

Coordinador: Juan Luis Castejón Costa
ACIPE- Asociación Científica de Psicología y Educación

© CIPE2016. Juan Luís Castejón Costa

Ediciones : ACIPE- Asociación Científica de Psicología y Educación

ISBN: 978-84-608-8714-0

Todos los derechos reservados. De conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o cien

Niveles de salud psicosocial en función de la edad del profesorado

Boix-Vilella+, S., Alacreu-Crespo*, A., Abad-Tortosa*, D., Costa*, R., y Serrano*, M.A.

+Departamento de la Salud. Universidad Miguel Hernández de Elche, España

*Departamento de Psicobiología. Universitat de València, España

boix_salvil@gva.es

Antecedentes: Los factores de riesgo psicosocial, especialmente el estrés laboral, afectan negativamente a la salud psicosocial de los profesores. La profesión docente se ha considerado un colectivo con alto riesgo de padecer *burnout* o el síndrome de quemarse por el trabajo lo que supone una disminución de la calidad de vida de los docentes. Este efecto, según autores, podría estar mediado por la edad. Por ello, el objetivo del presente trabajo es analizar los niveles de salud psicosocial de un grupo de profesores en función de su edad. **Método:** La muestra del estudio está formada por 74 profesores (11 hombres y 63 mujeres) de educación primaria y secundaria con una edad media de 38.16 años, divididos en cuatro rangos de edad utilizados previamente en otras investigaciones (de 20-30 años con 20 sujetos; de 31-40 años formado por 22 sujetos, de 41-50 años con 22 sujetos; de 51-65 compuesto por 10 sujetos). Todos ellos contestaron cuestionarios de *burnout*, *job strain* y satisfacción laboral. **Resultados:** Los resultados muestran como el grupo de profesores de 31-40 años obtiene mayores niveles de agotamiento que el grupo 41-50 años ($p=0.024$). Sin embargo este grupo muestra mayor nivel de satisfacción laboral con los servicios recibidos con respecto al grupo 51-65 años ($p=0.012$). Por último, también se dan diferencias en la variable uso de habilidades, de la escala *Job Strain*, entre los rangos de edad 20-30 y 51-65 ($p=0.010$). **Conclusiones:** Las puntuaciones más altas registradas, en la variable uso de habilidades, por el grupo más joven indica que la preparación universitaria recibida les permite afrontar mejor las exigencias del puesto. Los profesores con edades comprendidas entre los 31 y 40 años obtienen mayor satisfacción laboral con los servicios recibidos y además registran mayor agotamiento que el resto de los grupos.

Palabras clave: profesores; tensión laboral; burnout; satisfacción laboral

Psychosocial health levels depending on the age of teachers

Boix-Vilella+, S., Alacreu-Crespo*, A., Abad-Tortosa*, D., Costa*, R., y Serrano*, M.A.

+Departamento de la Salud. Universidad Miguel Hernández de Elche, España

*Departamento de Psicobiología. Universitat de València, España

boix_salvil@gva.es

Background: Psychosocial risk factors, especially job stress, negatively affect the psychosocial health of teachers. The teaching profession has been considered a group at high risk of burnout which means a decrease in the quality of life of teachers. This effect, according to the authors, could be mediated by the age. Therefore, the objective of this study is to analyse the levels of psychosocial health of a group of teachers based on their age. Method: The sample consists of 74 teachers (11 men and 63 women) of primary and secondary education with an average age 38.16 years, divided in four age ranges previously used in other studies (20-30 years with 20 subject; 31-40 years compound of 22 subjects; 41-50 years with 22 subjects; 51-65 compound of 10 subjects). All they answered questionnaires about burnout, job strain and job satisfaction. Results: The results showed that teachers of the group of 31-40-years obtained higher levels of exhaustion that the group 41-50 years ($p=0.024$). However this group showed higher level of job satisfaction with the services received with respect to the group 51-65 years old ($p=0.012$). Finally, differences in the variable use of skills, Job Strain scale, also exist between the age ranges 20-30 and 51-65 ($p=0.010$). Conclusions: The highest scores showed, in the variable use of skills, for the younger group could indicate that the received university training enables them to better meet the demands of the job. Teachers aged between 31 and 40 years scored high in job satisfaction with the services received and also have more exhaustion than the rest of the groups.

