

## EL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA: ¿RESISTENTE AL *BURNOUT*?

**Rosa Ana Jiménez López**

*Universidad de La Rioja*

**Alicia Pérez de Albéniz Iturriaga**

*Universidad de La Rioja*

**Beatriz Lucas-Molina**

*Universitat de València*

**Eduardo Fonseca-Pedrero**

*Universidad de La Rioja*

**RESUMEN:** El cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal son los tres rasgos característicos del *burnout* o Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT), un síndrome conceptualizado como una respuesta emocional ante el estrés laboral crónico. El objetivo principal de esta investigación fue conocer la prevalencia del SQT en la Universidad de La Rioja. Se realizó un muestreo estratificado con afijación proporcional a los departamentos de esta universidad y 138 docentes respondieron al Maslach Burnout Inventory. Los resultados indicaron que un 9,4% de los docentes presenta niveles medios o altos de SQT, una cifra que indica, en congruencia con estudios de la misma naturaleza, una baja prevalencia de este síndrome. Asimismo, se sometió a la muestra a un análisis de clústeres que indicó la existencia de dos perfiles en función del riesgo al SQT (alto y bajo). Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los perfiles de riesgo para estado civil, número de hijos y concordancia profesional (definida como la coincidencia entre la categoría profesional desempeñada y la acreditada). Estos resultados invitan a reflexionar sobre la influencia que los actuales cambios sociales, políticos y legislativos pueden tener sobre el riesgo al SQT.

**PALABRAS CLAVE:** Burnout, Síndrome de Quemarse por el Trabajo, profesorado universitario, prevalencia, concordancia profesional.

## FACULTY AT THE UNIVERSITY OF LA RIOJA: RESILIENT TO BURNOUT?

**ABSTRACT:** Emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal satisfaction are the three characteristics of burnout, a syndrome conceptualized as an emotional response to chronic job stress. The main objective of this study was to determine the prevalence of burnout syndrome at the University of La Rioja. For this purpose, a proportionate stratified sampling by the departments of this university was created. A total of 138 teachers completed the Maslach Burnout Inventory. The results indicated that 9.4% of teachers had moderate or high levels of burnout, a result that supports the low prevalence of this syndrome found in previous studies. Additionally, cluster analysis revealed the existence of two profiles based on the risk for burnout (high or low). Significant differences were found between the risk profiles for marital status, number of children and professional coherence (defined as the match between the performed and the accredited professional status). These findings invite us to reflect on the influence that current social, political and legislative changes can have on the risk for developing burnout.

**KEYWORDS:** Burnout, university teachers, prevalence, professional coherence.

*Recibido: 16/03/2018*

*Aceptado: 06/10/2018*

**Correspondencia:** Alicia Pérez de Albéniz, Universidad de La Rioja, C/ Luis de Ulloa, s/n, 26002 Logroño. Email: [alicia.perez@unirioja.es](mailto:alicia.perez@unirioja.es).

## INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) es comúnmente conocido con el término anglosajón *burnout*. Acuñado por Freudenberg en 1974, su estudio ganó relevancia en la década de los ochenta gracias a los trabajos iniciados por Maslach, quien desarrolló el *Maslach Burnout Inventory* (MBI; Maslach y Jackson, 1981). En este trabajo se define el *burnout* como una respuesta emocional ante un estrés laboral crónico y se conceptualiza como un síndrome multidimensional con tres rasgos característicos: el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

El cansancio emocional hace referencia a la pérdida progresiva de la capacidad para realizar un trabajo (Montero-Marín, 2012), al cansancio y la fatiga física y/o psíquica (Guerrero, 2003), así como a la sensación de no tener suficiente energía para afrontar un nuevo día (Maslach, 1982). La dimensión despersonalización hace alusión al distanciamiento emocional del trabajador hacia la persona que recibe el servicio y al desarrollo de una conducta endurecida, fría e impersonal (Maslach y Jackson, 1981). Cuando esta insensibilidad trasciende a uno mismo, se entra en la esfera de la falta de realización personal (Maslach, 1982), caracterizada por la va-

loración negativa de los logros y resultado de la configuración de un autoconcepto negativo que conduce a la desmotivación e insatisfacción con el trabajo realizado. Esta distinción entre cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal, pretende abarcar todos los contextos del individuo, es decir, el individual, el interpersonal y el laboral, respectivamente (Montero-Marín, 2012).

Otro rasgo que caracterizó al *burnout* en los planteamientos iniciales fue su identificación con los sectores profesionales que trabajaban en contacto con las personas, como el personal del ámbito de la salud, los educadores, los trabajadores sociales, los policías, etc. No obstante, posteriormente fue descrito en otros colectivos profesionales (Leiter y Schaufeli, 1996; Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

Según Boada-Grau y Ficapal-Cusí (2012), un tercer aspecto del SQT es su caracterización como estado (desde una perspectiva de corte clínico individual) o como proceso (desde un enfoque más psicosocial). En general, existe cierto consenso en plantear que la aparición de este síndrome se produce por las condiciones de trabajo y, principalmente, por factores de tipo organizacional (Cherniss, 1980; Maslach y Jackson, 1984). De este modo, las variables personales desempeñarían un papel secundario, facilitando o inhibiendo la acción de los estresores laborales sobre las personas (e.g., Domenech, 2011; Gil-Monte y Peiró, 1997; Moriana y Herruzo, 2004).

Un colectivo que ha recibido especial atención en el estudio del SQT es el docente. A pesar de que se han realizado diversas investigaciones al respecto, aún existen problemas metodológicos que no aportan claridad a los resultados hallados en esta población (Byrne, 1999; Gil-Monte, 2005; Moriana y Herruzo, 2004). Por ejemplo, la heterogeneidad de las muestras de estudio y los instrumentos utilizados han conducido a una falta de acuerdo en los datos sobre la prevalencia real del SQT entre los docentes.

