



Jornades de Foment de la Investigació

**BURNOUT Y
SU RELACIÓN
CON VARIABLES
SOCIODEMOGRÁFICAS,
SOCIOLABORALES Y
ORGANIZACIONALES
EN PROFESORES
UNIVERSITARIOS
CHILENOS**

Autors

Hedy ACOSTA.

Hedy Acosta

Universitat Jaume I

Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología

Castellón de la Plana, España.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales con las dimensiones del síndrome de Burnout en profesores universitarios chilenos y compararlos con una muestra y baremos españoles. La muestra está compuesta por 119 profesores universitarios que tienen jornada completa y exclusividad. Se les aplicó MBI G-S y la escala de Despersonalización del MBI-HSS, además de los instrumentos asociados al Modelo de Demandas-Recursos Laborales. Se realizaron pruebas no paramétricas, para el análisis de varianza y para correlaciones bivariadas. 17.6% de los profesores universitarios presentaron Burnout y 26% Despersonalización. Se presenta una caracterización de los profesores universitarios con mayor vulnerabilidad a padecer alguna de las dimensiones del síndrome de Burnout de acuerdo a las variables medidas.

Palabras claves:

Burnout, variables sociodemográficas, variables sociolaborales y Modelo JD-R.

CORRESPONDENCIA A HEDY ACOSTA

TEL. 964 729 955

EMAIL: hacosta@guest.uji.es

INTRODUCCIÓN

La importancia de la labor docente no sólo se reduce a transmitir conocimientos, involucra además el traspaso de culturas, creencias, valores, hábitos y actitudes a las nuevas generaciones (Parra, 2004). En la actualidad, el rol de los profesores es retador pero a la vez estresante (Gold y Roth, 1993; Salanova, Llorens, y García-Renedo, 2003). En este sentido, la ocurrencia del Burnout es una situación que afecta especialmente a profesores, debido a que es considerada una de las profesiones más estresantes en los diferentes niveles educativos (Buzzetti, 2005; Marín y Paredes, 2002; Moriana y Herruzo, 2004) siendo el docente, instrumento mismo de trabajo, mediador entre interacciones de enseñanza/aprendizaje dentro de un contexto que actualmente presenta mayores exigencias (Cifre, Llorens, y Salanova, 2003).

El Burnout supone un problema psicosocial importante debido a que sus causas están relacionadas con el ambiente de trabajo, entre las que se destacan la sobrecarga cuantitativa, problemas de rol, bajo apoyo social y carencia de retroalimentación (Aguir, Baena, y Pérez-Hoyos, 2006); llevando a repercusiones negativas en la salud física y mental de los trabajadores y sobre la organización (Gil-Monte y Peiró, 2000; Salanova y Llorens, 2008).

La búsqueda de bibliografía sobre salud mental de los profesores en Chile es difícil (Claro y Bedregal, 2003). Sin embargo, en el marco de la negociación del año 2000 entre el Colegio de Profesores de Chile y el Ministerio de Educación; se realizó un informe que arrojó como resultado un alto nivel en patologías mentales en una muestra de docentes de enseñanza básica, humanista científica y técnico profesional, correspondiente a la zona urbana. Lo anterior, se complementa con la información de CASEN 2000, la cual indica que los docentes perciben en un 65,5% un deterioro en su salud mental (INE, 2006).

Se observa que el estudio del Burnout en profesores no universitarios chilenos, implica una preocupación creciente por parte de los investigadores chilenos (Buzzetti, 2005). Sin embargo, no se muestra la misma preocupación hacia los profesores que desempeñan su trabajo en universidades.

Es de gran relevancia, por tanto, estudiar el fenómeno del Burnout en universidades públicas de Chile que deben cumplir ciertos estándares de rendimiento acordados según los objetivos estratégicos de la organización. Además es importante utilizar un instrumento que tenga baremos establecidos que permitan comparar investigaciones, puesto que los niveles o grados obtenidos en los estudios mencionados utilizan el MBI- HSS, el cual no tiene un criterio unánime entre los expertos para diagnosticar el Burnout, ni sobre los porcentajes de prevalencia del síndrome (Gil-Monte, Carretero, Roldán, y Nuñez, 2005), lo que si ocurre con el MBI-GS (Bresó, Salanova, Schaufeli, y Nogareda, 2007).

Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos

Actualmente el trabajo como profesor en universidades implica desempeñar no sólo el rol docente sino que también realizar investigación, actividades administrativas y de extensión, todo lo anterior en un marco de calidad y excelencia de educación (Caramés, 2003). Lo que significa adecuar las prácticas docentes a las demandas y expectativas crecientes de la sociedad en relación a las tareas de los profesores (Cifre y cols., 2003).

Por lo tanto, la práctica docente se está comenzando a caracterizar por la intensificación o sobrecarga crónica de trabajo (Caramés, 2003), estando el rol del académico no sólo limitado a la docencia sino que comprende más actividades, esto debido a que las mismas instituciones universitarias amplían sus ofertas, servicios y programas lo que provoca mayor exigencia a sus trabajadores. En este sentido, la relación entre demandas laborales y Burnout ha sido claramente definido (Bakker, Demerouti, y Verbeke, 2004; Cifre y cols., 2003; Salanova y Schaufeli, 2000).

Como variables relevantes del Burnout se consideran variables sociodemográficas como sexo, edad, estado civil, y variables sociolaborales como la antigüedad laboral y categoría profesional, los cuales tienen relevancia en la etiología del síndrome afectando en su desarrollo y consecuencias (Andrés, De Juan, Escobar, Jarado, y Martínez, 1998; Fernandez, 2000; Gil, 2003; Quaas, 2006; Moriana y Herruzo, 2004). Se evaluaron variables organizacionales, desde el Modelo JD-R, y como demandas se consideraron, la sobrecarga laboral; problemas de rol y como recursos, se consideran el apoyo social de los colegas y del supervisor además de la retroalimentación del desempeño (Bakker y cols., 2004; Baruch-Feldman, Brondolom, Ben-Dayana, y Schwartz, 2002; Cherniss, 1993; Demerouti, Bakker, Nachreiner, y Schaufeli, 2001). Este modelo ha permitido a través de sus resultados realizar intervenciones eficaces a partir de las características de la organización en cuanto a sus recursos y demandas (Bakker y cols., 2004; Demerouti y cols., 2001; Schaufeli y Salanova, 2002).