Key words: teachers; job strain; burnout; job satisfaction

1. Introducción

Los factores de riesgo psicosocial, especialmente el estrés laboral, afectan negativamente a la salud psicosocial de los profesores (Serrano, Moya-Albiol, y Salvador, 2008). La profesión docente se ha considerado un colectivo con alto riesgo de padecer *burnout* o el síndrome de quemarse por el trabajo lo que puede reducir su satisfacción laboral (Hakanen, Bakker, y Schaufeli, 2006; Moya-Albiol, Serrano, y Salvador, 2010) lo que supone una disminución de la calidad de vida de los docentes. En este sentido, se ha afirmado que la incidencia del *burnout* en el colectivo docente parece ser un fenómeno generalizado en todos los países (Taberner, Briones, y Arenas, 2007). Recientemente, se ha indicado que detectar los factores de estrés y burnout en los profesores pueden ayudar a prevenir las patologías relacionadas (Reichl, Wach, Spinath, Brünken, y Karbach, 2014).

En el caso del *burnout*, este efecto podría estar mediado por la edad, aunque los resultados no son concluyentes (Gil-Monte, 2005). Por un lado, se ha indicado que determinados factores del *burnout* se reducen en la medida que avanzamos en nuestra carrera laboral, mientras que otros estudios encuentran una relación curvilínea a lo largo de la carrera profesional (Olmeda, García, y Morante, 1998). En general, los profesionales que están en la franja de edad de 30 a 50 años son más vulnerables al estrés y al burnout ya que durante estos años los trabajadores se encuentran en fase de estabilización de la carrera o en la etapa de mantenimiento (Gil-Monte, 2005) como puede ser el caso de los profesores.



Altos niveles de burnout se han relacionado con baja satisfacción, habiéndose hipotetizado que los bajos niveles de satisfacción comportarán altos niveles de burnout (Moya-Albiol et al., 2010). Además, todas las subescalas del burnout correlacionan con todos los niveles de satisfacción. Sin embargo, en dicho estudio no se diferenció por grupos de edad. Por ello, teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo del presente trabajo es analizar los niveles de estrés laboral (tensión laboral), *burnout* y satisfacción de un grupo de profesores en función de su edad.

2. Método

2.1. Participantes

La muestra del estudio está formada por 74 profesores (11 hombres y 63 mujeres) de educación primaria y secundaria con una edad media de 38.16 años, divididos en cuatro rangos de edad utilizados previamente en otras investigaciones (de 20-30 años con 20 sujetos; de 31-40 años formado por 22 sujetos, de 41-50 años con 22 sujetos; de 51-65 compuesto por 10 sujetos).

2.2. Medidas

Todos los participantes contestaron cuestionarios de tensión laboral (*job strain*), *burnout* y satisfacción laboral.

La tensión laboral fue evaluada mediante el Cuestionario de Tensión Laboral de Karasek y Theorell (1990) en la versión adaptada por Steptoe, Cropley y Joeke (1999). Es una escala general que ha sido elaborada para medir los estresores en el medio laboral. El cuestionario consta de 15 ítems donde se evalúan las dimensiones de demandas en el trabajo (la cantidad de trabajo, sus exigencias mentales, presión de tiempo y la presencia de demandas contradictorias), latitud de decisión o control (control del trabajador sobre el desempeño de su trabajo y habilidad de tomar decisiones) y apoyo social. Puede obtenerse un índice de tensión laboral total: demandas/(control + uso de habilidades). Los alfa de Cronbach obtenidos por Steptoe et al. (1999) fueron .72 (demandas), .64 (control y uso habilidades) y .76 (apoyo social).

