



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Burnout en el personal docente de la Universidad de
Zaragoza

Burnout among professors of the University of
Zaragoza

Autor

Ana García Cebrián

Director

Manuel Vilariño Vázquez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2018

Título: Burnout en el personal docente de la Universidad de Zaragoza

Resumen:

En este trabajo se persigue el objetivo de analizar el burnout o síndrome del quemarse por el trabajo en una muestra de docentes de la Universidad de Zaragoza. Para ello se adoptó un diseño descriptivo correlacional, en el que se obtuvieron datos de 80 docentes de la Universidad de Zaragoza mediante la auto-aplicación de un cuestionario con variables socio-demográficas y laborales, y el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados han evidenciado una baja prevalencia de burnout, afectando a sólo un 3,8% de los participantes. Además, las puntuaciones en cansancio emocional, despersonalización y realización personal de los docentes de la muestra eran significativamente bajas en contraste con la población general. Por otro lado, se detectó una única relación significativa, siendo negativa, entre el tiempo dedicado a la labor docente y la dimensión de cansancio emocional. En conclusión, al menos para la muestra estudiada, parece que las condiciones laborales y de organización del trabajo de la Universidad de Zaragoza contribuyen positivamente en la prevención de burnout.

Palabras clave:

Docente Universitario, Burnout, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización personal.

Índice

I. Introducción al fenómeno del burnout	1
1. Concepto de Burnout	2
1.1 Burnout y su relación con otros conceptos y fenómenos psicológicos.....	4
2. Causas Burnout.....	5
3. Consecuencias del burnout sobre la salud	7
4. Medidas preventivas del burnout	8
5. Burnout en la actividad docente	11
6. Aspectos legales del burnout	13
7. Justificación	16
8. Objetivos.....	17
II. Método	17
1. Participantes.....	17
2. Diseño y Procedimiento.....	18
3. Instrumentos de Medida	18
4. Análisis de Datos.....	20
5. Resultados	20
5.1. Nivel de Cansancio Emocional en los/as docentes universitarios/as.....	20
5.2. Nivel de Despersonalización en los/as docentes universitarios/as.....	21
5.3. Nivel de Realización Personal en los/as docentes universitarios/as.....	22
5.4. Prevalencia del Síndrome de Burnout en la muestra de docentes universitarios	23
III. Discusión y conclusiones	27
IV. Referencias bibliográficas.....	30
V. Anexos	33
Anexo I: Carta de presentación	33
Anexo II: Cuestionario sociodemográfico-laboral	34
Anexo III: Cuestionario Maslach Burnout Inventory	35

I. Introducción al fenómeno del burnout

Uno de los riesgos laborales que destaca en los últimos tiempos, es el Burnout o en castellano síndrome de quemarse por el trabajo. Este síndrome es uno de los riesgos psicosociales más importantes a los que se enfrentan los/as trabajadores/as. Así, un gran número de profesionales lo padece, de tal forma que se torna imperativo acabar o disminuir los casos a través de la prevención, y reducir su impacto mediante acciones de corte terapéutico-asistencial.

Actualmente el burnout es reconocido como Accidente Laboral, pero no como Enfermedad Profesional, aunque se ha intentado que alcanzase esta categoría. Concretamente, su reconocimiento como Accidente Laboral se produjo el 26 de octubre de 2000 por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El burnout podría ser una llamada de atención para alcanzar un sistema de trabajo más humanizado, donde el/la trabajador/a sienta que forma parte del servicio y pueda participar en la toma de decisiones, en especial en las profesiones donde la prevalencia del fenómeno es mayor. Se trata de profesiones que se caracterizan por tener una relación constante y directa con otros individuos y sobre todo se da en aquellas en las que existe una relación de ayuda, aunque este tipo de relaciones no son las únicas que lo crean. Entre las profesiones de riesgo destacan la medicina, la enfermería, la docencia, las fuerzas y cuerpos de seguridad, el trabajo social, y los profesionales de prisiones. En estas actividades el grado de implicación emocional de los profesionales con los/as usuarios/as tiende a ser muy alto, y como consecuencia aparece el desgaste profesional. Por ello hay que hacer una prevención positiva para reducir la aparición del desgaste profesional.

El burnout, al igual que el estrés, no son fenómenos que acaban de aparecer, ya que se dan en las sociedades industrialmente avanzadas. Pero es desde hace relativamente un corto periodo de tiempo cuando más se habla de ellos debido a que hay sentencias que reconocen judicialmente el fenómeno. Además, existe un gran número de investigaciones que demuestran su existencia. Se intenta terminar con él por medio de la prevención del marco legal de la seguridad y salud en el trabajo. Concretamente, en el caso de España se dispone de la Ley de Prevención en Riesgos Laborales (Martínez et al., 2005).

1. Concepto de Burnout

El síndrome del burnout se puede considerar como un mal invisible, un riesgo psicosocial emergente. Consiste en una enfermedad relacionada con el estrés laboral, que afecta negativamente a la calidad de vida de la persona que lo sufre. Se produce cuando hay un desequilibrio entre las expectativas laborales del individuo y la realidad laboral, lo que deriva consecuentemente en algunos síntomas específicos como cansancio, malestar, desmotivación, etc (Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas, 2005).

Varios autores fueron los primeros en abordar dicho fenómeno como, Schwartz y Will en 1953, y Bradley en 1969, aunque realmente fue el psiquiatra Herbert Freudenberger el que empezó a estudiar el síndrome del burnout, ya que realizó un estudio sobre el mismo en una clínica de Nueva York. En dicho estudio, relacionó la insatisfacción en el trabajo como consecuencia del estrés laboral, y definió el término como "el conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía" (Freudenberger, 1974, p. 14; citado en Valls, 2014). El estudio lo llevó a cabo a través del método de la observación en una clínica, en la cual, los profesionales al año de trabajo desarrollaban diferentes síntomas como agotamiento, desmotivación en el trabajo, estrés, y también se veía afectado el trato que dispensaban a los usuarios ya que eran más agresivos y cínicos con ellos (Quiceno y Vinacia, 2007).

Posteriormente, aparecieron diferentes instrumentos para medir el síndrome de burnout, siendo el más aceptado por su fiabilidad el Maslach Burnout Inventory, en castellano, el Inventario de Burnout de Maslach, (MBI). Este, expone que el burnout es un agotamiento a nivel físico y psíquico que surge como una respuesta negativa hacia el trabajo como consecuencia de una exposición prolongada en un ambiente de trabajo estresante. Y se caracteriza por tener tres dimensiones que son: agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal. Para el diagnóstico del síndrome se requiere que las dos primeras presenten niveles altos, y la última, bajos (Valls, 2014). Concretamente, el cansancio emocional (CE) o agotamiento emocional, se refiere a que el individuo siente tanto físicamente como psíquicamente que no puede entregarse a los demás debido al agotamiento. Por su parte, la despersonalización (DP) indica que el individuo tiene sentimientos negativos respondiendo de manera fría, impersonal y cínica hacia las personas con las que trabaja, llegando a pensar que en algunos casos se merecen los problemas que tienen. Por último, la realización personal (RP) es baja cuando el individuo se evalúa de manera negativa ya que no se siente feliz, ni contento con su persona ni con la realización de su trabajo (Maslach y Jackson, 1997).

Además del anterior, se han desarrollado otros abordajes conceptuales diferentes del burnout:

Uno apareció en la década de 1980, en el que se presentaron dos tipos de burnout diferentes: el "burnout activo se caracteriza por el mantenimiento de una conducta una asertiva. Se relaciona con los factores organizaciones o elementos externos a la profesión". El "burnout pasivo predominan los sentimientos de retirada y apatía. Tiene que ver con factores internos psicosociales" (Gillespie, 1981; citado en Valls, 2014, p. 15).

Otro concepto sería el "burnout colectivo" el cual advierte que se debe estudiar a los individuos en su contexto social, ya que las organizaciones están constituidas por grupos. A pesar de esto, pocas investigaciones

sobre el burnout tienen en cuenta el entorno y se centran en el individuo. Existe la posibilidad de que este síndrome se pueda "contagiar" entre los miembros de la organización. Por ello, un individuo que sufre de burnout puede influir negativamente en sus compañeros, de tal forma que podría causar problemas interpersonales en la organización, así como demoras en la realización del trabajo (Maslach, Schaufeli, y Leiter, 2001, p.406; citado en González, 2006).

