

**Relación entre las dimensiones de Burnout, Deshumanización Organizacional y la Intención de Abandono en el ámbito educativo.**

Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos  
Humanos.

Facultad de Psicología y Logopedia

Curso académico 2023-2024

Convocatoria de Mayo

Trabajo de Fin de Máster

**Alumno:** Damián López Carmona

**Tutora:** Naira Delgado Rodríguez

## Resumen

El objetivo principal de esta investigación es comprobar si existe relación entre las dimensiones de burnout y deshumanización organizacional, respecto a la intención de abandono en el ámbito docente y más concretamente en el profesorado de algunos institutos de la isla de Tenerife. Para ello, se realizó una encuesta a un total de 39 participantes que ejercen su labor como docente, a través de un análisis de correlación entre las dimensiones de las variables y una prueba de comparación para establecer la existencia de relaciones significativas entre el burnout, deshumanización organizacional y la intención de abandono. Se obtuvieron correlaciones significativas entre la Intención de Abandono respecto al Cansancio Emocional, Realización Personal y a la Deshumanización Organizacional. También se encontró correlación entre la Deshumanización Organizacional con el Cansancio emocional y con la Despersonalización, o entre el Cansancio Emocional y la Despersonalización. Con estos resultados se obtienen evidencias de la necesidad de investigación para mitigar esta situación en un ámbito de tanta importancia como es el docente.

**Palabras clave:** burnout, estrés, deshumanización organizacional, intención de abandono, docente.

## Abstract

The main objective of this research is to verify whether there is a relationship between the dimensions of stress, burnout and organizational dehumanization, with respect to the intention to abandon in the teaching field and more specifically in the teachers of some secondary schools on the island of Tenerife. To this end, a survey was carried out on a total of 39 participants who work as teachers, through a correlation analysis between the dimensions of the variables and a comparison test to establish the existence of significant relationships between burnout, organizational dehumanization and the intention to leave. Significant correlations were obtained between Intention to Abandon with respect to Emotional Exhaustion, Personal Fulfillment and Organizational Dehumanization. A correlation was also found between Organizational Dehumanization and Emotional Exhaustion and Depersonalization, or between Emotional Fatigue and Depersonalization. With these results, evidence is obtained of the need for research to mitigate this situation in an area of such importance as teaching.

**Keywords:** burnout, stress, organizational dehumanization, abandonment intention, teacher.

## Índice.

1. Marco teórico.....	1
1.1. Estrés y malestar en la profesión docente.....	1
1.2. El síndrome de burnout y su relación con la intención de abandono.....	2
1.3. La deshumanización organizacional.....	4
2. Objetivos e hipótesis.....	6
3. Método.....	6
3.1. Participantes.....	6
3.2. Instrumentos.....	7
3.2.1. Escala de Intención de abandono TIS-6.....	7
3.2.2. Maslach Burnout Inventory-Educators Survey.....	7
3.2.3. Deshumanización organizacional.....	9
3.3. Procedimiento.....	9
3.4. Análisis de datos.....	10
4. Resultados.....	11
5. Discusión.....	15
6. Limitaciones.....	17
7. Conclusión.....	18
8. Bibliografía.....	20
9. Anexos.....	25

## **1. Marco teórico.**

### **1.1. Estrés y malestar en la profesión docente.**

El ámbito educativo y la profesión docente está sujeta a cambios constantes producidos entre otros motivos por las reformas educativas realizadas en nuestro país (8 reformas en unos 40 años), además de por los avances sociales, económicos, científicos y tecnológicos que se han experimentado. El conjunto de estos cambios ha incidido en que aumenten los problemas de salud laboral a través de la aparición principalmente del estrés crónico, que posteriormente puede derivar en otras patologías que afectan en gran medida a los profesores, profesión considerada de alto riesgo en cuanto al estrés se refiere. Dicha aparición se debe a una exposición prolongada en el ámbito escolar y al uso de estrategias de afrontamiento no adaptativas, es decir, la desvinculación conductual de la situación estresante y su ajuste negativo que da sensación de pérdida de control (Contreras, Esguerra, Espinosa y Gómez, 2007).

Estamos ante un asunto de tal importancia, que incluso la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha sacado a la luz diferentes informes (2002) que establecen que la calidad de vida laboral está en una situación de clara dificultad debido a los altos niveles de estrés, los cuales pueden ocasionar graves consecuencias como el absentismo, costes económicos o sanitarias, déficit en la calidad del servicio prestado, etc (Harnois y Gabriel, 2000).

La enseñanza sobresale entre los grupos o profesiones de riesgo que pueden padecer estrés crónico (De Heus y Diekstra, 1999), debiéndose esto a que el docente se enfrenta constantemente a un alto desgaste emocional, cansancio emocional, agotamiento laboral, distrés, escasa o nula motivación y disfuncionalidad en el trabajo. Cabe señalar que algunos de los principales factores de estrés, malestar y deterioro (Freudenberg, 1974) en el profesorado son: la gran carga de trabajo burocrática y académica diaria, el constante trato con otras personas (superiores, compañeros, alumnos, familiares de alumnos,

etc.), los problemas originados de esas relaciones, la falta de recursos para desempeñar las tareas propias del puesto, la escasa participación e importancia a la hora de tomar decisiones educativas (dependiendo siempre de un órgano superior como el Ministerio) y la limitada posibilidad de desarrollo profesional.

