló en dos momentos: en un primer momento mediante estadística descriptiva se obtuvo el nivel de síndrome de burnout que presentan los directivos escolares encuestados y un perfil descriptivo que define las características presentes en esta población; en un segundo momento se realizó un análisis inferencial mediante los estadísticos t de Student (género, nivel máximo de estudios y relaciones personales), ANOVA (número de hijos, nivel de carrera magisterial, años de servicio y años en la función de director) y r de Pearson (edad, número de personas bajo su mando y satisfacción laboral) para establecer la relación existente entre el Síndrome de Burnout y las otras variables estudiadas. En todos los casos el análisis se realizó con el Programa SPSS v. 15 y la regla de decisión fue $p < .05$.

Resultados

Los resultados se presentan agrupados en dos rubros: el análisis descriptivo y el análisis inferencial; en ambos casos se realizó el análisis en tres niveles: ítems del Shirom Melamed Burnout Measure (indicadores empíricos del burnout), dimensiones del burnout (tipos de agotamiento) y burnout (agotamiento).

Análisis Descriptivo

Los resultados obtenidos en cada uno de los ítems que componen el Shirom Melamed Burnout Measure se presentan en la tabla 1. Cabe mencionar que para una mejor interpretación de los resultados la media se transformó en porcentaje, aplicando el redondeo a partir del .5.

Tabla 1. Nivel de frecuencia con que se presentan cada uno de los ítems

Ítems	%
Me siento cansado	35
Siento que no soy capaz de comprometerme emocionalmente con mis compañeros de trabajo	36
Tengo dificultad para concentrarme	29
Me siento físicamente agotado	32
Me siento insensible ante las necesidades de mis compañeros de trabajo	18
Estoy al límite de mis fuerzas	20
Siento que no me puedo enfocar correctamente en mi pensamiento	27
<i>Siento que mis energías están muertas</i>	17
Tengo dificultades para pensar en cosas complejas	20
Siento que estoy desgastado	23
Mi forma de pensar es lenta	28
<i>No tengo energía suficiente para ir a trabajar por la mañana</i>	13
Siento que no puedo pensar con claridad	19
<i>Siento que no soy capaz de ser comprensivo con mis compañeros de trabajo</i>	14

Como se puede observar los ítems, o indicadores empíricos del Burnout, que se presentan con mayor frecuencia son: Me siento cansado, Siento que no soy capaz de comprometerme emocionalmente con mis compañeros de trabajo y Me siento físicamente agotado, mientras que los que se presentan con menor frecuencia son: No tengo energía suficiente para ir a trabajar por la mañana, Siento que no soy capaz de ser comprensivo con mis compañeros de trabajo y Siento que mis energías están muertas.

Los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones que constituyen el Shirom Melamed Burnout Measure se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. Resultados obtenidos en cada una de las dimensiones

Tipo de agotamiento	%
Físico	23
Cognitivo	24
Emocional	23

Como se puede observar el nivel de frecuencia con que se presentan cada uno de los diferentes tipos de agotamiento que explora el Shirom Melamed Burnout Measure es semejante, destacando entre ellos por solamente un punto porcentual el agotamiento cognitivo.

Por su parte, la variable burnout, en lo general, se presenta en los directivos encuestados con una frecuencia de 24%. Para la interpretación del nivel de Burnout se utilizó el baremo recomendado por Mingote & Pérez, (2003) y que ha sido utilizado en diferentes investigaciones como sería el caso de Guerrero (2003) y Barraza, Carrasco & Arreola (2009). El baremo consta de tres niveles como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Baremo para la interpretación del nivel del burnout

Baremo	
Puntaje	Nivel
0-33	Burnout bajo o leve.
34-66	Burnout medio o moderado
67-100	Burnout alto o profundo

A partir de este baremo se puede afirmar que los directivos de las zonas escolares siete y ocho de la ciudad de Durango presentan un nivel leve de burnout.

Análisis Inferencial

Los resultados del análisis inferencial se dividen a su vez en dos rubros: el de las variables sociodemográficas y el de la variable satisfacción laboral.

a) Variables sociodemográficas

Los resultados obtenidos en el análisis inferencial realizado entre los ítems, o indicadores empíricos de la variable burnout, y las nueve variables sociodemográficas abordadas se presentan en la tabla 4. Las siglas utilizadas en las tablas 4, 5 y 6 corresponden a las siguientes variables: género (G), edad (E), relaciones personales (RP), número de hijos (NH), nivel máximo de estudios (NME), nivel de carrera magisterial (NCM), años de servicio (AS), años en la función directiva (AFD) y número de personas que dirige (NPD).