Los objetivos planteados para evaluar el Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en el contexto académico son los siguientes:

1. Describir los niveles de Burnout de los profesores universitarios de la universidad y compararlos con normas y baremos españoles.
2. Verificar relaciones entre variables sociodemográficas, sociolaborales, organizacionales y las dimensiones del síndrome de Burnout.

1.1. Burnout

El Burnout es una reacción al estrés crónico laboral (González-Roma, Schaufeli, Bakker, y Lloret, 2006) que se produce cuando hay demandas en el trabajo que exceden los recursos que el trabajador dispone (Salanova, Llorens, y García-Renedo, 2003). Se compone por tres dimensiones, *agotamiento emocional*, *despersonalización-cinismo* y *Autoeficacia profesional*. Salanova y Llorens (2008) propone que tanto despersonalización como cinismo manifiestan un “distanciamiento mental”, en lo que difieren es el objeto de la distancia emocional.

En cuanto a investigaciones en docentes, Knight-Wegenstein (1973 cf. en Moriana y Herruzo, 2004) realizó estudios pioneros en el ámbito de la educación donde encontró elevados grados de tensión en el trabajo. De ese trabajo se hicieron diferentes estudios sobre Burnout que señalan que los docentes evidencian altos niveles del síndrome, en diferentes países, como por ejemplo, Suecia; Inglaterra; Malta; Austria; Ucrania; Estados Unidos y España.

En relación al Burnout en Chile y su prevalencia en el ámbito docente, se realizó una revisión de diferentes investigaciones (Gaete, 2001; Molina y Real, 1999; Palma, 2001; Rosa, Ramírez, Salas y Sepúlveda, 1998; Vásquez, 2001 cf. en Cancino, 2005) las cuales señalan que gran número de profesores se encuentran afectados por este síndrome, con una prevalencia entre 20% y 60%. Estos resultados corresponden a profesores no universitarios, sin embargo, no se encuentran resultados claros para aquellos que desempeñan su trabajo en las universidades.

Así mismo, se ha encontrado que la prevalencia del Burnout en profesores universitarios españoles se encuentra un 42% (Guerrero, 2001 cf. en Caramés, 2003) y un 50% (Caramés, 2003). Frente a los escasos estudios chilenos con muestras de profesores universitarios, Quaas (2006) encontró que un 72% no presenta Burnout, mientras que del 28% restante, 16,1% tiene nivel reducido, 10,2% nivel moderado, y sólo el 1,5% presenta niveles altos. Se observa una gran variación entre las investigaciones con respecto a la presencia del síndrome en docentes, que puede ir desde 1,5% (Quaas, 2006) a 60% (Cancino, 2005).

Unido a lo anterior, es importante utilizar un instrumento que tenga baremos establecidos que permitan comparar investigaciones. Dado lo anteriormente expuesto, se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: Se espera que exista una presencia de niveles altos y muy altos de Burnout entre 1,5% y un 60% en los profesores universitarios de jornada completa y condición de exclusividad.

1.2. Variables Sociodemográficas y Sociolaborales

Las investigaciones apuntan a considerar relevantes las variables sexo, estado civil, edad, años de antigüedad laboral y categoría profesional (Boada, de Diego, y Agulló, 2004; Quaas, 2006; Sandoval, González, Sanhueza, Borjas, y Odgers, 2006).

En relación al sexo, Maslach y Jackson (1981) y Maslach (1982; cf. en Moriana y Herruzo, 2004) señalan que las mujeres experimentan mayor y más intenso agotamiento emocional que los hombres. Estos resultados concuerdan en contexto chileno con los hallazgos de Quaas (2006). Por lo tanto, se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2: Se espera que las mujeres presentarán mayores niveles de agotamiento emocional que los hombres.

Según el estado civil, las investigaciones revelan que las personas casadas presentan niveles más bajos de Burnout que las personas solteras (Maslach, Schaufeli, y Leiter, 2001; Vredenburg, Carlozzi, y Stein, 1999), por lo que se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis 3: Se espera que los profesores universitarios casados presentarán menores niveles de Burnout.

De acuerdo a la edad, Marín y Paredes (2002) señalan que a mayor edad aumenta la autoeficacia profesional. La edad como variable sociodemográfica del Burnout resulta contradictoria, ya que en otros estudios su relación ha sido lineal (Seltzer y Numerof, 1988 cf. en Moriana y Herruzo, 2004) como curvilínea (Golembiewski, Munzenriper, y Stevenson, 1986; Whitehead, 1986 cf. en Moriana y Herruzo, 2004) así como se aprecia ausencia de relación (Hock, 1988 cf. en Moriana y Herruzo, 2004).

Hipótesis 4: Se espera que a mayor edad de los profesores universitarios, mayor será los niveles de autoeficacia profesional.

Como variable sociolaboral, la antigüedad en el trabajo, ha sido ligada al síndrome de Burnout; donde se ha podido establecer que a más años de antigüedad laboral, mayor serán los niveles de Burnout (Gil-Monte y Peiró, 1997; McDeemott, 1984; Pines y Maslach, 1978cf. en Virloria, Paredes, y Paredes, 2003). Por tanto, se plantea:

Hipótesis 5: Se espera que a mayor antigüedad laboral mayor nivel de Burnout.

Cifre y cols., (2003) apuntan a considerar la categoría profesional como una variable importante a la hora de medir la salud ocupacional de los docentes universitarios, debido a que estos pueden sentir tensión por la carencia de estabilidad laboral o si la tienen, pueden sentirse sobrecargados cuantitativamente en su rol. Con respecto a esta variable cabe mencionar que existen investigaciones que concluyen que tiene relación con mayores niveles de Burnout en los profesores universitarios (Cifre y cols., 2003; Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya, y Huerta, 2005). Se señala, que los profesores universitarios, con categoría de ayudantes, que tienen como actividad orientarse a completar su formación académica pudiendo también colaborar en tareas docentes, presentan niveles altos en agotamiento y cinismo, además este académico se puede caracterizar por tener una alta carga laboral (Cifre y cols., 2003). En la muestra de la presente investigación el académico que más se homologa a aquella definición es el profesor asistente, por lo que se plantea la siguiente hipótesis.