El *burnout* fue evaluado mediante el Maslach Burnout Inventory-General Survey en su adaptación al castellano realizada por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau (2000). El cuestionario consta de 16 ítems en los que se pide al sujeto que indique con qué frecuencia (de nunca= 0 a todos los días=6) percibe en su trabajo determinadas experiencias. Puede obtenerse una puntuación total de *Burnout* ($Burnout\ total = agotamiento + cinismo - eficacia\ profesional$), así como una puntuación para cada una de las tres subescalas: agotamiento (fatiga física y emocional del sujeto), cinismo (indiferencia o actitudes de distanciamiento del sujeto hacia el trabajo) y eficacia profesional (sentido de autocompetencia al desempeñar el trabajo). El *burnout* se caracteriza por altas puntuaciones en agotamiento y cinismo acompañadas de bajas puntuaciones en eficacia profesional. Salanova et al. (2000) encontraron coeficientes alfas de .85 (agotamiento emocional), .78 (cinismo) y .73 (eficacia profesional).

La satisfacción laboral fue evaluada mediante el cuestionario S10712 de Meliá y Peiró (1989) se compone de 12 ítems y mide tres factores: satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la supervisión y satisfacción con las prestaciones recibidas. Las alternativas de respuesta se registran en una escala de 7 grados donde 1 corresponde a muy insatisfecho y 7 a muy satisfecho. El S10/12 fue extraído del estudio de dos versiones anteriores el S4/82 y el S20/23. La versión S10/12 del cuestionario de satisfacción mantiene una consistencia interna con un Alpha de Cronbach de .88 y unos niveles de validez que mejoran la escala original (Meliá y Peiró, 1989).

2.3. Procedimiento

Para este estudio se utilizó un diseño transversal, donde se evaluó a los profesores una vez en tensión laboral, burnout y satisfacción laboral. Posteriormente, se dividió la muestra en función de la edad, haciéndose cuatro grupos de edad: 20-30 años, 31-40 años, 41-50 años y 51-65 años.

Los análisis estadísticos que se realizaron fueron ANOVAS de una vía para comparar los cuatro grupos en todas las escalas de los cuestionarios. Los análisis post-hoc fueron los contrastes de Bonferroni. El nivel de significación utilizado fue 0.05 y se utilizó el programa estadístico SPSS.

3. Resultados

En primer lugar, los niveles de tensión laboral no son diferentes significativamente entre los grupos. Cuando analizamos las subescalas encontramos que tampoco hay diferencias en demandas ni control ni en apoyo social, aunque sí hay diferencias en la percepción del uso de habilidades ($F_{3,70}=4.24, p<.008 \eta^2p=.154, \text{power}=.841$). Concretamente, el grupo de 20-30 años tiene mayor uso de habilidades ($p=0.01$) que el grupo de 51-65 años (véase Figura 1).

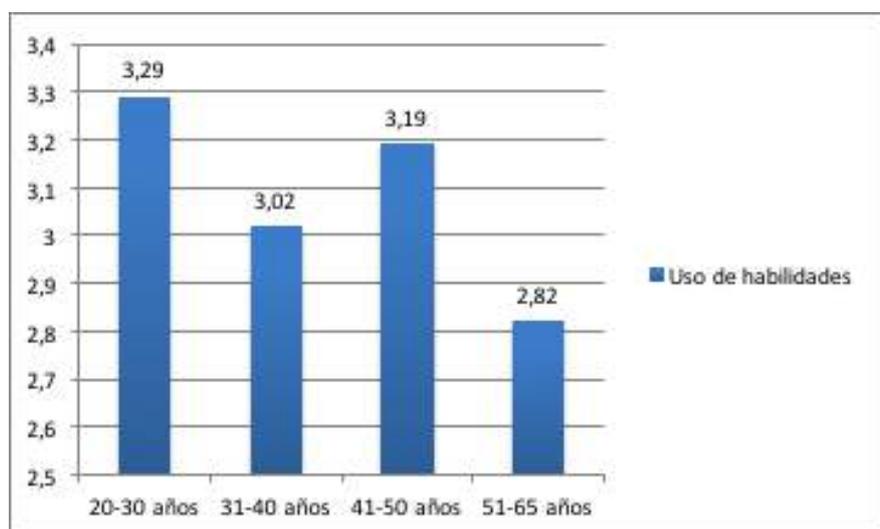


Figura 1. Puntuaciones en el uso de habilidades.