Se podría decir que una persona que padece burnout ha perdido la ilusión por su trabajo, así como la energía física y psíquica para realizarlo, además siente que no está alcanzando sus objetivos profesionales y como reacción a todo esto responde de manera hostil, hacia la persona a la que tiene que ayudar/formar.

La literatura ha establecido una serie de fases por las que pasa una persona en el proceso de desgaste profesional, según Cibanal (2001):

1. Fase de entusiasmo, normalmente se da en personas jóvenes, que tienen un nuevo empleo o proyecto. Estos/as trabajadores/as tienen mucha energía y muchas expectativas un poco idealistas. Al tener poca experiencia los/as trabajadores/as pueden identificarse con su puesto de trabajo y pueden tener una relación dependiente con el mismo lo que hará que el/la trabajador/a descuide sus propias necesidades.
2. Fase del estancamiento, aparece cuando no se cumplen las expectativas profesionales y se plantea hacer otras cosas para conseguir un cambio como podría ser desarrollarse personal y profesionalmente a través de la realización de algún curso o formación superior.
3. Fase de frustración, se refiere al momento en el que los/as trabajadores/as se plantean la eficacia y el valor real de su trabajo. Cada vez están más desilusionados ya que no tienen satisfacción en el ambiente de trabajo en proporción con su implicación. Todo ello produce rabia, el/la trabajador/a reacciona y responde de forma agresiva ante situaciones de normalidad. Por lo que desarrolla sentimientos negativos.
4. Fase de apatía, surge cuando el/la trabajador/a evade cualquier cambio ya que no hay satisfacción en su trabajo, y se desvincula de él. Se trata de un mecanismo de defensa cuando la frustración se vuelve crónica.

Desde que apareciera por primera vez en 1974, el término ha tenido diferentes nombres. Se contabilizan un total de diecisiete denominaciones, entre las que destacan las siguientes: "síndrome de quemarse por el trabajo", "síndrome del estrés laboral existencial", "síndrome del desgaste profesional", "síndrome de cansancio emocional" y "síndrome de burnout", siendo los más usados "síndrome de burnout" y "síndrome de quemarse por el trabajo" (Gil-Monte, 2003, p. 19-20).

Por último, señalar que, tal y como se había indicado, se trata de un síndrome que responde al estrés laboral crónico que afecta a los/as trabajadores/as que están trabajando en profesiones asistenciales, de tal forma que afecta de modo destacado a los docentes (Gil-Monte, 2003). Aunque también el burnout se puede desarrollar en cualquier tipo de profesión (Maslach y Jackson, 1981; citado en Gil-Monte y Peiró, 1997).

1.1 Burnout y su relación con otros conceptos y fenómenos psicológicos

A través de la literatura sobre el burnout se hace referencia a fenómenos que son diferentes al burnout, si bien pueden guardar relación, en tanto que es difícil separar las emociones, cogniciones y respuestas fisiológicas.

Existen bastantes definiciones que explican el burnout como un desgaste profesional consecuencia de una respuesta mantenida al estrés laboral por personas en las cuales han fallado sus estrategias de afrontamiento. En este sentido, un fenómeno relacionado es el estrés, el cual es definido por la Organización Mundial de la salud (OMS, 2014) como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción". Atendiendo a esta idea, el estrés no sería algo negativo, sino un mecanismo que nos prepara para reaccionar ante situaciones de peligro. Pero cuando detectamos estrés durante un tiempo prolongado y/o éste se manifiesta de una manera desproporcionada al peligro "real" al cual nos enfrentamos, sufrimos un estrés no adaptativo que puede originar ansiedad, y con ella sufrimiento emocional. Por otro lado, la sensación de insatisfacción, ocasionado por la falta de desarrollo personal o bien por el desajuste entre nuestras expectativas y nuestro grado de consecución de estas puede producir sintomatología de naturaleza depresiva.

Así mismo, cuando una persona manifiesta síntomas de estrés y/o ansiedad es más probable que reaccione de manera hostil hacia el otro y que pierda empatía, es decir, su capacidad de ponerse en el lugar del otro. En el caso de que una persona se sienta muy sobrepasada por una situación vital, puede desarrollar un trastorno de despersonalización, cuyo síntoma principal según los manuales diagnósticos (APA, 2014) es "una experiencia persistente o recurrente de distanciamiento o de ser un observador externo". Si bien puntuar alto en burnout no significa padecer estas patologías, es más probable que la persona con diagnóstico de burnout muestre síntomas físicos, emocionales y conductuales que le harán más vulnerable a padecer trastornos psicológicos tales como la ansiedad y depresión, y en casos muy extremos hasta trastornos disociativos.

En recientes investigaciones en relación a la prevención y el tratamiento del burnout utilizando *Mindfulness* y Compasión realizadas por los profesores de la universidad, García y Demarzo (2015) diferencian entre empatía y compasión. Así mientras que los/as profesionales asistenciales suelen tener un alto grado de empatía hacia la otra persona por lo que el/la profesional se ve saturado por los sentimientos de angustia o desasosiego de la otra persona y como resultado puede originarse una experiencia aversiva que favorece la aparición del burnout. La compasión ocasiona sentimientos positivos y de compañerismo que favorece la capacidad de una persona a adaptarse a una situación estresante. Según estos autores, existe un error en los conceptos en la cuestión de la base del burnout, debido a que se produce por una "fatiga de la empatía" y no por una "fatiga de compasión", es decir, no ponerse en el lugar de la otra persona, no conectar con su sufrimiento y sentir que no puede hacer nada para ayudarlo. Sus programas de intervención trabajan el incremento de la compasión para producir emociones positivas y sentimientos de afiliación para favorecer la resiliencia y reducir el burnout (García y Demarzo, 2015).

Por último, señalar un término que podríamos considerar contrapuesto al burnout, se trata del *engagement*, que se puede definir como "un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que está

caracterizado por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo” (Schaufeli et al., 2002; citado en Carrasco, Corte y León, 2010).

2. Causas Burnout

El burnout se produce por problemas personales que tienen relación con el entorno laboral. Esta patología parece tener su origen en la aparición de nuevas formas de organización del trabajo. En el pasado, el trabajo era fundamentalmente carga física, mientras que en la actualidad, se ha transformado, convirtiéndose cada vez más en tareas mentales que producen una carga psíquica difícil de llevar, sobre todo en las personas que tienen una verdadera vocación hacia un trabajo determinado. Por tanto, como se ha mencionado antes, el burnout se da fundamentalmente en profesiones asistenciales (Martínez et al., 2005).

Existen diferentes variables como son las socio-demográficas, las laborales y las psicológicas que guardan relación con la aparición del burnout. A continuación, las divido en un cuadro denominándolas como personales, organizacionales y ambientales.

Tabla 1: Causas del burnout

Personales	Organizacionales	Ambientales
Edad	Sobrecarga de trabajo	Apoyo social
Sexo	Antigüedad profesional	Relaciones interpersonales
Indefensión aprendida	Salario	Problemas interpersonales
Estado civil	Excesivo control burocrático	Falta de comunicación e información
Demandas emocionales	Tipo de contrato	Conflictos en el lugar de trabajo
Nivel académico	Temporalidad	Problemas familiares
Autoeficiencia	Seguridad y estabilidad en el puesto	Exigencias vitales
Personalidad resistente	Metas de la organización	Buen clima organizacional
Estrategias de afrontamiento	Compañeros de trabajo	
Expectativas personales	Jefes y supervisores	
	Satisfacción/insatisfacción laboral	
	Dinámica laboral negativa	
	Dirección empresarial	
	Inadecuación profesional	
	Expectativas en el trabajo	

	Recompensas Participación en toma de decisiones Apoyo organizacional Incorporación nuevas tecnologías Estresores económicos Rigidez organizacional Progreso excesivo o escaso Estructura de la organización Oportunidad para el control Retroalimentación de la propia tarea Rotación de personal Escasez de recursos Falta de autonomía Falta de recompensas Conflicto de rol Tiempo limitado Nocturnidad Duración y tipo de jornada Trabajo a turnos Poca cantidad de trabajo Ritmo de trabajo Responsabilidad Monotonía o repetitividad de la tarea	
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de (Arquero y Donoso, 2013; Gil-Monte, 2012; Solanes, Martín, Rodríguez, Benavides y Martínez, 2013).

