

CAPÍTULO 5

Influencia de los valores y la culpa en el síndrome de burnout*

Influence of values and guilt in the burnout syndrome

Hugo Figueiredo-Ferraz^a

Ester Grau-Alberola^b

Pedro R. Gil-Monte^c

Resumo

Rokeach (1968) identificou dois tipos de valores: terminais e instrumentais. Os valores instrumentais podem ser morais (de natureza interpessoal, que quando transgredidos geram sentimentos de culpa) ou de competência (de natureza pessoal, capazes de gerar sentimentos de vergonha). Segundo o modelo da síndrome de burnout de Gil-Monte (2012), os casos clínicos mais graves aparecem em indivíduos que desenvolvem sentimentos de culpa. O objetivo deste estudo é analisar a influência dos valores instrumentais (morais e de competência) no desenvolvimento dos sentimentos de culpa no processo de burnout. Espera-se encontrar por um lado que os valores morais sejam um preditor significativo da culpa no processo de burnout (H1); e por outro lado, espera-se concluir que os valores de competência não serão um preditor significativo da culpa no processo (H2). A amostra foi formada por 1044 professores, 290 homens e 754 mulheres. A síndrome do burnout foi avaliada através do SBI (Gil-Monte y Figueiredo-Ferraz, 2013), e os valores instrumentais através da Escala de Valores de Rokeach (1973). Foram realizadas análises de regressão stepwise. Os resultados mostraram que a culpa foi significativa a influência de Entusiasmo pelo trabalho, Desgaste psíquico e valores morais respetivamente, assim como Indolência e valores morais. Em nenhum caso foi significativa a influência sobre a culpa dos valores de competência. Pode-se assim concluir que os valores morais tem uma influência positiva e significativa no desenvolvimento da culpa no processo de burnout.

Palavras-Chave: valores, culpa, burnout

Abstract

Rokeach (1968) identified two types of values: terminal and instrumental values. Instrumental values can be either moral values (with an interpersonal focus, when they are violated, arouse feelings of guilt) or competence values (with a personal focus, their violation leads to feelings of shame about personal inadequacy). According to the Gil-Monte (2012) model of burnout, the professionals with more severe manifestations of burnout are characterized by developing feelings of guilt. The aim of this study was to analyze the influence of instrumental values (moral and competence values) in the development of feelings of guilt in the burnout process. On one hand, we expect that moral values would be a significant predictor of feelings of guilt in the development of the burnout process (H1), and on the other hand we expect that competence values would be a significant predictor of guilt in the development of the burnout process (H2). The sample consisted of 1044 Spanish teachers, of which 290 were men and 754 were women. The burnout levels were evaluated with the SBI (Gil-Monte y Figueiredo-Ferraz, 2013), and the instrumental values were evaluated with Rokeach Value Survey (1973). Regression stepwise analysis was used to test the hypothesis. The findings indicate that psychological exhaustion, enthusiasm towards job and moral values influence guilty. The results also showed that both Indolence and moral values influence guilty too. In neither case was the influence significant on guilty of the competence values. We can conclude that moral values have a positive and significant influence in the development of guilt in the process of burnout.

Keywords: values, guilt, burnout

* The contribution of Hugo Figueiredo-Ferraz, Ester Grau-Alberola and Pedro R. Gil-Monte was supported by the Ministerio de Economía y Competitividad (MINECO) (Spanish Government), Grant: PSI2013-48185-R.

^a Universidad Internacional de Valencia (VIU).

Correspondência para: ✉ hugo.figueiredo@campusviu.es

^b Universidad Internacional de Valencia (VIU).

^c Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO). Universidad de Valencia.

"Toda moral consiste en un sistema de reglas y la esencia de cualquier moralidad hay que buscarla en el respeto que el individuo adquiere hacia estas reglas... Las divergencias doctrinales aparecen sólo cuando se trata de explicar cómo llega la conciencia al respeto por estas reglas" (Piaget, 1932, p.9).

1. Introducción

La relación que las personas establecen con su trabajo, y las dificultades que pueden surgir cuando esa relación no funciona correctamente ha sido objeto de estudio en la literatura sobre el síndrome de quemarse por el trabajo. De hecho, en este proceso hay variables que se han identificado como claves a la hora de entender las consecuencias de un estrés crónico y permanente. Entre otras, resulta crucial entender la influencia de los valores en la explicación del comportamiento humano, tanto si se refiere al individuo como al grupo. En tanto que *significados compartidos socialmente*, los valores se traducen en actitudes y por lo tanto en motor de cambio. La forma específica en que estos valores influyen en el desarrollo de la culpa en el proceso de burnout, supone el punto de partida de este estudio. De esta forma, siguiendo a Schwartz (1996), los valores, *principios rectores de vida de las personas*, ayudan en la selección de los comportamientos y en la evaluación posterior. Se considera por lo tanto que los valores guían, motivan, e influyen las actitudes y los comportamientos (Bardi y Schwartz, 2003; Rokeach, 1968, 1973).