En el caso de burnout, tampoco se encuentran diferencias significativas en burnout total, ni en eficacia profesional, ni en cinismo. Sin embargo, sí hay diferencias en agotamiento ($F_{3,70}=3.46, p<.021 \eta^2p=.129, \text{power}=.752$), siendo el grupo de 31-40 años el grupo con más agotamiento emocional, aunque únicamente es significativo ($p=0.024$) respecto al grupo de 41-50 años (véase Figura 2).

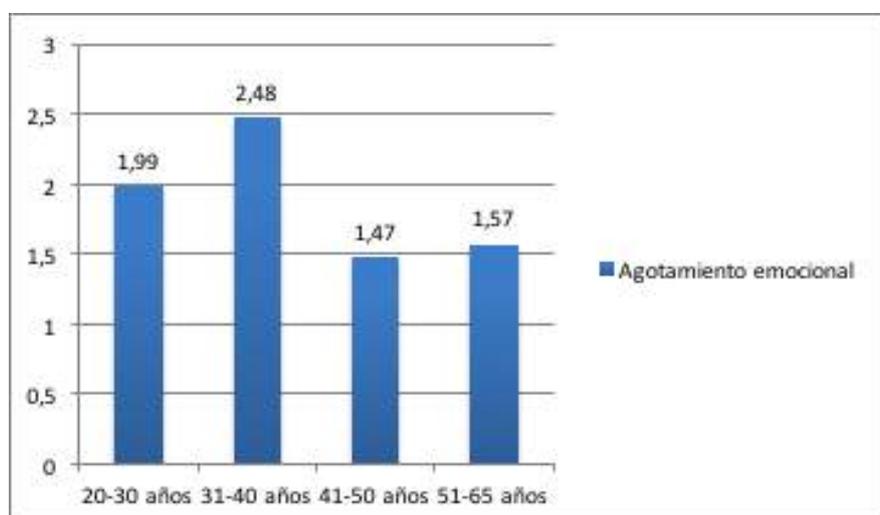


Figura 2. Puntuaciones en agotamiento emocional.

Por último, la satisfacción laboral es similar en todos los grupos, salvo en el caso de la satisfacción con las prestaciones laborales ofrecidas por la organización (colegio) ($F_{3,70}=3.58, p<.018 \eta^2p=.133, \text{power}=.768$). En este caso, es el grupo que tenía mayores niveles de agotamiento (31-40 años) el que puntúa significativamente ($p=0.012$) más que el grupo de 51-65 años, el de mayor edad (véase Figura 3).