Este trabajo se va a enfocar en analizar los efectos negativos y nocivos para la salud como consecuencia del estrés laboral y posteriores patologías, haciendo hincapié en el profesorado de instituto, ya que según estudios científicos, son los que presentan mayores niveles de estrés (Beer y Beer, 1992; Van Horn y Schaufeli, 1997).

## **1.2. El síndrome de burnout y su relación con la intención de abandono.**

El síndrome de burnout se puede definir como la respuesta negativa a la presencia de estresores crónicos en el ámbito laboral que se dividen en tres componentes principales: agotamiento emocional, despersonalización y ausencia de realización profesional (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Es decir, el burnout no aparece de forma repentina y puntual, marchándose en el mismo momento, sino que contesta a la vida laboral cotidiana y a las situaciones que se van dando en ella, estando presente en gran parte de la población trabajadora (es considerada una fase más avanzada y peligrosa del estrés). Además, destaca el ámbito educativo como uno de los más afectados por este síndrome, debido a motivos como el escaso control sobre los resultados y recompensas, la necesidad de trabajo emocional y el riesgo de afectar las autoevaluaciones fundamentales de las personas (Jeung, Kim & Chang, 2018).

El síndrome de burnout en los docentes se ha venido estudiando más en profundidad en los últimos años debido a la cada vez menor involucración y satisfacción laboral por parte de profesionales de la educación, producida en gran parte por las grandes transformaciones del país. Por ello, los docentes

han tenido que asegurarse de proporcionar una educación de calidad a las futuras generaciones, teniendo cada vez menos medios, ayudas y estabilidad (Menghi, 2015).

Los trabajadores que presenten indicios de burnout pueden ver cómo se producen cambios en su conducta, actuando de manera contradictoria a lo que demanda el puesto de trabajo y culpando al entorno de trabajo de todos los problemas ocasionados. Esto genera mal clima de trabajo, discusiones y disputas que perjudican el desarrollo de la actividad laboral. Existe un efecto negativo en los docentes respecto a su rol profesional, ya que presentan un alto grado de insatisfacción e ineficacia en el trabajo. Otras posibles consecuencias que origina este síndrome en docentes (Moriani & Herruzo, 2004) son la imposibilidad de desconectar del trabajo, problemas de sueño, aumento de enfermedades, etc. Además, una exposición prolongada puede potenciar el consumo y abuso de sustancias nocivas para la salud: tabaco, alcohol, estimulantes y tranquilizantes.

Si nos centramos en datos relativos a este síndrome, podemos destacar: 1) Estudios de la FETE-UGT (2006) que citan que el burnout se da en mayor frecuencia cuanto mayor es la edad de los alumnos. 2) Estudios que prestan atención a factores sociodemográficos, de personalidad, estrategias de afrontamiento y apoyo social.

Después de analizar y explicar el estrés y el síndrome de burnout, es necesario relacionar estos aspectos con una posible consecuencia que pueden desencadenar, tal y como es la intención de abandono. Lo primero es buscar una definición exacta del constructo, encontrado una que se puede adaptar bien a lo que se pide: “es la voluntariedad consciente y deliberada de abandonar una organización” (Tett y Meyer, 1993).

En los últimos años, el número de docentes que han abandonado la profesión se ha elevado en gran medida (Redding & Henry, 2019), siendo uno

de los principales motivos la creciente aparición de enfermedades, ya sea físicas o psicológicas (como el estrés y el burnout). Es normal que se quiera abandonar el puesto de trabajo si se demuestra que está siendo perjudicial para la salud. Todo ello conlleva grandes costes, tanto para el docente, que se emerge en la pérdida de su actividad laboral y principal sustento económico, como para el centro educativo, debido a la marcha de un docente con experiencia (Ryan et al., 2017). No obstante, hay otros autores (Weisberg & Sagie, 1999), que si bien señalan que el burnout es capaz de predecir la aparición de la intención de abandono laboral en los docentes, destacan que muchos de ellos no son capaces de dar el paso definitivo y se quedan anclados a su puesto debido a la escasa y casi nula posibilidad de conseguir otro trabajo fuera del ámbito educativo (tanto por falta de formación en otras áreas, como por edad).

### **1.3. La deshumanización organizacional.**

Uno de los tres componentes que forma el burnout, es la despersonalización, la cual es definida como la insensibilidad ante los destinatarios del servicio o labor que se desarrolla. Es decir, esta dimensión de burnout tiene una clara relación con la deshumanización organizacional, puesto que se basa en un trato cínico e inadecuado al trabajador, sintiendo éste una pérdida de las características propias de su puesto.

Dicho esto, es necesario proporcionar una definición aproximada de lo que es la deshumanización organizacional, considerándola como un fenómeno psicológico por el cual ciertos individuos pueden percibir que otras personas no destacan por la tenencia de características humanas propias. Es decir, es una percepción social que discrimina a una persona que forma parte de una organización (Haslam & Loughnan, 2014).

