

## Calidad de vida del profesorado universitario: el desgaste profesional. (Propuesta metodológica y resultados)

MARINO MARTÍNEZ GAMARRA,  
BERNARDO MORENO JIMÉNEZ Y RAMÓN FERRER PUIG

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA: marino@unizar.es  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID: bernardo.moreno@uam.es  
UNIVERSIDAD DE BARCELONA: ramon.ferrer@ub.edu

**Resumen:** Los riesgos psicosociales laborales son una preocupación creciente tanto a nivel social como sanitario debido a sus amplias consecuencias. Uno de tales riesgos es el “burnout” o Desgaste Profesional que afecta especialmente a profesiones asistenciales. El artículo que se presenta refleja como se ha planteado y desarrollado el estudio y análisis de la calidad de vida universitaria desde la perspectiva general del proceso del Desgaste Profesional (burnout) del profesorado universitario en las universidades Autónoma de Madrid, Barcelona y Zaragoza, con una población total de 9235 profesores universitarios pertenecientes a las Comunidades de Madrid, Cataluña y Aragón.

El objetivo general del proyecto que se ha realizado es la evaluación del Desgaste Profesional del

profesorado universitario entendido como un proceso. Objetivos específicos de ese proyecto son: 1º) Determinación de la prevalencia del “burnout” en el profesorado universitario de las tres universidades mediante los criterios del “Maslach Burnout Inventory- General Survey” (MBI-GS). 2º) Evaluación y análisis de los factores antecedentes específicos que conducen al Desgaste Profesional del Profesorado Universitario. 3º) Evaluación y análisis de las consecuencias profesionales y personales del mismo y de los elementos personales presentes en el proyecto. La segunda y tercera parte del proyecto ha sido efectuada mediante un instrumento específico que ha sido elaborado por el equipo de investigación. La aplicación ha sido efectuada mediante agenda informática (PDA) con el programa correspondiente lo que ha permitido la reserva de los datos y un tratamiento eficaz del proceso.

La metodología empleada fue la aplicación del MBI-GS y de otros instrumentos elaborados conjuntamente por los expertos (preguntas basadas en otros cuestionarios de reconocido prestigio internacional o de elaboración propia) a una muestra aleatoria representativa de cada una de las tres universidades (1212 sujetos) en función de las diferentes categorías de profesorado en cada universidad.

**Palabras clave:** burnout, conflicto, demandas, intención de abandono, profesores de universidad, recursos.

## Quality of life among university lecturers: professional burnout. Methodological proposal and results

**Abstract:** The Psychosocial occupational hazards have become an increasing concern both in social and health terms due to their various consequences. One such risk is the risk of burnout, which concerns above all health professionals. The paper deals with the preparation and development of the study and analysis of the quality of life at university. This analysis has been carried out from the general perspective of the burnout process among university lecturers at three Spanish universities, with a total staff of 9,235 university lecturers in the Autonomous Regions of Madrid, Catalonia and Aragon (Autonomous

University of Madrid, University of Barcelona and University of Zaragoza).

The general objective of this project is the assessment of professional burnout among university lecturers understood as a process. The more specific aims of this project are determining the prevalence of burnout among the university lecturers in the aforementioned three universities, based on the criteria of the “Maslach Burnout Inventory- General Survey” (MBI-GS); the assessment and analysis of the specific antecedent factors leading to university lecturer burnout; and the assessment and analysis of the professional and personal consequences of burnout, as well as of the personal elements included in the project. The second and third parts of the project have been carried out using a specific assessment tool developed by our own research team. The application has been prepared on a PDA with the corresponding program, which facilitates data confidentiality and the effective management of the process.

The methodology employed was the application of the MBI-GS, and other tools elaborated together with experts (questions borrowed from other internationally well-known questionnaires or developed by our research team), to a representative random sample of university lecturers in each of the aforementioned universities (1212 lecturers), depending on the different teaching staff categories at each university.

**Keywords:** burnout, conflict, demands, desire to quit, university lecturers, resources.

# Calidad de vida del profesorado universitario: el desgaste profesional. (Propuesta metodológica y resultados)



Marino Martínez  
Gamarra  
Bernardo Moreno  
Jiménez  
Ramón Ferrer Puig

## **Antecedentes y estado actual del problema**

El aumento del sector de servicios, la complejidad y constante transformación de las organizaciones, la globalización general de los procesos económicos son factores que están incidiendo en el aumento de los riesgos psicosociales. Aunque la importancia de los factores psicosociales en la salud laboral de los trabajadores haya sido reconocida de antiguo (OIT, 1984), su relevancia ha ido creciendo y alcanzando mayor reconocimiento (Saunter y col. 1998; Moreno Jiménez, 2000) hasta alcanzar la consideración de ser uno de los objetivos prioritarios europeos de estudio e investigación para los próximos años. (Agencia Europea para Seguridad Y Salud en el Trabajo, 2002). El aumento de los llamados riesgos psicosociales emergentes ha sido rápido y vertiginoso hasta el punto de convertirse en algún caso en tema de alarma social, como lo es en el caso del acoso psicológico o “mobbing”. Aunque los estudios son todavía escasos, todos los datos indican que estos riesgos tienen claros efectos sobre la salud laboral de los trabajadores.

El “burnout” o Desgaste Profesional es considerado actualmente como uno de los riesgos psicosociales al que están expuestas todas las profesiones (Maslach, Leiter y Schaufeli, 2001), pero especialmente las que suponen un alto grado de

motivación (Pines, 2003), y de forma más específica aquellas vinculadas a las profesiones de servicios, como pueden ser enseñanza, asistencia médica y sanitaria, ayuda social y profesional y otras formas de servicios a personas con necesidades físicas, emocionales o de formación. Las consecuencias de este riesgo psicosocial son amplias e inciden en la misma práctica de los profesionales afectados en forma muy variada, por lo general afectando tanto a su ejercicio profesional como a su vida personal. Las consecuencias más inmediatas de este proceso pueden ser el deterioro de la eficacia profesional, la pérdida de la motivación profesional y la disminución de las expectativas asociadas a la profesión, todo ello vinculado a una pérdida de la calidad de vida profesional. Al producirse todo ello en profesionales altamente vinculados a la sociedad de bienestar y de servicios el resultado redundará en un deterioro de las prestaciones sociales y de la misma calidad de vida social (Ferrer, 2002).

A partir de la formulación por Freudenberger (1974) del síndrome de "burnout" se ha ido elaborando un marco teórico considerable aunque no ha dejado de ser controvertido. La definición operativa por Maslach y Jackson (1981) mediante el "Maslach Burnout Inventory" del síndrome como un conjunto de conductas caracterizados por el Cansancio emocional, la Despersonalización y la Realización personal supuso un aumento de los estudios empíricos (Maslach y Schaufeli, 1993), aunque no siempre un desarrollo teórico del problema y su formulación. La tercera edición del MBI (Maslach Jackson y Leiter, 1996) propuso una reformulación operativa del síndrome categorizándolo como Agotamiento, Cinismo y Eficacia Personal, lo que permitía la aplicación del instrumento y del síndrome a la práctica totalidad de las profesiones, asistenciales o no asistenciales.

En la misma edición 3ª edición del MBI se recogía de forma explícita pero insuficiente los aspectos procesuales del síndrome, es decir la presencia de una serie de elementos inductores de "Desgaste Profesional" y una serie de efectos o consecuencias del proceso. De forma más sistemática pero sin un desarrollo adecuado, la obra "The truth about burnout" de Maslach y Leiter (1997) recoge estos aspectos e introduce la importancia de los factores antecedentes y propone algunos de ellos de forma general. Lamentablemente, los consecuentes o efectos del Desgaste profesional aparecen como un estudio

complementario, cuando en realidad son el motivo real del estudio del síndrome. No obstante, la importancia de estudiar el Desgaste Profesional desde la perspectiva de la investigación del proceso parecía consolidada.

Los últimos desarrollos teóricos sobre el tema están recogidos fundamentalmente en la revisión del tema efectuada por quienes son considerados en la actualidad como los investigadores más destacados sobre el tema, Ch. Maslach, W. Schaufeli y M. Leiter en "Annual Review of Psychology", 2001. En esta revisión se propone el "burnout" como un proceso complejo y multidimensional y además abre el camino de estudiar y analizar no sólo el síndrome como tal, sino los aspectos opuestos al mismo entendidos globalmente como "engagement" y definido operacionalmente como vigor, dedicación y absorción (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). En cualquier caso, esta nueva perspectiva, básicamente europea, que insiste en la multidimensionalidad del problema, en sus aspectos procesuales y en el estudio de sus aspectos opuestos abre un camino que marca las líneas de la investigación futura.