Tabla 4. Nivel de significación del análisis inferencial realizado entre los ítems y las variables sociodemográficas

Ítems	G	E	RP	NH	NME	NCM	AS	AFD	NPD
1.- Me siento cansado	.141	.389	.511	.669	.065	.060	.453	.508	.915
2.- Siento que no soy capaz de comprometerme emocionalmente con mis compañeros de trabajo	.029	.066	.267	.117	.936	.448	.356	.198	.292
3.- Tengo dificultad para concentrarme	.344	.421	.891	.719	.410	.350	.065	.771	.530
4.- Me siento físicamente agotado	.374	.328	.431	.203	.249	.492	.683	.274	.354
5.- Me siento insensible ante las necesidades de mis compañeros de trabajo	.210	.814	.439	.855	.145	.395	.750	.596	.546
6.- Estoy al límite de mis fuerzas	1.00	.836	.943	.903	.540	.583	.538	.809	.748
7.- Siento que no me puedo enfocar correctamente en mi pensamiento	.372	.491	.703	.929	.300	.925	.160	.002	.870
8.- Siento que mis energías están muertas	.833	.241	.731	.869	.804	.641	.465	.748	.734
9.- Tengo dificultades para pensar en cosas complejas	.657	.486	.940	.629	.517	.713	.639	.639	.586
10.- Siento que estoy desgastado	.490	.600	.552	.363	.576	.728	.813	.409	.738
11.- Mi forma de pensar es lenta	.693	.294	.565	.725	.325	.787	.683	.262	.619
12.- No tengo energía suficiente para ir a trabajar por la mañana	.439	.505	.395	.092	.272	.332	.848	.515	.526
13.- Siento que no puedo pensar con claridad	.742	.166	.823	.531	.460	.622	.744	.409	.585
14.- Siento que no soy capaz de ser comprensivo con mis compañeros de trabajo	.452	.137	.100	.637	.645	.728	.557	.533	.068

Como se puede observar en solo dos casos el nivel de significación permite afirmar que la variable sociodemográfica estudiada si marca una diferencia significativa. En el caso de la variable género se puede afirmar que con mayor frecuencia los hombres sienten que no son capaces de comprometerse emocionalmente con sus compañeros de trabajo, mientras que en el caso de la variable años que se tiene en la función directiva se puede afirmar que a mayor antigüedad como director es mayor la frecuencia con la que siente que no se puede enfocar correctamente en su pensamiento.

Los resultados obtenidos en el análisis inferencial realizado entre las dimensiones constitutivas de la variable burnout (tipos de agotamiento) y las nueve variables sociodemográficas abordadas se presentan en la tabla 5.

Tabla 5. Nivel de significación del análisis inferencial realizado entre las dimensiones y las variables sociodemográficas

	G	E	RP	NH	NME	NCM	AS	AFD	NPD
Físico	.464	.578	.533	.415	.312	.474	.702	.470	.627
Cognitivo	.461	.372	.836	.848	.882	.921	.632	.883	.450
Emocional	.039	.430	.131	.410	.766	.793	.900	.658	.908

Como se puede observar, solamente en un caso la variable sociodemográfica estudiada marca una diferencia significativa; a partir de ese resultado se puede afirmar que con mayor frecuencia los hombres se sienten agotados emocionalmente.

Los resultados obtenidos en el análisis inferencial realizado entre la variable burnout, en lo general, y las nueve variables sociodemográficas abordadas se presentan en la tabla 6.

Tabla 6. Nivel de significación del análisis inferencial realizado entre la variable burnout y las variables sociodemográficas.

	G	E	RP	NH	NME	NCM	AS	AFD	NPD
Burnout	.613	.650	.828	.826	.627	.775	.873	.788	.550

Como se puede observar las variables sociodemográficas estudiadas no marcan una diferencia significativa en el nivel del Síndrome de Burnout reportado por los directivos encuestados.

b) Satisfacción laboral

Los resultados obtenidos en el análisis correlacional realizado entre la variable satisfacción laboral y los ítems, o indicadores empíricos del burnout, se presentan en la tabla 7.

Tabla 7. Coeficiente de correlación y nivel de significación del análisis correlacional realizado entre los ítems de la variable burnout y la variable satisfacción laboral.