A pesar de lo anterior, existen determinados resultados tanto en muestras de docentes como de profesionales de la salud que conviene destacar. Por ejemplo, comparados con las mujeres, se ha visto que los hombres experimentan mayor despersonalización (Burke y Greenglass, 1989; García-Rivero, Maldonado-Radillo y Ramírez-Barón, 2015; Gil-Monte, 2002; Gil-Monte y Peiró, 1997; Manzano-García, 2000; Russell, Altmaier y Van Velzen, 1987; Schwab e Iwanicki, 1982), siendo más propensos a “desarrollar actitudes negativas, cínicas e insensibles hacia los estudiantes, sus padres y los compañeros de trabajo” (Byrne, 1999, pp. 15-16). Esto podría deberse a posibles diferencias de género en la forma de experimentar el estrés (Manzano-García, 2002).

En cuanto a la edad, los estudios realizados arrojan resultados dispares. Mientras que muchos trabajos muestran una relación negativa entre la edad del trabajador y el nivel de SQT (Farber, 1984; Manzano-García, 2000; Rosenthal, Schmid y Black, 1989; Schwab e Iwanicki, 1982), otros estudios indican la relación contraria (Alacacioglu, Yavuzsen, Dirioz, Oztop y Ylmaz, 2009; Kanai-Pak, Aiken, Sloane y Poghosyan, 2008).

Moriana y Herruzo (2004) han sugerido que estos resultados deberían ser matizados por el tiempo de experiencia en la profesión. Sin embargo, cuando se ha incluido esta variable en los análisis, los resultados hallados han sido nuevamente contradic-

torios: algunos estudios no encuentran relación entre estas variables (Byrne, 1999; Malik, Mueller y Meinke, 1991), otros sí detectan mayores niveles entre aquellos trabajadores más experimentados (Borg y Falzon, 1989).

El estado civil y el número de hijos también se han estudiado y de nuevo se encuentran discrepancias en los resultados. Algunos estudios pioneros (Golembiewski, Munzenrider y Stevenson 1986; Linn, Yager, Cope y Leake, 1985; Seltzer y Numerof, 1988), junto con otros más actuales (Gómez, Guerrero y González-Rico, 2014; Montero-Marín et al., 2011), muestran que los trabajadores con pareja presentan niveles de SQT inferiores a los que están solteros. Este hecho se atribuye al alivio proporcionado por el apoyo de la pareja al permitir compartir y analizar el problema (Manzano-García, 2002). Otros estudios no encuentran diferencias significativas (Byrne, 1999; Durán, Extremera y Rey, 2001; Schwab, Jackson y Schuler, 1986). En este sentido, Maslach y Jackson (1986) y Schwab e Iwanicki (1982) plantean que no es el estado civil del trabajador sino sus relaciones familiares las que tienen un efecto amortiguador, ya que los encuestados con hijos muestran niveles inferiores en las tres dimensiones. Maslach (1982) defiende que tener hijos puede configurarse como un factor de protección ante el SQT ya que la paternidad suele estar relacionada con una mayor madurez y experiencia en la resolución de problemas. De este modo, cada vez existe un mayor consenso en señalar el apoyo familiar como factor clave en el SQT (Guerrero, 2002a; Leiter, 1990; Otero-López, Santiago y Castro, 2008).

En relación a estudios con muestras de docentes, el nivel educativo en el que el profesor imparte clase ha sido otra variable de interés. Moriana y Herruzo (2004) afirman que los estudios parecen corroborar que los niveles del síndrome aumentan conforme se asciende por los ciclos educativos, con la excepción del ámbito universitario. Así, los profesores de secundaria son los más afectados por el SQT (Beer y Beer, 1982; Burke y Greenglass, 1989; Rodríguez y Fernández, 2010). No obstante, Barraca (2010, p. 87) puntualiza este hecho comentando que “en la bibliografía actual se observan muy pocas investigaciones sistemáticas que hayan analizado el nivel de *burnout* en el profesorado universitario”. Por lo tanto, la universidad se configura como un interesante objeto de estudio que espera ser analizado.

Entre los escasos estudios realizados en España, Durán et al. (2001) observaron, en una muestra de profesores pertenecientes a distintos niveles educativos, que entre los docentes universitarios existía un bajo nivel de SQT. Asimismo, destacaron que el 26,4% manifestaba un grado de cansancio emocional alto y que el 33% no se sentía realizado profesionalmente. Los estudios de Sánchez y Clavería (2005) y de la Universidad Pública de Navarra (2006), aunque no aportan indicadores concretos sobre la prevalencia, también mostraron la existencia de un nivel intermedio de queme profesional. Guerrero (2002b y 2003) reveló que los profesores universitarios presentaban un grado medio de SQT pero además concretó que estaban más agotados que despersonalizados y observó en los docentes más afectados problemas con la realización personal. Del mismo modo, esta autora establece que no existe una relación directa entre el área de conocimiento, el número de años de experiencia docente y el nivel de SQT. No obstante, sí encontró una relación significativa entre el síndrome y la categoría docente desempeñada, de forma que los profesores ayudantes eran

los más afectados (el 91% de ellos con los niveles más altos) y los catedráticos los menos. Finalmente, Herranz-Bellido, Reig-Ferrer y Cabrero-García (2006) obtuvieron una prevalencia más baja que el resto de los estudios (1,8%) y no encontraron diferencias significativas en relación a las variables género, edad y categoría profesional.

