

Burnout y satisfacción laboral en profesionales que trabajan con personas con TEA en España

Miguel Angel Álvarez Balea⁽¹⁾ y Pilar Pozo Cabanillas⁽²⁾

(1) Máster en Metodología de las Ciencias del Comportamiento y de la Salud (Facultad de Psicología UNED)

(2) Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento (Facultad de Psicología UNED)

Introducción

El **burnout** es un síndrome caracterizado por cansancio emocional y sentimientos de inutilidad en el trabajo. Se describe como resultado de estrés crónico en el ambiente laboral. En profesionales del trastorno del espectro del autismo (TEA) se ha asociado con exposición a conductas disruptivas, estrategias de afrontamiento ineficaces o reacciones emocionales negativas (Boujut et al., 2017; Novack y Dixon, 2019). En el contexto español no hay estudio que examinen estas variables en el ámbito del TEA, con excepción de la investigación de Manzano-García y Ayala (2017). Estos autores encuentran que el **burnout** presenta un efecto mediador entre la psicología capital o positiva y el bienestar psicológico, pero no examinan otros factores.

La **satisfacción laboral** se describe como una actitud de las personas hacia su trabajo, resultado de las percepciones que tienen del mismo, basándose en los aspectos de su entorno laboral (Gibson et al., 2003). No conocemos cómo es la satisfacción laboral de los profesionales que atienden a personas con TEA ni cuáles son los factores que la favorecen o dificultan.

No hay estudios que analicen el **bienestar psicológico y laboral** de los profesionales que trabajan con personas con TEA en España. Por este motivo, se realiza el presente estudio *ex post facto*, descriptivo y predictivo.

Objetivos del estudio:

Examinar el **burnout** (desgaste emocional y eficacia profesional) y la **satisfacción laboral de profesionales que trabajan con personas con TEA en España:**

- Comprobando si existen diferencias en **burnout y satisfacción laboral en función del tipo de trabajo** (individual/grupal) y **las características de las personas que atienden** (etapa del ciclo vital, severidad del trastorno y gravedad de los problemas de conducta).
- Analizando las relaciones y el papel de variables cognitivas del profesional (positividad), de la percepción del rol profesional (claridad y conflicto de rol) y del entorno laboral (apoyo de compañeros y calidad de liderazgo) en la predicción del **burnout y la satisfacción laboral**.

Análisis de datos:

Se utilizó el SPSS 25 para realizar los análisis de datos. Se llevaron a cabo análisis: **descriptivos; MANOVAs** (para comprobar si había diferencias en **burnout y satisfacción laboral** entre los grupos en función de: el tipo de trabajo, la etapa ciclo vital de la persona con TEA, severidad del trastorno y gravedad de los problemas de conducta); **correlacionales de Pearson** (para determinar las relaciones significativas entre las variables del estudio); y **regresiones lineales múltiples** por el procedimiento de **pasos hacia delante**, para ver el peso explicativo de las variables en la predicción del **burnout y la satisfacción laboral**. Para la realización de estos últimos análisis se incluyeron **severidad de los problemas de conducta, positividad, claridad y conflicto de rol, calidad del liderazgo y apoyo de los compañeros**

Tabla 1. Características descriptivas del tipo de trabajo que realizan y personas que atienden

	n (%)		n (%)
Nivel de estudios		Etapa del ciclo vital de las personas que atienden	
Bachillerato	1 (1%)	Infantil	39 (39%)
Formación Profesional	22 (22%)	Escolar y Adolescente	32 (32%)
Grado	41 (41%)	Adulta	23 (23%)
Máster / Posgrado	33 (33%)	Atención a todas las etapas	6 (6%)
Doctorado	3 (3%)	Nivel de gravedad del TEA de las personas que atienden	
Funciones laborales		Leve	4 (4%)
Valoración/orientación diagnóstica	2 (2%)	Moderado	34 (34%)
Atención a necesidades de salud médicas	3 (3%)	Grave	62 (62%)
Atención temprana y/o Asistencia en actividades diarias	35 (35%)	Severidad de los problemas de conducta a los que están expuestos	
Servicios de educación especial	27 (27%)	Leve	14 (14%)
Varias funciones	31 (31%)	Moderado	33 (33%)
Otras funciones o NS/NC	2 (2%)	Grave	53 (53%)
Forma de trabajo con las personas atendidas			
Individual	20 (20%)		
En grupos	10 (10%)		
Ambas formas por igual	70 (70%)		