El estudio e investigación del "burnout" se ha aplicado a numerosas profesiones y actividades, preferentemente asistenciales, pero también a muchas otras de todo tipo (Gil-Monte y Peiró, 1997), aunque los dos campos más estudiados han sido el docente y el sanitario, debido probablemente a la prevalencia del síndrome en ambos colectivos y a la relevancia que juegan ambos en el bienestar social.

El estudio del "burnout" del profesorado ha sido uno de los campos más estudiados desde los primeros momentos, probablemente en razón del malestar docente ampliamente extendido en la mayoría de centros educativos de todo tipo e índole y a las crisis y cambios habituales de la enseñanza en sus diferentes modalidades. El tema del "malestar docente" ha sido recurrente desde la década de 1980 (Esteve, 1987) en diferentes colectivos de enseñantes, en ámbitos nacionales, europeos y de otras latitudes. El informe de la OIT (2002) "Un perfil estadístico de la profesión docente" muestra claramente el deterioro general de las condiciones de trabajo y la disminución de la calidad de vida laboral docente. Otras estadísticas muestran la extensa voluntad de abandono de los profesionales de la docencia (Marchesi, 2000).

Estudios que comparan diferentes muestras entre sí muestran que los profesionales de la enseñanza tienden a tener uno de los más altos índices de burnout. La Association for the Study of Higher Education publicaba hace unos años un estudio con el sugestivo título "Burnout: la nueva enfermedad académica". Farber (1984) consideraba que el 77% de los profesores urbanos y el 70% de los suburbanos estaban afectados por el burnout. El estudio realizado por Birmingham (1984) mostraba que el perfil del profesorado estaba altamente caracterizado por el "burnout" según su definición más habitual y desde entonces los datos han seguido aumentando. El burnout o Desgaste Profesional parece pues un problema claramente vinculado al ejercicio de la docencia.

Los estudios sobre el Desgaste Profesional en los diferentes estamentos de la docencia es muy desigual. En la Enseñanza Primaria los datos tienden a indicar que el nivel de Desgaste Profesional no es especialmente alto. En España, Fernández Castro, Doval y Edo (1994) en una muestra de profesores de EGB de 1346 utilizando el "Burnout Measure" encontraron que un 3,6% de la muestra estaban altamente afectados por el burnout, mientras que un 12,3% podrían considerarse profesionales de alto riesgo.

Son los profesores de Enseñanza Secundaria quienes parecen más afectados por el síndrome de burnout, así como quienes más afectados están por las variables incidentes y consecuentes del mismo (Burke y Glass, 1988). Cuando se trata de explicar las razones de ello el factor más aludido suele ser el tamaño de las clases y la especial problemática que encierra el periodo global y tumultuoso de la adolescencia (Maslach y Jackson, 1984; 1986). El periodo de la adolescencia suele conllevar un aumento de la problemática del alumnado y de la dificultad de comunicarse con los alumnos. Burke y Greenglass (1988) recogen como un factor de especial importancia la general insatisfacción habitualmente presente en este cuerpo de profesores. Como explicación de esta constatación se puede aludir al dato de que gran parte de los profesores de secundaria han llegado a serlo de forma derivada, sin que en sus planteamientos personales iniciales estuviera dedicarse a la docencia, a la que han derivado por ausencia de otras ofertas laborales, factor que suele ser diferencial con respecto al profesor de primaria.

En otras áreas de la enseñanza, como en el campo de la Educación Especial se ha encontrado repetidamente que los profesores de Educación Especial como grupo no están más estresados o afectados por el burnout que los profesores de Educación Regular (Farber, 1991). Utilizando las normas elaboradas por Maslach y Jackson, Crane e Ivanicki (1986) han encontrado que su muestra de profesores de Educación Especial puntuaba en el percentil 47 de Cansancio Emocional, en el percentil 33 de Despersonalización y en el 32 de Falta de Realización Personal. Datos todos que muestran que los rigores de la manifestación del burnout en el profesorado pueden ser menores. Los datos de Caton y col. (1988) y de Gil Monte y Peiró (1996) muestran resultados similares. Como siempre, los resultados no siempre son concordantes, y así Cherniss (1985) considera que diferentes investigaciones indican que el burnout es significativamente mayor en la Educación Especial.

Probablemente el colectivo de profesorado menos estudiado es el profesorado universitario debido a determinadas connotaciones asociadas a la docencia universitaria: nivel del alumnado, condiciones de trabajo, motivación del profesorado y otras similares. En algunas de las obras más referidas relacionadas con el "burnout" del profesorado como "Crisis in Education. Stress and burnout in the american Teacher" (Farber, 1991), "Understanding and Preventing Teacher burnout" (Vanderberghe y Huberman, 1999), "Teacher burnout" (Dworkin, 1987) las referencias al burnout del profesorado universitario son inexistentes o mínimas.

Sin embargo, los datos parecen aludir al "burnout" del profesorado universitario como un problema real. Los datos parciales con los que se cuenta indican que la presión académica sobre el profesorado tiende a aumentar progresivamente con resultados negativos para el profesorado como el desarrollo de Desgaste Profesional (Emmerik, 2002) y otros problemas próximos. Si bien es cierto que el contenido del trabajo suele ser satisfactorio, las presiones académicas suelen ser excesivas para los reconocimientos obtenidos, lo que puede llevar al desarrollo del burnout (Koeske y Kirk, 1993), especialmente cuando este es conceptualizado básicamente como agotamiento emocional (Evans y Fischer, 1993), un aspecto cada vez más presente en el profesorado universitario (Blaxter y col., 1998). Los problemas

pueden ser mayores si se considera su influencia sobre la calidad de su docencia, aspecto no suficientemente considerado en la mayoría de las investigaciones. En algunas universidades el aumento de los problemas relativos al Desgaste Profesional del profesorado universitario ha llevado al desarrollo de programas específicos para tratar de paliar los efectos (Jackson y Simpson, 2001).

En España existen tres trabajos doctorales sobre el burnout en profesorado o investigadores universitarios el tema (Guerrero Barona, 1997; Paredes Santiago, 2000 y Zamora Fernández, 2001), pero estos estudios no están ni formulados ni realizados de forma que puedan representar las respectivas universidades (Cáceres, Complutense y Salamanca), ni la información y metodología seguidas permite la comparación interuniversidades o una aproximación global al problema. Por otra parte, se indican tasas de Desgaste profesional universitario con criterios muy desiguales. Tampoco se atiende a los factores del proceso, antecedentes y consecuentes del síndrome, lo que dificulta la comprensión del problema.

El objetivo de la investigación que se ha realizado es presentar un estudio de lo que hemos denominado Calidad de Vida del profesorado o Desgaste Profesional del profesorado universitario en tres universidades españolas utilizando muestras representativas de las mismas en función de las categorías académicas. El establecimiento del criterio de "burnout" se ha realizado siguiendo los criterios del MBI-GS lo que permitirá la comparación entre las tres universidades con otros estudios internacionales. Complementariamente, el estudio presentado ha analizado y determinado los elementos específicos que pueden incidir en la aparición del Desgaste Profesional, y cuales pueden ser las consecuencias del mismo en el profesorado Universitario, evaluando específicamente tales aspectos. Este enfoque permite un conocimiento de la prevalencia del síndrome en la población del profesorado universitario, del proceso que lleva al síndrome y de sus consecuencias.

Un enfoque adecuado de la investigación realizada obligaba a encuadrarla en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) y la importancia creciente de los riesgos psicosociales reconocidos por las diferentes instancias internacionales y los documentos elaborados por la OIT, la OMS, la

OSHA, el NIOSH y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud. Es igualmente importante la constancia de las diferentes sentencias judiciales emitidas por los tribunales de justicia sobre el burnout como un riesgo laboral.