La deshumanización organizacional era un tema presente pero que no se había abordado con profundidad, por lo que comenzaron a existir ciertos

estudios psicológicos sociales relativos a este asunto. El principal motivo por el que ha venido aumentando esta tendencia ha sido la mayor automatización de los procesos productivos, empezando a sustituir tareas que hacían personas físicas, por máquinas; aspecto que afecta negativamente al empleado al ver que su aportación humana se reemplaza con facilidad (Christoff, 2014). Esto ha hecho que empeore la calidad del trabajo por la mayor realización de tareas residuales, el tipo de trabajo a realizar, basándose en la ejecución de aquellas funciones que nadie quiere hacer porque presentan elementos desagradables o ingratos y el espacio físico del que se dispone para realizar las tareas propias del puesto de trabajo (Valtorta et al., 2019a, 2019b).

Algunos de los factores desencadenantes para el sentimiento de los trabajadores deshumanizados en su organización son: 1) Los factores organizacionales, en los que puede existir una estructura o jerarquía predeterminada e inflexible, con reglas ineficaces. 2) Factores interpersonales, ya que cada persona tiene percepciones diferentes y algunos pueden confundir las malas prácticas de un supervisor con las de la organización en su conjunto (Caesens et al., 2021). 3) Factores ambientales y situacionales, como la calidad del espacio físico y la peligrosidad percibida en el trabajo (Stinglhamber et al., 2022).

Esta variable existe ya que alguien la ejerce, por lo que revisando diferentes investigaciones se aprecia que, gran porcentaje de los casos en los que un trabajador es deshumanizado, se producen por la existencia de personas en situación de poder, de supervisión y de liderazgo, lo que nos da a entender que esa posición de “superioridad” jerárquica se utiliza de forma abusiva, llegando a insultar, ridiculizar o denigrar a los trabajadores (Caesens et al., 2018). Este hecho aumenta la intención de abandono, de rotación, la desmotivación y el compromiso afectivo, por lo que deben producirse actuaciones inmediatas, con el fin de reducir un problema tan importante y abundante como es el nulo sentimiento de pertenencia a un ámbito laboral determinado.



## **2. Objetivos e hipótesis.**

El objetivo principal perseguido en esta investigación es el de identificar y analizar la relación existente entre las variables burnout y deshumanización organizacional respecto a la intención de abandono en el ámbito educativo. El enfoque se centra en docentes de institutos de la isla de Tenerife.

A partir de este objetivo, se han planteado las siguientes hipótesis:

1. Los participantes con altas puntuaciones en cansancio emocional, presentarán, de igual manera, puntuaciones altas respecto a la intención de abandono.
2. Los participantes con altas puntuaciones en despersonalización, presentarán, de igual manera, puntuaciones altas respecto a la intención de abandono.
3. Los participantes con altas puntuaciones en realización personal presentarán puntuaciones bajas respecto a la intención de abandono.
4. Quienes puntúan de forma negativa respecto a la valoración que sienten de su organización, presentarán altos grados de intención de abandono.
5. Quienes, de igual manera a lo establecido en el punto anterior, perciban un trato injusto a su persona por parte de la organización, presentarán puntuaciones altas en cansancio emocional y despersonalización, y por el contrario, puntuaciones bajas en realización personal.

## **3. Método.**

### **3.1. Participantes.**

Los participantes del estudio fueron seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. La muestra está compuesta por profesionales de la enseñanza de algunos institutos de la isla de Tenerife. En este estudio participaron un total de 39 personas ( $n = 39$ ), siendo un 41% hombres y un

56'4% mujeres. La media de edad de las personas objeto de estudio es de 48 años, con un rango que oscila entre los 26 y los 62 años. El 74% (29 personas) presenta una antigüedad en el centro menor de 5 años, mientras que el 28'2% (11 personas) acumula una antigüedad como docente superior a 5 años, seguido tanto de los que llevan menos de 5 años como de los que llevan más de 25 años (ambos con 10 personas, un 25'6%). Hay más participantes que tienen una jornada de trabajo superior a 35 horas (15 personas, un 38'5%), seguido de la jornada de entre 30 y 35 horas (10 personas, un 25'6%). Entre los docentes objeto de estudio, destacan aquellos cuyo nivel más alto de estudio es el Grado Universitario (20 personas, un 51'3%), seguido del Máster (12 personas, un 30'8%).

### **3.2. Instrumentos.**

#### **3.2.1. Escala de Intención de abandono TIS-6 (Bothma & Roodt, 2013).**

Si bien la versión completa de esta escala se compone de 15 ítems (Roodt, 2004), únicamente ha sido necesario utilizar 6 de ellos para completar la escala de Intención de Abandono TIS-6 (Anexo 2), por lo que nos encontramos ante una versión abreviada. Se ha llevado a cabo una traducción e interpretación del documento original para poder trabajar con él en nuestra lengua de dominio.

Se debe responder conforme a los últimos nueve meses de trabajo. Consta de 6 ítems que se contestan a través de una escala de respuesta Likert, en un rango de 5 puntos, significando el 1 “nunca” en los ítems 1, 3 y 4, “muy satisfactorio” en el ítem 2, “altamente improbable” en el ítem 5 y “siempre” en el ítem 6. Por el otro lado, la puntuación de 5, se representa a través de “siempre” en los ítems 1, 3 y 4, “totalmente insatisfactoria” en el ítem 2, “muy probable” en el ítem 5 y “nunca” en el ítem 6.