De todos los factores que pueden causar burnout, considero que los que más influyen en los/as docentes universitarios serían los siguientes: expectativas en el trabajo, sobrecarga de trabajo, problemas interpersonales, escasez de recursos, retroalimentación de la propia tarea y antigüedad profesional.

3. Consecuencias del burnout sobre la salud

A continuación, se abordarán las consecuencias que el burnout puede originar sobre la salud de la persona que lo padece, así como sobre la organización a la que pertenece.

Tabla 2: Síntomas del burnout en el trabajador y en la organización

Para el trabajador:
Psicosomáticos: cansancio, dolor de cabeza (cada vez más frecuente llegando a convertirse en migrañas), malestar general (acaba afectando en la calidad de vida), fatiga crónica, alteraciones en las diferentes fases del sueño, asma, úlceras u otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, contracturas y problemas musculares, alteraciones cardiovasculares, problemas en la piel.
Conductuales: mala comunicación llegando a ser despersonalizada, absentismo laboral, problemas con diferentes drogas (ilegales o legales como el café, tabaco, alcohol, abuso de medicamentos), cambios bruscos de humor, llegando a tener conductas violentas que le condicionan para vivir de manera relajada, por último, el trato con los demás se vuelve superficial, produciéndose un distanciamiento de los clientes y compañeros/as.
Emocionales: síntomas disfóricos (como la tristeza, depresión, ansiedad e irritabilidad), problemas de concentración, desorientación, distanciamiento afectivo para auto protegerse, impaciencia, baja tolerancia a la frustración, sentimientos de soledad, impotencia, culpabilidad, alienación, baja realización personal o/y aburrimiento.
Actitudinales: actitudes de desconfianza, apatía, cinismo, conversaciones cortas, e ironía en el trato con los clientes.
Sociales y de relaciones interpersonales: actitudes negativas hacia la vida por lo que se pierde calidad de vida debido a que se produce un aumento de los problemas en la pareja, familia, y con amigos.
Para la organización:
Se origina un deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales (debido a que el/la trabajador/a actúa con indiferencia o frialdad con las personas con las que trabaja); disminuye el interés, esfuerzo, capacidad de trabajo, compromiso, productividad, calidad del servicio; aumenta el absentismo, desmotivación, rotaciones, abandonos de la organización, conflictos con los/as compañeros/as y jefes de la organización, así como, con los usuarios. Todo ello, merma la calidad de los servicios que presta a sus clientes, surgiendo sentimientos de desesperación e indiferencia frente al trabajo, y como consecuencia se produce un aumento de quejas de usuarios o clientes.

Elaboración propia a partir de (Fidalgo, 2003; Valls, 2014)

El burnout representa un problema grave para la organización por el elevado coste que acarrea. Es por ello, que las organizaciones buscan aportar herramientas que permitan a los/as trabajadores/as superar las dificultades, e incrementar su motivación. Es frecuente ver hoy en día formaciones y/o actividades orientadas a

organizaciones, para aumentar la motivación de sus trabajadores/as, fomentar el trabajo en equipo, enseñar herramientas que les ayuden a ser resilientes, a reducir los pensamientos negativos y obsesivos, así como enseñarles técnicas de relajación (Delgado et al., 2010).

Es importante matizar, que porque se presenten algunos de los síntomas típicos del burnout no quiere decir que se trate de burnout. Ya que un/a trabajador/a puede estar cansado/a, pero no tiene porque sufrir burnout. Al igual que un/a trabajador/a puede ser malvado/a y cínico/a y no tiene que tener burnout ya que puede ser debido a su personalidad o por falta de educación (Gil-Monte, 2005a).

Finalmente, destacar que los medios divulgativos indican que hay una alta frecuencia de burnout en profesores/as, por lo que su calidad de vida se ve deteriorada. A consecuencia de ello, transmitirán peor la materia y motivarán menos al alumno/a, lo que repercutirá en el aprendizaje de los alumnos/as y, por tanto, de la sociedad.

4. Medidas preventivas del burnout

Cada vez aparecen más estudios en los que dicen que el lugar idóneo para la prevención de los trastornos mentales es el lugar de trabajo. Para promocionar la salud en el puesto de trabajo la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud nos indica que hay cuatro pasos (Gil-Monte, 2012):

Paso uno, es la mejora de la organización del trabajo a través de varias medidas que permitan flexibilizar los puestos de trabajo o el horario de trabajo. Por ejemplo: trabajar desde casa a través del teletrabajo.

Paso dos, mejora del entorno laboral, dándole la oportunidad de que el/la trabajador/a pueda aportar ideas para mejorarlo, o al proporcionar comida sana en el centro, y promover que haya un buen ambiente de trabajo.

Paso tres, animar a los/as trabajadores/as para que practiquen deportes o actividades que sean buenas para la salud.

Paso cuatro, promover el desarrollo personal del/a empleado/a a través de la realización de cursos que le sean útiles para desarrollar sus competencias, sus niveles de estrés y ansiedad o para evitar que ese estrés les lleve a consumir diferentes drogas como el alcohol.

Por otro lado, para prevenir el burnout se tiene que conocer cómo se desarrolla el proceso de este síndrome y las estrategias para prevenirlo e intervenir. De todo ello se ha de encargar, al menos en parte, el personal de recursos humanos y el servicio de prevención. Es curioso que normalmente se suele hacer hincapié en la intervención individual siendo que las causas de la aparición de este riesgo se da en el entorno laboral (Fidalgo, 2003). De este modo, desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, afirma que todas las medidas preventivas deben ser llevadas a cabo por la organización y las divide en tres niveles que serían el nivel organizativo, el interpersonal y el individual (Fidalgo, 2003):

El nivel organizativo:

- Identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, cambiando todas las condiciones y antecedentes que propicien la aparición del burnout.
- Crear programas de acogida en los cuales ajusten los objetivos de la organización con los percibidos por el individuo.
- Instaurar elementos de retroalimentación del resultado del trabajo
- Fomentar el trabajo en equipo
- Promover la formación continua y la mejora del trabajo.
- Acrecentar el grado de autonomía y el control del trabajo, y conseguir la descentralización de la toma de decisiones.
- Los puestos de trabajo tienen que estar analizados y definidos, quedando claros los objetivos, para no tener equivocaciones, ni conflicto de roles.
- Implantar vías claras de autoridad y responsabilidad.
- Es necesario tener un buen diseño de las funciones, competencias y responsabilidades propias de la actividad laboral para conseguir la disminución del estrés.
- Conseguir que la demanda de trabajo sea lo más regular posible.
- Impulsar la participación de los trabajadores en la organización.
- Conseguir una mejora de la red de comunicaciones de la organización.
- Impulsar que el horario sea flexible.
- Constituir planes de promoción que sean favorables, transparentes e informar de los planes existentes.
- En el caso de que no se pueda eliminar el foco de riesgo del burnout, se implantará un grupo de soporte para proteger al trabajador de los síntomas de ansiedad y angustia.
- Incentivar la seguridad en el trabajo.
- El personal especializado puede ofrecer asistencia.
- Proporcionar los recursos necesarios y adecuados para que se consigan los objetivos de trabajo.

Nivel interpersonal:

- Es necesario formar a los/as trabajadores/as en estrategias de colaboración y cooperación grupal, para mejorar los vínculos sociales entre los/as empleados/as y así mejorar el trabajo de los equipos, y evitar el aislamiento.
- El apoyo social en el trabajo tiene que ser planificado e impulsado.
- Los/as profesionales deberían proceder a la realización de grupos de apoyo para debatir la relación con el trabajo.
- Se tiene que formar a los gestores para que tengan experiencia y consigan dirigir satisfactoriamente a través de un estilo apropiado.
- Las habilidades sociales tienen que ser ejercitadas.
- Es necesario instaurar sistemas democráticos en el que participen los/as trabajadores/as.
- La dinámica grupal tiene que ser consolidada para conseguir un aumento del control del/a empleado/a en el tema de las demandas psicológicas del trabajo.
- Es necesario instaurar trabajos de supervisión profesional (de manera grupal) a los/as empleados/as.

Nivel individual:

- Cuando el/la empleado/a inicia el trabajo en una organización tiene que efectuar una orientación profesional.
- La rotación y diversificación de tareas es fundamental.
- Los programas de formación continua y reciclaje tienen que estar al orden del día.
- Es necesario salvaguardar al trabajador/a a través del perfeccionamiento de los recursos de resistencia y conseguir soportar las situaciones estresantes.
- Establecer una formación para conseguir identificar, discriminar y resolver los problemas.
- Los/as empleados/as se tienen que preparar para controlar situaciones de estrés en la relación con los usuarios.
- Efectuar modificaciones en el entorno de trabajo como puede ser la realización de rotaciones.