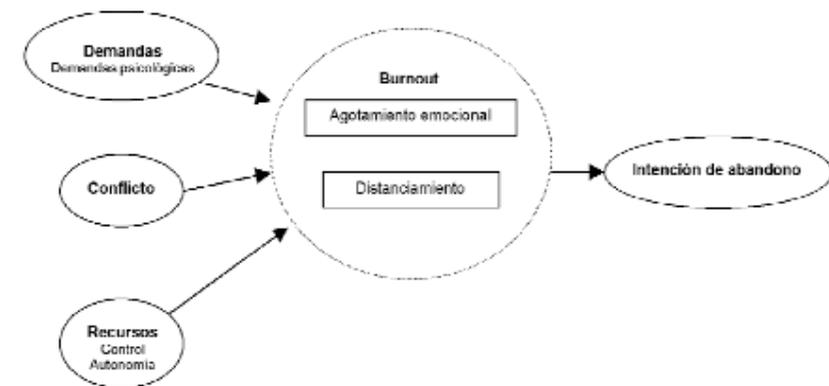
## Hipótesis

*Hipótesis 1: Las demandas laborales y el conflicto se relacionarán de manera directa con el agotamiento emocional, el distanciamiento y las intenciones de abandono.*

*Hipótesis 2: Los recursos se relacionarán de manera inversa con el agotamiento emocional, el distanciamiento y las intenciones de abandono.*

*Hipótesis 3: El conflicto modulará la relación entre demandas, recursos y burnout.*

*Hipótesis 4: La relación entre demandas, recursos, conflicto y la intención de abandono estará mediada por el agotamiento emocional y el distanciamiento.*



## Objetivos

- 1º. Evaluar los niveles de "burnout" o Desgaste Profesional del profesorado universitario mediante la aplicación del MBI-GS y del instrumento propio desarrollado a las

muestras representativas propias de cada una de las universidades participantes en función de la categoría académica.

- 2°. Determinar los indicadores psicosociales que llevan al profesorado universitario al desarrollo del Desgaste Profesional Universitario.
- 3°. Determinar los aspectos específicos y propios que puede tener el Desgaste Profesional del profesorado Universitario.
- 4°. Determinar los indicadores personales y profesionales consecuencia del desarrollo del Desgaste Profesional en el profesorado Universitario
- 5°. Elaborar un instrumento con las características psicométricas correspondientes que permita una evaluación de los aspectos del proceso específico del "burnout" del profesorado universitario.

## Metodología

Diseño: Diseño observacional transversal.

Sujetos de estudio: La población de referencia está compuesta por un total de 9235 profesores pertenecientes a las universidades Autónoma de Madrid, Barcelona y Zaragoza. La selección de la muestra se realizó por muestreo polietápico por conglomerados aleatorio en función de las distintas categorías profesionales establecidas en plantilla para cada una de las universidades.

Plantilla total de las universidades según categorías.

Muestra	Madrid	Barcelona	Zaragoza	Total
Catedrático	341	647	213	1201
Titular	883	1807	1427	4117
Ayudantes	68	98	146	312
Contratado doctor	120	203	53	376
Asociados + colaboradores	732	1522	975	3229
Total	2144	4277	2814	9235

Para el cálculo de la representatividad muestral y la determinación de la muestra necesaria se ha consultado el programa EPINFO y se han seguido los criterios establecidos por Sierra Bravo (2001) para poblaciones finitas con un error de estimación admitido del 5% (un nivel de confianza del 95%) y un poder del 80% (error  $\beta = 0.20$ ). Además, se tuvo en consideración una posible pérdida muestral del 15%. Finalmente, a partir de la información obtenida a través del censo laboral de las distintas universidades, junto con los criterios anteriormente mencionados, la muestra está compuesta por un total de 1212 sujetos distribuidos de la siguiente forma:

Estructura total de la muestra por categorías según los criterios establecidos.

Muestra	Total	%	n corregida
Catedrático	1201	13.00	158
Titular	4117	44.58	540
Ayudantes	312	3.37	41
Contratado doctor	376	4.07	49
Asociados + colaboradores	3229	34.96	424
Total	9235		1212

La composición de la muestra se ha establecido específicamente para cada una de las tres universidades.

Estructura de la muestra de Madrid por categorías.

Muestra	Total	%	n corregida
Catedrático	341	15.90	62
Titular	883	41.18	160
Ayudantes	68	3.17	12
Contratado doctor	120	5.59	22
Asociados + colaboradores	732	34.14	132
Total	2144		388

Estructura de la muestra de Barcelona por categorías.

<i>Muestra</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>n corregida</i>
Catedrático	647	15.12	64
Titular	1807	42.24	178
Ayudantes	98	2.29	10
Contratado doctor	203	4.74	20
Asociados + colaboradores	1522	35.58	149
Total	4277		421

Estructura de la muestra de Zaragoza por categorías.

<i>Muestra</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>n corregida</i>
Catedrático	213	7.57	31
Titular	1427	50.71	203
Ayudantes	146	5.19	21
Contratado doctor	53	1.88	8
Asociados + colaboradores	975	34.65	140
Total	2814		403

Variables consideradas:

- 1º. Variables estructurales del síndrome de Desgaste Profesional operacionalizadas por el MBI-GS:

Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional. El MBI-GS es el cuestionario de "burnout" actualmente más utilizado y referencia básica en el estudio del tema. Se trata de un cuestionario compuesto por 16 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos. Elaborado por Maslach, Jackson y Leiter (1996) la fiabilidad y validez del cuestionario en su adaptación al español han sido ampliamente estudiadas en diferentes investigaciones (Gil-Monte, 2002; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal y Escobar Redonda, 2001; Salanova, Schaufeli y Llorens, 2000). Los resultados de los análisis de fiabilidad de la adaptación española del MBI-GS demuestran que la consistencia interna de las escalas presentan unos valores satisfactorios que oscilan entre 0.84 y 0.89 para las tres dimensiones del síndrome.

- 2º. Variables relativas a las Demandas de la Tarea: Variables específicas determinadas en el proceso de investigación. Se efectuó el análisis factorial de su estructura mediante un análisis factorial según el método de ejes principales con rotación oblimin y se comprobó la consistencia interna de las escalas con el método de alfa de Crombach.
- 3º. Variables relativas a los Recursos del puesto de trabajo. Variables específicas a determinar en el proceso de investigación. Se efectuó el análisis factorial de su estructura mediante un análisis factorial según el método de ejes principales con rotación oblimin y se comprobó la consistencia interna de las escalas resultantes con el método alfa de Crombach.
- 4º. Variables relativas a las consecuencias específicas que tiene el proceso de burnout sobre el profesorado universitario: salud física y emocional, ejercicio profesional, calidad de vida laboral. Se efectuó el análisis factorial de su estructura mediante un análisis factorial según el método de ejes principales con rotación oblimin y se comprobó la consistencia interna de las escalas resultantes con el método alfa de Crombach.
- 5º. Variables personales. a) variables sociodemográficas relativas a la categoría del profesorado y aspectos sociodemográficos. b) Variables personales relativas a los aspectos de vulnerabilidad y resistencia a los procesos de estrés crónico y "burnout". Para esta segunda categoría de variables se efectuó el mismo procedimiento de análisis que en los apartados anteriores.

### Recogida de datos

A partir de las listas de profesorado de cada universidad se ha efectuado una distribución aleatoria según las cuotas asignadas a cada categoría. Una vez contactados los profesores correspondientes se les ha presentado los objetivos de la investigación y se solicitó su colaboración mediante el sistema de respuesta directa en la PDA. Se procedió con este sistema hasta

cumplimentar la cuota correspondiente a cada categoría en cada universidad.

La recogida de datos se ha hecho de forma personalizada mediante una agenda personal electrónica (PDA) con el programa de los instrumentos a aplicar de forma que el mismo profesor introduce los datos de forma directa, anónima, segura y rápida. El cuestionario consta de 72 preguntas, divididas en los siguientes subapartados:

- a) Datos personales y académicos (11).
- b) Describe tu trabajo en la universidad (14).
- c) ¿Cómo te sientes en la universidad? (15).
- d) ¿Has presenciado conflictos en tu entorno laboral? (18).
- e) ¿Cómo te encuentras actualmente? (12).
- f) Dos preguntas relativas al uso de la PDA como instrumento adecuado (Véase ANEXO1).

Dicho cuestionario ha sido elaborado partiendo de los siguientes instrumentos:

### **Instrumentos**

*-Recursos y Demandas psicológicas (JCQ: Benavides, Ruíz-Frutos y García, 2000).*

El Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ) elaborado por Karasek, Pieper y Schwartz (1993) evalúa por un lado las exigencias y demandas psicológicas del trabajo y por otro, los recursos laborales basados en los niveles de autonomía sobre el contenido del trabajo y control. La adaptación española realizada por Benavides, Ruíz-Frutos y García (2000) tiene buenos índices psicométricos con una escala de respuesta tipo Likert de 4 puntos.