En conclusión, los estudios son escasos y los resultados poco consistentes. Además, no se han realizado estudios que tengan en cuenta variables contextuales que puedan tener un impacto sobre la existencia del SQT en una institución. De hecho, uno de los grandes problemas de la universidad en el presente, y que supone objeto de estudio de esta investigación, es la promoción profesional deficitaria. El contexto universitario actual en España se ha visto profundamente afectado por la crisis económica sufrida en los últimos años y por los cambios sociales y competenciales que los docentes universitarios han tenido que asumir de forma ineludible (López-Vílchez y Gil-Monte, 2015). En relación a esto, la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades 4/2007, incorporó grandes transformaciones en el ámbito laboral universitario, entre los que destaca la disminución de la tasa de reposición desde el año 2009. A pesar de que la tasa de reposición de efectivos fue fijada en un máximo del 100% en la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, la situación creada por las medidas anteriores dejó un panorama muy complicado a las nuevas generaciones de docentes y, en definitiva, generaron inseguridad laboral deteriorando el ambiente de trabajo. La imposibilidad o dificultad de promoción para el trabajador puede ser considerado un factor de riesgo para la aparición del síndrome, ya que entorpece el logro de la meta profesional marcada, puede derivar en insatisfacción y suponer una falta de realización personal (Nichols, y Sosnowsky, 2002).

En consecuencia, se plantea un estudio con una triple finalidad. El primer objetivo es conocer, mediante una muestra representativa, la prevalencia del SQT entre los docentes en la Universidad de la Rioja y el potencial de riesgo a su desarrollo. Además un segundo objetivo del estudio consiste en el análisis de posibles relaciones entre los niveles del SQT y determinadas variables sociodemográficas. Concretamente, se analizará si existen diferencias en este síndrome en función del género, la edad, el estado civil, el número de hijos, los años de experiencia docente, el departamento de pertenencia y la categoría profesional. Por último, en torno a la variable categoría profesional, se plantea un tercer objetivo: observar si existen diferencias entre los niveles del SQT y la variable concordancia profesional, definida como la coincidencia o no entre la categoría profesional desempeñada y la categoría para la que el docente está acreditado por la agencia correspondiente.

## MÉTODO

### Participantes

La población objeto de estudio abarca a todo el profesorado de la Universidad de La Rioja, un total de 409 docentes en activo en el momento de la investigación. El cálculo del tamaño idóneo de la muestra a través de la fórmula genérica destinada a poblaciones finitas (Alba y Ruiz, 2006), con un nivel de confianza del 95%, un

margen de error del 5% y suponiendo una prevalencia establecida por Gil-Monte y Moreno-Jiménez (2007) del 18%, fue de 147 profesores. Teniendo en cuenta la existencia de departamentos de distintos ámbitos de conocimiento, la selección aleatoria de los docentes se realizó conforme a un muestreo estratificado con afijación proporcional al departamento. De esta forma, la muestra es representativa tanto en número de docentes como en proporción de éstos por departamentos. La muestra final estuvo integrada por un total de 138 docentes, cuyas características sociodemográficas se presentan en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de los participantes

	<b>Total (N = 138)</b>
Edad <i>M (DT)</i>	47,28 (9,18)
Género (%)	
Hombre	53,6
Mujer	46,4
Estado civil (%)	
Soltero	29,7
Casado/pareja de hecho	64,5
Divorciado	3,6
Viudo	2,2
Número de hijos <i>M (DT)</i>	1,35 (1,22)
Departamento (%)	
Agricultura y Alimentación	10,1
Ciencias Humanas	9,4
Ciencias Educación	10,1
Derecho	10,1
Economía	11,6
Filología Hispánica	6,5
Filologías Modernas	7,2
Ingeniería Eléctrica	4,3
Ingeniería Mecánica	10,9
Matemáticas	10,9
Química	8,7
Categoría profesional (%)	
Asociado o Becario FPU	15,9
Contratado Interino	20,3
Contratado Doctor	8
Titular Escuela universitaria	5,1
Titular Universidad Interino	5,1
Titular Universidad	34,8
Catedrático	10,9
Concordancia profesional (%)	
Coincide categoría desempeñada y acreditada	73,2
Años de experiencia docente <i>M (DT)</i>	18,30 (10,31)

## INSTRUMENTOS

**Maslach Burnout Inventory** (MBI; Maslach y Jackson, 1981, 1986). Es un cuestionario compuesto por 22 ítems que recoge las tres dimensiones que definen el síndrome *burnout*: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. Los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 valoran el cansancio emocional (sentimientos de no poder dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo). Los ítems 5, 10, 11, 15 y 22 miden la despersonalización (desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo y, en general, de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo). Finalmente los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 evalúan la falta de realización personal (tendencia a evaluarse negativamente, de manera especial con relación a la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atienden). Con un formato de respuesta tipo Likert de siete puntos de 0 a 6, donde 0 = “nunca” y 6 = “todos los días”. Las puntuaciones directas deben ser transformadas a una escala de centiles para su interpretación y, conforme a los puntos de corte establecidos en la versión española del MBI (Seisdedos, 1997), se considerará que el profesor sufre *burnout* al obtener puntuaciones altas en cansancio emocional (superior a 27 puntos), puntuaciones altas en despersonalización (superior a 10) y puntuaciones bajas en realización personal (inferior a 30). Autores como Guerrero (2003) plantean asimismo una flexibilización de estos criterios, asumiendo que una puntuación centil intermedia (centiles del 33 al 66) sería indicativa igualmente de la presencia de niveles medios del síndrome.