#### **3.2.2. Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES).**

Es la escala de referencia que permite trabajar y analizar el síndrome de burnout que experimentan los docentes objetos de estudio. Este cuestionario o escala se compone de 22 ítems (Anexo 3) formados por afirmaciones que los profesionales de la enseñanza tienen que contestar conforme a sus sentimientos y actitudes respecto a su trabajo y alumnos. El objetivo principal es medir el desgaste profesional docente, analizando la frecuencia y la intensidad con la que se puede sufrir el síndrome de burnout.

La escala se divide entre los 3 aspectos principales del síndrome, creando por tanto a su vez, subescalas. Todos los ítems pertenecientes a cada subescala, son evaluados y realizados a través de una escala tipo Likert de hasta 7 puntos, donde 0 es “nunca” y 6 es “todos los días”. Las subescalas son las siguientes:

- Subescala de cansancio emocional, que consta de 9 ítems, cuya puntuación máxima sería de 54 puntos. Existen indicios de burnout en aquellos casos en los que esta subescala tenga una puntuación superior a 26.
- Subescala de despersonalización, que consta de 5 ítems con una puntuación máxima de 30 puntos. Existen indicios de burnout en aquellos casos en los que esta subescala tenga una puntuación superior a 9.
- Subescala de realización personal, que consta de 8 ítems con una puntuación máxima de 48 puntos. Existen indicios de burnout en aquellos casos en los que esta subescala tenga una puntuación inferior a 34. Por tanto, aquí apreciamos que se utilizan ítems inversos donde las puntuaciones bajas son negativas y las altas positivas, al contrario de lo que ocurre en las subescalas anteriores.

La obtención de altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas puntuaciones en la tercera, indica que existe burnout. Las puntuaciones se desglosan así:

- El cansancio emocional es bajo entre niveles de 0 y 18 puntos, medio entre 19 y 26 puntos y alto entre 27 y 54 puntos.
- La despersonalización es baja entre niveles de 0 y 5 puntos, media entre 6 y 9 puntos y alta entre 10 y 30 puntos.
- La realización personal es baja entre niveles de 0 y 33 puntos, media entre 34 y 39 puntos y alta entre 40 y 56 puntos.

### **3.2.3. Deshumanización organizacional (Caesens et al., 2017).**

Para aplicar esta escala, se ha utilizado la versión castellana que adaptaron Ariño-Mateo, Ramírez-Vielma, Arriagada-Venegas, Nazar-Carter y Pérez-Jorge (2022). Este cuestionario está compuesto por 11 ítems (Anexo 4), en los cuales el trabajador debe responder en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con una serie de afirmaciones referidas a la consideración que el encuestado cree que tiene por parte de su organización. La escala en cuestión es de tipo Likert comprendiendo puntuaciones de entre 1 punto (total desacuerdo con la afirmación) y 7 puntos (acuerdo total con la afirmación establecida). El índice de fiabilidad en base al alpha de Cronbach ronda el 0'95, si tenemos en cuenta la escala de deshumanización organizacional original, mientras que se aprecia la inexistencia de ítems inversos.

En el primer ítem, pueden existir problemas de ambigüedad en su interpretación, puesto que la percepción del participante respecto a dicha afirmación puede tener tanto una connotación positiva como negativa. Es por ello, que para evitar resultados engañosos y contestaciones equívocas, eliminaremos este ítem del cuestionario entregado a los docentes.

### **3.3. Procedimiento.**

Las pruebas o encuestas fueron enviadas a los participantes objeto de muestra a través de formato electrónico, y más concretamente, por medio de la difusión de un enlace que llevaría a cada uno de ellos a la plataforma/software

conocida como “Formularios de Google / Google Forms”. Los participantes recibieron dicho enlace durante la semana del 8 de abril de 2024, teniendo un periodo determinado para contestar de forma libre, voluntaria y anónima.

### **3.4. Análisis de datos.**

Se utilizó el programa informático estadístico Jamovi 2.5.3 para llevar a cabo un análisis exhaustivo de los datos obtenidos en el cuestionario realizado. Dentro de dicho programa se llevaron a cabo las siguientes pruebas estadísticas:

- Análisis descriptivo: Se ordenaron los datos recogidos a través de la división de los participantes según sus características sociodemográficas (Anexo 1). A continuación, se procedió a calcular la puntuación media y la desviación típica respecto al promedio de las dimensiones de intención de abandono y deshumanización organizacional y del sumatorio de cada una de las tres variables que componen el burnout.
- Nivel de burnout por subescala: Se llevó a cabo un análisis de frecuencia para conocer el porcentaje de participantes que presentan un alto nivel de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.
- Matriz de correlaciones: El objetivo principal de esta prueba fue el de conocer la relación existente entre cada una de las variables objeto de estudio, analizando las variaciones que la puntuación de una dimensión produce en otra de las dimensiones.
- Comparaciones T-Tests: Se realizó una muestra independiente respecto a los dos grupos de intención de abandono que anteriormente se habían creado en una hoja de Excel. El grupo 1 corresponde a los valores por debajo de 1'83 (cifra que representa el percentil 50), mientras que el grupo 2 se relaciona con los valores superiores a esa cifra. Posteriormente, se añadió a Jamovi esa variable de agrupación para ver

qué tipo de relaciones existían entre la intención de abandono y las demás variables.