#### *-Conflicto interpersonal*

Se elaboró un cuestionario específico mediante consenso entre profesionales expertos de las diferentes universidades para evaluar la presencia de conflicto interpersonal en el entorno académico. La escala de respuesta fue tipo Likert de 0 "Nunca" a 10 "Continuamente" a preguntas relacionadas con la frecuencia de haber experimentado conflictos en el trabajo moti-

vados por distintas cuestiones. Algunos ítems de ejemplo de la evaluación realizada son "¿Has presenciado conflicto por atribuciones incorrectas de responsabilidad?" o "¿Has presenciado conflicto cuando alguien vulneraba una norma social?"

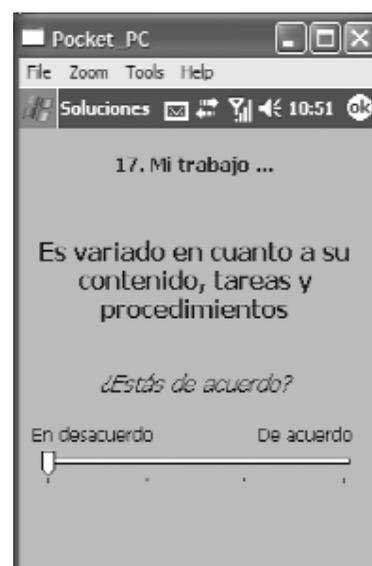
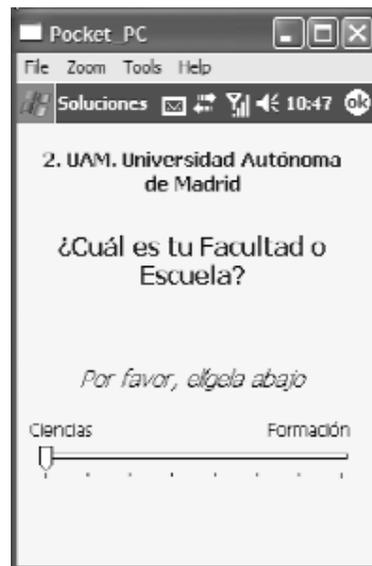
#### *-Burnout (MBI-GS)*

Elaborado por Maslach, Jackson y Leiter (1996) la fiabilidad y validez del cuestionario en su adaptación al español han sido ampliamente estudiadas en diferentes investigaciones (Gil-Monte, 2002; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal y Escobar Redonda, 2001; Salanova et al., 2000). Los resultados de los análisis de fiabilidad de la adaptación española del MBI-GS demuestran que la consistencia interna de las escalas presentan unos valores satisfactorios que oscilan entre ,84 y ,89 para las tres dimensiones del síndrome. En este estudio se trabajaron con las escalas de agotamiento emocional (5 ítems) y cinismo o distanciamiento (5 ítems). Con una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos.

#### *-Intenciones de abandono (Gálvez, 2007)*

El cuestionario sobre intenciones de abandono ha sido desarrollado por Gálvez (2007) y validado en distintas muestras profesionales (v.gr. Moreno-Jiménez, Gálvez, Garrosa y Mingote, 2006) donde ha mostrado buenos niveles de consistencia interna en un rango que varía de ,80 a ,92. Esta compuesta por un total de 4 ítems (Ítem de ejemplo: "He tenido deseos de abandonar la profesión universitaria") con una escala de respuesta tipo Likert de 1 "En desacuerdo" a 4 "De acuerdo".

A continuación presentamos algunas de las pantallas que aparecen en la PDA a modo de cuestionario. A través de dicho instrumento se ha intentado fundamentalmente preservar el anonimato de la persona encuestada, la facilidad de uso, así como agilizar el posterior tratamiento de datos, mediante volcado directo a la base de datos para su tratamiento estadístico.



#### Análisis de datos:

- Prevalencia del Desgaste Profesional en la población diana.
- Análisis descriptivo de tendencias centrales.
- Análisis multivariado de los instrumentos: análisis factorial y análisis de consistencia.
- Análisis multivariado de variables intervinientes (MANOVA).
- Análisis multivariado de ecuaciones estructurales con modelización del proceso.

#### Limitaciones del estudio

Las limitaciones del estudio realizado son las propias de este tipo de estudios basados en muestras representativas de una población mediante el uso de autoinformes acerca de conductas y atributos propios.

- La representatividad es limitada. La población de estudio se refiere a tres universidades, mientras que el marco de universidades españolas es más numeroso y con una variabilidad no suficientemente recogida en las tres universidades objeto de estudio.
- Representatividad de la muestra de profesores. A pesar de la colaboración de las propias universidades y la determinación de la muestra por un sistema aleatorio, la participación es voluntaria, lo que ha podido sesgar siempre los resultados dentro de cada categoría muestral recogida.
- La información suministrada procede de un autoinforme acerca de la propia conducta y características personales, lo que puede sesgar los resultados.
- La evaluación personal acerca de variables de riesgos psicosociales laborales está afectada por sesgos de respuesta.

No obstante estas limitaciones, el estudio propuesto mantiene su validez debido a que la información suministrada tiene siempre un valor propio. Los estudios realizados a nivel europeo

y nacional sobre los riesgos psicosociales laborales siguen el mismo diseño que el que aquí se presenta.

## RESULTADOS

### Participantes

La muestra estuvo finalmente compuesta por un total de 885 profesores universitarios provenientes de tres universidades españolas. Los rangos de edad y experiencia laboral medios se situaron en torno a 40-44 y 10-14 años respectivamente, con un porcentaje muestral de 51,40% hombres y 48,60 mujeres. Los porcentajes en función de las categorías profesionales se aproximaron bastante a la representatividad necesaria por universidad, alcanzando un total muestral conjunto de 7,90% catedráticos; 3,40% catedráticos de escuela universitaria; 33,70% titular universitario; 15,30% titular de escuela universitaria; 13,60% contratados doctores; 4,40% ayudantes doctores, 6,30% ayudantes; 5,60% profesores colaboradores; 5,80% profesores asociados; 0,50% lectores; 0,50% profesores visitantes y un 3,10% correspondiente a otras categorías profesionales.

### Resultados

Como paso previo, se exploró la matriz de correlaciones, constatando que las relaciones seguían la dirección señalada por las hipótesis 1 y 2, siendo éstas significativas (tabla 1). Asimismo, todas las variables de estudio muestran correlaciones significativas en la dirección esperada excepto en la relación entre recursos laborales y conflicto donde el índice fue prácticamente cero. En esta misma tabla se incluyen los valores descriptivos de medias y desviaciones típicas.

Para comprobar la hipótesis 3 se realizaron análisis de moderación de la variable conflicto siguiendo el procedimiento establecido por Aiken y West (1991). Para la realización del análisis de regresión jerárquico, las variables predictoras introducidas fueron centradas, y se incluyeron como variables control género y edad. En un segundo paso se introdujeron las varia-

Tabla 1. Estadísticos descriptivos, niveles de consistencia interna y correlaciones de las variables en estudio.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1. Demandas	2,58	,49	$\alpha=,74$					
2. Recursos	3,11	,57	,08*	$\alpha=,86$				
3. Conflicto	4,29	2,15	,13**	,02	$\alpha=,86$			
4. Agotamiento emocional	3,10	1,20	,40**	-,14**	,17**	$\alpha=,88$		
5. Distanciamiento	2,76	1,11	,17**	-,24**	,29**	,63**	$\alpha=,81$	
6. Intenciones de abandono	1,95	,74	,13**	-,38**	,12**	,44**	,51**	$\alpha=,77$

\*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$

bles de demandas y recursos laborales. A continuación se incluyó la variable moduladora conflicto, y en un cuarto y último paso los efectos de interacción de demandas-conflicto y recursos-conflicto (véase tabla 2).

Tabla 2. Análisis de regresión jerárquico con Conflicto como moderador de la relación entre Recursos laborales y Distanciamiento.