En cuanto a las propiedades psicométricas del cuestionario empleado, Maslach y Jackson (1986) estimaron un coeficiente alfa de Cronbach de 0,90 para la dimensión del cansancio emocional; 0,79 para la despersonalización; y 0,71 para realización personal. Con respecto a la validez, el cuestionario muestra una clara estructura tridimensional, apoyada en la validez convergente y discriminante (Gil-Monte y Peiró, 1999; Olivares y Gil-Monte, 2006; Seisdedos, 1997). En la presente investigación se utilizó el MBI en su versión para docentes y adaptada al español (Seisdedos, 1997).

## Procedimiento

La recogida de datos se realizó de forma presencial. Dado el carácter personal de estos datos, a los encuestados se les aseguró el anonimato y confidencialidad de los mismos.

## Análisis de datos

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos para la puntuación total y para cada una de las tres dimensiones del cuestionario MBI. En segundo lugar, se realizó un análisis de conglomerados de K-medias para identificar perfiles de docentes con riesgo al SQT y sin riesgo a éste. Atendiendo a los perfiles derivados del clúster, se compararon las puntuaciones medias en función de las dimensiones y de las variables sociodemográficas. Concretamen-

te, con las variables género, estado civil, departamento, categoría profesional y concordancia profesional se realizó la prueba de chi-cuadrado de Pearson ( $\chi^2$ ) para analizar si existían diferencias significativas en la proporción de personas que presentan riesgo o no a padecer el SQT. Respecto a la variable edad, número de hijos y años de experiencia docente, se llevó a cabo un Análisis Multivariado de la Varianza (MANOVA), tomando como factor intersujetos la variable sociodemográfica estudiada y como variables dependientes las subescalas del cuestionario MBI. Se utilizó el valor *Lambda de Wilks* ( $\lambda$  Wilks) para observar si existían diferencias significativas entre las variables dependientes. Se realizaron ANOVAs para cada una de estas tres variables independientes: edad, número de hijos y años de experiencia docente. Como índice del tamaño del efecto se empleó el estadístico *eta* cuadrado parcial ( $\eta^2$  parcial). El análisis de los datos se realizó mediante el programa estadístico SPSS 15.0 (Statistical Package for the Social Sciences, 2006).

## RESULTADOS

### Prevalencia del SQT en la Universidad de la Rioja

En la Tabla 2 se presentan los estadísticos descriptivos para cada una de las tres dimensiones del cuestionario MBI y los valores de estimación de la consistencia interna (alfa de Cronbach).

**Tabla 2.** Estadísticos descriptivos para las dimensiones del MBI y puntos de corte para la muestra

	M (Dt)	Puntuación corte 33,33%	Puntuación corte 66,66%	$\alpha$ Cronbach
Cansancio emocional	13,12 (9,46)	8	15	.89
Despersonalización	2,4493 (1,72)	1	3	,33
Realización personal	37,98 (6,89)	35	41	.76

En referencia a la consistencia interna de las puntuaciones de las escalas, los resultados muestran niveles satisfactorios, excepto la dimensión despersonalización, que muestra un índice muy limitado (0,33).

En relación a la prevalencia del SQT, del total de los participantes, un 0,7% afirmó experimentar niveles altos del SQT siguiendo el criterio marcado por Seisdedos (1997). Es decir, personas que poseen puntuaciones altas (percentil > 66) tanto en cansancio emocional como en despersonalización, y bajas (percentil < 33) en realización personal. Asimismo, siguiendo los criterios de Guerrero (2003), el 8,7 % de los docentes presenta niveles intermedios del síndrome, con puntuaciones altas o medias en cansancio emocional y despersonalización, y puntuaciones bajas o medias en realización personal. Por tanto, siguiendo los criterios de estos autores, en la Universidad de La Rioja un 9,4% de los profesores presentarían niveles medios

o altos del SQT. En función de las dimensiones que definen el SQT, del total de los afectados, un 37,6% sufre cansancio emocional, un 20,3% despersonalización y un 61,6% falta de realización personal.

Se analizaron asimismo los niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal como variables individuales. Tal y como puede observarse en la Tabla 3, un número importante de participantes de la muestra, a pesar de no presentar el SQT, sí presentan altos niveles de las características que lo definen, indicando cierto riesgo a padecerlo.

**Tabla 3.** Niveles en las dimensiones de burnout de la muestra

Total (N=138)			
	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Nivel 1 (%)	62,3	79,7	15,9
Nivel 2 (%)	24,6	17,4	45,7
Nivel 3 (%)	13,0	2,9	38,4

Teniendo en cuenta que una gran parte de los docentes no están catalogados como afectados del síndrome pero presentan una tendencia a padecerlo, se sometió a la muestra al análisis cluster compatible buscando encontrar la proporción de docentes que presentan riesgo al SQT y la proporción que conformaría el grupo control. De esta forma, se realizó un análisis clúster de *K-medias* forzando 2 clústeres (ver Tabla 4).

**Tabla 4.** Estadísticos descriptivos de las dimensiones del burnout en los dos cluster

	Cluster 1 N=53 (38,4%)	Cluster 2 N=85 (61,6%)
	M (DT)	M (DT)
Cansancio emocional	50,50 (25,18)	18,32 (16,87)
Despersonalización	31,86 (21,14)	14,14 (12,83)
Realización personal	33,01 (17,70)	72,95 (18,12)

El clúster 1 estuvo compuesto por 53 participantes y se caracterizó por tener altas puntuaciones en cansancio emocional y despersonalización y bajas puntuaciones en realización personal, por lo que definiría el perfil de riesgo al síndrome. El clúster 2 se trató de un grupo más numeroso compuesto por 85 participantes cuyas características eran opuestas al anterior clúster por lo que conformarían el grupo control. De esta forma, los resultados mostraron dos perfiles marcados: por un lado, un perfil de riesgo que padece o puede padecer el síndrome y, por otra parte, un perfil resistente al SQT.