- Instruir a los/as trabajadores/as para que controlen la distancia emocional con el usuario, y conseguir un equilibrio entre la sobre implicación y la indiferencia.
- Implantar programas para una supervisión profesional individual del empleado/a.
- Incrementar las destrezas de comunicación y de negociación.
- Ejercitar el feedback, cuando un/a trabajador/a acabe su tarea satisfactoriamente.
- Preparación con la finalidad de lograr un ajuste del/a trabajador/a al puesto de trabajo.

Además, complementariamente a estas propuestas la literatura advierte que sería interesante formar a todos/as los/as trabajadores/as en técnicas de reestructuración cognitiva, en técnicas de autorregulación y control (gestión del tiempo, delegación, desarrollo habilidades sociales, asertividad, entrenamiento en solución de problemas, etc.) y técnicas de relajación (Valls, 2014). También, es muy importante mejorar los vínculos sociales entre los miembros de la organización, para tal fin deberían realizarse reuniones regulares para mejorar las relaciones interpersonales, es decir, entre compañeros/as y entre trabajadores/as con los/as directivos/as. Ya que, si la relación es buena, el nivel de burnout es menor debido a que el/la trabajador/a tiene mayor satisfacción laboral y calidad de vida. Cuando se da el caso de un/a trabajador/a con burnout severo, hay que tener en cuenta que lo habitual es que el/la trabajador/a no sea consciente de que lo sufre y son las personas de su entorno las que lo perciben. El apoyo social es muy importante ya que ese apoyo consigue que las consecuencias no sean tan graves, y permite identificar el proceso y reconocerlo (Fidalgo, 2003).

5. Burnout en la actividad docente

Tras un análisis de estudios científicos, tesis doctorales, publicaciones en revistas científicas, trabajos fin de grado y artículos de interés, relacionados con el burnout, he llegado a la conclusión desde este trabajo que el fenómeno ha sido ampliamente estudiado en el ámbito sanitario (enfermería, trabajo social, medicina y personal de atención a personas dependientes). De modo similar, en el ámbito de la docencia, sector que algunos autores como Moriana y Herruzo (2004; citado en Arquero y Donoso, 2013) consideran entre los más afectados por el síndrome del burnout, también ha sido estudiado en profundidad. Pero estos estudios se centran prioritariamente sobre muestras de docentes no universitarios (primaria, educación especial y sobre todo profesores/as de secundaria). Así, algunos de estos trabajos, como el desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (INSHT, 2011; citado en Gómez, Guerrero y González-Rico, 2014) que publicó la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo en España, expuso que el 33,9% del sector docente manifestaba verse expuesto a situaciones de exceso de trabajo.

Por su parte, Huberman (1993; citado en Arquero y Donoso, 2013), obtuvo como resultado de un estudio que un alto porcentaje de docentes tenían dudas sobre si deberían seguir en la docencia, y esto, lo sufrían al menos una vez a lo largo de su carrera profesional. Ya que el profesional piensa que nadie quiere su ayuda y que ya no tiene nada más que ofrecer a sus alumnos/as (Arquero y Donoso, 2013).

En este mismo ámbito de la educación no universitaria se dan unos factores concretos que influyen en el burnout, pero que en el ámbito universitario no aparecen o lo hacen en un grado menor como son las actitudes negativas de los alumnos (en la universidad al no ser enseñanza obligatoria se produce en un menor grado), problemas de disciplina en el aula, cambios rápidos en las demandas de currículo y organización, (Calvete y Villa, 1997; citado en Ponce et al., 2005).

Aloe, Shirler, Norris, Nickerson y Rinker (2014), realizaron una revisión de estudios en los que indicaban que las características individuales del docente afectan a la aparición de burnout, sin embargo los resultados no siempre son congruentes. Gil-Monte (2005b), añadió que el burnout no puede aparecer en el inicio de la docencia debido a que es una respuesta a tener estrés laboral a lo largo del tiempo.

En los últimos años se han realizado numerosas investigaciones sobre el burnout en personal docente, por ser un tema importante ya que puede elevar los costes y eso supone problemas económicos que pueden afectar al Estado y/o Entidades Privadas, así como por las consecuencias que puede generar en el aprendizaje de los/as alumnos/as.

Estudios y resultados sobre burnout en docentes universitarios:

Sin embargo cuando nos limitamos a profesores/as universitarios/as, nos encontramos con limitaciones a la hora de extrapolar los datos, puesto que son muestras más pequeñas (profesores de una determinada carrera...). A modo de ejemplo nombramos el estudio de Arquero, Donoso, Hasall y Joyce (2006; citado en Ilaja y Reyes, 2016) en el que se evaluó a 35 docentes universitarios jóvenes (M=34 años) y obtuvo un 34% con niveles altos de agotamiento, un 43% en despersonalización y un 46% con baja realización personal. Estos datos fueron más altos que los hallados en otros estudios similares (Durán, Extremera y Rey, 2001; Ponce et al., 2005; citados en Ilaja y Reyes, 2016). Además, es conveniente tener en cuenta que estos datos estaban relacionados con la investigación y no con las tareas de docencia (Avergues y Borda, 2010; Cifre y Llorens, 2002 citados en Ilaja y Reyes, 2016). En esta misma línea, Arquero y Donoso (2013 citado en Ilaja y Reyes, 2016) realizaron un estudio en el que añadían que la relación a la prevalencia por sexo, el agotamiento emocional afecta más a las mujeres en la profesión de docente universitaria. Anteriormente, Arquero et al. (2006, citado en Ilaja y Reyes, 2016) observó una mayor despersonalización en los hombres (Ilaja y Reyes, 2016).

Además de estos factores, habría que añadir y señalar la evolución de las teorías en materia de educación, ya que hay una necesidad de innovar y de estar siempre actualizándose debido a que la tecnología en materia de conocimiento avanza rápidamente (Méndez y González 2011; 2013; citado en Cárdenas, Méndez y González, 2014). Se puede añadir que, en algunos casos influye que los/as profesores/as tengan otro trabajo además del de docente de la universidad o que se encuentren obligados a trasladarse a otra ciudad (Weisberg y Sagie, 1999; citado en Arquero y Donoso, 2013). También puede afectar que no tenga confianza en sí mismo/a debido a que siente que no tiene el reconocimiento que se merece, ya que con el paso del tiempo se está perdiendo el reconocimiento de los/as profesores/as (Dworkin, 2001; citado en Arquero y Donoso, 2013).

A la docencia se le incluye investigación, preparación y corrección de material, tutorías y tareas administrativas (Quass, 2006; citado en Arquero y Donoso, 2013). En la misma línea, Seldin, (1987; citado en Arquero y Donoso, 2013), expuso que las anteriores tareas había que realizarlas en un tiempo limitado, y

además no obtenían una recompensa adecuada apropiada y una falta de reconocimiento a su labor. Por su parte, Sorcinelli (1992; citado en Arquero y Donoso, 2013) advertía que los/as docentes debían superar constantemente numerosas evaluaciones y como consecuencia se genera estrés y cansancio emocional. Además, los/as docentes universitarios/as están obligados/as a atender una gran cantidad de demandas como son la implantación de las nuevas metodologías en la enseñanza y nuevos planes de estudio, y las continuas evaluaciones de la actividad del profesorado universitario tanto en docencia como en investigación (Viloria y Paredes, 2002; citado en Arquero y Donoso, 2013).

Otros autores como Arquero et al. (2006; citado en Arquero y Donoso, 2013) y Avargues y Borda (2010; citado en Arquero y Donoso, 2013) inciden en que la presión que tienen los/as docentes universitarios/as se debe a la investigación o/y a la preparación de trabajos que tendrán que realizar en el futuro, y no a la docencia (o por lo menos en cuanto a la relación profesor-alumno/a, que es muy importante en otras etapas de la educación).