Betas estandarizadas	Agotamiento emocional				Distanciamiento			
	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4
1. Género	,11**	,09**	,08**	,09**	,04	,02	,00	,00
Edad	-,14***	-,09**	-,12***	-,12***	-,07*	-,01	-,08*	-,08*
2. Demandas		,41***	,39***	,39***		,18***	,14***	,14***
Recursos		-,14***	-,14***	-,14***		-,24***	-,24***	-,24***
3. Conflicto			,14***	,14***			,30***	,28***
4. Demandas x Conflicto				-,02				,04
Recursos x Conflicto				-,01				-,10**
Cambio en $R^2$	,03***	,18***	,02***	,00	,01*	,08***	,08***	,01**

\*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\*  $p < ,001$

Los resultados obtenidos en la variable criterio agotamiento emocional mostraron una estabilidad en la significatividad de las variables, que se mantuvieron a lo largo de los cuatro pasos de introducción de datos. En este sentido, género ( $\beta_{ec.4} = ,09$ ;

$p < ,01$ ), demandas laborales ( $\beta_{ec.4} = ,39$ ;  $p < ,001$ ) y conflicto ( $\beta_{ec.4} = ,14$ ;  $p < ,001$ ) mostraron efectos principales positivos, mientras edad ( $\beta_{ec.4} = -,12$ ;  $p < ,001$ ) y recursos laborales ( $\beta_{ec.4} = -,14$ ;  $p < ,001$ ) presentaron efectos principales negativos, todos ellos significativos y con incrementos significativos en el porcentaje de varianza explicada. Sin embargo, no se obtuvieron efectos de interacción significativos en la variable criterio agotamiento emocional con un porcentaje final de varianza explicada del 23%.

De manera similar, en la variable criterio distanciamiento, los resultados mostraron una estabilidad en la significatividad de las variables, que se mantuvieron a lo largo de los cuatro pasos de introducción de datos. Sin embargo, en este caso, la variable género no presentó efecto principal significativo sobre el distanciamiento. Las variables demandas laborales ( $\beta_{ec.4} = ,14$ ;  $p < ,001$ ) y conflicto ( $\beta_{ec.4} = ,28$ ;  $p < ,001$ ) mostraron efectos principales positivos, mientras edad ( $\beta_{ec.4} = -,08$ ;  $p < ,05$ ) y recursos laborales ( $\beta_{ec.4} = -,24$ ;  $p < ,001$ ) presentaron efectos principales negativos, todos ellos significativos y con incrementos significativos en el porcentaje de varianza explicada. La inclusión de las interacciones de demandas-conflicto y recursos-conflicto produjeron un incremento significativo de la varianza de la variable criterio y un efecto significativo de la variable moderadora conflicto en la relación entre recursos laborales y distanciamiento ( $\beta_{ec.4} = -,10$ ;  $p < ,01$ ). Para analizar la potencia del test de dicha interacción seguimos las pautas recomendadas por Cohen, Cohen, West y Aiken (2003, pág. 92) junto con los métodos más actuales de Faul, et al. (2007) mediante el cálculo del parámetro descentralizado de lambda I cuyo valor fue de 8,85. La potencia asociada con  $N = 885$  y 2 grado de libertad para  $\alpha = ,05$  fue de 76,62%. La realización de los tests de curva simple siguiendo el procedimiento de Aiken y West (1991) nos permitieron representar gráficamente el efecto moderador de la variable conflicto (figura 1).

A partir de este gráfico y siguiendo el procedimiento de Aiken y West (1991), los resultados revelaron que tanto en niveles altos y bajos de conflicto, los recursos laborales en cualquiera de sus niveles se relacionaron de forma directa y negativa con el distanciamiento (alto conflicto:  $t = -7,44$ ,  $p < ,001$ ; bajo conflicto:  $t = -3,72$ ,  $p < ,001$ ), existiendo diferencias significativas entre

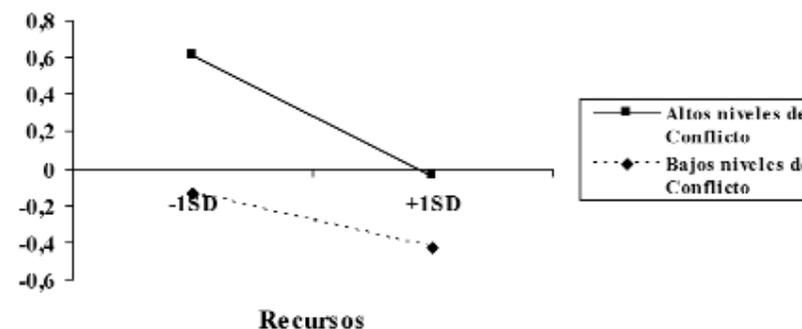


Figura 1. Gráfica de moderación en la dimensión de Distanciamiento como variable dependiente.

ambas curvas en función de los niveles altos o bajos de la variable moderadora conflicto ( $t = -2,78$ ,  $p < ,005$ ), lo que indica un mayor impacto de los niveles de recursos laborales en el distanciamiento, en entornos con altos niveles de conflicto.

Un análisis diferencial de las ecuaciones de regresión obtenidas hasta el momento nos permite observar un efecto principal superior de la variable demandas laborales sobre agotamiento emocional, mientras que en la variable criterio distanciamiento, es la variable conflicto la que presenta la beta mayor frente al resto de variables introducidas en la ecuación de regresión.

En el estudio de la hipótesis 4, se realizaron análisis de mediación mediante ecuaciones de regresión siguiendo las recomendaciones propuestas por Baron y Kenny (1986). Así, en primer lugar, se comprobó que existían relaciones significativas entre las variables predictoras demandas, recursos y conflicto, las variables mediadoras agotamiento y distanciamiento y la variable criterio intención de abandono. Posteriormente y controlando nuevamente las variables edad y género, se introdujeron en un segundo paso las variables de demandas y recursos, posteriormente conflicto y por último se introdujo en ecuaciones separadas por un lado la variable mediadora agotamiento emocional (paso 4a) y en otra ecuación la variable mediadora distanciamiento (paso 4b) para conocer de manera independiente el efecto de dichas variables (tabla 3).

Tabla 3. Análisis de regresión jerárquico con Agotamiento emocional y Distanciamiento como mediadores en la relación entre Demandas y Conflicto con Intenciones de abandono.

Betas estandarizadas	Intención de Abandono				
	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4a	Paso 4b
1. Género	,08*	,05	,04	,01	,04
Edad	-,24***	-,16***	-,20***	-,15***	-,16***
2. Demandas		,15***	,13***	-,01	,07*
Recursos		-,35***	-,35***	-,30***	-,25***
3. Conflicto			,15***	,09*	,02
4a. Agotamiento emocional				,36***	-
4b. Distanciamiento				-	,42***
Cambio en $F^2$	,07***	,13***	,02***	,10***	,15***

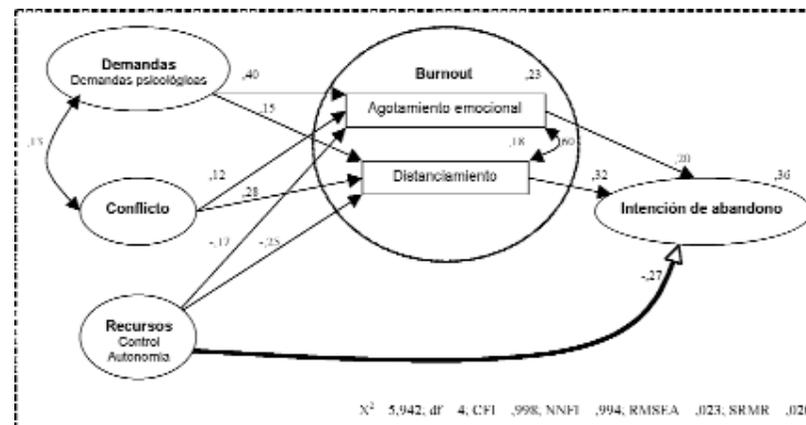
\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Los resultados obtenidos con respecto a la variable mediadora agotamiento emocional, mostraron un efecto de mediación total en la relación entre demandas laborales e intención de abandono, junto con un efecto de mediación parcial entre conflicto e intención de abandono de la profesión universitaria con un coeficiente beta significativamente reducido por la inclusión de la variable mediadora ( $z = 5,53$ ;  $p < .001$ ) según el test de Sobel. Por el contrario, en cuanto a la variable mediadora distanciamiento, los resultados mostraron un efecto de mediación total en la relación entre conflicto e intención de abandono y un efecto de mediación parcial entre demandas laborales e intención de abandono de la profesión universitaria con un coeficiente beta significativamente reducido por la inclusión de la variable mediadora ( $z = 4,66$ ;  $p < .001$ ) según el test de Sobel. No existió ninguna reducción significativa del efecto principal de la variable recursos laborales sobre las intenciones de abandono ni en la inclusión de la variable agotamiento emocional ni distanciamiento.