## Diferencias en el SQT en función de variables sociodemográficas

Atendiendo a los perfiles derivados del análisis clúster, se procedió a analizar el efecto del género, departamento de pertenencia, categoría profesional actual, estado civil, edad, número de hijos y años de experiencia docente universitaria.

En relación a las variables género, departamento de pertenencia y categoría profesional, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el perfil de riesgo al síndrome y el perfil control [ $\chi^2(1, 138) = 0,72, p = ,25$ ], [ $\chi^2(10, 138) = 9,04, p = ,52$ ], [ $\chi^2(6, 138) = 3,81, p = ,70$ ], respectivamente. Sin embargo, tal y como se observa en la Tabla 5, los análisis indicaron una tendencia a la significación estadística en la diferencia entre el perfil de riesgo al SQT y el perfil control en función del estado civil [ $\chi^2(3, 138) = 7,57, p = ,056$ ]. Los resultados indicaron que existe una tendencia entre los participantes del perfil de riesgo a haber una proporción mayor de solteros y menor de casados.

**Tabla 5.** Estado civil y perfiles de riesgo al burnout

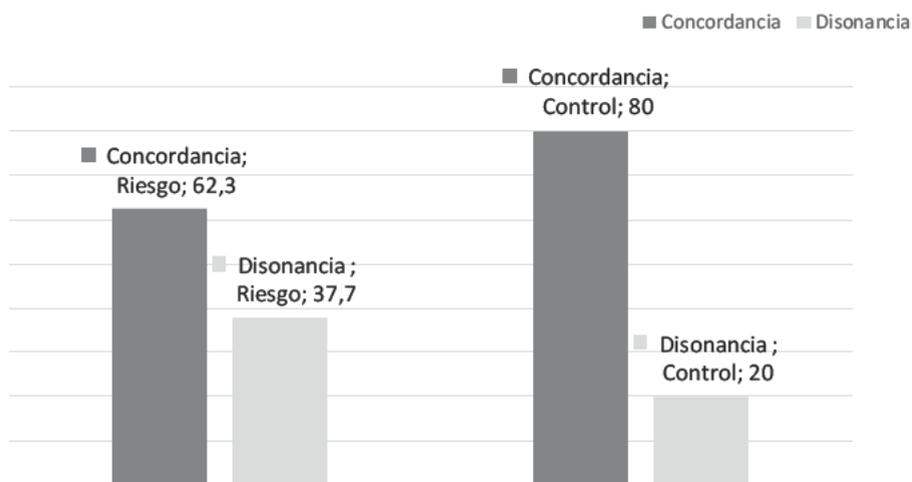
	Casado/Pareja	Soltero	Viudo	Divorciado
Riesgo <i>n</i> (%)	28(52,8)	22(41,5)	2 (3,8)	1(1,9)
Control <i>n</i> (%)	61(71,8)	19 (22,4)	1 (1,2)	4 (4,7)

Para conocer el posible efecto de la edad, número de hijos y años de experiencia docente en la pertenencia a uno de los perfiles establecidos por el clúster, se llevó a cabo un MANOVA. El valor  $\lambda$  de Wilks reveló que existían diferencias estadísticamente significativas ( $\lambda$  Wilks = 0,93,  $F = 2,93, p = 0,036$ ). Por tanto, se condujeron ANOVAs para cada una de las tres variables independientes. Los resultados indicaron la existencia de una diferencia estadísticamente significativa para la variable número de hijos ( $F(1,13) = 4,40, p = .038, \eta^2$  parcial = .03). Los resultados revelaron que los participantes del perfil de riesgo al SQT presentaban un número de hijos significativamente inferior a aquellos participantes pertenecientes al perfil de control.

Ni la edad ( $F(1,13) = 2,78, p = .09$ ) ni el número de años de experiencia docente universitaria ( $F(1,13) = 0,03, p = .85$ ) tenía un efecto sobre el riesgo al *burnout*.

## Concordancia profesional

Con el objetivo de conocer si las personas que están trabajando por debajo de su nivel acreditado presentan un mayor riesgo al SQT, se llevó a cabo un análisis  $\chi^2$ . Tal y como se observa en la Figura 1, los resultados mostraron que existían diferencias estadísticamente significativas en la proporción de personas que presentan riesgo al síndrome frente al perfil de control [ $\chi^2(1, 13) = 5,23, p = 0,01$ ].



**Figura 1.** Porcentaje de personas con disonancia entre la categoría profesional desempeñada y acreditada

## DISCUSIÓN

Obtener la prevalencia del SQT en la Universidad de La Rioja era el principal objetivo del presente trabajo. Teniendo en cuenta los análisis mostrados anteriormente, un 0,7% y un 8,7% de los profesores presenta niveles altos o medios respectivamente de SQT, por lo que se puede considerar que el colectivo estudiado es un colectivo resistente y que sabe ajustarse a las condiciones resultantes de la confluencia de variables personales y de cambios sociales, organizacionales y político-legislativos. El resultado obtenido está en coherencia con el arrojado por otras investigaciones de ámbito nacional que han empleado el mismo cuestionario para el estudio del síndrome en el profesorado universitario. Durán et al. (2001), Guerrero (2002b y 2003), Sánchez y Clavería (2005) y la Universidad Pública de Navarra (2006), también obtuvieron niveles intermedios de SQT en sus investigaciones.

No obstante, los resultados de este estudio indican que un número importante de participantes, a pesar de no presentar el síndrome, sí muestran altos niveles de las características que lo definen. Estos datos sugieren la necesidad de tener especialmente en cuenta al colectivo que está en riesgo de padecerlo. Por ello, y basándonos en que la principal característica del SQT es su configuración tridimensional, se propone que las investigaciones analicen la prevalencia en cada una de las dimensiones con el objetivo de atender a los participantes que están en situación de riesgo.