#### **4. Resultados.**

Una vez aplicados los instrumentos de análisis, se obtuvo la media y la desviación típica (Tabla 1) de cada una de las variables objeto de estudio. Después de realizar la media de las respuestas de la intención de abandono y la deshumanización organizacional de cada trabajador por separado, se calculó la media conjunta entre las contestaciones de todos ellos, obteniendo el siguiente resultado: Deshumanización organizacional,  $\bar{x}$  de 3,37. Intención de abandono,  $\bar{x}$  de 2,06. Además, la desviación típica presentó los siguientes valores: Deshumanización organizacional,  $\sigma$  de 1,92. Intención de abandono,  $\sigma$  de .82.

Por otro lado, una vez realizado el sumatorio de cada una de las tres variables de burnout, se calculó la media de cada una de ellas. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: Cansancio emocional,  $\bar{x}$  de 18,7. Despersonalización,  $\bar{x}$  de 4,44. Realización personal,  $\bar{x}$  de 32,2. Mientras que, la desviación típica de estas dimensiones fue: Cansancio emocional,  $\sigma$  12,5. Despersonalización,  $\sigma$  de 4,41. Realización personal,  $\sigma$  de 8,73.

**Tabla 1***Puntuaciones medias y desviaciones típicas*

<b>Escala</b>		<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>MBI-ES</b>	Cansancio emocional	18,7	12,5
	Despersonalización	4,44	4,41
	Realización Personal	32,2	8,73
<b>DH</b>		3,37	1,92
<b>TIS-6</b>		2,06	.82

Para conocer el porcentaje de participantes que presentan un alto grado de cansancio emocional y despersonalización y un bajo grado de realización personal, se debe tener en cuenta el valor a partir del cual se considera como tal. Para ello, se realizó una estadística descriptiva a través de una tabla de frecuencias (Tabla 2) en la que se tuvo en cuenta el porcentaje de participantes que se ven afectados por cada una de estas dimensiones de burnout. Los resultados nos muestran que un 30,8% de los participantes tienen un nivel alto de cansancio emocional, un 12,8% tiene un alto nivel de despersonalización y un 43,6% presenta un bajo grado de realización personal.

**Tabla 2***Niveles de burnout en cada subescala.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Rango</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Cansancio emocional</b>	Bajo	0-18	53,8
	Medio	19-26	15,4
	Alto	27-54	30,8
<b>Despersonalización</b>	Bajo	0-5	61,5
	Medio	6-9	25,7
	Alto	10-30	12,8
<b>Realización personal</b>	Bajo	0-33	43,6
	Medio	34-39	38,5
	Alto	40-56	17,9

Respecto a la matriz de correlaciones realizada (Tabla 3), con el fin de ver la relación existente entre la intención de abandono y la deshumanización organizacional y las tres dimensiones o variables de burnout, muestra las siguientes correlaciones: Entre la Intención de Abandono y el Cansancio Emocional ( $r=.496$ ;  $p: .001$ ). Entre la Intención de Abandono y la Realización Personal ( $r=-.134$ ;  $p: .414$ ). Entre la Intención de Abandono y la Deshumanización Organizacional ( $r=.538$ ;  $p:<.001$ ). También se encontró correlación entre la Deshumanización Organizacional con el Cansancio emocional ( $r=.341$ ;  $p: .034$ ) y con la Despersonalización ( $r=.308$ ;  $p: .057$ ). Por último, existe correlación entre el Cansancio Emocional y la Despersonalización ( $r=.277$ ;  $p: .088$ ).



**Tabla 3***Matriz de correlaciones de las dimensiones del MBI-ES, DH y TIS-6*

		<b>TIS-6</b>	<b>DH</b>	<b>MCI_CE</b>	<b>MBI_DSP</b>	<b>MBI_RP</b>
<b>TIS-6</b>	R de Pearson valor p					
<b>DH</b>	R de Pearson valor p	.538 (<.001)				
<b>MCI_CE</b>	R de Pearson valor p	.496 (.001)	.341 (.034)			
<b>MBI_DSP</b>	R de Pearson valor p	.096 (.559)	.308 (.057)	.277 (.088)		
<b>MBI_RP</b>	R de Pearson valor p	-.134 (.414)	-.029 (.861)	.023 (.889)	.037 (.822)	

Aquellos participantes con puntuaciones medias a partir de 1'83 tendrán la consideración de un alto valor de intención de abandono, ocurriendo lo contrario en el caso de puntuaciones menores a la indicada. Posteriormente, se llevó a cabo una prueba de comparación T-Tests (Tabla 4) en la que evaluar las medias de cada uno de los grupos para las diferentes dimensiones, apreciando diferencias respecto a las hipótesis en el caso de la realización personal (los participantes del grupo 1, es decir, aquellos con bajo grado de intención de abandono, presentaron una menor puntuación en realización personal que los miembros del grupo 2, los cuales representan un mayor grado de intención de abandono). En el resto de dimensiones se obtuvieron resultados parecidos a los planteados en las hipótesis.