Ítems	R de Pearson	Sig.
1.-Me siento cansado	-.564	.018
2.- Siento que no soy capaz de comprometerme emocionalmente con mis compañeros de trabajo	.131	.616
3.- Tengo dificultad para concentrarme	-.025	.925
4.- Me siento físicamente agotado	-.664	.004
5.- Me siento insensible ante las necesidades de mis compañeros de trabajo	-.149	.582
6.- Estoy al límite de mis fuerzas	-.497	.043
7.- Siento que no me puedo enfocar correctamente en mi pensamiento	.091	.728
8.- Siento que mis energías están muertas	-.529	.029
9.- Tengo dificultades para pensar en cosas complejas	-.468	.058
10.- Siento que estoy desgastado	-.634	.006
11.- Mi forma de pensar es lenta	-.516	.034
12.- No tengo energía suficiente para ir a trabajar por la mañana	-.560	.019
13.- Siento que no puedo pensar con claridad	-.552	.022
14.- Siento que no soy capaz de ser comprensivo con mis compañeros de trabajo	-.495	.043

Como se puede observar la variable satisfacción laboral se correlaciona de manera negativa con nueve ítems del Shirom Melamed Burnout Measure; a partir de estos resultados se puede afirmar que a mayor satisfacción laboral menor es la frecuencia de aparición de los siguientes indicadores empíricos del burnout: Me siento cansado, Me siento físicamente agotado, Estoy al límite de mis fuerzas, Siento que mis energías están muertas, Siento que estoy desgastado, Mi forma de pensar es lenta, No tengo energía suficiente para ir a trabajar por la mañana, Siento que no puedo pensar con claridad y Siento que no soy capaz de ser comprensivo con mis compañeros de trabajo.

Los resultados obtenidos del análisis correlacional realizado entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del burnout se presentan en la tabla 8.

Tabla 8. Coeficiente de correlación y nivel de significación del análisis correlacional realizado entre las dimensiones del burnout y la variable satisfacción laboral

	r de Pearson	Sig.
Físico	-.667	.003
Cognitivo	-.392	.120
Emocional	-.142	.587

Como se puede observar solamente la dimensión referida al agotamiento físico se correlaciona de manera negativa con la variable satisfacción laboral; a partir de esos resultados se puede afirmar que a mayor nivel de satisfacción laboral menor es el agotamiento físico que presentan los directivos encuestados.

Por su parte la variable burnout se correlaciona de manera negativa (-.624) con un nivel de significación de .00 con la variable satisfacción laboral, por lo que se puede afirmar que a mayor nivel de satisfacción laboral menor será el nivel de presencia del Síndrome de Burnout.

Discusión de resultados

Tejero & Fernández (2007) reconocen tres enfoques diferentes para abordar el estudio del burnout en los directivos; los dos primeros se identifican con los dos enfoques conceptuales ya mencionados (vid introducción) y el tercero, específico para la dirección escolar, se fundamenta en los trabajos de Friedman (citado por Tejero & Fernández, 2007). De estos tres enfoques, y en consonancia con el enfoque conceptual adoptado en la realización de esta investigación, se acepta la posición de Pines, et. al. (1981) que, enriquecida por el modelo de Cherniss (1980), conduce a definir el Síndrome de Burnout en directivos escolares como un estado de agotamiento físico, cognitivo y emocional que presentan los directivos escolares producido por el involucramiento prolongado en situaciones generadoras de estrés laboral.

Este síndrome, en el caso de la población encuestada presenta el siguiente perfil descriptivo: los directivos escolares de educación primaria de las zonas escolares siete y ocho de la ciudad de Durango presentan un nivel leve de burnout. este nivel se presenta de manera homogénea entre los tres tipos de agotamiento explorados, mientras que los indicadores empíricos con mayor presencia son: Me siento cansado, Siento que no soy capaz de comprometerme emocionalmente con mis compañeros de trabajo y Me siento físicamente agotado, mientras que los que se presentan con menor frecuencia son: No tengo energía suficiente para ir a trabajar por la mañana, Siento que no soy capaz de ser comprensivo con mis compañeros de trabajo y Siento que mis energías están muertas.

En el caso particular del nivel de burnout presentado por los directivos encuestados se coincide con Tejero (2005) y Tejero, et al. (2010) que reportan bajos niveles de este síndrome en su población de estudio, a pesar de las diferencias del enfoque adoptado para su estudio. Por otra parte, vale la pena destacar como entre los principales indicadores que se presentan con mayor, o menor, frecuencia no aparece ninguno referido al agotamiento cognitivo, tal pareciera que estos se mantienen en un nivel intermedio; este dato cobra relevancia si se recuerda que el burnout es producto del estrés y el estrés es un proceso esencialmente psicológico como lo han demostrado los trabajos de Lazarus & Folkman (1986), por lo que se podría afirmar que el agotamiento cognitivo es el que se presenta de manera más regular y homogénea entre los directivos encuestados.