En relación al segundo objetivo, no se encontraron estadísticamente diferencias significativas en función del género. Aunque este resultado difiere de investigaciones en las que se aprecia una tendencia mayor a padecerlo por parte de los hombres

(Burke y Greenglass, 1989; Gil-Monte y Peiró, 1997; Maccacaro et al., 2011; Manzano-García, 2000), es coherente con los planteamientos de Byrne (1999), Schwab e Iwanicki (1982) o Cañadas de la Fuente et al. (2014).

En referencia a la edad, los resultados tampoco indicaron las diferencias esperadas. A pesar de que diversos autores (e.g., Alacacioglu, Yavuzsen, Dirioz, Oztop y Ylmaz, 2009; Farber, 1984; Kanai-Pak, Aiken, Sloane y Poghosyan, 2008; Manzano-García, 2000; Rosenthal, Schmid y Black, 1989) indican algún efecto de la edad, en el presente estudio no se ha podido observar. Han sido muchos los trabajos recientes (e.g., Cañadas de la Fuente et al., 2014, Kanai-Pak et al., 2008; Lin, John y McVeigh, 2009) que indican que la edad es un factor de riesgo asociado al desarrollo del síndrome en el sentido de que los profesionales de mayor edad tienden a presentar el síndrome con mayor probabilidad, pero en el presente estudio no se observó ningún efecto en este sentido.

Asimismo, en relación a los años de experiencia, el hecho de no encontrar diferencias por un mayor o menor tiempo en ejercicio docente, contradice afirmaciones como la de Byrne (1999), que la considera una variable importante en el desarrollo del SQT, pero es coherente con los resultados de estudios que se han llevado a cabo con muestras similares en nuestro entorno (Guerrero 2002b, 2003; Herranz-Bellido et al., 2006; Sánchez y Clavería, 2005).

Más coherencia aparece respecto a las variables estado civil y el número de hijos, dado que tanto los estudios pioneros (Golembiewski, Munzenrider y Stevenson 1986; Linn et al., 1985; Seltzer y Numerof, 1988), como los más actuales (Maccacaro, 2011; Montero-Marín, et al., 2011; Gómez et al., 2014) indican que los trabajadores con pareja y aquellos que tienen hijos presentan niveles menores de SQT.

Por último, de acuerdo con lo encontrado por Guerrero (2002b, 2003) no se ha observado que exista una relación directa entre el síndrome y el área de conocimiento o departamento de pertenencia.

La existencia de contradicciones entre los distintos estudios plantea la posibilidad de que la metodología utilizada en torno al estudio del SQT sea muy flexible, de forma que la dificultad en definir los términos utilizados afecte a la fiabilidad y validez de las investigaciones.

Otra posible explicación son los riesgos asociados a la utilización del autoinforme como instrumento de evaluación. En concreto, los posibles recelos ante una posible identificación a la hora de contestar o bajos niveles de objetividad (autopercepción) a la hora de evaluar el SQT.

En referencia al MBI como instrumento de evaluación, se han señalado diversas limitaciones a nivel psicométrico (e.g., Olivares y Gil-Monte, 2009). Una aportación en este sentido del presente estudio es en relación a la fiabilidad de las escalas (alfa de Cronbach). Para las dimensiones de cansancio emocional y realización personal los valores fueron adecuados, situándose por encima de 0,75. Por el contrario, como ha sido mostrado de manera reiterada en los estudios realizados tanto dentro como fuera de nuestro país (e.g., Gil-Monte y Peiró, 1999; Meda, Moreno, Rodríguez, Mo-

rante y Ortiz, 2008; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Schaufeli, Enzmann, y Girault, 1993), los índices son relativamente bajos para la dimensión de despersonalización. En este estudio se observó un alfa de Cronbach de 0,33. Este resultado es similar al del estudio de García, Llor y Sáez (1994) donde se obtuvo un índice de fiabilidad de 0,34 y al del trabajo sobre *burnout* en profesores de Manassero et al. (2000), que hallaron una consistencia interna en despersonalización de 0,28.

Además, se han señalado otras limitaciones específicas del cuestionario utilizado (MBI), que hacen referencia tanto a cuestiones conceptuales (e.g., Kristensen Kristensen, Borritz, Villadsen y Christensen, 2005; Schutte, Toppinen, Kalimo y Schaufeli, 2000) como a cuestiones relacionadas con la especificidad cultural (Aluja, Blanch y García, 2005; Olivares y Gil-Monte, 2009). En este sentido sería conveniente avanzar en la investigación utilizando otros instrumentos validados para población hispana como el Cuestionario para la Evaluación del SQT (CESQT; Gil-Monte, 2011).

Por tanto, sería interesante realizar estudios adicionales ya que los resultados en la actualidad presentan contradicciones que dificultan dar una respuesta firme en cuanto a la prevalencia en el colectivo docente y a las variables sociodemográficas relacionadas con el síndrome. Por ello, es necesario aumentar las investigaciones rigurosas al respecto con el objetivo de perfilar el trasfondo del SQT.