Tradicionalmente, existen diversas teorías que incluyen en su formulación el concepto de valor como la teoría de expectativa-valor de Edwards (1954), la teoría de la acción razonada de Fishbein y Azjen (1975), la teoría de Rokeach (1968), la de Schwartz (1996) o la de Inglehart (1998) entre otras.

En este estudio exploratorio, basándose en el modelo de Gil-Monte (2012) se parte de la hipótesis de que los valores morales influirán en el desarrollo de la culpa en el proceso de burnout, en aquellas personas que perciban una alta implicación en el trabajo, principalmente en el plano interpersonal. ya que se estructura como una contradicción que afecta a su sistema de valores. En tanto que los valores son significados compartidos por una misma cultura, conforman la identidad de grupo, profesional, política y cultural. Pero, incluso aunque formen parte del colectivo común, se aprecian diferencias individuales ya que cada persona construye su propia jerarquía de valores. Culpa y moralidad se hayan por lo tanto, íntimamente relacionadas en el tránsito evolutivo hacia la autonomía moral. Este orden propio forma parte del auto-concepto y otorga al individuo un sentido de identidad relacionado con la moralidad individual y que determina su propia conducta, actitudes y sentimientos encontrándose así en la génesis del desarrollo de la culpa en el proceso de burnout.

2. El modelo de valores de Rokeach (1968)

El *modelo de valores de Rokeach* (1968), fundamento de este estudio, se asienta en un sólido marco teórico basado en los trabajos de Kluckhohn (1951), Smith (1963) o Williams (1968). Rokeach (1968) plantea este modelo sobre la estructura de las relaciones entre las creencias, el sistema de valores y las actitudes en el comportamiento humano. Estos tres componentes son claves para comprender el funcionamiento de la estructura cognitiva en el modelo de Rokeach. En primer lugar, en la organización de la esfera cognitiva, la creencia sobre la autopercepción ocupa un lugar central. El autor distingue de hecho tres tipos de creencias: descriptivas o existenciales, evaluativas y prescriptivas o proscriptivas y, es en este último grupo, en el que se enmarcan los valores como segundo componente. El autor retoma la definición de Kluckhohn (1951, p.395), que considera el valor como *una concepción explícita o implícita, propia de un individuo o característica de un grupo, acerca de lo deseable, lo que influye sobre la selección de los modos, medios y fines de las acciones accesibles* y, define, a su vez, los valores como constructos que trascienden situaciones específicas y que son personal y socialmente deseables. Por lo tanto, el sistema de valores de una persona representa una organización aprendida de reglas, son convicciones o creencias, prescriptivas o proscriptivas, estables en el tiempo, sobre un determinado modo de conducta o una finalidad existencial además, es personal y socialmente preferible a su opuesto.

El constructo *valor* se reserva para las creencias globales y duraderas que implican modos de conducta o metas instrumentales y deseables (**valores instrumentales**).y estados finales de la existencia (**valores terminales**). Los valores terminales son 18 y los instrumentales no superan 50-60 aunque existe variabilidad en función de la cultura (Serrano, 1984). Dentro de las características de los valores también hay variabilidad. Por ejemplo, los *valores terminales* (*tener una vida confortable, felicidad, libertad*) son más estables que los segundos. Además, pueden clasificarse como intrapersonales (relativos al individuo) y como interpersonales (relativos a la vida en común). El segundo grupo, los *valores instrumentales* (*la ambición, la responsabilidad, la ayuda, la honestidad*) pueden ser morales (conectados con los interpersonales) y que son susceptibles de generar sentimientos de culpa, o de competencia (conectados con los intrapersonales). En definitiva, los valores instrumentales son herramientas para conseguir modos deseables de existencia (valores terminales).

En la representación de la esfera cognitiva, siguiendo el modelo de Rokeach, los valores son la base del tercer componente: las actitudes (Martí-Vilar y Palma, 2010). Estas se sitúan en la periferia de los valores y no son tan estables ni centrales. Las actitudes pueden modificarse, constituyen complejas organizaciones de creencias existenciales, evaluativas, prescriptivas y causales en torno a un objeto o secuencia de eventos (Rokeach, 1973).

3. El modelo de Gil-Monte (2005): el síndrome de quemarse por el trabajo

El uso del término burnout para este fenómeno comenzó a aparecer con cierta regularidad en los años 1970 en Estados Unidos, especialmente entre las personas que trabajaban en los servicios de atención a personas (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Maslach y colaboradores (2001) definen el burnout y sus tres dimensiones como: *Agotamiento emocional*, que se caracteriza por una falta o carencia de energía, entusiasmo y sentimiento de que se agotan los recursos; *Despersonalización*, *Cinismo*, que se caracteriza por tratar a los clientes y colegas como objetos; y *Baja realización personal en el trabajo*, que se caracteriza por una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa.