**Tabla 4***Prueba comparación T-Tests para DH y las tres dimensiones de burnout*

	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>	<b>Grupo</b>	<b>Media</b>
<b>Cansancio emocional</b>	-3.953	37.0	< .001	1	11.50
				2	24.95
<b>Despersonalización</b>	-1.159 <sup>a</sup>	37.0	.254	1	3.56
				2	5.19
<b>Realización personal</b>	-.319 <sup>a</sup>	37.0	.752	1	31.67
				2	32.57
<b>Deshumanización organizacional</b>	-3.864	37.0	< .001	1	2.27
				2	4.31

## 5. Discusión.

Partimos de la premisa de que el principal objetivo perseguido en este estudio fue, el de analizar las dimensiones del burnout y la deshumanización organizacional y las relaciones que estas tienen con la intención de abandono en el ámbito educativo. Para ello, se revisó profundamente literatura experta en la materia, como por ejemplo: Maslach et al. (2001), Redding et al, (2019) y

Caesens et al., (2021), con el fin de comprobar si la deshumanización organizacional y las variables que conforman el burnout tenían efecto práctico y directo en la intención de abandono.

Concretando los análisis realizados, si comentamos la correlación existente entre las variables, vemos que existe una relación significativa entre el cansancio emocional y la intención de abandono, tal y como se aprecia en el estudio de Extremera et al., (2005), cumpliendo así lo establecido en la primera hipótesis de este estudio. Este hecho nos indica que uno de los principales motivos por el que hay un alto grado en intención de abandono en el ámbito docente es el cansancio emocional, estando ante un valor significativo y que no deja lugar a dudas acerca de la dependencia de estas dos variables. La segunda de las hipótesis no se cumple, pues los valores de correlación para que la despersonalización y la intención de abandono tengan dependencia no se dan. Por tanto, la norma general es que de las respuestas de los participantes no se extraiga una correlación del sentimiento que tiene cada uno de ellos sobre sí mismo, sobre los demás o la situación que le rodea, respecto de la influencia que esas percepciones tengan en el abandono del puesto de trabajo.

La tercera hipótesis no cumple con lo preestablecido, pues predomina la existencia de participantes con altas puntuaciones en realización personal pero que sin embargo, presentan un alto grado de intención de abandono. Esto se debe en gran parte a que, la profesión docente es vocacional, siendo ejercida por personas que aman lo que hacen y le ven un sentido a sus acciones, por lo que en la mayoría de ocasiones tendrán un alto grado de satisfacción respecto a su trabajo y su aportación a la sociedad. Sin embargo, este sentimiento del buen hacer y pasión por la profesión, es insuficiente por parte de los docentes, los cuales sufren un elevado cansancio emocional debido a diferentes factores (conciliación, aumento edad de jubilación, congelaciones salariales, estancamiento de las instituciones, etc.).

Respecto a la cuarta hipótesis, se aprecia una clara correlación entre un alto grado de deshumanización organizacional y la intención de abandono que implica, aspecto tratado en el estudio de El-Sahili (2010). En las observaciones del cuestionario realizado, se aprecia claramente cómo puede influir la forma en la que se ven tratados los docentes por su organización o en este caso, la Consejería de Educación de Canarias. Ejemplos de ello se ven con las quejas relativas a la impartición de materias o cursos que no se corresponden con los estudios o especialidad del docente, generando una desorganización en los centros que no se atiende.

Para finalizar, la última de las hipótesis se cumple en gran parte, pues la correlación existente entre el alto grado de cansancio emocional y despersonalización y la intención de abandono está dentro de los valores que lo demuestran. Sin embargo, no se encuentra una relación significativa entre las bajas puntuaciones en realización personal y la intención de abandono. Esto quiere decir que existe un desajuste, puesto que ni un alto grado de realización personal garantiza la satisfacción general en la organización, ni un bajo grado en la misma conduce de manera inequívoca a la intención de abandono, lo que nos indica que esta variable no tiene influencia directa en el objetivo principal de estudio.

## **6. Limitaciones.**

Respecto a las limitaciones que nos hemos encontrado en este estudio destacan algunas como el problema de doble interpretación existente en el primer ítem de la escala deshumanización organizacional: “Mi organización me hace sentir que un trabajador es tan bueno como cualquier otro”, pudiendo ser visto como una cualidad positiva o negativa. Por ello, se decidió eliminar dicho ítem para evitar respuestas irreales. De igual manera, en la misma escala de deshumanización organizacional, se presentó dificultad a la hora de diferenciar los ítems 9 y 11, por la similitud de términos.

En las observaciones del cuestionario, varios participantes citaron la ambigüedad que podía generar el término “organización” para los docentes, puesto que no tenían claro si se refería al centro de trabajo o a la Consejería de Educación.

También, otra de las limitaciones se encontró con la dificultad presentada para obtener una muestra suficiente, pues se obtuvieron 39 respuestas en un periodo de unas semanas, presentando una gran complejidad para encontrar personas con predisposición a contestar el cuestionario, hecho que retrasó la organización que se había planificado para el proyecto. Esto va unido de la última limitación a nombrar, que es el tiempo del que se disponía para realizar el estudio o investigación, puesto que para realizarla en la convocatoria que se ajusta mejor a las necesidades del investigador, no se ha contado con la total calma y tranquilidad que podría requerir un estudio minucioso, con la obtención de una muestra mucho mayor, y por tanto, una mejor validez.