Hipótesis 6: Se espera que los profesores universitarios asistentes presentarán niveles altos de agotamiento emocional y cinismo respecto a las otras categorías profesionales.

3.1 Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)

El modelo JD-R (Bakker y cols., 2004; Demerouti y cols., 2001;) expande el modelo de demandas control (Karasek, 1979 cf. en Peiró, 2000) y el modelo de los esfuerzos/recompensas (Siegrist y Peter, 1996 cf. en Muñoz, Martínez, Moreno, y Gálvez, 2006) aumentando el número de recursos y demandas (Muños et al., 2006) pudiendo ser aplicado a diferentes ocupaciones, independiente de las demandas y recursos (Demerouti et al. 2001).

Las *demandas laborales* son aspectos físicos, sociales u organizacionales del trabajo que requieren un continuo esfuerzo físico o mental y son además asociados a costos fisiológicos y psicológicos (Bakker y cols., 2004; Bakker, Demerouti, y Euwema, 2005; Karasek, 1979 cf. en Peiró, 2000; Llorens, Bakker, Schaufeli y Salanova, 2006).

Se señalan como relevantes, en primer lugar, *sobrecarga cuantitativa* y su relación positiva con el Burnout (Dignam, Barrera, y West, 1986 cf. en Schaufeli y Peeters, 2000). En segundo lugar, *Problemas de rol*, formado por las escalas de ambigüedad de rol y conflicto de rol. En varios estudios el problema de rol fue encontrado predictor de Burnout (Sharmir y Drory, 1982, Lindquist y Whitehead, 1986; Digman, Barrera, y West, 1986; Drory y Shamir, 1988; Whitehead, 1989; Schaufeli et al. 1994 cf. en Bakker y cols., 2005). Dado lo anterior se propone la siguiente hipótesis:

Hipótesis 7: Se espera que a mayores niveles de demandas (sobrecarga cuantitativa y problemas de rol), mayores serán los niveles de Burnout.

Los *recursos laborales* son entendidos como (1) los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizacionales del trabajo que son funcionales en el logro de los objetivos del trabajo; (2) permiten reducir las demandas laborales y los costos fisiológicos y psicológicos asociados o, (3) estimular el crecimiento y desarrollo personal (Bakker y cols., 2004; Bakker y cols., 2005; Llorens et al., 2006). Se considera que los recursos pueden ser motivadores potenciales, relacionándose con resultados organizacionales positivos (Llorens, Schaufeli, Bakker, y Salanova, 2007). Se destacan como recursos laborales el apoyo social de supervisores y colegas y; retroalimentación del desempeño (Bakker, Demerouti, De Boer, y Schaufeli, 2003; Demerouti y cols., 2001).

Se señalan como recursos relevantes en relación al Burnout, el *apoyo social* (Afzalur, 1997; Cobb, 1976 cf. en Párraga, 2005; Ross, Altamaier, y Russel, 1989; Van der Doef y Maes, cf. en Bakker y cols., 2005) y la *Retroalimentación del desempeño* (Apiquian, 2007). Se plantea, por tanto:

Hipótesis 8: Se espera que a mayores niveles de recursos laborales (apoyo social de los colegas y supervisor y; retroalimentación de desempeño) menores serán los niveles de Burnout.

MÉTODO

2.1 Muestra y procedimiento

La población de esta investigación está compuesta por el total de profesores universitarios de una universidad pública chilena, que tienen jornada completa y contrato de exclusividad. Estos profesores universitarios se distribuyen en: planta regular y no regular (Ordenanza General del Académico, 1996)

La muestra es de tipo no probabilística y está compuesta por 119 profesores universitarios que cumplieran las condiciones antes señaladas.

En cuanto al procedimiento, se les entregó personalmente los documentos de la investigación, en un sobre el cual contenía el consentimiento informado y el cuestionario con su respectivo instructivo de procedimiento de respuesta. Los profesores universitarios respondían inmediatamente o acordaban con el investigador responsable; fecha, hora y forma de devolución. El sobre debía sellarse como un mecanismo de garantía de confidencialidad de información. El proceso de recolección de datos se desarrolló en 8 semanas.

2.2 Variables

2.2.1. *Cuestionario sociodemográfico y sociolaboral.* Se midieron a través de un cuestionario que comprendía las variables sociodemográficas; sexo, estado civil y edad y las variables sociolaborales; antigüedad laboral y categoría profesional.

2.2.2 *Burnout.* Se midió a través de la adaptación al castellano del “Maslach Burnout Inventory-General Survey” (MBI-GS), de Gil-Monte (2005).

El Burnout (Green, Walkey, y Taylor, 1991; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau, 2000) está compuesto por agotamiento emocional, que consta de 5 ítems (p.e. “Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo”) con una confiabilidad de 0,83. La escala de cinismo, consta de 5 ítems (He perdido interés por mi trabajo desde que empecé en este puesto) con una confiabilidad de 0,74 (Gil-Monte, 2005). Sin embargo, el ítem 13 (p.e. “Quiero simplemente hacer mi trabajo y no ser molestado”) ha tenido que ser eliminado en múltiples estudios por presentar problemas de confiabilidad (Llorens, García-Renedo, y Salanova, 2005; Salanova y cols., 2000). La escala de autoeficacia profesional consta de 6 ítems (p.e. “Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo”) con un confiabilidad de 0,85 (Gil-Monte, 2005).

Además se midió la escala de Despersonalización de la escala MBI- HSS con 5 ítems, la cual tiene una confiabilidad de 0.8 (Maslach y Jackson, 1984).

Para las cuatro escalas los sujetos valorarán cada ítem del cuestionario con una escala tipo Likert con una frecuencia de 7 grados de 0 (Nunca) a 6 (Todos los días).