Tabla 2. MANOVA y comparaciones múltiples en función del grado de problemas de conducta

Solo el Manova realizado con el grupo de profesionales expuestos a distintos grados de problemas de conducta resultó significativo. No se encontraron diferencias en la eficacia profesional. **Los profesionales expuestos a problemas de conducta graves (presentaban mayor desgaste emocional y menor satisfacción laboral) que los expuestos a conductas leves y moderadas.**

Variables	F	p	η ² parcial	Potencia estadística	Comparaciones múltiples	p (Bonferroni)
Desgaste Emocional (Burnout)	10.54**	<.001**	.18	.99	L>M L<G M<G	.448 <.001** .004**
Satisfacción Laboral	8.40**	<.001**	.15	.96	L-M L>G M>G	1.000 .003** .006**

*p < .05. **p < .01. *** Problemas de conducta: L = Leves; M = Moderadas; G = Graves

Tabla 3. Medias, desviaciones típicas y correlaciones entre las variables

	Media (DT)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Desgaste Emocional (Burnout)	15.85 (6.13)	-							
2. Eficacia Profesional (Burnout)	31.72 (5.19)	-.277**	-						
3. Satisfacción Laboral	25.15 (5.87)	-.711**	.517**	-					
4. Positividad	27.99 (4.94)	-.485**	.402**	.525**	-				
5. Claridad de Rol	29.03 (7.56)	-.427**	.537**	.540**	.412**	-			
6. Conflicto de Rol	27.02 (10.85)	.399**	-.061	-.343**	-.085	-.467**	-		
7. Calidad de Liderazgo	18.18 (5.59)	-.408**	.233*	.483**	.297**	.461**	-.472**	-	
8. Apoyo de Compañeros	15.73 (3.46)	-.267**	.383**	.484**	.350**	.567**	-.355**	.623**	-

*p < .05. **p < .01. DT = Desviación típica

Participantes

Un total de **100 profesionales que atienden a personas con TEA** participan en el estudio (86 mujeres y 14 hombres). Sus edades se sitúan en un rango de 23 a 66 años y procedían de 11 comunidades autónomas españolas. En la Tabla 1 se presentan las características de su tipo de trabajo y personas a las que atienden.

Instrumentos

•**Cuestionario sociodemográfico.** Para obtener información demográfica de los profesionales, de su trabajo y de las personas con TEA que atienden.

•**Inventario de Burnout Maslach Burnout** (Schaufeli et al., 1996; versión traducida de Salanova et al., 2000). Se evalúan las subescalas: **desgaste emocional** (5 ítems, rango de puntuación de 5 a 35) y **eficacia profesional** (6 ítems, rango de puntuación de 6 a 42).

•**Escala Breve de Satisfacción Laboral** (Judge et al., 1998; adaptada al castellano por Extremera et al., 2018). Evalúa la actitud y percepciones hacia el trabajo, basándose en aspectos de su entorno laboral. Está compuesta por 5 ítems en escala tipo Likert de 7 puntos (rango 5-35 puntos).

•**Escala de Positividad** (Caprara et al., 2012; versión traducida de Barraza-Macias, 2015). Evalúa la actitud positiva ante la vida y ante las adversidades. La componen 8 ítems en una escala tipo Likert de 5 puntos (rango de 8 a 40).

•**Escala de Claridad y Conflicto de Rol** (Rizzo et al., 1970; versión traducida de De Arquer et al., 1995). La claridad de rol indica que la persona no vive en ambigüedad respecto a sus funciones en el trabajo. Esta subescala está compuesta por 6 ítems tipo Likert de 7 puntos (rango 6-42 puntos). El conflicto de rol se refiere a las incompatibilidades que vive la persona respecto a las responsabilidades que se esperan de ella. Está formada por 8 ítems (rango 8-56 puntos).