En el caso de los antecedentes del Síndrome de Burnout, Tejero & Fernández (2007) reconocen dos tipos de factores: organizativos y personales; entre estos últimos reconocen la no resistencia, patrón de personalidad tipo "A", locus de control externo, personalidad con rasgos neuróticos, estilo de afrontamiento de evitación o escape y baja autoeficacia. En su relación de factores personales no hacen referencia a variables sociodemográficas, esto es, ni aceptan ni niegan que puedan jugar un rol de la aparición del Síndrome de Burnout, sin embargo, apoyándonos en los resultados de la presente investigación, se puede afirmar que las variables sociodemográficas no establecen ningún tipo de influencia en el nivel de burnout, lo cual coincide con algunos estudios realizados con otro tipo de profesionistas, p. ej. personal de enfermería (Parada, Moreno, Mejías, Rivas, Rivas, Cerrada & Rivas, 2005); así mismo, esto es congruente con la afirmación de Gil-Monte y Peiró (1999) de que los resultados obtenidos a este respecto no son consistentes.

En el caso de la satisfacción laboral, a pesar de ser un índice simple obtenido de una pregunta directa al respecto, los resultados coinciden con los reportados por Parada, et al. (2005), Hermosa (2006) y Escribáz, Artazcoz & Pérez (2008), entre otros. A este respecto, solamente faltaría realizar un estudio posterior donde la satisfacción laboral sea medida mediante un índice complejo derivado de un conjunto de ítems que aborden diferentes dimensiones de esta variable.

A manera de cierre quiero terminar con dos comentarios más: a) por las características del estudio desarrollado, y el tamaño de la población encuestada, los resultados aquí expuestos deben tomarse como no definitivos y servir únicamente como referentes o indicativos para otro tipo de estudios, y b) es necesario realizar la validación, con poblaciones mayores, del Shirom Melamed Burnout Measure, ya que la presente investigación proporciona algunos datos que

se constituyen en signos de posibles problemas relacionados con las propiedades psicométricas de este instrumento.

Referencias

- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Barraza, A., Carrasco, R. & Arreola, M. G. (2009). Burnout Estudiantil. Un estudio exploratorio. En A. Barraza, D. Gutiérrez & D. I. Ceniceros (coord.), *Alumnos y Profesores en Perspectiva*. (pp. 68-84), Durango: Universidad Pedagógica de Durango.
- Chernis, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York, USA: Praeger.
- Columbus (2010). *Evaluación de competencias directivas mediante juegos de simulación*. Columbus Internacional Bussines School. Recuperado el 13 de junio de 2010. Disponible en http://www.columbusibs.com/ficheros/ga/GUIA_JUEGOS_SIMULACION.pdf
- Escribáz, V., Artazcoz, L. & Pérez, S. (2008). Efecto del ambiente psicosocial y de la satisfacción laboral en el síndrome de burnout en médicos especialistas. *Gaceta Sanitaria*, 22(4), 300-308.
- Friedman, I. (2002). Burnout in School Principals: Role Related Antecedents. *Social Psychology of Education*, 5(3), 229-251,
- Garcés, E. J. (2003). *Definición de Burnout*. Recuperado el 23 de mayo de 2010. Disponible en <http://www.abacolombia.org.co/bv/organizaciones/burnout1.pdf>
- García, C. H. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología. En R. Landeros & M. González (comp.), *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*, (pp. 139-166). México: Trillas.
- Gil-Monte, P. R. & y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.
- Gil-Monte, P. R. (2003), El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería, *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1, (1), 19-33.
- Gomes, A. R. & Cruz, J. F. A. (2004), A experiência de stresse e "burnout" em psicólogos portugueses: um estudo sobre as diferenças de género, *Psicologia : teoria, investigação e prática*, 9, (2), 193-212.
- Guerra, D. & Sansevero, I. (2008). Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas. *Laurus*, 14(27), 330-357.
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19(1), 145-158.
- Hermosa, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15, 81-89.
- Kirk-Brown, A. & Wallace, D. (2004). Predicting burnout and job satisfaction in workplace counselors: the influence of role stressors, job challenge, and organisational knowledge. *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 29-38.