En referencia a los resultados obtenidos en torno al tercer gran objetivo del trabajo, cabe destacar que un 26,8% de los docentes de la muestra no posee un estatus laboral de acuerdo a su curriculum y que existen diferencias entre los niveles de SQT y la variable concordancia profesional. Estos resultados indican un panorama que requiere reflexión. La variable categoría profesional no presenta relación directa con el síndrome, un resultado que se revela también en los estudios de Herranz-Bellido et al. (2006). Sin embargo, la coincidencia o no entre la categoría profesional desempeñada y la categoría para la que el docente está acreditado se configura como un factor de riesgo al SQT a la luz de los resultados de la presente investigación. La coyuntura política, legislativa y social del entorno de trabajo del docente universitario se caracteriza por una incertidumbre y una inestabilidad que provoca la preocupación del trabajador. Desde el punto de vista laboral, el personal docente e investigador apenas cuenta con posibilidades de renovación, de promoción o de contrato estable, por lo que actualmente las variables organizacionales se convierten en una fuente de malestar docente que merman la calidad de vida laboral (López-Vílchez y Gil-Monte, 2015). La dificultad para el desarrollo profesional se configura como un estresor, como un factor de riesgo (Manassero, Vázquez, Ferrer, Fornés y Fernández, 2003). En esta situación, la dimensión relativa a la realización personal es la más afectada, ya que la autoevaluación de los logros profesionales, tanto del presente como de su proyección de futuro, se perfila negativa. Este hecho rompe aspiraciones, metas y expectativas en torno al rol, un rol cuyo problema no es ser alcanzado sino reconocido.

De esta forma, el estudio realizado revela la importancia del reconocimiento profesional para el bienestar psicológico del docente universitario y en caso contrario, su consideración como factor de riesgo para el SQT. Identificar estos y otros riesgos, evaluarlos y tomar medidas al respecto son tareas de protección al colectivo docente que no solo beneficiarían a los profesores, sino también a sus alumnos, a la institución

a la que representan y a la sociedad en general (Cherniss, 1980; González-Torres, 2003; Perlman y Hartman, 1982).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alacacioglu, A., Yavuzsen, T., Dirioz, M., Oztop, I. y Yilmaz, U. (2009). Burnout in nurses and physicians working at an oncology department. *Psycho-Oncology*, *18*, 543-548. <https://doi.org/10.1002/pon.1432>.
- Alba, M. V. y Ruiz, N. (2006). *Muestreo Estadístico en Poblaciones Finitas*. Oviedo: Septem Ediciones.
- Aluja, A., Blanch, A. y García, L. F. (2005). Dimensionality of the Maslach Burnout Inventory in school teachers: A study of several proposals. *European Journal of Psychological Assessment*, *21*, 67-76.
- Barraca, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: *burnout*, estrés laboral y *mobbing*. *EduPsykhé*, *9*(1), 85-100.
- Beer, J. y Beer, J. (1992). *Burnout* and stress, depression, and self-esteem of teachers. *Psychological Reports*, *71*, 1331-1336. <https://doi.org/10.2466/PRO.71.8.1331-1336>.
- Boada-Grau, J. y Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Editorial UOC.
- Borg, M. G. y Falzon, J. M. (1989). Stress and job satisfaction among primary school teachers in Malta. *Educational Review*, *41*(3), 271-279. <https://doi.org/10.1080/0013191890410307>.
- Burke, R. J. y Greenglass, E. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model. *Human Relations*, *42*, 261-273. <https://doi.org/10.1177/001872678904200304>.
- Byrne, B. M. (1999). The nomological network of teacher *burnout*: A literature review and empirically validated model. En Vandenberghe, R. y Huberman, A. M. (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 15-37). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Cañadas-de la Fuente, G., San Luis, C., Lozano, L., Vargas, C. García, I. y De la Fuente, E. (2014). Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de *burnout* en profesionales sanitarios. *Revista Latinoamericana de Psicología*, *46*, 44-52.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Doménech, F. (2011). El bienestar psicológico del profesorado: variables implicadas. *Anuari de l'Agrupació Borriana de Cultura*, *22*, 27-40.
- Durán, A., Extremera, N. y Rey, L. (2001). *Burnout* en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, *17*(1), 45-62.

- Farber, B. A. (1984). Teacher *burnout*: assumptions, myths, and issues. *Teacher College Record*, 86(2), 321-338. Recuperado de <http://www.tcrecord.org/Home.asp>.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- García, M., Llor, B. y Sáez, C. (1994). Estudio comparativo de dos medidas de burnout en personal sanitario. *Anales de Psiquiatría*, 10, 180-184.
- García-Rivera, R. B., Maldonado-Radillo, S. E. y Ramírez Barón, M. C. (2015). Determinación de las diferencias de género usando las escalas de limitaciones en el trabajo, compromiso organizacional y MBI de Maslach en un grupo de servidores públicos del sector salud. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, 8, 21-36.
- Gil-Monte, P. R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em Estudo*, 7, 3-10.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2011). CESQT. *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Manual. Madrid: TEA Ediciones.
- Gil-Monte, P. R. y Moreno-Jiménez, B. (2007). *El Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del *Maslach Burnout Inventory* en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. F. y Stevenson, J. (1986). *Stress in organizations*. Nueva York: Praeger.
- Gómez, R., Guerrero, E. y González-Rico, P. (2014). Síndrome de *burnout* docente: Fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. *Boletín de Psicología*, 112, 83-99.
- González-Torres, M. C. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *Estudios sobre Educación*, 5, 61-83.
- Guerrero, E. (2002a). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 43, 93-112.
- Guerrero, E. (2002b). Un trabajo de investigación sobre estrés y *burnout* en el profesorado universitario. *Campo Abierto: Revista de Educación*, 21, 97-118.
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de *burnout* y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 19(1), 145-158.