Cifre y Llorens (2002; citado en Arquero y Donoso, 2013) encontraron una relación entre los/as docentes universitarios/as que no tenían un contrato fijo y con un exceso de tareas de investigación, con niveles altos de burnout. En la misma línea, Lester, Carter, Dassu y Hobbs (1998; citado en Arquero y Donoso, 2013) y Avargues y Borda (2010; citado en Arquero y Donoso, 2013) vincularon una relación entre el estrés y el burnout con la presión a la que se ven sometidos los/as docentes universitarios/as con la investigación, ya que se sienten presión para publicar en plazos determinados. Y esto afecta sobre todo a los/as docentes más jóvenes ya que no tienen contrato fijo. Un informe de la Unión General de Trabajadores (UGT, 2017) sobre el estrés laboral en las universidades españolas apunta en esta misma línea como conclusiones provisionales, la necesidad de compatibilizar las funciones de investigación y docencia y el miedo de perder el empleo por no superar los procesos de evaluación (quinquenios de docencia, acreditaciones, oposiciones...), como principales estresores en personal docente investigador. Además añade como estresor el exceso de trámites de gestión para solicitar financiación para los proyectos de investigación, sobre todo porque estas tareas son complejas y a veces desconocidas.

Un tema que ha sido muy estudiado es el estado civil y las relaciones familiares. Algunas investigaciones arrojan resultados que informan que los/as docentes solteros/as sufren más burnout que los/as casados/as, teniendo más alto el nivel de cansancio emocional y de despersonalización, pero otros estudios tienen diferentes resultados (Morriana y Herruzo, 2004; citado en Mena, 2010).

6. Aspectos legales del burnout

Dentro de las instituciones, así como en la normativa legal, nos podemos encontrar diferentes definiciones de salud que engloban el aspecto psíquico como una parte necesaria para conseguir el bienestar. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014): "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Dentro de la normativa nos encontraríamos con el artículo 32, de la Ley General de Salud Pública donde dice que "La salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con

las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo".

En España se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) que continúa vigente y se aplica a todo el territorio nacional. Esta norma fue llevada a cabo de acuerdo con la Directiva Marco de la Unión Europea en materia de Salud y Seguridad (89/391/CEE) y la normativa comunitaria en materia de prevención de riesgos laborales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce "la organización y ordenación del trabajo como condiciones de trabajo susceptibles de producir riesgos laborales ha recogido el interés de académicos y profesionales en la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, y está fomentando una cultura y una sensibilidad en el mundo laboral que enfatiza la necesidad de identificar estos riesgos y prevenirlos, incluyendo el estrés laboral y sus resultados, entre los que se encuentra el burnout" (Gil-Monte, 2003, p.21). Es necesario diagnosticar estos riesgos psicosociales y prevenirlos, esta ley tiene como objetivo acabar con ellos para conseguir entornos laborales más sanos (Gil-Monte, 2003; Gil-Monte y Peiró, 2000).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo "reconoce que el estrés y el agotamiento son problemas de salud mental en el medio ambiente de trabajo y que el burnout es un efecto crónico del estrés laboral sobre la salud de dimensiones similares a otros trastornos mentales" (Maslach, 2001; citado en Fidalgo, 2003, p. 5).

En España se empieza a dar más importancia a los problemas psicosociales en el ambiente de trabajo que pueden causar burnout. Es por ello que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó una sentencia con fecha 26 de octubre de 2000 (Recurso Nº 4379/1999), ratificando la sentencia del 2 de noviembre de 1999 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Fidalgo, 2003). La sentencia del Tribunal Supremo crea un precedente ya que alega legalmente que el burnout es un Accidente de Trabajo por primera vez en España.

Además de este, ha habido otros casos en los que se ha reconocido el burnout como Accidente de Trabajo, en el gremio de la educación (Juzgado de lo Social Nº 16 de Barcelona, en el procedimiento 751/2001), en el gremio de la salud (Juzgado de lo Social de Alicante, en el procedimiento 519/2002; Sala de lo Social, Sección 1ª del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, con el recurso Nº 5367/2003), en el gremio de hostelería (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, con el recurso Nº 2537/2002) (Gil-Monte, 2005b)

Por otro lado, se ha reconocido el cobro de un plus de peligrosidad a las personas que trabajan en centros de atención con personas con discapacidad por estar expuestos a condiciones de trabajo que son más propicios de crear burnout, como así lo reconoce el Juzgado de lo Social Nº 1 de Vigo, procedimiento 24/1999; Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, recurso Nº 5302/2001 (Fidalgo, 2003). Así, en los procesos de vulneración de riesgos psicosociales, en los que el/la empresario/a no puso las medidas preventivas adecuadas, se puede solicitar una indemnización de daños y perjuicios así como un recargo de

prestaciones (artículo 42 apartado 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 164 apartado 3 de la Ley de la Seguridad Social) (Martínez et al., 2005).

Hay que añadir que ciertos artículos de la Ley Prevención de Riesgos Laborales tratan de los riesgos psicosociales, entre los que se encuentra el burnout. Por ello, hay que destacar varios artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que tienen relación (Gil-Monte, 2005b; Martínez et al., 2005):

- El artículo 4, define los siguientes conceptos: prevención como "el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo"; riesgo laboral como "la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo"; daños derivados del trabajo como "las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo"; condición de trabajo como "cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador."
- El artículo 14, apartado 2, dice que el/la empresario/a tiene la obligación de proteger a los/as trabajadores/as en materia de seguridad y salud "en todos los aspectos relacionados con el trabajo".
- El artículo 15, apartado 1.d, dice que el/la empresario/a tiene la obligación de adaptar el puesto de trabajo al trabajador/a.
- El artículo 15, apartado 1.g, expone que el/la empresario/a tiene que " planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo."
- Artículo 18, apartado 1, presenta que el/la empresario/a tiene que aplicar las correspondientes medidas para informar a los/as trabajadores/as de: "los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función"; "las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior."
- Artículo 19, apartado 1, "el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo"; "la formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario."
- El artículo 25, apartado 1, es una medida de protección para trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos por lo que la empresa no los/as pondrá a trabajar en puestos

en los que corran peligro, cuando los/as trabajadores/as "se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

Para concluir, el burnout no se puede considerar una enfermedad profesional ya que no se encuentra en la lista de Enfermedades Profesionales y solamente se consideraran Enfermedades Profesionales las que se aparezcan como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena y aparezca en el cuadro, como dice el artículo 157 de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Por ello, el burnout se considerará Accidente de Trabajo siempre que se pueda probar que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución del trabajo.

7. Justificación

El objetivo de este trabajo es aportar conocimiento relativo al padecimiento del burnout en docentes de la Universidad de Zaragoza. Se ha seleccionado este perfil profesional debido a que, de acuerdo con la literatura, se trata de una profesión con mucha responsabilidad, y con gran carga emocional. Hay que tener en cuenta el impacto del burnout en el deterioro de la salud y de la calidad de vida del docente debido al ahorro de costes y con ello una pérdida del nivel de calidad de servicios en la enseñanza universitaria, lo que repercute en los/as futuros/as profesionales y por ende a toda la sociedad. Por ello, interesa extraer nuevos datos que informen de cómo afecta el burnout en los/as docentes de esta universidad, con el objetivo de que puedan servir de ayuda para realizar modificaciones en las condiciones y organización del trabajo, o mejorar las medidas preventivas existentes, siempre y cuando, los datos revelen dichas necesidades. En cualquier caso, la importación reportada por este trabajo podría servir, como trabajo exploratorio que es y con las limitaciones que caracterizan a un TFG, para advertir del funcionamiento de la Universidad de Zaragoza en materia de burnout. En suma, poseer información relativa a los riesgos psicosociales que potencialmente podrían afectar a una institución, siempre resulta relevante y pertinente. Además, la temática del trabajo encaja con los contenidos y competencias que configuran el grado.

El entorno de trabajo de la enseñanza puede predisponer al desarrollo de este síndrome, por lo que si un docente tiene burnout puede condicionar tanto su trabajo como el de los/as alumnos/as, y determinando, en consecuencia, la actitud del/a alumno/a y su rendimiento académico.

En España, la necesidad de estudiar el burnout también viene dada por motivos jurídicos. Así, se creó la Ley de Prevención en Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) ya que había una necesidad de fomentar la identificación de los riesgos en el trabajo y prevenirlos. El burnout está incluido ya que es un riesgo psicosocial, que aparece debido a un estrés laboral crónico. Y como consecuencia de todo ello ahora se considera un Accidente de Trabajo debido a la sentencia del 26 de octubre de 2000 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

En definitiva, por un lado, los contenidos de este TFG se adecúan a las competencias que configuran el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y, por otro, los resultados que emanen de esta pequeña

investigación podrían ilustrar, siempre de un modo exploratorio y con las cautelas que han de tomarse por las limitaciones propias de un TFG, sobre el padecimiento del burnout en el personal docente de la Universidad de Zaragoza.