Tomando en consideración la literatura, y después de entrevistar a profesionales con síntomas de burnout en diferentes ocupaciones, como maestros, trabajadores sociales y enfermeras, Gil-Monte (2005) define el burnout como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que aparece en los profesionales que trabajan en el sector de servicios en contacto directo con los clientes o usuarios de la organización. Es un síndrome no psiquiátrico caracterizado por un deterioro cognitivo (es decir, pérdida de ilusión hacia el trabajo), el deterioro emocional (es decir, el desgaste psíquico), y las actitudes y comportamientos de la indiferencia y, a veces, actitudes abusivas hacia el cliente (indolencia). Además, en algunos casos, las actitudes negativas en el trabajo, en especial hacia las personas con las que el trabajador establece relaciones de trabajo, conllevan altos sentimientos de culpa. El primer factor, *Ilusión por el trabajo*, es una variable cognitiva definida como el deseo del individuo por alcanzar los objetivos en el trabajo como una fuente de placer personal (Edelwich y Brodsky, 1980). Esta variable es similar a la subescala de *Realización personal* del MBI (Maslach y Jackson, 1981), pero no incluye un indicador de la autoeficacia. El segundo factor, *Desgaste psíquico*, se define como la aparición de agotamiento emocional y físico debido a que el individuo tiene que enfrentarse a diario con gente en el trabajo que presenta problemas. Esta variable es similar a la subescala de *Agotamiento emocional* del MBI (Maslach y Jackson, 1981), pero incluye un aspecto de agotamiento físico (“*me siento cansado físicamente en el trabajo*”). En tercer lugar, por *Indolencia* se entiende la aparición de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización, como los estudiantes y familiares. Este síntoma es similar a la subescala de *Despersonalización* del MBI (Maslach y Jackson, 1981). Finalmente, la *Culpa* surge tras el desarrollo de actitudes negativas en el trabajo, en especial hacia las personas con las que el individuo establece relaciones de trabajo. Estos cuatro síntomas se han postulado en un modelo sobre el proceso de desarrollo del burnout (Gil-Monte, 2005; 2012) que se evalúa a través del “*Spanish Burnout Inventory*” (SBI) (Gil-Monte, 2012).

Gil-Monte (2005) propone un modelo explicativo del proceso del burnout, que pretende ser un modelo facilitador para el diagnóstico y tratamiento del burnout, donde se pueden identificar los antecedentes, así como las consecuencias derivadas del síndrome. La idea fundamental del modelo se sustenta en que es posible identificar dos perfiles distintos en el proceso de desarrollo del burnout. Por un lado, un perfil que no incorpora los sentimientos de culpa (*Perfil 1*) y por otro, un perfil que

si los incorpora (*Perfil 2*), distinguiendo dos tipos de individuos que sufren y afrontan el síndrome de forma diferente. De esa forma, según el perfil que el individuo tenga, las consecuencias para su salud serán más o menos graves. Los sentimientos de culpa según este modelo son un síntoma más que debe ser evaluado para la realización de un diagnóstico adecuado.

En este modelo, el deterioro cognitivo y afectivo aparece, en un primer momento, como respuesta a las fuentes de estrés laboral crónico, siendo el paso siguiente el desarrollo por parte de los individuos de actitudes negativas hacia las personas que atienden en su trabajo. Los sentimientos de culpa surgen de forma posterior a estos síntomas (Bandura, 1986), pero no se presentan en todos los individuos. En el *Perfil 1*, los individuos, aún desarrollando burnout, pueden adaptarse al entorno laboral, debido a que el síndrome no incapacita al profesional para desarrollar su actividad laboral, aún resultando esta deficiente para los clientes y para la organización. Los comportamientos de indolencia, cinismo o despersonalización funcionan como un mecanismo de afrontamiento por parte del individuo para minimizar las consecuencias del síndrome. En el *Perfil 2*, la incorporación de los sentimientos de culpa puede originar un ciclo vicioso que intensifique los síntomas del burnout haciéndolo más severo. El autor señala que a medio o largo plazo, se produce un deterioro de la salud, un aumento de la tasa de absentismo y un deseo cada vez mayor de abandonar la organización y la profesión.

4. El papel de la culpa en la construcción del sistema de valores y su relación con el proceso de desarrollo del burnout.

Entender el papel de la culpa dentro del proceso de burnout no puede hacerse sin remitir a la fundamentación teórica del propio Rokeach (1968), pero también a la teoría de Heider (1944, 1958) en relación a la responsabilidad atribuida de las acciones, la teoría posterior de Weiner (1979, 1986) y la teoría de la indefensión aprendida de Seligman (1975).