Se determinó la presencia del síndrome de Burnout mediante los baremos españoles aportados en la investigación multi-ocupacional de Bresó y cols., (2007), los cuales señalan que altos niveles de agotamiento emocional y cinismo junto a bajos niveles de autoeficacia profesional son indicadores de Burnout. La escala de despersonalización, se analizó de forma separada debido a que no tiene baremos establecidos para determinar la presencia del síndrome, por lo que sus resultados se ajustaron a los rangos de la muestra.

2.2.3 *Problemas de rol:* Se evaluó la ambigüedad de rol y el conflicto de rol mediante un cuestionario de Rizzo, House, y Lirtzman (1970). La escala de ambigüedad de rol incluye 6 ítems (p.e. “me siento seguro de cuanta autoridad tengo”). La confiabilidad para esta escala es de 0,78. La escala de conflicto de rol está compuesta por 8 ítems (p.e. “Recibo requerimientos incompatibles de 2 o más personas”), y su confiabilidad es de 0,82 (Rizzo y cols., 1970).

2.2.4. Sobrecarga Cuantitativa. Se evaluó a través de la escala de Beehr, Walsh, y Taber (1976) traducido al español para esta investigación. Es una escala que incluye 3 ítems (p.e. “Tengo demasiado trabajo para poder hacerlo bien”), y posee una confiabilidad entre 0,49 y 0,69 (Kelloway y Barling, 1990).

2.2.5. Retroalimentación del desempeño. Para evaluar la retroalimentación del desempeño se utilizó la Performance Feedback Scale la cual posee 3 ítems (p.e. “Sé si estoy rindiendo de forma adecuada o pobremente”), con una confiabilidad de 0,73 (Cooke y Meyer, 2007).

2.2.6 Apoyo Social. Se midió mediante la sub-escala de apoyo en el trabajo de una versión mínima reducida en Castellano del cuestionario de Karasek’s Job Content Questionnaire (JCQ). La adaptación cultural del cuestionario se realizó mediante el método traducción-retrotraducción. La subescala de apoyo en el trabajo contenía originalmente 10 ítems y luego del análisis de consistencia interna quedaron 9 ítems (p.e. “Mi supervisor se preocupa por mi”), obteniendo una consistencia interna de 0,88. Con respecto a la validez de constructo se encontró que los 9 ítems son capaces de explicar 18% de varianza (Escribá-Agüir, Más-Pons, y Flores-Reus, 2001).

Las escalas mencionadas se reunieron en un formulario único, aplicándose a los profesores universitarios.

2.3 Análisis de datos

Mediante el paquete estadístico SPSS 15.0 se analizaron los instrumentos evaluados. Se hizo un análisis descriptivo para caracterizar a la muestra. Se efectuaron correlaciones bivariadas y comparaciones de medias para probar las hipótesis sobre la relación del Burnout y las variables consideradas en esta investigación.

Al no cumplirse supuestos de normalidad y homoscedasticidad de varianza, se realizaron pruebas no paramétricas, como la prueba U de Mann Whitney para dos muestras independientes y el análisis de varianza de Kruskal Wallis para k muestras independientes.

RESULTADOS

A continuación se presentarán los resultados de la muestra que cumple con los criterios de jornada completa y condición de exclusividad. Estos criterios permiten tener mayor seguridad que los resultados están asociados básicamente a las condiciones de trabajo que se dan en el contexto laboral universitario y no a otros lugares de trabajo.

3.1 Descripción de los profesores universitarios con Burnout

Al determinar la presencia del síndrome de Burnout en los profesores universitarios, se observó siguiendo el procedimiento de Bresó y cols. (2007) que de los 119 profesores universitarios, 21 profesores universitarios (17.6%) presentan Burnout cuando se cumple la condición de presencia de altos o muy altos niveles de agotamiento y cinismo; y bajo o muy bajo nivel en autoeficacia profesional (Bresó y cols., 2007).

En cuanto a la dimensión de despersonalización se observó a través de quintiles, que 33 (27.7%) profesores universitarios poseen niveles muy bajos o bajos. 51 (42.9%) poseen niveles medios. Mientras que 31 (26%) poseen niveles altos o muy altos.

Con el fin de ampliar la información anterior, se presentan a continuación los niveles de Burnout por dimensión y su comparación con normas y baremos españoles:

3.2 Comparación de los niveles de Burnout con baremos y muestra española

De acuerdo a los datos normativos de Bresó y cols. (2007) para las tres dimensiones del MBI G-S los hallazgos mostraron que en la dimensión de agotamiento emocional 69 (58.95%) profesores universitarios poseen niveles muy bajos o bajos de agotamiento emocional; 30 (25.64%) profesores universitarios poseen niveles medios de agotamiento emocional; mientras que 18 (15.39%) profesores universitarios poseen un nivel alto o muy alto de agotamiento emocional.

Para la dimensión de cinismo se observa que 74 (62.71%) profesores universitarios poseen niveles muy bajos o bajos de cinismo. 40 (33.90%) profesores universitarios poseen niveles medios de cinismo. Por otro lado, 4 (3.39%) profesores universitarios poseen niveles altos en la dimensión de Cinismo.

Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos

En la dimensión de autoeficacia profesional se observa que 11 (9.48%) profesores universitarios poseen niveles bajos de autoeficacia profesional. 91 (78.45%) profesores universitarios poseen niveles medios de autoeficacia profesional. Mientras que 14 (12.07%) profesores universitarios poseen niveles altos o muy altos de autoeficacia profesional.

Se pudo observar que en la dimensión de agotamiento emocional, según los baremos españoles la mayor parte de los profesores universitarios posee bajos niveles, mientras que de acuerdo a los baremos chilenos, la mayor parte se encuentran en el nivel medio. Al comparar el cinismo, se encontró que la mayor parte de los profesores universitarios obtienen un nivel bajo o muy bajo según los baremos españoles, mientras que se encuentra a la mayor parte en un nivel medio, de acuerdo a los baremos chilenos. Para la autoeficacia profesional, se obtuvo que la mayor parte de los profesores universitarios presenta un nivel medio de acuerdo a los baremos españoles, mientras que según los baremos chilenos los niveles mayores, se encuentran entre el nivel medio y el nivel alto o muy alto.