8. Objetivos

El objetivo general de este trabajo estriba en conocer el padecimiento del síndrome de burnout por una muestra de docentes de la universidad de Zaragoza. Con esta finalidad en mente, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Conocer los niveles de las tres dimensiones de burnout que mide el MBI (cansancio emocional, despersonalización, y realización personal) en la muestra de estudio.
- Determinar la prevalencia del burnout en los/as docentes estudiados/as.
- Analizar si existen diferencias en las tres dimensiones del burnout entre la muestra de docentes de la Universidad de Zaragoza y la población general normativa.
- Conocer la relación existente entre una serie de variables de carácter laboral (situación laboral, años de labor docente, exclusividad en la docencia, horas de docencia, y número de materias impartidas) y el padecimiento del síndrome de burnout.

II. Método

1. Participantes

En el estudio participaron 80 individuos, los cuales eran docentes de la Universidad de Zaragoza. Sus edades oscilaban entre los 30 y los 69 años ($M = 47,34$; $DT = 9,39$). En lo que concierne al sexo la muestra estaba compuesta por mujeres que representan el 47,5% (38) frente al 52,5% (42) hombres. Por su parte, en relación con el centro de pertenencia, se distribuía de la siguiente manera: un 30% (24) pertenecían a la Facultad de Educación; un 13,8% (11) de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo; un 12,5% (10) de la Escuela de ingeniería y arquitectura; un 12,5% (10) Facultad de Ciencias de la Salud; un 11,3% (9) de la Facultad de Letras; un 8,8% (7) de la Facultad de Ciencias; un 6,3% (5) de la Facultad de Veterinaria; un 5% (4) de la Facultad de Derecho. En relación con su situación laboral, un 51,3% (41) tienen un contrato temporal frente a un 48,8% (39) que tienen un contrato fijo. En función del tipo de contrato de trabajo que tienen, un 42,5% (34) son titulares; frente a un 26,3% (21) que son asociados/as; un 12,5% (10) son ayudante_doctores; un 6,3 % (5) son contratado/a doctor; y con igual porcentaje que el anterior el/la contratado/a doctor interino/a; un 5% (4) catedrático/a; y por último un 1,3% (1) colaborador/a. La media de tiempo de trabajo a la semana del personal docente de la Universidad de Zaragoza participante en el estudio era de 25,3 horas semanales ($DT = 13,21$), mientras que la media de dedicación a la profesión docente era de 212.52 meses (136,66).

2. Diseño y Procedimiento

En este trabajo se adoptó un diseño descriptivo correlacional, en el que se llevó a cabo un estudio de la medida del burnout mediante el *MBI, Inventario de Burnout de Maslach*, en una muestra de docentes de la Universidad de Zaragoza, cuyas puntuaciones fueron contrastadas con los valores de la muestra normativa empleada en la baremación española del instrumento (Maslach y Jackson, 1997). Además, se recabaron datos relativos a una serie de variables de corte sociodemográfico y laboral para analizar una posible influencia sobre los niveles de burnout.

Para la selección de la muestra de docentes de la Universidad de Zaragoza se adoptó un muestreo de tipo accidental entre los docentes de dicha universidad, su participación fue voluntaria y autorizada. A todos los encuestados se les comunicaba que los datos recogidos serían tratados de manera anónima, con la única finalidad de investigar, bajo ningún concepto podrían perjudicarles, el encuestado podría abandonar la realización del cuestionario cuando quisiese y sin dar explicaciones. Además, se les indicaba que podían negarse a cumplimentar la encuesta.

La muestra fue recogida de dos formas diferentes, por un lado de manera personal yendo al despacho de diferente profesorado para garantizar que se cumplimentara correctamente y poder resolver las dudas que pudieran surgir al encuestado. Por otro lado, se mandó emails a través del correo de la universidad (Webmail) a diferente profesorado para que respondieran el cuestionario, el cual iba como adjunto en formato Word, para que lo rellenaran y lo devolvieran cumplimentado. Además, se les permitía la posibilidad de resolver cualquier duda a través de correo electrónico, o incluso si lo preferían de explicarles presencialmente las dudas y los fines de la investigación

La recolección de datos se realizó en dos periodos diferentes, el primero fue entre el 1 de Mayo y el 30 de Junio de 2017; y el segundo periodo se estableció entre el 1 de Octubre y el 31 de Octubre de 2017.

3. Instrumentos de Medida

Los instrumentos utilizados son el *Inventario de Burnout de Maslach* y el cuestionario con preguntas sociodemográficas-laborales que ha sido elaborado para esta encuesta. Fue seleccionado el MBI en su versión española debido a que es el cuestionario validado más utilizado para la medición del burnout, y cuenta con fiabilidad y eficacia demostradas.

El MBI es un cuestionario autoadministrado que consta de tres dimensiones y que se miden a través de veintidós ítems en una escala de tipo Likert de siete puntos con un valor de 0 (nunca) a 6 (todos los días). Los valores son 0 es igual a "nunca"; 1 "pocas veces al año o menos"; 2 "una vez al mes o menos"; 3 "unas pocas veces al mes", 4 "una vez por semana"; 5 "pocas veces por semana"; 6 "todos los días". Este cuestionario reúne un conjunto de respuestas del individuo relacionando sus sentimientos, emociones, pensamientos y conductas con el entorno laboral en el que se encuentra. Las preguntas son agrupadas en tres grupos que corresponden con las tres dimensiones del MBI:

Cansancio o desgaste emocional: se compone de 9 ítems que son: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Y la puntuación máxima es de 54 puntos.

Despersonalización: se compone de 5 ítems que son: 5, 10, 11, 15, 22. Y la puntuación máxima es de 30 puntos.

Falta de realización personal: se compone de 8 ítems que son: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Y la puntuación máxima es de 48 puntos.

Se considera que una persona sufre el síndrome de burnout cuando tiene alta puntuación en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización y tiene una baja puntuación en realización personal.

En las tres dimensiones de este estudio como indica el MBI, se han fijado los puntos de corte para los tres terciles: nivel bajo, centiles 1 a 33; nivel medio, centiles 34 a 66 y nivel alto, centiles 67 a 99, como indica las autoras del cuestionario MBI (Maslach y Jackson, 1997).

Además, se ha utilizado un cuestionario de elaboración propia donde se cuestionaba por las variables sociodemográficas-laborales que se muestran a continuación:

- Sexo.
- Edad.
- Facultad en la que trabaja.
- Departamento al que pertenece.
- Situación laboral.
- Tipo de contrato con la universidad.
- Desarrolla otros trabajos además del de profesor de universidad.
- Horas de trabajo en la universidad a la semana.
- Número de materias diferentes impartidas.
- Tiempo en la profesión docente.

Tabla 3

Fiabilidad de las dimensiones del MBI

VARIABLES	Alpha de Cronbach
Cansancio emocional	.90
Despersonalización	.79
Realización Personal	.71

Nota. Puntuaciones extraídas del manual del MBI (Maslach y Jackson, 1997).

4. Análisis de Datos

El *IBM SPSS Statistics*, versión 20, fue el programa empleado para el análisis estadístico. Concretamente, se acudió a la prueba *prueba t para una muestra* para el contraste de las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones de burnout (cansancio emocional, despersonalización, y realización personal) por la muestra de docentes con los datos de población general normativa (valor de prueba) recogidos en el manual del instrumento. Para el estudio de la relación entre la situación laboral (fijo vs. temporal) con las tres dimensiones de burnout se utilizó la prueba *t para muestras independientes*; esta misma prueba se empleó para el estudio de la relación entre la exclusividad o no en la actividad docente y las tres dimensiones del burnout. Finalmente, se acudió al *coeficiente de correlación de Pearson* para estudiar la relación entre las horas de trabajo a la semana y el burnout, y entre éste y el tiempo dedicado a la profesión docente.

5. Resultados

5.1. Nivel de Cansancio Emocional en los/as docentes universitarios/as

Los datos revelaron que la mayoría de los participantes presentaban mayoritariamente unos niveles de cansancio emocional entre medios y bajos (76,3%), mientras que un 23,7% presentaba un nivel alto de cansancio emocional. Puntuaciones altas en esta dimensión revelan sentimientos de estar emocionalmente exhausto por el propio trabajo.