En este sentido, destaca especialmente en la teoría de Heider la asunción de responsabilidad asumida cuando la atribución es interna. Posteriormente, aunque no está exenta de críticas por las dificultades de clasificación de la causalidad, un punto fundamental de la teoría de Weiner (1979, 1986) es la importancia que otorga a la causalidad percibida sobre la causalidad real. Según el modelo, lo importante no es lo que causó el fracaso de una persona sino lo que esa persona piensa que lo causó. Esta influencia de la percepción causal puede resultar fundamental a la hora de entender la atribución interna que se produce en el desarrollo de la culpa dentro del proceso del burnout. También en la teoría de Seligman (1975), se destaca que lo importante no son las características de la situación o del estresor sino la percepción que tiene el sujeto y la atribución causal que realiza. Seligman (1975) argumenta que cada persona comprende y explica la realidad desde su *estilo explicativo* definido como una variable cognitiva de personalidad que refleja la manera en la que la persona se explica las causas de los acontecimientos que le ocurren. Una persona con una autoestima sana tiende a atribuirse la causalidad de los acontecimientos

positivos que le suceden, pero no se culpabiliza respecto de los acontecimientos negativos. Existe en consecuencia, una necesidad de “*sostén de la autoestima*”, que intenta evitar la atribución interna de la culpa frente a hechos negativos.

En esta línea de razonamiento, y siguiendo el modelo de Rokeach (1968), los cambios cognitivos se producen cuando la persona es consciente de una contradicción con sus valores y de la implicación en el autoconcepto. Por lo tanto, existirían dos procesos principales: en primer lugar, el autoconcepto o valoración positiva de uno mismo y, en segundo lugar la culpa, como valoración negativa que afecta al sistema de valores propio. De hecho, la culpa podría entenderse como un sentimiento negativo o de remordimiento por tener la sensación de que se ha infringido una norma o creencia social, lo que genera estrés y tensión, elementos que pueden llegar a reparar la acción efectuada (Gil-Monte, 2005). En el proceso de estrés, la contradicción experimentada a nivel existencial con los propios valores sería determinante en el desarrollo o no de la culpa puesto que atenta a los pilares básicos de la construcción del autoconcepto. De esta forma, se destaca el papel central que juegan los valores sobre la formación de la lugar, en una alta implicación, to , re la autopercepción de las actitudes.

El primer elemento son las creencias seguidas de la identidad personal, el autoconcepto, la autoestima y las actitudes en general. Además, en el sentido que planteaba Seligman como sostenedor de la autoestima, Rokeach describe como el cambio de valores se genera en base a un sentimiento de autoinsatisfacción (componente emocional) tras la percepción de disonancia.

En el proceso de burnout, siguiendo el modelo de Gil-Monte (2005), la aparición de los sentimientos de culpa sería posterior al desarrollo del síndrome (*alto Desgaste psíquico*, altos niveles de *Indolencia* y bajos niveles de *Ilusión por el trabajo*). Como se ha indicado, el hecho de desarrollar la sintomatología propia del síndrome y sentimientos de *Culpa* correspondería con un *Perfil 2* de trabajador, característico de los casos clínicos más deteriorados.

El autor apunta que una de las causas más frecuentes para que surjan en los trabajadores sentimientos de culpa, es la existencia de pensamientos negativos sobre los clientes o receptores del servicio. Además, esos sentimientos van unidos a una forma fría y deshumanizada de relacionarse con ellos, convirtiéndose el trabajador en alguien no deseado. Estos pensamientos unidos al desgaste psíquico y a la pérdida de ilusión por el trabajo pueden llevar a un deterioro de la autoestima y en el peor de los casos a desarrollar sintomatología depresiva.

La atribución interna de los problemas derivados del trabajo puede conllevar sentimientos de culpa en el trabajador, quien en contrapartida se implica más en la actividad laboral. Como indican Flynn y Schaumberg (2012), el trabajador que siente culpa suele implicarse más en el trabajo que los trabajadores que no la desarrollan, ya que esta mayor implicación es una estrategia para evitar y reparar resultados negativos como la irritación de un cliente, la falta de una fecha límite, o la producción de trabajos de baja calidad. Teniendo en cuenta que las personas que tienden a sentirse culpables son reacias a decepcionar a los demás (Tangney y Dearing, 2002), pueden sentirse más motivadas a exhibir altos niveles de esfuerzo en el trabajo para cumplir con las funciones asignadas.

Los sentimientos de culpa generan por lo tanto, un ciclo vicioso, implicación-culpabilidad. El trabajador siente que ha tenido un fracaso personal y necesita con urgencia tomar medidas constructivas (Harder y Lewis, 1987). Está muy motivado y empleará para ello altos niveles de esfuerzo en alcanzar su meta (Baumeister, Stillwell, y Heatherton, 1995). Esta fuerte motivación por tomar medidas correctivas implica que los niveles más altos de culpa corresponderán con unos niveles más altos de esfuerzo en la tarea.