Tabla 1. Comparación por porcentaje de las dimensiones del MBI G-S con rangos españoles v/s chilenos.

Muestra	Agotamiento		Cinismo		Autoeficacia	
	Española	Chilena	Española	Chilena	Española	Chilena
Muy bajo o bajo	58,95%	20,1%	62,71%	27,12%	9,48%	22,41%
Medio	25,64%	53,8%	33,9%	48,31%	78,45%	37,93%
Alto o muy alto	15,39%	24,3%	3,39%	24,58%	12,07%	39,66%

A continuación se presenta una tabla comparativa de los niveles de Burnout entre los 119 profesores universitarios de ésta muestra y los resultados obtenidos en una investigación española (Bresó, Salanova, Schaufeli, y Nogareda, 2007). Encontrándose que en la muestra de profesores universitarios chilenos se obtienen menores puntajes medios en agotamiento y cinismo; y mayores en autoeficacia profesional que la muestra española.

Tabla 2. Comparación de las medias y desviación típica en muestra española v/s chilena

Dimensiones del Burnout	Española	Chilena	t
Agotamiento	2,12 (1,23)	1,35 (1,23)	-6,78**
Cinismo	1,50 (1,30)	0,69 (0,79)	-11,13**
Autoeficacia profesional	4,45 (0,90)	4,75 (0,67)	4,74**

3.3 Relación de variables sociodemográficas y sociolaborales con el Burnout

Con respecto a las variables sociodemográficas, se encontró que las mujeres reportan más agotamiento emocional que los hombres ($U = 888$; $p < .05$). Para cinismo, despersonalización y autoeficacia no se encontraron diferencias significativas ($p > .05$)

Se encontró que los casados presentan menores niveles en agotamiento emocional, ($U = 509.5$; $p < .05$) y cinismo ($U = 424.5$; $p < .05$); y por otro lado, presentaron mayores niveles en autoeficacia ($U = 558$; $p < .05$) que los solteros. En la dimensión de despersonalización no se presentaron diferencias significativas en estado civil ($p > .05$).

Se evidenció además que a medida que aumenta la edad disminuye el agotamiento emocional ($\chi^2_{KW} = 13.12$; $p < .001$) y aumenta la autoeficacia ($\chi^2_{KW} = 10.16$; $p < .05$). Mientras que en las dimensiones de cinismo y despersonalización no se asociaron a la edad ($p > .05$).

De acuerdo a las variables sociolaborales, se esperaba encontrar diferencias significativas entre quienes llevan trabajando hasta dos años y los que llevan trabajando 10 años y más. Sin embargo, son muy pocos los sujetos evaluados que llevan menos de dos años trabajando, motivo por el cual se realizó una segmentación entre aquellos profesores universitarios que llevan menos de 10 años y los profesores universitarios que llevan trabajando 10 años y más. Se encontró que los profesores universitarios que llevan menos de 10 años trabajando poseen mayores niveles de agotamiento emocional ($U = 562$; $p < .05$) y menores niveles de autoeficacia ($U = 532.5$; $p < .05$) que los profesores universitarios que llevan 10 años y más trabajando. No se encontraron diferencias significativas para la dimensión de cinismo y despersonalización ($p > .05$).

Con respecto a la categoría profesional se encontró que quienes presentaron mayores niveles en agotamiento emocional son los instructores, seguidos de los asociados; y en último lugar los titulares ($\chi^2_{KW} = 9.683$; $p < .05$). En la dimensión de cinismo nuevamente con mayores niveles están los instructores, en segundo lugar esta vez se encuentran los asistentes y en último lugar nuevamente se encontró a los titulares ($\chi^2_{KW} = 12.788$; $p < .05$). No se evidenció diferencias significativas al comparar las categorías profesionales con las dimensiones de despersonalización y autoeficacia ($p > .05$). En relación a la diferencia intra-grupo de la categoría profesional, según la prueba U de Mann Whitney se evidenció que los titulares poseen menores niveles de cinismo que el resto de profesores universitarios de planta regular. No se encontró diferencias significativas al compararlos con profesores universitarios de planta no regular (conferenciante). Además los profesores universitarios titulares presentaron mayores niveles de autoeficacia que los de planta regular y no regular. Además, los instructores evidenciaron mayores niveles de agotamiento emocional al compararlos con todas las categorías profesionales y, mayores niveles de cinismo con respecto a los asociados y asistentes.

3.4 Relación de demandas y recursos laborales con Burnout

En relación a las variables organizacionales planteadas en esta investigación (problemas de rol, sobrecarga cuantitativa y retroalimentación del desempeño), asociadas al modelo JD-R, sus escalas de medición no presentaron niveles de confiabilidad adecuados, según el indicador alfa de cronbach, por lo que no fue posible probar las hipótesis planteadas. Por lo que, la única variable que pudo ser relacionada fue apoyo social en el trabajo.

Al analizar la relación entre las dimensiones de Burnout y el apoyo en el trabajo tanto de colegas como de supervisores se encontró que presentan asociaciones significativas y altamente significativas.

Se evidenció que a mayor apoyo de los colegas, menos cinismo ($r = -.41, p < .01$), menos agotamiento emocional ($r = -.381, p < .01$), menos despersonalización ($r = -.325, p < .01$) y mayor autoeficacia ($r = .197, p < .05$).

Además se encontró que a mayor apoyo del supervisor, menos agotamiento emocional ($r = -.39, p < .01$), menos cinismo ($r = -.387, p < .01$), menos despersonalización ($r = -.22, p < .01$) y mayor autoeficacia ($r = .190, p < .05$). A continuación se presenta una tabla resumen:

Tabla 3. Relaciones dimensiones de Burnout y apoyo social de colegas y supervisores.