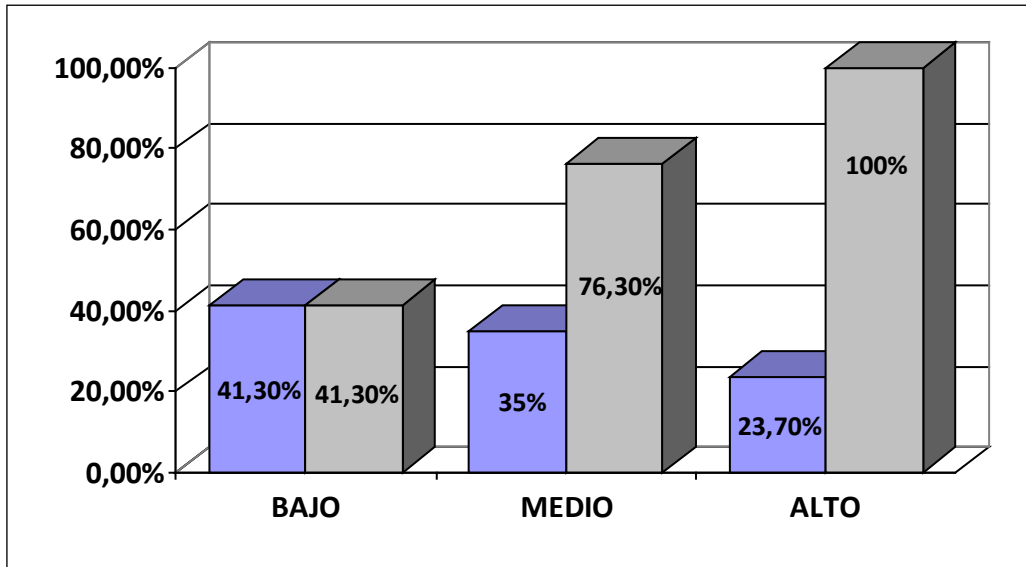


Figura 1: Frecuencia de los niveles de cansancio emocional.

5.2. Nivel de Despersonalización en los/as docentes universitarios/as

En idéntica línea que en el caso anterior, los participantes se caracterizan mayoritariamente por mostrar puntuaciones entre medias y bajas en esta dimensión (86,3%). Mientras que un 13,8% presentaba un nivel alto de despersonalización.

De este modo, la mayoría de los analizados tienden a ofrecer una respuesta personal y cálida a los receptores de sus servicios.

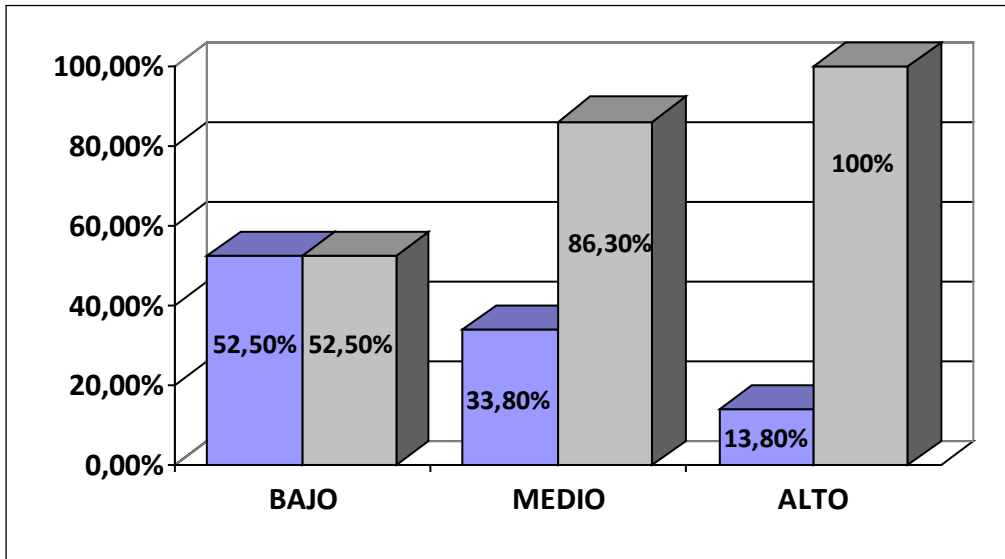


Figura 2: Frecuencia de los niveles de despersonalización.

5.3. Nivel de Realización Personal en los/as docentes universitarios/as

Señalar que, a diferencia de las dos variables anteriores, la interpretación de esta dimensión se realiza de manera contraria, es decir, las puntuaciones elevadas irían en la dirección contraria al padecimiento del burnout. Así, el 81,2% de los/as docentes han mostrado puntuaciones entre medias y altas, lo que pone de manifiesto que se caracterizan por poseer mayoritariamente sentimientos de competencia y éxito en el trabajo.

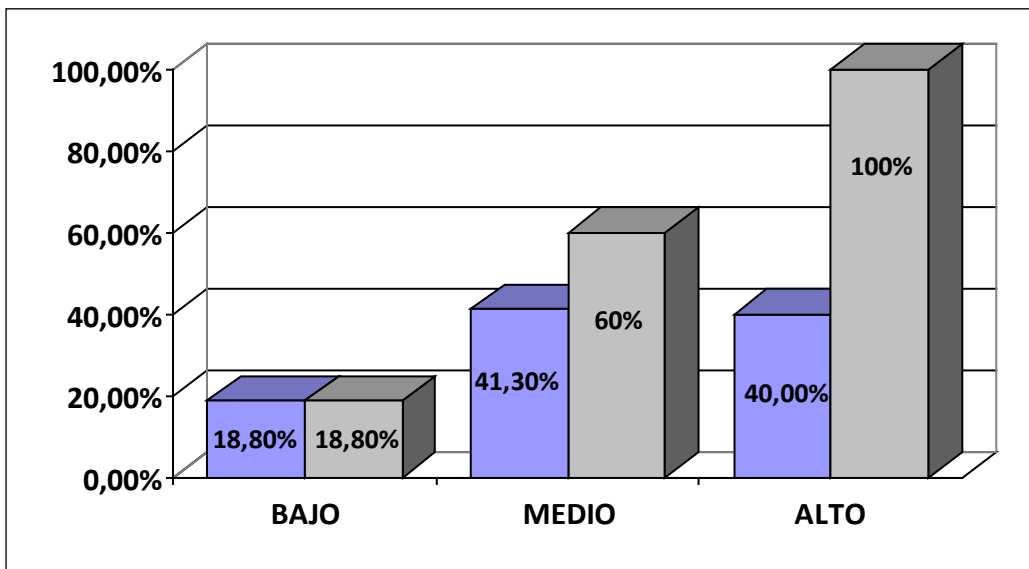


Figura 3: Frecuencia de los niveles de realización personal

5.4. Prevalencia del Síndrome de Burnout en la muestra de docentes universitarios

Para realizar un diagnóstico de burnout con base en los resultados ofrecidos por el MBI, se requiere la presencia simultánea de puntuaciones altas en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, y bajas en la de realización personal. Bajo esta premisa, sólo en tres (3,8%) de los participantes del estudio se reveló un padecimiento de burnout.

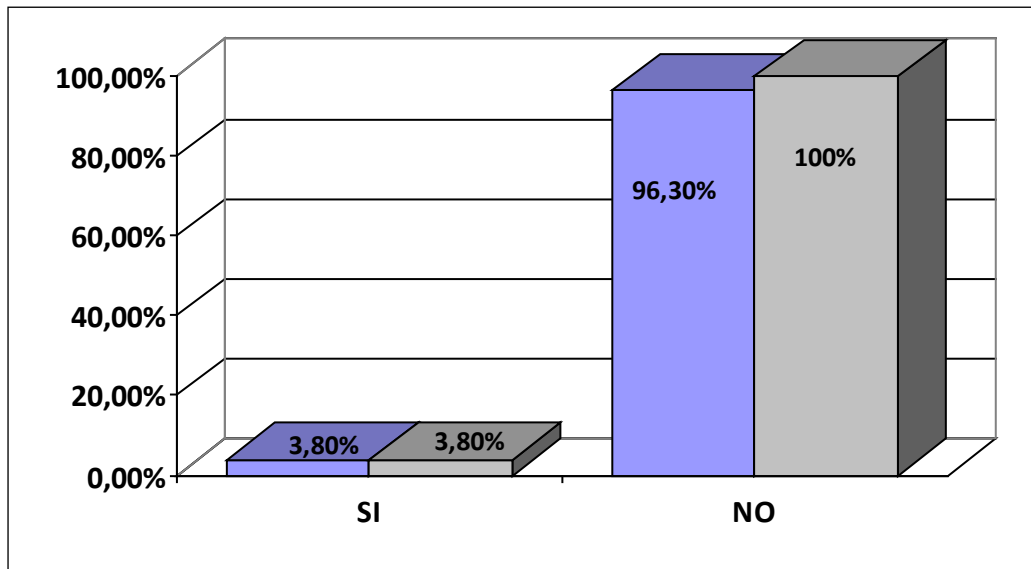


Figura 4: Frecuencia del síndrome de burnout.