Finalmente, se llevó a cabo un análisis confirmatorio del modelo de proceso propuesto en las hipótesis, corrigiendo el efecto directo obtenido de los recursos laborales en las intenciones de abandono, mediante path análisis con el programa AMOS 16. El nivel de ajuste del modelo fue evaluado utilizando

los índices absolutos (chi cuadrado y Standardized Root-Mean-squared Residual - SRMR) y relativos (Comparative Fit Index - CFI, Non-Normed Fit Index - NNFI, y Root Mean Square Error of Approximation - RMSEA). Se consideran buenos niveles de ajuste puntuaciones superiores a ,90 para los índices relativos CFI y NNFI, e inferiores a ,05 en el índice absoluto SRMR y el índice relativo RMSEA. En la figura 2 se muestran los resultados obtenidos para cada uno de los índices citados junto con los índices de relación beta y covarianzas, todos ellos significativos a  $p < .001$ .

Figura 2. Path Análisis del Modelo final.



Las hipótesis que conforman la propuesta del estudio han sido confirmadas básicamente en los análisis efectuados. Tal como la matriz de correlaciones mostró, las correlaciones bivariadas manifiestan las relaciones teóricas esperadas. Así por ejemplo, fue muy significativa la relación encontrada entre el agotamiento emocional y las demandas laborales ( $r = .40$ ;  $p < .01$ ) y las correlaciones negativas entre los recursos y las intenciones de abandono ( $r = -.38$ ;  $p < .01$ ). Igualmente, fueron muy indicadoras las relaciones directas entre las dos dimensiones del burnout y la intención de abandono. Estos resultados van en la línea de los resultados derivados por Bakker, Demerouti y

Verbeke (2004) y Schaufeli y Bakker (2004), pero además añaden los efectos directos del agotamiento emocional y el distanciamiento sobre las intenciones de abandono. Recientemente, otros autores han confirmado resultados similares (Knudsen, Ducharme y Roman, 2009).

No obstante, fue llamativa la relación inexistente entre los recursos laborales y el conflicto, donde el índice fue prácticamente cero. Este resultado pone de manifiesto la fuerte relación entre las demandas excesivas, el agotamiento emocional, el distanciamiento y la intención de abandono de la universidad, de tal manera, que el conflicto estaría más relacionado con el distanciamiento, con los sentimientos fríos e individualizados, en los cuales las relaciones se hacen impersonales y el trabajo en equipo no se aprecia (Jex, 1998).

Para comprobar la hipótesis 3 se llevaron a cabo diferentes análisis de moderación de la variable conflicto. En los resultados obtenidos para el agotamiento emocional no se confirmó el efecto moderador del conflicto, ya que ninguna de las interacciones resultó significativa. El género, las demandas laborales y el conflicto aparecen como variables predictoras positivas, mientras que la edad y los recursos laborales presentaron efectos principales negativos. Estos resultados confirman la línea de trabajo que sugiere que las mujeres profesoras de universidad tendrían puntuaciones más altas en agotamiento emocional; resultados similares se han obtenido con otras muestras en las que las profesionales mujeres, tienen peores condiciones de trabajo, ocupan categorías profesionales con mayor inestabilidad, y se ven más afectadas por factores relativos a la dificultad para conciliar la vida personal y laboral, factores todos que inciden en mayores tasas de agotamiento emocional que los hombres (Heilman y Okimoto, 2007; Garrosa et al., 2008).

Los resultados relativos al efecto principal de las demandas laborales, los recursos y el conflicto sobre el agotamiento emocional apoyan los resultados obtenidos en las investigaciones generales sobre burnout (Schaufeli y Bakker, 2004). De igual manera, el efecto de las demandas laborales como principal predictor del agotamiento emocional refrenda tanto el planteamiento teórico del modelo de demandas y recursos (Demerouti, et al., 2001) como los datos empíricos obtenidos en diversos estudios meta-analíticos (Lee y Ashford, 1996; Podsakoff,

LePine y LePine, 2007), si bien otros estudios empíricos del modelo han confirmado el papel secundario aunque significativo de los recursos laborales (Bakker, Demerouti y Verbeke, 2004). Son igualmente interesantes los resultados respecto a la edad, en este estudio parece hallarse una tendencia a que los profesores universitarios de mayor edad tendrían menos puntuaciones en agotamiento emocional, este resultado puede estar relacionado igualmente con las peores condiciones laborales de los profesores jóvenes, contratos más inestables, horas de docencia más ampliadas, tutorías, etc.

En la variable criterio de distanciamiento, se confirmó el efecto moderador del conflicto en la relación entre los recursos laborales y el distanciamiento, obteniéndose un mayor impacto de los niveles de recursos laborales en el distanciamiento, en entornos con altos niveles de conflicto. Según este resultado, los recursos laborales serían y funcionarían como un contexto conveniente y necesario para prevenir el distanciamiento, la pérdida de significado y del entusiasmo por el trabajo, principalmente en entornos más problemáticos y conflictivos. En la medida en que la literatura sobre conflicto interpersonal y burnout ha trabajado de manera exclusiva la dimensión de agotamiento emocional, este resultado resulta novedoso. Por una parte confirma el efecto principal del conflicto y por tanto antecedente del agotamiento emocional (Mulki, Jaramillo y Locander, 2008), y además, añade un papel moderador sobre la variable del burnout más relacionada con los aspectos interpersonales y motivacionales del proceso, pues mientras la mayoría de los estudios han comprobado el efecto del conflicto como antecedente o mediador (Mulki, Jaramillo y Locander, 2008; Penney y Spector, 2005), son escasos los estudios que confirman su efecto moderador en el proceso burnout, y concretamente, sobre el distanciamiento.

La hipótesis 4 se comprobó mediante el análisis de mediación de ecuaciones de regresión sobre la variable criterial de intenciones de abandono. Los resultados con la variable agotamiento emocional mostraron un efecto de mediación total en su relación entre las demandas laborales y la intención de abandono, junto con un efecto de mediación parcial entre el conflicto y la intención de abandono. Estos resultados ponen de manifiesto el peso tan importante que tienen los sentimientos de ago-

tamiento emocional sobre la intención de abandono de la universidad y apoyan los resultados obtenidos por otros autores recientemente (Schwartz, 2008; Villanueva y Djurkovic, 2009).

En cuanto a la variable distanciamiento, los resultados mostraron un efecto de mediación total en su relación entre conflicto e intención de abandono y un efecto de mediación parcial entre demandas laborales e intención de abandono de la profesión universitaria. Estos resultados ponen de manifiesto cómo el distanciamiento, la pérdida de interés y motivación, la crítica institucional generalizada, puede ser un elemento inductor de la intención de abandono de la organización, con la importante implicación a nivel humano y económico que genera este problema en la universidad.

Finalmente, el análisis confirmatorio del modelo de proceso realizado de acuerdo al conjunto de hipótesis formuladas obtuvo buenos niveles de ajuste, puntuaciones superiores a ,90 para los índices relativos CFI y NNFI, e inferiores a ,05 en el índice absoluto SRMR y el índice relativo RMSEA. Lo que manifiesta la importancia de las variables analizadas así como una orientación aproximativa a la problemática del burnout en los profesores de universidad.

El modelo original de demandas-recursos sugiere que las demandas son más importantes que los recursos a la hora de predecir las intenciones de abandono en función de los niveles de burnout (Demerouti et al., 2001), sin embargo los resultados finales en este estudio no son tan claros. Si bien las demandas resultaron ser el predictor principal del agotamiento emocional, y éste a su vez mediador en la relación entre demandas e intenciones de abandono, los recursos laborales mostraron un efecto principal y directo sobre las intenciones de abandono de la profesión universitaria, ejerciendo un papel preventivo del agotamiento. A partir de la revisión de la literatura se han obtenido dos estudios con resultados similares con una muestra de jefes y managers (Knudsen, Ducharme y Roman, 2009) y de oficiales de policía (Zhang, Xu y Jiang, 2006).