Lógicamente, estos niveles de culpa pueden tener costes significativos. Flynn y Schaumberg (2012) señalan que los empleados con altos niveles de culpa tienen más probabilidades de dedicar mayores niveles de esfuerzo en la finalización de las tareas asignadas, pero tal vez pueden ir demasiado lejos en el balance de esfuerzo individual dedicado a la tarea. Los autores señalan que estos trabajadores son también los más propensos a experimentar el burnout debido a su fuerte motivación para cumplir con las expectativas de los demás sobre su desempeño lo que les lleva a experimentar sobrecarga laboral, estrés, baja autoestima, y abatimiento.

Las condiciones del entorno laboral que han provocado estos sentimientos no suelen cambiar. Este inmovilismo conlleva que se incremente el deterioro cognitivo y emocional y que vuelvan a surgir las actitudes de cinismo, indiferencia e indolencia hacia los clientes por parte del trabajador. Según Gil-Monte (2005), este proceso desarrollará de nuevo los sentimientos de culpa, o intensificará los ya existentes generando un ciclo vicioso que mantiene e incrementa la intensidad del burnout. Esto por otra parte, llevará a un deterioro progresivo de la salud de los trabajadores, pudiendo conducir al abandono de la profesión.

El objetivo del estudio es analizar la influencia de los valores instrumentales (morales y de competencia) en el desarrollo de los sentimientos de culpa en el proceso del burnout. Las hipótesis formuladas en el trabajo fueron las siguientes: Hipótesis 1. Se espera que los valores morales sean un predictor significativo de la culpa en el proceso de burnout; Hipótesis 2. Se espera que los valores de competencia no sean un predictor significativo de la culpa en el proceso de burnout.

5. Método

La muestra estuvo formada por 1044 maestros. El estudio se llevó a cabo en el año 2007, distribuyéndose 1600 cuestionarios de manera no aleatoria por diferentes centros educativos. La tasa de respuesta del estudio fue del 65,25%. Con relación a las variables sociodemográficas que se han considerado para el estudio, la composición es la siguiente. Sexo, 290 (27.8%) participantes fueron varones, 754 (72.2%) mujeres. La media de edad de la muestra fue de 41.7 (dt = 9.6, máx. = 68, mín. = 21). Según antigüedad en el puesto la media fue de 18.1 (dt = 10,2, máx. = 46, mín. = 0).

5.1. Instrumentos

Los niveles del burnout fueron evaluados con el "Spanish Burnout Inventory" (SBI) (Gil-Monte & Figueiredo-Ferraz, 2013). Este instrumento se compone de 20

ítems distribuidos en cuatro dimensiones denominadas: (a) *Ilusión por el trabajo*: deseo del individuo de alcanzar las metas laborales, ya que suponen una fuente de placer personal (5 ítems, p.e.: *Me siento ilusionado/a por mi trabajo*) ($\alpha = .89$), (b) *Desgaste psíquico*: agotamiento emocional y físico debido a que, en el trabajo, se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas (4 ítems, p.e.: *Me siento desgastado/a emocionalmente*) ($\alpha = .85$), (c) *Indolencia*: actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los “clientes de la organización” (6 ítems, p.e.: *Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos*) ($\alpha = .72$), y (d) *Culpa*: sentimientos de culpa por las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial con las personas hacia las que se trabaja (5 ítems, p.e.: *Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo*) ($\alpha = .84$). Los ítems se responden mediante una escala de frecuencia de cinco grados (0 “Nunca” a 4 “Muy Frecuentemente: todos los días”). Bajas puntuaciones en Ilusión por el trabajo junto con altas puntuaciones en Desgaste psíquico e Indolencia, además de Culpa, indican altos niveles del burnout.

Los valores se midieron con la escala de *Valores instrumentales* del cuestionario de Rokeach (1973), que consta de una lista de 18 valores instrumentales divididos en dos grupos: escala para evaluar los *Valores morales*, formada por 9 ítems (p.e.: *Ser tolerante*) ($\alpha = .84$), y escala para evaluar los *Valores competencia*, formada por 9 ítems (p.e.: *Ser competente*) ($\alpha = .77$). Se indicó a los sujetos que contestarán en función del grado de importancia que tenía para ellos, en una escala de frecuencia de diez grados (0 “Nada importante” a 10 “Muy importante”).