A mayor apoyo de colegas	Menos cinismo ($r = -.41, p < .01$)	Menos agotamiento ($r = -.381, p < .01$)	Menos despersonalización ($r = -.325, p < .01$)	Mayor autoeficacia ($r = .197, p < .05$)
A mayor apoyo de supervisores	Menos agotamiento ($r = -.39, p < .01$)	Menos cinismo ($r = -.387, p < .01$)	Menos despersonalización ($r = -.22, p < .01$)	Mayor autoeficacia ($r = .190, p < .05$)

Como forma de resumir los resultados de la investigación se presenta a través de una tabla la caracterización de los profesores universitarios vulnerables en las dimensiones de Burnout con respecto a las variables medidas, lo cual se presenta a continuación:

Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos

Tabla 4. Perfil de profesores universitarios vulnerables a las dimensiones de Burnout de acuerdo a las variables Sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales.

Dimensiones de Burnout/variables sociodemograficas	Más Agotamiento emocional	Más Cinismo	Menos Autoeficacia profesional	Más Despersonalización
Ser Mujer	x			
Estar Soltero	x	x	x	
Tener menor edad	x		x	
No tener hijos	x			
Dimensiones de Burnout/ Variables Sociolaborales	Más Agotamiento emocional	Más Cinismo	Menos Autoeficacia profesional	Más Despersonalización
Llevar menos de 10 años de antigüedad laboral	x		x	
Pertenecer a la categoría profesional de instructor	x	x		
Dimensiones de Burnout/ variables organizacionales	Más Agotamiento emocional	Más Cinismo	Menos Autoeficacia profesional	Más Despersonalización
Recibir menor apoyo de colegas y supervisor	x	x	x	x

CONCLUSIONES

En relación a la presencia de Burnout en profesores universitarios, el hallazgo obtenido, 17.6% (21), se encuentra dentro de los rangos planteados siendo correspondiente a otras investigaciones (Gaete, 2001; Molina y Real, 1999; Palma, 2001; Ros y cols., 1998; Vásquez, 2001 cf. en Cancino, 2005). Este porcentaje es relevante dado que reflejan el estado actual de los profesores universitarios en ese contexto universitario y representa un foco de atención para continuar investigando.

Al comparar los puntajes medios obtenidos, se encontró que los profesores universitarios se percibieron con menos agotamiento emocional, menos cinismo y más autoeficacia que las muestra española comparada (Bresó y cols., 2007; Cifre y cols., 2003) siendo una característica positiva de los profesores universitarios de la universidad. Lo anterior podría ser explicado debido a que gran cantidad de valores están concentrados en los extremos para las tres dimensiones, existiendo variabilidad limitada y una distribución leptocurtica.

Finalmente, para la dimensión de despersonalización 26% de los profesores universitarios reportaron niveles altos o muy altos, sin embargo, para esta dimensión no existen baremos estandarizados con los cuales cotejar lo que permitiría solo tener información descriptiva con la cual comparar en futuras investigaciones. Sin duda, es una señal de alerta, dado que la definición de despersonalización como un distanciamiento mental hacia el objeto de trabajo en este caso, los estudiantes, podría afectar la calidad de la enseñanza.

En relación a las variables sociodemográficas, para sexo, se comprobó la hipótesis planteada siendo las mujeres las que presentan mayores niveles de agotamiento emocional, esto podría interpretarse de acuerdo a los roles que demandan a la mujer en esta sociedad, o bien, la responsabilidad de tareas que culturalmente recaen en ella (esposa, criar hijos y labores de casa), y al insertarse laboralmente deben asumir comportamientos ligados socialmente a la masculinidad como la competitividad y la agresividad para afrontar los estándares exigidos organizacionalmente (Fernández, 2000). Es importante considerar que las investigaciones señalan que la mujer ha sido más flexible en cuanto a empoderarse y cumplir las nuevas tareas, funciones y responsabilidades en comparación al hombre, quien ha eludido el cumplimiento de sus roles familiares (Gil, 2003).

Los resultados en cuanto a estado civil permitieron comprobar la hipótesis planteada, siendo los casados los que presentan menores niveles de Burnout. Esto se debería a que la relación de pareja entrega a un individuo apoyo y contención emocional, intimidad, relaciones personales estrechas y profundas, responsabilidades, además de herramientas de afrontamiento más adaptativas (Andrés y cols., 1998).

Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos

Los profesores universitarios que se situaron en el rango de 60 años y más, presentaron mayores niveles de autoeficacia respecto a los demás rangos, lo que comprobó la hipótesis argumentada. Entre los rangos restantes, no se encontraron diferencias significativas. En el periodo de transición entre la adultez y la vejez comienza a percibirse un mayor dominio por la experiencia obtenida de las actividades y tareas asociadas al rol laboral facilitando así un efectivo cumplimiento de objetivos institucionales ya que ha aumentado el repertorio de conductas exitosas (Furnham, 2001).

Con respecto a las variables sociolaborales, al evaluar la antigüedad laboral con las dimensiones de Burnout no se pudo contrastar la hipótesis asociada a ello, debido a que se encontró hallazgos contrarios de lo planteado, siendo los profesores universitarios con menos de 10 años de antigüedad laboral presentaron mayores niveles de agotamiento emocional y menores niveles de autoeficacia no asociándose ni a cinismo ni a despersonalización. Esto podría deberse a las nuevas características del contexto laboral donde la estabilidad y los contratos indefinidos se han transformado en condiciones laborales menos estables.

Al comparar las categorías profesionales de una universidad española (Cifre y cols., 2003) con las categorías profesionales de la universidad, se observa que algunas son similares en relación a los roles que deben cumplir. Sin embargo, como ya se mencionó, la categoría instructor, no se parece a ninguna de las categorías señaladas, y en este estudio es la que presentó mayores niveles de agotamiento y cinismo. Este resultado se podría deber al rol que se les exige. De acuerdo a la definición, este académico debe poseer conocimientos sólidos y suficientes en su disciplina y colaborar bajo la dirección y guía de un profesor en tareas de docencia y de investigación, lo que denota una notable carga laboral a nivel de formación, docencia, trabajo colaborativo e investigación, además de una autonomía reducida, lo que según el Modelo JD-R, dificulta un afrontamiento adecuado de las demandas laborales (Demerouti et al. 2001; Bakker et al. 2003). Por esta razón, tendrían un mayor riesgo de sufrir de agotamiento y cinismo.