Los resultados encontrados permiten presentar algunas alternativas complementarias al modelo de Demandas-Recursos habitual, especie de modelo extendido de demandas-recursos en el que la capacidad predictiva del burnout sobre las intenciones de abandono pueda tener una mayor relevancia en

profesiones especialmente vocacionales. Es posible que en profesiones vinculadas con organizaciones sin ánimo de lucro, o aquellas donde el rol de ayuda se convierte en un aspecto central de la identidad del trabajo, las intenciones de abandono puedan estar afectadas en mayor nivel tanto por los niveles del síndrome como por los conflictos interpersonales. Por otra parte, los niveles de recursos que la organización ofrece al trabajador, cobran un peso igualmente importante. En futuros estudios con este tipo de población sería conveniente incluir el nivel de implicación para comprobar si el efecto directo de los recursos laborales sobre las intenciones de abandono se mantiene. Este hecho hace pensar en las peculiaridades del trabajo del profesor universitario, y específicamente en lo relacionado con los niveles de responsabilidad en el diseño, planificación y ejecución de las tareas docentes e investigadoras en su jornada laboral que pudieran explicar estas diferencias. Aunque se confirma, como en otras profesiones, que el agotamiento depende de la demanda, se comprueba también que las intenciones de abandono tienen componentes de más peso que el agotamiento, como el componente del síndrome de distanciamiento y los recursos de control y autonomía sobre el propio trabajo, con una acción directa negativa sobre las intenciones de abandono. Los recursos provenientes de la capacidad de control y autonomía sobre el propio trabajo y la ausencia de conflictos interpersonales son las variables críticas en la línea motivacional que lleva a la intención de abandono del trabajo. Si bien el cansancio y el agotamiento parecen depender de la carga psicológica y temporal, la voluntad de continuidad parece depender más de la capacidad de organizar su propio trabajo y ritmo.

## Referencias

- ACEVEDO, L. (2001). Jornada laboral del profesorado de la enseñanza pública. *Revista trabajadores/as do Ensino*, 222, 11-12.
- AIKEN, L. S. y WEST, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.
- BAKKER, A.B., y DEMEROUTI, E. (2007). The job demands-

- resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-28.
- BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E. y VERBEKE, W. (2004). Using the job demands: resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- BARON, R. M. y KENNY, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- BARONA, E. (2002). Un trabajo de investigación sobre estrés y burnout en el profesorado universitario. *Revista de Educación*, 21, 97-118.
- BENAVIDES, F.G., RUIZ-FRUTOS, C., GARCÍA A.M. (2000). *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson.
- BLIX, A. G., CRUISE, R. J., MITCHELL, B. N. y Blix, G. G. (1994). Occupational stress among university teachers. *Educational Research*, 36(2), 157-169.
- COHEN, J., COHEN, P., WEST, S. G. y AIKEN, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd Ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- CORDES, C.L. y DOUGHERTY, T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M. y Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 279-86.
- FAUL, F., ERDFELDER, E., LANG, A.G. y BUCHNER, A. (2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- GÁLVEZ, M. (2006). El desgaste profesional médico: Evaluación específica, la personalidad positiva como recurso y propuestas de prevención. Tesis doctoral inédita leída en la Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Biológica y de la Salud.
- GARROSA, E., MORENO-JIMÉNEZ, B., LIANG, Y. y GONZÁLEZ, J.L. (2008). The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy

- personality in nurses: An exploratory study. *International Journal of Nursing Studies*, 45(3), 418-427.
- GIL-MONTE, PR. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory General Survey. *Salud Pública de México*, 44, 33-40.
- GMELCH, W. H., LOVRICH, N. P. y WILKE, P. K. (1984). Sources of stress in academe: a national perspective. *Research in Higher Education*, 20(4), 477-490.
- GOLDEN, T.D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176-187.
- HALBESLEBEN, J.R.B. y BUCKLEY, M.R. (2004). Pluralistic ignorance: historical development and organizational applications. *Management Decision*, 42, 126-38.
- HALBESLEBEN, J.R.B. y DEMEROUTI, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work and Stress*, 19, 208-20.
- HARRISON, B. J. (1999). Are you destined to burn out? *Fund Raising Management*, 30(3), 25-27.
- HEILMAN, M.E. y OKIMOTO, T.G. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*, 92, 81-92.
- HERRANZ, J., REIG, A., CABRERO, J., FERRER, R.I. y GONZÁLEZ, J. P. (2006). ¿Cómo distribuyen los profesores universitarios el tiempo que dedican a sus tareas académicas? en "IV Jornadas de Redes de Investigación en Docencia Universitaria. *La construcción colegiada del modelo docente universitario del siglo XXI*, 1-7.
- HOBFOLL, S.E. (1988). *The ecology of stress*. Washington, DC: Hemisphere.
- JEX, S.M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- KARASEK, R.A., PIEPER, C. y SCHWARTZ, J. (1993). *Job Content Questionnaire and user's guide, version 1.5*. Lowell (Boston): University of Massachusetts Lowell, Department of Work Environment.
- KEINAN, G. y Perlberg, A. (1987). Stress in academe: A cross-

- cultural comparison between Israel and American academicians. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 18(2), 193–207.
- KEMERY, E.R., MOSSHOLDER, K.W. y BEDEIAN, A.G. (1987). Role stress, physical symptomatology, and turnover intentions: A causal analysis of three alternative specifications. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(1), 11-23.
- KNUDSEN, H.K., DUCHARME, L.J. y ROMAN, P.M. (2009). Turnover intention and emotional exhaustion “at the top”: adapting the job demands-resources model to leaders of addiction treatment organizations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 84-95.
- LACKRITZ, J.R. (2004). Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20, 713-729.
- LEE, R. T. y ASHFORTH, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- IVANCEVICH, J.M., MATTESON, M.T. y PRESTON, C. (1982). Occupational stress, type A behavior, and physical well being. *Acad. Manage*, 25, 237-253.
- MASLACH, C. y LEITER, M. P. (1999). Take this job and y love it!. *Psychology Today*, 32(5), 50-53.
- MASLACH, C., JACKSON, S.E. y LEITER, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- MELAMED, S., SHIROM, A., TOKER, S., BERLINER, S. y SHAPIRA, I. (2006). “Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions”, *Psychological Bulletin*, 132(3), 327-53.
- MORENO JIMÉNEZ, B., RODRÍGUEZ-CARVAJAL, R. y ESCOBAR REDONDA, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y estrés*, 7(1), 69-77.
- MORENO-JIMÉNEZ, B., GÁLVEZ HERRER, M., GARROSA HERNÁNDEZ, E. y MINGOTE ADÁN, J.C. (2006). Nuevos planteamientos en la evaluación del burnout. La evaluación específica del desgaste profesional médico. *Atención Primaria*, 38(10), 544-549.
- MULKI, P.J., JARAMILLO, F. y LOCANDER, W. (2008). Effect of Ethical Climate on Turnover Intentions: Linking Attitudinal-

- and Stress Theory. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 559-574.
- NEIDLE, E.A. (1984). Teacher approaches to combating professional burnout. *Journal of Dental Education*, 48(2), 91-94.
- OTERO LÓPEZ, J.M., MARIÑO, M.J. y CASTRO BOLAÑO, C. (2008). An integrating approach to the study of burnout in University Professors. *Psicothema*, 20, 766-772.
- PANDO-MORENO, M., CASTAÑEDA-TORRES, J., GREGORIS-GÓMEZ, M., ÁGUILA-MARÍN, A., OCAMPO DE ÁGUILA, L. y NAVARRETE, R.M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemejac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12, 523-529.
- PENNEY, L.M. y SPECTOR, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive workplace behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), 777-796.
- PODSAKOFF, N.P., LEPINE, J.A. y LEPINE, M.A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.
- PODSAKOFF, P.M., MACKENZIE, S.M., LEE, J. y PODSAKOFF, N.P. (2003). Common method variance in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- PONCE, C.R., BULNES, M. S., ALAGA, J. R., ATALAYA, M.C. y HUERTAS, R. E. (2005). El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de investigación en psicología*, 8, 87-112.
- RODRÍGUEZ-CARVAJAL, R., MORENO-JIMÉNEZ, B., GARROSA, E. y MORANTE, E. (2007). Dyadic Self-regulation in Physicians Burnout: Implications for Affect, Relationships and Well-being. *Health Psychology Review*, 1(1), 142-144.
- SALANOVA, M., SCHAUFELI, W., LLORENS, S., PEIRÓ, J.M. y GRAU, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134.