## **7. Conclusión.**

Por tanto, y a modo de conclusiones, podemos establecer que de las cinco hipótesis planteadas, se han cumplido dos por completo, que son las siguientes: a mayor cansancio emocional mayor intención de abandono y a mayor deshumanización organizacional, mayor intención de abandono. Además, otra de las hipótesis se cumple en gran medida ya que se demostró que dos variables de burnout influyen en el aumento de la intención de abandono, mientras que la otra no lo hacía, por lo que se aprecia que aunque el burnout se compone por tres dimensiones diferentes, los resultados de todas ellas pueden variar.

Además, con los resultados obtenidos en cada una de las escalas de burnout, apreciamos que el 46'2% de los participantes presentan un alto o medio grado de cansancio emocional, lo que supone un grave peligro para los docente, ya que nos encontramos con que casi la mitad de los profesores

objeto de este estudio no se encuentra en sus mejores condiciones o facultades respecto al estado de ánimo, pudiendo verse sobrepasados.

En el caso de la despersonalización, un 38'5% presentan un alto o medio grado, lo que se corresponde con unos 15 participantes de los 39 totales. Este porcentaje se considera muy elevado, y más aún si tenemos en cuenta la gravedad de esta dimensión. Mientras que, el aspecto más preocupante del estudio realizado, ha sido el del nivel de realización personal presentado entre los participantes, siendo el grado bajo en el caso del 43'6% de los docentes y medio en el 38'5%, lo que nos lleva a un 82'1% total de la muestra. Evidentemente, son valores excesivamente altos y preocupantes en una ocupación de vital importancia en la sociedad.

Por todo ello, gran parte de los esfuerzos de la población y de los órganos encargados, se deben centrar en la mitigación del síndrome de burnout y en la reestructuración de la organización del ámbito educativo. Para ello, podrían aplicarse medidas como las planteadas en los últimos tiempos, en los que reducir el número de días laborables de cinco a cuatro, o bien, reducir el número de horas máximas y legales preestablecidas. De igual manera, si hay docentes que se ven obligados a impartir ciertas asignaturas que no se corresponden con sus estudios y materias de preferencia y dominio, sería recomendable impartirles sesiones de formación que ayuden a tener un mayor conocimiento y control a la hora de dar clases.

## 8. Bibliografía.

- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J. A., & Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior.
- Ariño-Mateo, E., Ramírez-Vielma, R., Arriagada-Venegas, M., Nazar-Carter, G., & Pérez-Jorge, D. (2022). Validation of the organizational dehumanization scale in spanish-speaking contexts. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4805.
- Beer, J. y Beer, J. (1992): Burnout and stress, depression and self-esteem of teachers. *Psychological Reports*, 71, 1.331-1.336.
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management*, 11(1), 1-12.
- Caesens, G., Nguyen, N., & Stinglhamber, F. (2018). Abusive supervision and organizational dehumanization. *Journal of Business and Psychology*, 34(5), 709-728. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9592-3>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: The mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527-540.
- Christoff, K. (2014). Dehumanization in organizational settings: Some scientific and ethical considerations. *Frontiers in Human Neuroscience*, 8(748), 1-5. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2014.00748>
- Contreras, F., Esguerra, G. A., Espinosa, J. C. y Gómez, V. (2007). Estilos de afrontamiento y calidad de vida en pacientes con insuficiencia

renal crónica (IRC) en tratamiento de hemodiálisis. *Acta Colombiana de Psicología*, 10, 169-179.

- De Heus, P. y Diekstra, R. (1999): Do the teachers burn out more easily? A comparison of teachers with others social professions on work stress and burnout symptoms. En R. Vandenberghe y M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 269–291). Cambridge: Cambridge University Press.
- El-Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial*. Universidad de Guanajuato.
- Extremera, N., Montalbán, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- FETE-UGT (2006): *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza*. Observatorio permanente de riesgos psicosociales de UGT: Madrid.
- Freudenberger, H.J. (1974): Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30,159-165.
- Harnois, G. y Gabriel, P. (2000) *Mental health and work: impact, issues and good practices*. Geneva: World Health Organisation / International Labour Organisation.
- Haslam, N., & Loughnan, S. (2014). Dehumanization and inhumanization. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 399-423. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115045>



- Jeung, D.-Y., Kim, C., & Chang, S.-J. (2018). Emotional Labor and Burnout: A Review of the Literature. *Yonsei medical journal*, 59(2), 187.
- Jiménez, B. M., Hernández, E. G., & Gutiérrez, J. L. G. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory: research edition; manual*. Consulting psychologists press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Menghi, M. S. (2015). Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes.
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores.
- Redding, C. y Henry, G. T. (2019). Leaving school early: An examination of novice teachers' within-and end-of-year turnover. *American Educational Research Journal*, 56(1), 204-236.  
<https://doi.org/10.3102/0002831218790542>
- Roodt, G. (2004). Turnover intentions. Unpublished document. Johannesburg: University of Johannesburg.
- Ryan, S. V., Nathaniel, P., Pendergast, L. L., Saeki, E., Segool, N. y Schwing, S. (2017). Leaving the teaching profession: The role of teacher stress and educational accountability policies on turnover intent. *Teaching and Teacher Education*, 66, 1-11.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.016>