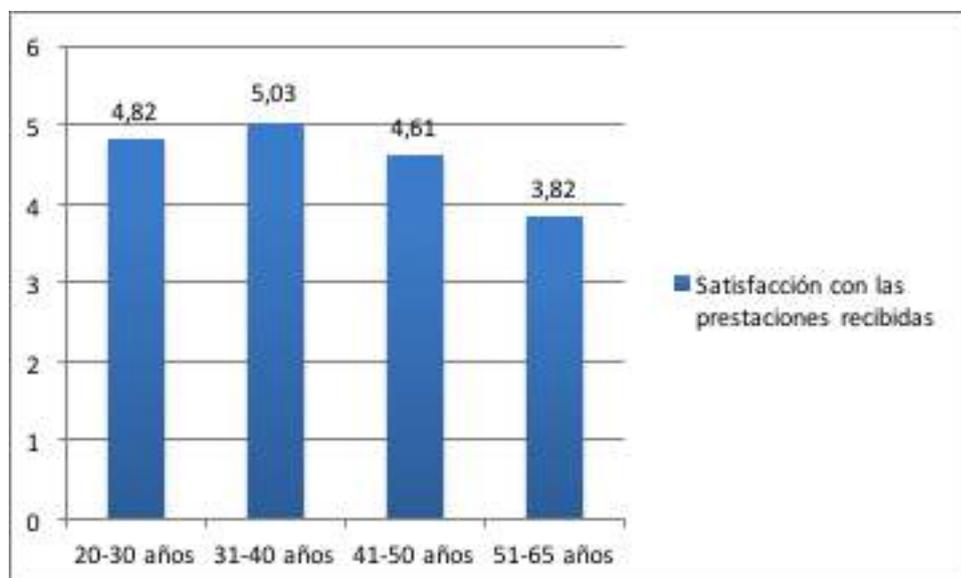


Figura 3. Puntuaciones en la escala satisfacción con las prestaciones recibidas.

4. Discusión

En primer lugar, lo primero que destaca de los resultados es que no hay grandes diferencias en tensión laboral, *burnout* ni satisfacción entre los profesores en función de los rangos de edad. Por otro lado, también resalta que ni los niveles de *burnout*, ni de tensión laboral son elevados, mientras que los de satisfacción laboral sí son elevados. Por tanto, consideramos que el primer resultado que hay que destacar es que los profesores evaluados en este estudio no están situación de riesgo psicosocial por estrés (al menos, según las puntuaciones obtenidas). De hecho, hay que tener en cuenta que este estudio se hizo con profesores en activo, en su trabajo, por lo que suponemos que todavía no están sufriendo del síndrome de *burnout* ni de alto nivel de estrés laboral.

Sin embargo, cuando se analizan los datos por rangos de edad y centrándonos en las subescalas de los cuestionarios se encuentran algunas diferencias entre grupos que pueden estar señalando aspectos a tener en cuenta de cara a la prevención de riesgos laborales en la docencia. Así, en primer lugar los datos indican que no hay diferencias en las demandas laborales, por lo que las exigencias del puesto no varían a lo largo de la vida laboral de los docentes. Sin embargo, el grupo más joven percibe que tiene y hace uso de mayores habilidades; este resultado indica en que los jóvenes tienen mayores habilidades para afrontar mejor las exigencias de su puesto de trabajo (posiblemente por la cercanía de los estudios), en comparación con los grupos de edad más avanzada que se perciben con menores habilidades. Interpretamos este resultado positivamente para el grupo más joven (tienen habilidades y por tanto mayor capacidad de control sobre su trabajo) pero de manera negativa para los mayores. De hecho, es posible que la obsolescencia de las habilidades haga más dificultoso el trabajo de este grupo; por ello, consideramos que habría que promocionar más activamente la formación en este grupo con el fin de incrementar sus habilidades docentes. Sin embargo, no se han encontrado diferencias significativas en percepción del control en el trabajo, lo cual está indicando que aunque escasos en habilidades sienten que tienen control en sus tareas, lo cual es positivo de cara a la percepción de estrés (Serrano y Salvador, 2015).



Por otro lado, dentro de la escala de *burnout* los profesores no difieren ni en el sentimiento de eficacia profesional ni en la despersonalización. Sin embargo, sí difieren en agotamiento, siendo el grupo de 31 a 40 años los que presentan mayor agotamiento que el resto de grupos. Tal y como se ha indicado en la literatura (Gil-Monte, 2005) muchas veces el *burnout* se producen en etapas tempranas del periodo laboral, justo después de iniciar las carreras profesionales con ilusión y tras la comprobación de que sus actuaciones están limitadas por la situación y las circunstancias. Nuestros resultados, parecen corroborar tal afirmación y consideramos que habría que dedicar una mayor atención a este periodo de la vida profesional con el fin de reducir los factores de riesgo psicosocial.