•**Escala de Calidad de Liderazgo y Apoyo Social en el Trabajo** (Kristensen et al., 2005; versión traducida al castellano por Moncada et al., 2013). Se utilizan dos subescalas: **calidad de liderazgo de los jefes** (6 ítems, rango de puntuación de 6 a 30) y **apoyo de compañeros en el trabajo** (4 ítems, rango de puntuación de 4 a 20).

Procedimiento

Se contactó con Asociaciones de TEA a nivel nacional. Se explicaron los objetivos del estudio para su difusión entre los profesionales. Los datos se recogieron de forma online, mediante el software <https://www.qualtrics.com/es/>. Los participantes rellenaron los cuestionarios de forma anónima.

Método

Modelos de regresión lineal múltiple

Desgaste Emocional (burnout)

Variables predictorias	ΔR ²	df	F	B	B	p
Positividad	.23	(1, 98)	30.08**	-0.48	-.39	<.001
Conflicto de Rol	.12	(1, 97)	19.69**	0.18	.33	<.001
Conductas disruptivas	.02	(1, 96)	4.38*	2.24	.18	.039
R ² ajustado total:	.37					

*p < .05. **p < .001

Eficacia Profesional (Burnout)

Variables predictorias	ΔR ²	df	F	B	B	p
Claridad de Rol	.28	(1, 98)	39.63**	0.31	.45	<.001
Positividad	.03	(1, 97)	5.70*	0.23	.22	.019
R ² ajustado total:	.31					

*p < .05. **p < .001

Satisfacción Laboral

Variables predictorias	ΔR ²	df	F	B	B	p
Claridad de Rol	.28	(1, 98)	40.30**	0.25	.32	<.001
Conductas disruptivas	.11	(1, 97)	18.42**	-2.65	-.23	.005
Calidad de Liderazgo	.05	(1, 96)	8.64**	0.24	.23	.007
Positividad	.04	(1, 95)	7.72**	0.29	.24	.007
R ² ajustado total:	.48					

*p < .05. **p < .001

Conclusiones

En relación con el **primer objetivo**, no se encontraron diferencias en **burnout y satisfacción laboral en función del tipo de trabajo** (individual/grupal) ni en las **características de las personas que atienden** (etapa del ciclo vital y severidad del trastorno). Solo el grupo de profesionales que trabajan con personas con TEA con **problemas de conducta** mostró diferencias significativas. Los profesionales expuestos a conductas disruptivas graves presentaban mayor desgaste emocional y menor satisfacción laboral que los expuestos a conductas leves o moderadas. No hubo diferencias en eficacia profesional.

En cuanto a los **modelos de predicción del burnout y satisfacción laboral) destacamos lo siguiente:**

•Las **conductas disruptivas** que pueden presentar las personas con TEA explican parte del **desgaste emocional** y de la **satisfacción laboral** que tienen los profesionales.

•La **positividad** es un predictor significativo en los tres modelos, indicando que puede ser un importante factor de protección. Una actitud positiva frente a las dificultades diarias puede hacer que haya menos sentimientos de fatiga y agotamiento (**desgaste emocional**) y que se perciba una mayor **eficacia profesional y satisfacción con el trabajo** realizado. Tener buenos directores o jefes (**calidad en el liderazgo**) también explica parte de la **satisfacción laboral**.

•El **conflicto de rol** hace que la persona viva incompatibilidades entre distintas funciones o exigencias de su puesto, lo puede explicar parte del **desgaste emocional**. Por su parte, la **claridad de rol** es el mayor predictor de la **eficacia profesional**. Los profesionales que conocen bien sus funciones y lo que se espera de ellos **se sienten más eficaces y satisfechos con los resultados de su trabajo**.

Implicaciones prácticas: a) plantear programas de autocontrol del estrés y desgaste emocional fomentando la positividad; b) la rotación de los profesionales y que no estén expuestos a conductas graves puede hacer que se alivie su agotamiento o desgaste emocional; c) que los trabajadores tengan claras sus funciones y evitar situaciones de conflicto y d) calidad de liderazgo en las organizaciones.