- Stinglhamber F, Caesens G, Chalmagne B, Demoulin S, Maurage P. (2021). Leader–member exchange and organizational dehumanization: the role of supervisor’s organizational embodiment. *Eur Manag J*, 39:745-754.
- Stinglhamber F, Nguyen N, Josse M, Demoulin S. (2022). The development of prison officers’ job satisfaction and its impact on depersonalization of incarcerated persons: the role of organizational dehumanization. *Crim Justice Behav*, 49:1600-1617.
- Tett, R. P. y Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993>
- Valtorta, R. R., Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2019a). Dirty jobs and dehumanization of workers. *British Journal of Social Psychology*, 58(4), 1-16. <https://doi.org/10.1111/bjso.12315>
- Valtorta, R. R., Baldissarri, C., Andrighetto, L., & Volpato, C. (2019b). The dirty side of work: Biologization of physically tainted workers. *International Review of Social Psychology*, 32(1), 1-13. <https://doi.org/10.5334/irsp.213>
- Van Horn, J.E. y Schaufeli, W.B. (1997): A canadian-dutch comparison of teachers’ burnout. *Psychological Reports*, 81, 371-382.
- Vessoni, R. A. C., & Molinari, D. E. P. (2021). Revisión sistemática sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en el sector académico. *Revista de investigación en psicología*, 24(2), 163-182.

- Weisberg, J. y Sagie, A. (1999). Teachers' Physical, Mental and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit. *The Journal of Psychology*, 133(3), 333-339.
- World Health Organization.(2002): *The world health report 2001. Mental health: New understanding, new hope*. Geneva: World Health Organization.
- Xipell Font, P., Guillén Parra, M. y Méndiz Noguero, A. (2024). El sentido del trabajo en los docentes, y su relación con la implicación laboral y la intención de abandono. *Estudios sobre Educación* 46, 7-31. DOI. <https://doi.org/10.15581/004.46.001>

## 9. Anexos.

### Anexo 1.

#### *Preguntas sociodemográficas.*

<b>1</b>	<b>Edad:</b>
<b>2</b>	<b>¿Cuál es su identidad de género?</b>  - Mujer  - Hombre  - Mi género está mejor representado con:
<b>3</b>	<b>Nivel más alto de estudios finalizados:</b>  - Universitarios  - Máster  - FP  - Otro
<b>4</b>	<b>Área o Departamento de trabajo:</b>
<b>5</b>	<b>Puesto de trabajo:</b>
<b>6</b>	<b>Antigüedad en el centro:</b>
<b>7</b>	<b>Antigüedad en el puesto:</b>
<b>8</b>	<b>Jornada:</b>  - Inferior a 25 horas  - Inferior a 35 horas  - Superior a 35 horas

9	<b>Horario:</b> Mañana / Tarde / Noche / Rotativo
10	<b>En caso de turno rotativo, especifique:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mañana-Tarde</li> <li>- Mañana-Noche</li> <li>- Tarde-Noche</li> </ul>
11	<b>Municipio de residencia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resido en el mismo municipio donde trabajo</li> <li>- Vivo en un municipio cercano al del trabajo</li> <li>- Vivo lejos del municipio de trabajo</li> </ul>
12	<b>¿Tiene vehículo propio?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- No</li> <li>- Lo comparto</li> </ul>
13	<b>Lugar de origen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenerife</li> <li>- Otra Isla Canaria</li> <li>- Otro</li> </ul>
14	<b>¿Tiene hijos/as?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sí</li> <li>- No</li> </ul>

<b>15</b>	<b>En caso afirmativo... ¿Cuántos?</b>  - 1  - 2  - 3  - Más
<b>16</b>	<b>¿Tiene a su cargo a un ascendiente?</b>  - Sí  - No

## **Anexo 2.**

*Escala de Intención de abandono TIS-6 (Bothma & Roodt, 2013).*

1	¿Con qué frecuencia piensas en dejar tu trabajo?	
2	¿Cuánto de satisfactorio es tu trabajo a la hora de cubrir tus propias necesidades?	
3	3. ¿Con qué frecuencia sientes frustración por no tener oportunidades de desarrollo en el trabajo?	
4	¿Con qué frecuencia piensas en un trabajo que encaje mejor con tus necesidades personales?	
5	¿Con qué probabilidad aceptarías una oferta de trabajo con la misma compensación económica que el puesto actual?	
6	¿Con qué frecuencia enfrentas el día a día en el trabajo con una predisposición positiva?	

### Anexo 3.

#### *Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES).*

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	

17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

#### **Anexo 4.**

*Deshumanización organizacional (Caesens, Stinglhamber, Demoulin & De Wilde, 2017).*

1	Mi organización no dudaría en reemplazarme si eso permitiera a la compañía obtener mayores beneficios.	
2	Si mi trabajo pudiera ser realizado por una máquina o un robot, mi organización no dudaría en reemplazarme por esta nueva tecnología.	
3	Mi organización me considera como una herramienta a usar para sus propios fines.	
4	Mi organización me considera como una herramienta para su propio éxito.	
5	Mi organización me hace sentir que lo único importante es mi desempeño laboral.	
6	Mi organización sólo está interesada en mí cuando me necesita.	
7	Lo único que cuenta en mi organización es lo que yo pueda contribuir a esta.	
8	Mi organización me trata como si fuera un robot.	



9	Mi organización me considera como un número.	
10	Mi organización me trata como si fuera un objeto.	