5.2. Procedimiento

Todos los participantes rellenaron el cuestionario en formato escrito, independiente del colegio. La muestra del estudio se seleccionó considerando maestros y profesores tanto de entorno urbano como rural, considerando escuelas ubicadas en zonas con diferente problemática social. La participación en el estudio fue voluntaria y anónima. La entrega del cuestionario se realizó siguiendo dos métodos: a) se convocó al claustro de profesores un día determinado, el delegado sindical explicó el procedimiento para cumplimentar los cuestionarios, los profesores contestaron al cuestionario, y éste fue recogido una vez terminado y, b) el segundo método consistió en dejar los cuestionarios a la dirección del centro para que los repartiese entre el claustro de profesores y, el delegado sindical los recogió una vez cumplimentados al cabo de tres o cuatro días después de ser repartidos. En este caso el profesor podía responder al cuestionario en el centro, o bien en su casa. Este segundo método fue el más utilizado.

6. Resultados

En la tabla 1 se puede ver los descriptivos, así como el alfa de Cronbach para todas las escalas y las correlaciones entre las variables. Todas las escalas que componen el estudio obtuvieron valores alfa de Cronbach superiores a .70 similares

a los obtenidos a otros estudios (Gil-Monte, 2012; Gil-Monte y Figueiredo-Ferraz, 2013). Además todas las correlaciones entre las variables del estudio fueron significativas y en la dirección esperada.

Tabla 1. Media, desviación típica, rango, alfa de Cronbach y correlaciones entre las variables del estudio (N = 1044)

	M	dt	Rango	1	2	3	4	5	6
1. Ilusión	2.96	.72	0-4	(.89)					
2. Desgaste	1.87	.84	0-4	-.33**	(.85)				
3. Indolencia	1.20	.60	0-4	-.31**	.35**	(.72)			
4. Culpa	.95	.63	0-4	-.19**	.30**	.43**	(.84)		
5. V. Morales	8.63	.89	0-10	.32**	-.11**	-.22**	-.15**	(.84)	
6. V. Competencia	8.18	.881	0-100	.22**	-.12**	-.16**	-.11**	.63**	(.77)

Nota 1: **p<0.001 Nota 2: Valores alfa de Cronbach en diagonal

Se realizó un análisis de regresión stepwise para determinar en primer lugar los porcentajes de varianza que explicaban las variables independientes (Ilusión por el trabajo, Desgaste psíquico, Indolencia y Valores morales y de competencia) sobre la variable dependiente Culpa.

Para ello se realizaron tres regresiones considerando por separado cada una de las dimensiones del burnout junto a los Valores morales y de competencia con el objetivo de analizar la influencia de los valores morales y de competencia junto al componente cognitivo, actitudinal y emocional del burnout sobre la culpa.

Los resultados mostraron para la primera regresión que en la variable Culpa resultó significativa y negativa la influencia de las variables independientes Ilusión por el trabajo –componente cognitivo- ($\beta = -.17$, $p \leq .001$) y Valores morales ($\beta = -.07$, $p \leq .001$). Sin embargo no ha resultado significativa la influencia de los Valores de competencia ($\beta = -.02$, $p \geq .05$). La variable Ilusión por el trabajo entró en primer lugar explicando el 3,6% de la varianza y, en segundo lugar, la variable Valores morales añadió 0,9%. Por lo tanto, estas variables explican en conjunto 4,5% de la varianza de culpa (Tabla 2). Para la segunda regresión, los resultados mostraron que en la variable Culpa resultó significativa y positiva la influencia de la variables independiente Desgaste psíquico- componente emocional- ($\beta = .23$, $p \leq .001$) y, significativa y negativa la influencia de Valores morales ($\beta = -.08$, $p \leq .001$). No resultó significativa la influencia de los Valores de competencia sobre Culpa en esta regresión ($\beta = .01$, $p \geq .05$). La variable Desgaste psíquico entró en primer lugar explicando el 9,3% de la varianza y, en segundo lugar, la variable Valores morales añadió 1,4%. Por lo tanto, estas variables explican en conjunto 10,7% de la varianza de Culpa (Tabla 2). En tercer lugar, los resultados mostraron que en la variable Culpa resultó significativa y positiva la influencia de la variable independiente Indolencia - componente actitudinal - ($\beta = .46$, $p \leq .001$) y, significativa y negativa la influencia de Valores morales ($\beta = -.04$, $p \leq .05$). De la misma forma que en las anteriores regresiones, la influencia de los Valores de competencia no fue significativa sobre la variable Culpa ($\beta = -.01$, $p \geq$

.05). La variable Indolencia entró en primer lugar explicando el 18.9% de la varianza y, en segundo lugar, la variable Valores morales añadió 0.3%. Por lo tanto, estas variables explican en conjunto 19,2% de la varianza de culpa (Tabla 2). Los Valores de competencia introducidos junto a las tres dimensiones del burnout y los Valores morales no han resultado un predictor significativo de la Culpa

Tabla 2. Análisis de regresión stepwise para comprobar las relaciones entre las dimensiones del SBI y los Valores morales y de competencia