- Herranz-Bellido, J., Reig-Ferrer, A. y Cabrero-García, J. (2006). La prevalencia del estrés laboral asistencial entre los profesores universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, 32(146), 743-766.
- Kanai-Pak, M., Aiken, L. H., Sloane, D. M. y Poghosyan, L. (2008). Poor work environments and nurse inexperience are associated with burnout, job dissatisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 3324-3329. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02639>.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work Stress*, 19, 192-207.
- Leiter, M. P. (1990). The impact of family resources, control coping, and skill utilization on the development of *burnout*: A longitudinal study. *Human Relations*, 43(11), 1067-1083. <https://doi.org/10.1177/001872679004301102>.
- Leiter, M. P. y Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the *burnout* construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9(3), 229-243. <https://doi.org/10.1080/10615809608249404>.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE de 13 de abril de 2007. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>.
- Ley 48/2015, de 29 de octubre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. BOE de 30 de octubre de 2015. Recuperado de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11644](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-11644).
- Lin, F., St. John, W. y McVeigh, C. (2009). Burnout among hospital nurses in China. *Journal of Nursing Management*, 17, 294-301. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00914.x>.
- Linn, L. S., Yager, J., Cope, D. y Leake, B. (1985). Health Status, job satisfaction, job stress, and life satisfaction among academic and clinical faculty. *JAMA*, 254(19), 2775-2782.
- López-Vílchez, J. y Gil-Monte, P. R. (2015). Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España. *Arxius de Ciències Socials*, 32, 111-120.
- Maccacaro, G., Di Tommaso, F., Ferrai, P., Bonatti, D., Bombana, S. y Merseburger, A. (2011). The effort of being male: a survey on gender and burnout. *La Medicina del Lavoro*, 102, 286-296.
- Malik, J. L, Mueller, R. O. y Meinke, D. L. (1991). The effects of teaching experience and grade level taught on teacher stress: A LISREL analysis. *Teaching and Teacher Education*, 7(1), 57-62. [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(91\)90057-V](https://doi.org/10.1016/0742-051X(91)90057-V).
- Manassero, M. A., García, E., Vázquez, A., Ferrer, V. A., Ramis, C. y Gili, M. (2000). Análisis causal del burnout en la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 173-195.

- Manassero, M. A., Vázquez, A., Ferrer, V. A., Fornés, J. y Fernández, M. C. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza*. Palma de Mallorca: Ediciones UIB.
- Manzano-García, G. (2000). Organizaciones magnéticas: Solución al síndrome *burnout*. *Capital Humano*, 13(138), 50-64.
- Manzano-García, G. (2002). *Burnout y engagement en un colectivo preprofesional: estudiantes universitarios*. *Boletín de Psicología*, 74, 79-102.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113. <http://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1984). *Burnout in organizational settings*. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual (Second Edition)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist.
- Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory (Third Edition)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/277816643>.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meda, R. M., Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Morante Benadero, M. E. y Ortiz Viveros, G. R. (2008). Análisis factorial confirmatorio del MBI-HSS en una muestra de psicólogos mexicanos. *Psicología y Salud*, 18, 107-116.
- Montero-Marín, J. (2012). *The "Burnout Clinical Subtype Questionnaire" (BCSQ-36/BCSQ-12): A new definition of burnout through a differential characterization of the syndrome* (Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza, Zaragoza). Recuperado de <http://zaguan.unizar.es>.
- Montero-Marín, J., García-Campayo, J., Fajó-Pascual, M., Carrasco, J. M., Gascón, S., Gili, M., y Mayoral-Cleries, F. (2011). Sociodemographic and occupational risk factors associated with the development of different burnout types: The cross-sectional University of Zaragoza study. *BMC Psychiatry*, 11, 1-13. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-11-49>.
- Moriana, J. A. y Herruzo, J. (2004). Estrés y *burnout* en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Nichols, A. S. y Sosnowsky, F. L. (2002). Burnout among special education teachers in self-contained cross-categorical classrooms. *Teacher Education and Special Education*, 25, 71-86.
- Olivares V, Gil-Monte P. (2009). Análisis de las principales fortalezas y debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). *Ciencias del Trabajo*, 11, 160-167.
- Otero-López, J. M., Santiago, M. J. y Castro, C. (2008). An integrating approach to the

- study of burnout in University Professors. *Psicothema*, 20(4), 766-772.
- Pelman, B. y Hartman, E. A. (1982). *Burnout: Summary and future research*. *Human Relations*, 35(4), 283-305. <https://doi.org/10.1177/001872678203500402>.
- Rodríguez, J. M. y Fernández, M. J. (2010). La realización profesional y personal de los docentes de educación secundaria obligatoria y su relación con las variables personales y del trabajo. *EduPsykhé*, 9(1), 101-118.
- Rosenthal, S. L., Schmid, K. D. y Black, M. N. (1989). Stress and coping in N.I.C.M. *Research in nursing and health*, 12(4), 256-257. <http://doi.org/10.1002/nur.4770120408>.
- Russell, D. W., Altmaier, E. y Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-274. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.72.2.269>.
- Sánchez, M. y Clavería, M. (2005). Profesorado universitario: Estrés laboral. Factor de riesgo de salud. *Enfermería Global*, 4(1), 1-16. Recuperado de <http://revistas.um.es/eglobal/index>.
- Schaufeli, W. B., Enzmann, D. y Girault, N. (1993). Measurement of burnout: A review. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research* (pp. 199-215). London: Taylor & Francis.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R. y Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-66.
- Schwab, R. L. e Iwanicki, E. F. (1982). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, 7, 5-16.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E. y Schuler, R.S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Seisdedos, N. (1997). *MBI. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial. Manual*. Madrid: Tea.
- Seltzer, J. y Numerof, R. E. (1988). Supervisory Leadership and Subordinate Burnout. *Academy of Management Journal*, 31, 439-446.
- Statistical Package for the Social Sciences. (2006). *SPSS Base 15.0 User's Guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Universidad Pública de Navarra (2006). *Estudio sobre salud, bienestar y calidad de vida de la comunidad universitaria. Informe síntesis*. Pamplona: Universidad de Navarra.