Pertenecer a una categoría profesional involucra condiciones laborales específicas por lo que, progresar o bien mantenerse en una categoría conlleva a que los profesores universitarios estén constantemente con altos estándares de trabajo exigidos o auto-exigidos, además de la importancia que tiene el reconocimiento a la labor desempeñada, por lo que serían más vulnerables al Burnout. Es conveniente, por tanto, indagar en la relación del Burnout con las categorías profesionales universitarias y establecer una descripción de funciones debido a que es difícil comparar con otras universidades porque existen diferencias en los roles a nivel formal como informal, por lo que las hipótesis deben ser planteadas considerando los roles y funciones realmente ejercidos según a la categoría que se pertenece.

De acuerdo al modelo JD-R, la relación entre demandas (Problema de rol, sobrecarga cuantitativa), recursos laborales (retroalimentación de desempeño) y las dimensiones del Burnout pudo ser contrastada parcialmente debido a que la confiabilidad de las escalas de retroalimentación del desempeño, problema de rol y sobrecarga cuantitativa no fue aceptable para realizar los análisis planteados. Una forma de explicar este resultado es que no se siguió fielmente el proceso de retrotraducción de escalas, por lo que se sugiere realizarlo de acuerdo a los pasos establecidos para este método, lo que permitiría contar con instrumentos validados en contextos chilenos multi-ocupacionales.

La única variable del modelo JD-R que pudo ser relacionada con el Burnout fue apoyo en el trabajo, tanto de supervisores como colegas. En este sentido los resultados evidenciaron una relación negativa entre las dimensiones de Burnout y el apoyo en el trabajo, es decir, a menores niveles de agotamiento y cinismo; mayores niveles de autoeficacia y apoyo social. La importancia del apoyo en el trabajo como potenciador en el bienestar de las personas es ampliamente señalada en investigaciones nacionales y extranjeras, asociándose al Burnout como a otras patologías (Baruch-Feldman y cols., 2002), debido a que el desarrollo de fuertes redes sociales en diferentes ámbitos de la vida (familia, hijos, amigos y trabajo) permite afrontar las dificultades de mejor forma. Otro recurso que plantea este modelo es la retroalimentación de desempeño, cuya relación con las dimensiones del Burnout y las demandas laborales no pudo ser comprobada puesto que su confiabilidad no era aceptable.

En próximas investigaciones se hace necesario estudiar variables dependientes tales como: el absentismo, rotación, licencias médicas, niveles de producción analizando su relación con las dimensiones de Burnout de forma transversal y longitudinal por ser indicadores relevantes de la calidad de vida laboral, sin embargo, para esto es necesario altos niveles de compromiso entre la organización y el grupo investigador (Baruch-Feldman y cols., 2002; Schaufeli y Bakker, 2004).

REFERENCIAS

- AFZALUR, M. (1997). Relationships of Stress, Locus of Control, and Social Support to Psychiatric Symptoms and Propensity to Leave a Job: A Field Study UIT Managers. *Journal of Business and Psychology*, 12, 159-174.
- AGUIR, V., BAENA, M. Y PEREZ-HOYOS, S. (2006). Psychosocial work environment and burnout among emergency medical and nursing staff. *Int Arch Occup Environ Health*, 80, 127-133.
- ANDRÉS, P., DE JUAN, D., ESCOBAR, J., JARABO J. Y MARTÍNEZ, M^a T. (1998). Burnout: “Técnicas de Afrontamiento”. *Jornades de Foment de la Investigación*.
- APIQUIAN, A. (2007). El síndrome de Burnout en las Empresas. *Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac, Yucatán*. Universidad Anáhuac México Norte. 1-7.
- ATANCE, J. (1997). Epidemiological aspects of the Burnout syndrome in health workers. *Rev. Esp. Salud Publica*, 71, 293-303.
- BAKKER, A., DEMEROUTI, E., DE BOER, E. & SCHAUFELI, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- BAKKER, A., DEMEROUTI, E. Y VERBEKE, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resources Management*, 43, 83-104.
- BAKKER, A., DEMEROUTI, E. Y EUWEMA, M. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- BANDURA, A. (1999). Autoeficacia: Cómo Enfrentamos los Cambios de la Sociedad Actual. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- BARUCH-FELDMAN, C., BRONDOLOM E., BEN-DAYAN, D., Y SCHWARTZ, J. (2002). Sources of Social Support and Burnout, Job Satisfaction, and Productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 84-93.
- BEEHR, A., WALSH, J. Y TABER, T. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61, 41-47.
- BOADA, J., DE DIEGO, R. Y AGULLÓ, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16 (1), 125-131.
- BRESÓ, E., SALANOVA, M., SCHAUFELI, W.B. Y NOGAREDA, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición. *Nota Técnica de Prevención*, 732, 21^a Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- BUZZETTI, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en Dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile. Memoria de grado, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- CARAMÉS, R. (2003). Precarización y Burnout del Puesto de Trabajo del Personal Docente e Investigador de la Universidad. *Revista Praxis*, 2, 13-21.
- CANCINO, L. (2005). Burnout: Fundamentos para una intervención urgente. Disponible en: <http://www.rieh.net/biblioteca/Burnout.pdf>

Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos

- CIFRE, E., LLORENS, S. Y SALANOVA, M. (2003). Riesgos Psicosociales en Profesores Universitarios. ¿Existen diferencias atendiendo a su categoría profesional. *Revista de psicología Social Aplicada*, 13, 29-53.
- CLARO, S. Y BEDREGAL, P. (2003). Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile, *Revista Médica de Chile*. 13, 159-167.
- Colegio de Profesores de Chile A. G., Directorio Nacional, “Departamento de Bienestar” (2000). Informe Estudio de Salud Laboral de los Profesores en Chile. Disponible en: <http://www.colegio-deprofesores.cl/nacional/informe%20salud.pdf>
- COOKE, W. Y MEYER, D. (2007). The Effects Of Workplace Climates On Employee Performance Capacities: A Knowledge-Based Perspective. Disponible en: <http://web.mit.edu/sis07/www/cooke.pdf>
- CHERNISS (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of Burnout. *Taylor and Francis*. 135-149.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A., NACHREINER, F. Y SCHAUFELI, W. (2001). The job demands- resources model of Burnout. *Journal of Applied psychology*, 86, 499-512.
- ESCRIBÁ-AGÜIR, V., MÁS PONS, R. Y FLORES REUS, E. (2001). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Escuela Valenciana de estudios para la Salud*, 15, 142-149.
- FERNÁNDEZ, L. (2000). Roles de Género-Mujeres Académicas-¿Conflictos?, Disponible en: <http://www.oei.es/salactsi/lourdes.htm>
- FURNHAM, A. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Editorial. México: Oxford University.
- GIL, E. (2003). Sociólogos y Psicólogos advierten que el rol masculino se diluye en las familias españolas. Disponible en: http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/2003/03/19/59086.php
- GIL-MONTE, P. Y PEIRÓ, J. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) según el MBI-HSS en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 135-149.
- GIL-MONTE, P. (2005). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout). Una Enfermedad Laboral en la sociedad del Bienestar*. Pirámide. Madrid.
- GIL-MONTE, P., CARRETERO, N., ROLDÁN, M. Y NÚÑEZ, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 107-123.
- GONZÁLEZ-ROMÁ, V., SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A. & LLORET, S. (2006). [Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.](#)

- GREEN, D., WALKEY, E. Y TAYLOR, A. (1991). The three factor structure of the maslach burnout inventory. A multicultural, multinational, confirmatory study. *Journal of social behavior and personality*, 6, 453-472.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. Y BAPTISTA, P. (2003). Metodología de la Investigación. Ediciones México: McGraw Hill.
- INE (2006). Disponible en: http://www.ine.cl/ine/canales/chile_estadistico/home.php
- Kelloway, K. y Barling, J. (1990). Item Content Versus Item Wording: Disentangling Role Conflict and Role Ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 75, 738-742.
- LLORENS, S., GARCÍA-RENEDO, M. Y SALANOVA, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 55-70.
- LLORENS, S., BAKKER, A., SCHAUFELI, W. Y SALANOVA, M. (2006). Testing the Robustness of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*. 13 (3), 378-391.
- LLORENS, S., SCHAUFELI, W., BAKKER, A. Y SALANOVA, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computer in Humana Behavior*, 23, 825-841.
- MARÍN, H. Y PAREDES, M. (2002). Estudio del Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los Profesores de la Universidad de los Andes. *Revista Educuer*, 17.
- MASLACH, C. Y JACKSON, S. (1984). Burnout In Organizational Settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- MASLACH, C., JACKSON, S. Y LEITER, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3ªed.). Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. Y LEITER, M. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews*, 52, 397-422.
- MINEDUC (2003). Marco para la Buena Enseñanza. *CPEIP. C&C Impresiones*.
- MORIANA, J. Y HERRUZO, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 12, 597-621.
- MUÑOZ, A., MARTÍNEZ, M., MORENO, B. Y GALVEZ, M. (2006). Predictores Organizacionales del Acoso Psicológico en el Trabajo : Aplicación del Modelo de Demandas y Recursos Laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 22, 333-346.
- PARRA, M. (2004). Condiciones de trabajo y salud en el trabajo docente. *Revista Prelac. Educación para Todos*. 135-145.
- PARRAGA, J. (2005). Eficacia del programa I.R.I.S para reducir el síndrome de burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios. Universidad de Extremadura. Departamento de Psicología y Sociología de la Educación.
- PEIRÓ, J. (2000). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Ediciones Pirámide. Madrid-España.
- PONCE, C., BULNES, M., ALIAGA, J., ATALAYA, M. Y HUERTA, R. (2005). El Síndrome del “quemado” por estrés laboral existencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en psicología*, 8, 87-112.

Burnout y su relación con variables sociodemográficas, sociolaborales y organizacionales en profesores universitarios chilenos

- QUAAS, C. (2006). Diagnóstico de Burnout y Técnicas de Afrontamiento al Estrés en Profesores Universitarios de la Quinta Región de Chile. *Psicoperspectivas*, 1, 65-75.
- RIZZO, J., HOUSE, R. & LIRTZMAN, S. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- SALANOVA, M., SCHAUFELI, W., LLORENS, S., PEIRO, J. Y GRAU, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- SALANOVA, M. & SCHAUFELI, W.B. (2000). [Exposure to information technology and its relation to burnout. *Behaviour & Information Technology*, 5, 385-392.](#)
- SALANOVA, M.; LLORENS, S. Y GARCÍA-RENEADO, M. (2003). ¿Por qué se están ‘quemando’ los profesores? *Revista de Prevención, Trabajo y Salud*, 28, 16-20.
- SALANOVA, M., GRAU, R. Y MARTÍNEZ, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17, 390-395.
- SALANOVA, M., CIFRE, E., GRAU, R., LLORENS, S. Y MARTINEZ, I. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo causal. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21, 159-176.
- SALANOVA, M. (2006). Medida y evaluación del Burnout: Nuevas Perspectivas. *Saluda*, 27-43.
- SALANOVA, M. Y LLORENS, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29, 59-67.
- SANDOVAL, C., GÓNZALEZ, P., SANHUEZA, L., BORJAS, R. Y ODGERS, C. (2006). Síndrome De Burnout En El Personal Profesional Del Hospital De Yumbel. *Cuadernos Médicos Sociales*, 46, 268-273.
- SCHAUFELI, W. Y ENZMANN, D. (1998). *The Burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor y Francis.
- SCHAUFELI, W. Y PEETERS, M. (2000). Job Stress and Burnout Among Correccional Officers: A literatura Review. *International Journal of Stress Management*, 7, 19-48.
- SCHAUFELI, W. Y SALANOVA, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 20, 4-9.
- SCHAUFELI, W. Y BAKKER, A. (2004). Job demands, job recources, and their relationship with Burnout and engagemntt: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- VIRLORIA, H., PAREDES, M. Y PAREDES, L. (2003). Burnout en profesores de educación física. *Revista de psicología del Deporte*, 12, 133-146.
- VREDENBURGH, L., CARLOZZI, F. Y STEIN, L. (1999). Burnout in Counselling psychologists: Type of practice setting and pertinent demographics. *Counselling Psychology Quarterly*, 12, 293-304.