REGESIÓN STEPWISE			
CULPA			
	β	AR2	F para el cambio
Ilusión	-.17	.036	39.415***
Valores morales	-.07	.009	10.096**
EST. Ecuación		R2 Corregida	F Ecuación
		.044	24.93***
REGESIÓN STEPWISE			
CULPA			
	β	AR2	F para el cambio
Desgaste	.23	.093	106.889***
Valores morales	-.08	.014	16.136***
EST. Ecuación		R2 Corregida	F Ecuación
		.105	62.286***
REGESIÓN STEPWISE			
CULPA			
	β	AR2	F para el cambio
Indolencia	.46	.189	242.946***
Valores morales	-.04	.003	3.982*
EST. Ecuación		R2 Corregida	F Ecuación
		.190	123.811***

7. Discusión

El objetivo del estudio fue analizar la influencia de los valores instrumentales (morales y de competencia) en el desarrollo de los sentimientos de culpa en el proceso del burnout. Los resultados confirman las hipótesis formuladas en el trabajo. Por un lado, la Hipótesis 1 planteaba que los valores morales serían un predictor significativo de la culpa en el proceso de burnout. Siguiendo a Rokeach, el sistema de valores global de una persona sería la consecuencia final de las diferentes influencias de socialización e institucionales que van acaeciendo en el desarrollo vital (Martí-Vilar y Palma, 2010). Por lo tanto, influencias sociales, familiares y laborales tendrían un papel importante en la adquisición de valores y determinarían las actitudes y conducta de los individuos. El yo adquiere la conciencia moral en relación a los otros, por lo que cabe pensar a la luz de los resultados obtenidos, que efectivamente las conductas que repercuten sobre los otros son filtradas por el tamiz de la moralidad adquirida y determinan el juicio que se realiza de las propias acciones, desarrollando sentimientos de culpa si efectivamente estas conductas se juzgan como negativas (Indolencia).

Como se ha destacado al inicio de este artículo, las atribuciones internas afectan al valor que una actividad tiene para una persona. Una idea clave en este desarrollo es que la cooperación es lo que permite lograr la autonomía y por lo tanto explicaría la relación que tiene en el proceso de surgimiento de la culpa, los valores morales fundamentados en la implicación y ayuda a los demás. Algunos estudios han tratado específicamente el papel de los valores altruistas sobre el comportamiento de ayuda. Verplanken y Holland (2002) encontraron que este comportamiento era congruente con la centralidad de los valores altruistas en la esfera cognitiva del sujeto. El enfoque en el sí mismo a nivel cognitivo demostraba la importancia del yo en la relación entre los valores y el comportamiento. Los autores señalan que los valores pueden dar sentido, dinamizar y regular el comportamiento pero sólo si estos valores se activan de forma central en la esfera cognitiva del self.

Haciendo la analogía con el proceso de desarrollo del burnout, los profesores más involucrados con su trabajo, más motivados hacia la ayuda y la cooperación desarrollan un perfil más grave con sentimientos de culpa. La culpa es una emoción desagradable que los profesores frecuentemente sienten por la naturaleza de la profesión y del cariño, además del sentimiento de responsabilidad, hacia los estudiantes. Se considera que para muchos profesores la culpa es una emoción desagradable causada por el trabajo emocional y malas relaciones con los estudiantes (Chang, 2009).

Estudios con docentes analizaron la naturaleza de la culpa en la enseñanza y señalaron que la culpa en los profesores es resultado de conflictos entre varios factores: por un lado, el compromiso de los profesores para criar a los niños, por otro, el aumento de las demandas de responsabilidad, y por fin el perfeccionismo personal (Hargreaves y Tucker, 1991). Este aumento de las demandas de responsabilidad hace que los docentes creen que es su deber moral ayudar a los estudiantes y a sus familias como parte de sus funciones profesionales (Liljestrom, Roulston y deMarrais, 2007).

En futuros estudios sería recomendable estudiar la influencia de variables como cooperación y motivación para la ayuda y su influencia en el desarrollo de la culpa. En este punto, se comprende que efectivamente tal y como se esperaba en la Hipótesis 2, los valores de competencia no son un predictor significativo de la culpa en el proceso de burnout. Siguiendo este mismo hilo conductor, la competencia se situaría en un plano contrapuesto a la cooperación por lo que probablemente los individuos con altos valores de competencia no perciban de igual modo el proceso que aquellos que puntúan más alto en valores morales.

Con respecto a las contribuciones prácticas, la importancia de este estudio es que proporciona evidencia empírica sobre la importancia del estudio de los valores instrumentales para comprender el proceso de desarrollo del burnout. En consecuencia, sería recomendable considerar esta variable en la elaboración de los programas de gestión de recursos en los centros educativos, de forma que los gestores y los directores puedan ofrecerlos a los empleados para mejorar la salud de los docentes y la calidad de la enseñanza.