- Kumar, S., Fischer, J., Robinson, E., Hatcher, S. & Bhagat, R. N. (2007). Burnout and job satisfaction in New Zealand psychiatrists: a national study. *The International journal of social psychiatry*, 53(4), 306-316.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Social Issues*, 2, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Melamed, S., Kushnir, T. y Shirom, A. (1992), Burnout and risk factors for cardiovascular diseases, *Behavioral Medicine*, (18), 53-60.
- Mingote, J. C, & Pérez S. (2003). *Estrés en la enfermería*. Madrid, España: Díaz de Santos Ediciones.
- Murillo, F. J. (2003). El movimiento teórico práctico de mejora de la escuela. Algunas lecciones aprendidas para transformar los centros docentes. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia, y Cambio en Educación*, 1(2), 1-22 (paginación interna no secuencial).
- Murillo, J. F. (2006). Un buen momento para la investigación sobre eficacia escolar en Iberoamérica. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia, y Cambio en Educación*, 4(3), s/p.
- Parada, M. E., Moreno, R., Mejías, Z., Rivas, A., Rivas, F., Cerrada, J. & Rivas, F. (2005). Satisfacción personal y síndrome de burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes (IAULA), Mérida, Venezuela, 2005. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(1), 33-45.
- Pines, A., Aronson, E. & Kafry, D. (1981). *Burnout*. New York, USA: The Free Press.
- Silveira, N. M. et al. (2005). Avaliação de *burnout* em uma amostra de policiais civis. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, 27, (2), 159-163.
- Solano, M. C., Hernández, P., Vizcaya, M. F. & Reig, A. (2002). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de cuidados críticos. *Enfermería Intensiva*, 13(1), 9-16.
- Tejero, C. M. (2005). Burnout y dirección escolar. Análisis de la influencia que sobre el síndrome ejercen las variables: perfil demográfico profesional, estrés, satisfacción e indefensión. Resumen de Tesis Doctoral de la Universidad Complutense de Madrid, Recuperado el 12 de junio de 2010. Disponible en http://www.kriptia.com/PEDAGOGIA/ORGANIZACION_Y_PLANIFICACION_DE_LA_EDUCACION/3#120203
- Tejero, C. M. & Fernández, M. J. (2007). El Síndrome de Burnout en la dirección escolar: concepto, sintomatología y antecedentes. *Bordón*, 59(4), 685-693.
- Tejero, C. M., Fernández, M. J. & Carballo, R. (2010). Medición y prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en la dirección escolar. *Revista de Educación*, 351, 361-383.
- Topa, G. & Morales, J. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 5 (1), 73-83.

Universidad del Desarrollo (2010). *Diplomado Competencias Directivas Genéricas*. Santiago de Chile: Autor.

Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del Modelo de Gestión escolar de Fundación Chile. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5 (5), 149-156.

Anexo Uno

Shirom Melamed Burnout Measure

Versión original en español

Items	Casi siempre	Muy a menudo	Bastante a menudo	A veces	Bastante poco	Muy poco	Casi nunca
1. Me siento cansado	1	2	3	4	5	6	7
2. Me encuentro físicamente fatigado	1	2	3	4	5	6	7
3. Me encuentro físicamente agotado	1	2	3	4	5	6	7
4. Cuando me levanto por las mañanas para ir a trabajar, tengo la sensación de no tener energía	1	2	3	4	5	6	7
5. Estoy hartado	1	2	3	4	5	6	7
6. Me encuentro como si mi "pilas" emocionales estuviera "muertas"	1	2	3	4	5	6	7
7. Me siento quemado en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
8. Me siento emocionalmente fatigado	1	2	3	4	5	6	7
9. Estoy demasiado cansado para pensar con claridad	1	2	3	4	5	6	7
10. Tengo dificultades para concentrarme	1	2	3	4	5	6	7
11. Voy lento pensando	1	2	3	4	5	6	7
12. Tengo dificultades para pensar en cosas complejas	1	2	3	4	5	6	7

Anexo Dos

Shirom Melamed Burnout Measure

Versión en español utilizada en la presente investigación

Items	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Frecuentemente	Casi Siempre	Siempre
1.- Me siento cansado						
2.- Siento que no soy capaz de comprometerme emocionalmente con mis compañeros de trabajo.						
3.- Tengo dificultad para concentrarme						
4.- Me siento físicamente agotado						
5.- Me siento insensible ante las necesidades de mis compañeros de trabajo						
6.- Estoy al límite de mis fuerzas						
7.- Siento que no me puedo enfocar correctamente en mi pensamiento						
8.- Siento que mis energías están muertas						
9.- Tengo dificultades para pensar en cosas complejas						
10.- Siento que estoy desgastado						
11.- Mi forma de pensar es lenta						
12.- No tengo la energía suficiente para ir a trabajar por la mañana						
13.- Siento que no puedo pensar con claridad						
14.- Siento que no soy capaz de ser comprensivo con mis compañeros de trabajo						