Por otro lado, nuestros resultados indican altos niveles de satisfacción laboral, lo que muestra que estos profesores están satisfechos con su trabajo y su centro. La única diferencia encontrada es con la satisfacción con los servicios recibidos por el centro. Curiosamente es el grupo que presenta más agotamiento el que está más satisfecho por los servicios. Este resultado, aparentemente contradictorio, puede estar reflejando que los profesores a pesar de tener mayores puntuaciones en agotamiento se sienten satisfechos con el apoyo que les proporciona el centro. En este sentido, el agotamiento percibido puede no ser negativo, sino el resultado de su esfuerzo por hacer bien su labor. De hecho, insistimos en que estos profesores están en activo y por tanto sus puntuaciones no reflejan patologías. Sin embargo, si hemos de tener en cuenta que, desde un punto de vista preventivo, estos niveles de agotamiento deben de controlarse porque pueden tornarse negativos si la situación se mantiene por mucho tiempo.

5. Conclusiones

Concluimos que las puntuaciones más altas registradas, en la variable uso de habilidades por el grupo más joven indica que la preparación universitaria recibida les permite afrontar mejor las exigencias del puesto. Por otro lado, que los profesores con edades comprendidas entre los 31 y 40 años tienen mayor agotamiento emocional, que aunque no se puede considerar patológico, sí es necesario vigilar con el fin de no cronificar el agotamiento. Por último, los resultados nos permiten concluir que la población de profesores evaluada tiene alta satisfacción y bajos niveles de estrés y *burnout*, lo que indica que todavía no están en el límite de las patologías relacionadas con el estrés laboral, pero se hace necesaria la vigilancia continua en los factores evaluados, tal y como indica la ley de prevención de riesgos laborales (1995), dado que los cambios que se pueden producir en estas variables son muy sutiles pero se pueden consolidar sin que el profesor se dé cuenta.

Agradecimientos

Este estudio se ha realizado con la ayuda del proyecto de investigación (GV07/022) concedido por la Generalitat Valenciana.

Referencias

- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout)*. Madrid: Editorial Pirámide.
- Hakanen J. J., Bakker A. B., y Schaufeli W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495–513. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Karasek, R. A., y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- 
- Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4(11), 179-187.
- Moya-Albiol L., Serrano M. A., y Salvador A. (2010). Burnout as an important factor in the psychophysiological responses to a work day in teachers. *Stress & Health*, 26, 382–393. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1309>
- Moya-Albiol, L., Serrano, M. A., y Salvador, A. (2010). Job satisfaction and cortisol awakening response in teachers scoring high and low on burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 629-636.
- Olmeda, M. S., García, I., y Morante, L. (1998). Burnout en profesionales de la salud mental. *Anales de Psiquiatría*, 14(2), 48-55.
- Reichl, C., Wach, F. S., Spinath, F.M., Brünken, R., y Karbach, J. (2014). Burnout risk among first-year teacher students: The roles of personality and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 85-92.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Serrano M. A., Moya-Albiol L., y Salvador A. (2008). The role of gender in teachers’ perceived stress and heart rate. *Journal of Psychophysiology*, 22, 58-64. doi: <http://dx.doi.org/10.1027/0269-8803.22.1.58>
- Serrano, M. A., y Salvador, A. (2015). *Psicobiología del estrés*. Madrid: Pearson Custom.
- Stephoe, A., Cropley, M., y Joeke, K. (1999). Job strain, blood pressure and response to uncontrollable stress. *Journal of Hypertension*, 17(2), 193-200.
- Taberero, C., Briones, E., y Arenas, A. (2007). Autoeficacia en la prevención del SQT: Propuesta de un programa de entrenamiento. En P. Gil-Monte y B. Moreno-Jiménez (Eds.), *El síndrome de quemarse en el trabajo*. Madrid: Editorial Pirámide.