8. Limitaciones

Aunque los valores morales contribuyen de forma significativa como predictores de la Culpa en el proceso de burnout, sería necesario estudiar que otras variables personales pueden estar contribuyendo en el proceso de desarrollo del síndrome.

De hecho, se considera necesario continuar profundizando en las consecuencias de los propios valores ya que posiblemente la variable vergüenza pueda estar jugando un papel determinante en los valores en concreto también según la especificidad cultural. Por lo tanto, mientras los valores morales influyen en la culpa, habría que considerar si los valores de competencia influyen en el desarrollo de la vergüenza.

Como recomendación para futuras investigaciones, sería adecuado considerar la variable género y la variable edad dado que las diferencias en estas variables se han contrastado en diferentes estudios en relación a los procesos morales (Schwartz y Rubel, 2005; Martí-Vilar y Palma, 2010). Así mismo, algunos estudios han mostrado la importancia de la variable cultura (Ros, 2002) y su efecto moderador sobre las diferencias de género (Schwartz y Rubel, 2005).

Referencias

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1207–1220.
- Baumeister, R. F., Stillwell, A. M., & Heatherton, T. F. (1995). Interpersonal aspects of guilt: evidence from narrative studies. In J. P. Tangney & K. W. Fisher (Eds.), *Self-conscious emotions: the psychology of shame, guilt, embarrassment and pride* (pp. 255-273). NY: Guilford Press.
- Chang, M.L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21, 193-218.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Sciences Press.
- Edwards, W. (1954). The Theory of decision making. *Psychological Bulletin*, 51, 380-417.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. Reading, MA: Addison-Wesley Pub.
- Flynn, F. J., & Schaumberg, R. L. (2012). When Feeling Bad Leads to Feeling Good: Guilt-Proneness and Affective Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 97, 124-133.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo: Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Psychologist*, 17, 231–236.
- Gil-Monte, P. R., & Figueiredo-Ferraz, H. (2013). Psychometric properties of the ‘Spanish Burnout Inventory’ among employees working with people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57,959–968.
- Harder, D. W. & Lewis, S. J. (1987). The assessment of shame and guilt. In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.), *Advances in personality assessment* (vol. 6, pp. 89-114). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hargreaves, A., y Tucker, E. (1991). Teaching and guilt: Exploring the feelings of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 7, 491-505.
- Heider, F. (1944). Social perception and phenomenal causality. *Psychological Review*, 51, 358-374.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Nueva York: Wiley.
- Inglehart, R. (1998). *Modernización y postmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. CIS. Madrid.
- Kluckhohn, C. K. M. (1951). Values and value orientations in the theory of action. In T. Parsons & E. Sils (Eds.), *Toward a general theory of action* (pp. 388–433). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Liljestrom, A., Roulston, K., y deMarrais, K. (2007). There is no place for feeling like this in the workplace: Women teachers anger in school settings. En P. A. Schutz y R. Pekrun (Eds.), *Emotions in education*. San Diego: Elsevier.
- Martí-Vilar, M., & Palma, J. (2010). Jerarquización y preferencia de valores en los estudiantes de secundaria. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21, 603-616.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397-422.
- Piaget, J. (1932). *Le jugement moral chez l'enfant*. Paris: Alcan.
- Rodríguez Sedano, A. & Costa Paris, A. (2013). Moralidad del vínculo social y educación moral en Durkheim. *Educación XX1*, *16*, 115-134.
- Rokeach, M. (1968). A theory of organization and change within value-attitude system. *Journal of Social Issues*, *24*, 13-33.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M (2002) Los valores y el Desarrollo Socioeconómico: una comparación entre teorías culturales. *REIS*, *99*, 9-33.
- Schwartz, S. H. & Rubel, T. (2005). Sex differences in value priorities: Cross-cultural and multimethod studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, *89*, 1010–1028.
- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. In C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna (Eds.), *The psychology of values: The Ontario Symposium* (Vol. 8, pp. 1–24). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Seligman, M. E. P. (1975). *Helplessness: On depression, development, and death*. San Francisco: W. H. Freeman.
- Serrano, G. (1984) Problemática psicosocial de los valores humanos. *Boletín de psicología*, *3*, 9-46.
- Smith, M. B. (1963). Personal values in the study of lives. In R. W. White, (Ed.). *The study of lives* (pp. 324-347). New York, Atherton Press.
- Verplanken, B. & Holland, W. R. (2002). Motivated decision making: effects of activation and self-centrality of values on choices and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology* *82*, 434-447.
- Weiner, B. (1979). A theory of motivation for some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology*, *71*, 3-25.
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. New York: Springer-Verlag.
- Williams, R. M. (1968). Values. In E. Shills, (Ed.) *International Encyclopedia of the Social Sciences*. New York: McMillan.