- SCHAUFELI, W.B. y BAKKER, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- SCHAUFELI, W.B. y ENZMANN, D. (1998). The burnout companion to study & practice: A critical analysis. London: Taylor & Francis.
- SEILER, R.E. y PEARSON, D.A (1984). Dysfunctional stress among university faculty. *Educational Research Quarterly*, 9(2), 15-26.
- SETHI, V., BARRIER, T. A. y KING, R. C. (1999). An examination of the correlates of burnout in information systems professionals. *Information Resources Management Journal*, 12(3), 5-13.
- SIERRA BRAVO, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. Madrid. Ed. Paraninfo.
- SINGH, S. N., MISHRA, S. y KIM, D. (1998). Research-related burnout among faculty in higher education. *Psychological Reports*, 83(2), 463.
- SORCINELLI, M.D. y GREGORY, M.W. (1987). Teacher stress: the tension between career demands and 'having it all'. In P. Seldin (Ed.), *Coping with teacher stress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SPECTOR, P.E. y FOX, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior (CWB) and organizational citizenship behavior (OCB). *Human Resources Management Review*, 12, 269-292.
- SCHWARTZ, S.L. (2008). Engaging our workforce: How job demands and resources contribute to social worker burnout, engagement and intent to leave. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* 68(7-A), 3151.
- TOPPINEN TANNER, S., KALIMO, R. y MUTANEN, P. (2002). The process of burnout in white collar and blue collar jobs: Eight year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555-570.
- VILAR, R., CIFRE, E., LLORENS, S. y SALANOVA, M. (2001). [CD-ROM]. *Estudio exploratorio de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario: Elaboración de un instru-*

- mento de medida*. XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Valencia.
- VILLANUEVA, D. y DJURKOVIC, N. (2009). Occupational stress and intention to leave among employees in small and medium enterprises. *International Journal of Stress Management*, 16, 124-137.
- ZHANG, S.Y., XU, Y. y JIANG, J. (2006). Relationship of Police Officers' Job Burnout with Job Demands, Job Resources, Physical and Mental Health. *Chinese Journal of Clinical Psychology*, 14(4), 391-404.

**ANEXO 1**  
**CUESTIONARIO SOBRE CALIDAD DE VIDA DEL**  
**PROFESORADO: DESGASTE PROFESIONAL. ELABORADO**  
**POR MARINO MARTÍNEZ (U. ZARAGOZA), BERNARDO MORENO**  
**(U. AUTÓNOMA DE MADRID) Y RAMÓN FERRER (U.**  
**BARCELONA)**

Datos personales ...	¿Cuál es tu Universidad?
Datos personales ...	¿Y tu Facultad o Escuela?
Datos personales ...	¿Hombre o mujer?
Datos personales ...	Edad
Datos personales ...	¿Cuál es tu situación de con- viviencia actual?
Datos personales ...	¿Cuál es tu situación laboral en la Universidad?
Datos personales ...	¿Cuántos años llevas en la Universidad?
Datos personales ...	Y tu dedicación.
Respecto al trabajo semanal que dedicas a Gestión, Docencia e Investigación.	¿Qué porcentaje dedicas a Gestión?
Semanalmente ...	¿Qué porcentaje dedicas a Docencia?
Y semanalmente ...	¿Qué porcentaje dedicas a Investigación?
Además de la Universidad ...	¿Tienes alguna otra ocupación profesional?
	<b>DESARROLLO DE HABILIDADES</b>
Describe tu situación en la Universidad ...	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas
Mi trabajo ...	Es muy repetitivo y rutinario
Mi trabajo ...	Requiere que sea creativo/a
Mi trabajo ...	Requiere un alto nivel de habilidades
Mi trabajo ...	Es variado en cuanto a su con- tenido, tareas y procedimientos
En mi trabajo ...	Tengo posibilidad de desarrollar mis propias capacidades y habi- lidades
	<b>AUTONOMÍA SOBRE EL CONTENIDO</b>
Mi trabajo ...	Me permite tomar muchas deci- siones por mi cuenta
En mi trabajo ...	Tengo libertad de decidir cómo hacerlo
En mi trabajo ...	Se toma mucho en cuenta mi criterio

	<b>EXIGENCIAS O DEMANDAS PSICOLOGICAS</b>
Mi trabajo ...	Requiere trabajar muy rápido
Mi trabajo ...	Requiere trabajar muy duro
En mi trabajo ...	Tengo que hacer una cantidad excesiva de tareas
En mi trabajo ...	Tengo suficiente tiempo para terminar mis tareas
En mi trabajo ...	Me siento libre de exigencias conflictivas con otras personas
	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>
Expresa tu opinión respecto a tu trabajo en la Universidad	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
Expresa tu opinión ...	Me siento acabado al final de la jornada
Expresa tu opinión ...	Me siento fatigado al levan- tarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo
Expresa tu opinión ...	Trabajar todo el día es realmente estresante
Expresa tu opinión ...	Me siento quemado por mi trabajo
	<b>DISTANCIAMIENTO</b>
Expresa tu opinión ...	Desde que empecé he ido per- diendo interés en mi trabajo
Expresa tu opinión ...	He ido perdiendo entusiasmo en mi trabajo
Expresa tu opinión ...	Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten
Expresa tu opinión ...	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo
Expresa tu opinión ...	Dudo sobre el valor de mi trabajo
	<b>IMPLICACIÓN</b>
Describe tu situación en el trabajo	Me implicó seriamente en lo que hago, pues es la forma de alcanzar mis metas
Describe tu situación actual	Lo que hago es de valor para la sociedad y no me importa dedi- carle todos mis esfuerzos
Describe tu situación actual	Me preocupo e identifico con mi trabajo
Describe tu situación actual	Mi trabajo cotidiano me satis- face y hace que me dedique totalmente a él
Describe tu situación actual	Mis propias ilusiones son las

	que hacen que siga adelante con la realización de mi actividad
¿Has observado conflictos ...	EXPERIENCIA DE CONFLICTO
¿Has observado conflictos ...	Cuando la distribución de recursos es desigual?
¿Has observado conflictos ...	Cuando se quiere mandar, dirigir o controlar más de lo que corresponde?
¿Has observado conflictos ...	Porque se hiere el orgullo, autoestima y forma de ser personal o profesional?
¿Has observado conflictos ...	Si existe desacuerdo en la forma de hacer y entender el trabajo?
¿Has observado conflictos ...	Cuando hay que adaptarse a cambios impuestos?
¿Has observado conflictos ...	Si se vulnera una norma legal?
¿Has observado conflictos ...	Si se vulnera una norma social?
¿Has observado conflictos ...	Cuando las personas no congenian entre ellas?
¿Has observado conflictos ...	En caso de incumplimiento de las expectativas laborales, docentes o investigadoras?
¿Has observado conflictos ...	Cuando la solución depende de medios más allá de nuestras posibilidades?
¿Has observado conflictos ...	Con la existencia de intereses y deseos contrapuestos que se plantean abiertamente?
¿Has observado conflictos ...	Cuando la información se interpreta de forma distinta?
¿Has observado conflictos ...	Por atribuciones incorrectas de responsabilidad?
¿Has observado conflictos ...	Cuando la solución a un problema depende de alguien que se inhibe?
Expresa tu opinión ...	INTENCION DE ABANDONO
Expresa tu opinión ...	He tenido deseos de abandonar la profesión universitaria
Expresa tu opinión ...	Si pudiese, y tuviera seguridad laboral y económica, dejaría mi trabajo universitario
Expresa tu opinión ...	Actualmente me atraen más otras alternativas que la universitaria

Expresa tu opinión ...	Actualmente restrinjo mi tiempo en la universidad al necesario
Durante las últimas semanas (NO en un pasado lejano)...	CONSECUENCIAS PSICOLÓGICAS
En las últimas semanas ...	¿Has podido concentrarte bien en lo que hacías?
En las últimas semanas ...	¿Tus preocupaciones te han hecho perder mucho sueño?
En las últimas semanas ...	¿Has sentido que estás desempeñando un papel útil en la vida?
En las últimas semanas ...	¿Te has sentido capaz de tomar decisiones?
En las últimas semanas ...	¿Te has notado constantemente agobiado y en tensión?
En las últimas semanas ...	¿Has tenido la sensación de que no puedes superar tus dificultades?
En las últimas semanas ...	¿Has sido capaz de disfrutar de tus actividades normales de cada día?
En las últimas semanas ...	¿Has sido capaz de hacer frente adecuadamente a tus problemas?
En las últimas semanas ...	¿Te has sentido poco feliz o deprimido?
En las últimas semanas ...	¿Has perdido confianza en ti mismo?
En las últimas semanas ...	¿Has pensado que eres una persona que no vale para nada?
En las últimas semanas ...	¿Te sientes razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?
La penúltima ...	¿Te has sentido cómodo respondiendo estas preguntas en un dispositivo como éste?
La ultima pregunta ...	¿Consideras adecuado este medio?