Contraste de las puntuaciones obtenidas en cansancio emocional, despersonalización y realización personal entre los/as docentes universitarios/as y la población general normativa

De la comparación de las puntuaciones halladas en la muestra de docentes en las tres dimensiones que configuran el burnout con los valores de la muestra de población general normativa española empleada para baremar el instrumento y que se recogen en el manual de la prueba (Maslach y Jackson, 1997), se extraen diferencias significativas en las tres variables estudiadas como se puede comprobar en la Tabla 4. Concretamente, los participantes del estudio revelan unas puntuaciones significativamente menores Cansancio Emocional y Despersonalización, y significativamente más elevadas en Realización Personal. Por consiguiente, los/as docentes evaluados para este trabajo en contraste con la población general parecen presentar menos sentimientos de encontrarse emocionalmente exhaustos por el propio trabajo; no se caracterizarían por proporcionar una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de sus servicios profesionales, y revelan sentimientos de competencia y éxito en el propio trabajo.

Tabla 4

Contraste de las dimensiones del MBI. Valores "t" para una muestra.

Variables	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>M</i> _{docentes}	<i>M</i> _{PG}
Cansancio Emocional	-2,93	,004	17,44	20,86
Despersonalización	-5,94	<,001	4,64	7,62
Realización Personal	3,43	,001	38,07	35,71

Nota. gl(79). M_{docentes} = Media de docentes; M_{PG} = Valor de prueba o contraste tomado de la media de la población general normativa

Contraste de las puntuaciones obtenidas en cansancio emocional, despersonalización y realización personal entre los/as docentes universitarios/as con contrato fijo y con contrato temporal

Para conocer si el tipo de contrato podría tener algún tipo de influencia sobre los niveles de las tres dimensiones de burnout, se contrastaron las puntuaciones obtenidas por los/as docentes con contrato fijo con las de los que presentaban un contrato temporal. Como podemos observar en la Tabla 5, no se han detectado diferencias en ninguna de las tres dimensiones medidas, esto es, no parece existir relación entre los niveles de burnout y la situación laboral de los/as docentes.

Tabla 5

Contraste de las dimensiones del MBI en función de la situación laboral

Variables	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>M</i> _{fijo}	<i>M</i> _{temporal}
Cansancio Emocional	-1,99	,051	15,10	19,67
Despersonalización	-0,92	,927	4,59	4,68
Realización Personal	-1,05	,297	37,33	38,79

Nota. gl(78). M_{fijo} = Media de docentes con contrato fijo; M_{temporal} = Media de docentes con contrato temporal

Contraste de las puntuaciones obtenidas en cansancio emocional, despersonalización y realización personal entre los/as docentes con exclusividad en la labor docente y aquellos/as que desempeñan otras actividades profesionales fuera de la universidad

Debido a que había algunos/as docentes que desempeñaban otras actividades profesionales, además de la docencia en la universidad, se procedió a comprobar si existían diferencias en las tres dimensiones del burnout, con los/as que tenían dedicación exclusiva. Los resultados revelaron que no había diferencias entre ambos grupos ni en cansancio emocional, despersonalización, ni en realización personal (Ver Tabla 6).

Tabla 6

Contraste de las dimensiones del MBI en función de la exclusividad de la labor docente

Variables	<i>t</i>	<i>p</i>	$M_{\text{exclusividad}}$	$M_{\text{no_exclusividad}}$
Cansancio Emocional	0,723	,472	19,93	18,86
Despersonalización	0,091	,928	4,61	4,71
Realización Personal	1,816	,073	37,34	40,14

Nota. $gl(78)$. $M_{\text{exclusividad}}$ = Media de docentes con exclusividad; $M_{\text{no_exclusividad}}$ = Media de docentes sin exclusividad

Relación entre el burnout y el tiempo trabajado en la actividad docente

Se ha llevado a cabo un análisis de la relación entre el burnout, en sus tres variables de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, y el tiempo dedicado a la docencia universitaria. Como se puede observar en la Tabla 7, los resultados revelan la existencia de una pequeña relación negativa de carácter significativo entre el tiempo dedicado a la labor docente y la dimensión de cansancio emocional, esto es, a mayor tiempo dedicado a la labor docente menores parecen ser los niveles de cansancio emocional.

Tabla 7

Correlaciones entre el tiempo en la labor docente y las dimensiones del MBI

Variables	<i>r</i>	<i>p</i>
Cansancio Emocional	-,266	,018
Despersonalización	-,05	,662
Realización Personal	,032	,782

Relación entre las horas de docencia semanales y el burnout

Se procedió a analizar la relación entre las horas de docencia semanales y las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones de burnout. En este caso, no se evidenció relación significativa entre las horas de docencia y las dimensiones del MBI, (Ver tabla 8).

Tabla 8

Correlaciones entre las horas de docencia semanales y las dimensiones del MBI

Variabes	<i>r</i>	<i>p</i>
Cansancio Emocional	-,125	,270
Despersonalización	-,119	,292
Realización Personal	-,113	,319

Relación entre el número de materias que imparte el/la docente y el burnout

Se llevó a cabo un análisis para ver si el número de materias diferentes que imparten los/as docentes podría influir sobre las puntuaciones detectadas en las tres dimensiones del burnout. Los resultados revelaron la ausencia de relación entre estas variables como se puede comprobar en la tabla 9.

Tabla 9

Correlaciones entre las horas de docencia semanales y las dimensiones del MBI

Variabes	<i>r</i>	<i>p</i>
Cansancio Emocional	,135	,231
Despersonalización	,003	,976
Realización Personal	,112	,322

III. Discusión y conclusiones

Antes de avanzar con la discusión y las conclusiones de este trabajo de fin de grado, se van a señalar una serie de limitaciones que presenta la investigación llevada a cabo. Una primera limitación se refiere al reducido tamaño muestral que, conjuntamente, con el tipo de muestreo utilizado, no permiten una generalización con garantías a la población de docentes de la Universidad de Zaragoza. Otra limitación importante del trabajo tiene que ver con la medida del burnout, esta se ha limitado exclusivamente al MBI, podría ser que el empleo de otros métodos (p. e., entrevista) y medidas (p. e., otros cuestionarios) arrojasen resultados diferentes. No obstante, el MBI constituye, a escala internacional, el instrumento de referencia para la evaluación del burnout. Otra limitación de este trabajo se debe a que el estudio se ha realizado en dos periodos distintos: uno al final del curso escolar y otro al principio de curso. Este hecho ha podido influir sobre las respuestas dadas al cuestionario, ya que en función de la época del curso puede haber más actividades que provocan cansancio, p.e., la corrección de exámenes al final del curso académico o el comienzo de curso cuando hay que preparar la materia para las asignaturas impartidas. Esta carga de trabajo acusa más estrés debido a la docencia, estudio, investigación y tareas administrativas en un periodo de tiempo concreto y con una inadecuada recompensa (Seldin, 1987; citado en Arquero y Donoso, 2013).

Con estas limitaciones en mente, los datos han revelado que la muestra de docentes objeto de estudio presentaban en la dimensión de cansancio emocional, unas puntuaciones mayoritariamente medias y bajas, sólo un 23,7% de los/as docentes puntuaron alto en esta dimensión, lo que revelaría, para su caso, sentimientos de estar emocionalmente exhaustos por el trabajo. Resultados similares fueron encontrados para la dimensión de Despersonalización, de nuevo, la mayoría manifestaba valores medio-bajos, frente a sólo un 13,8% con puntuaciones altas que advierten de una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de sus servicios profesionales. Resultados similares, aunque con puntuaciones en la dirección inversa, se encontraron para la dimensión de Realización Personal, en este caso, mayoritariamente los valores mostrados por los/as docentes eran medio-altos, mientras el 18,8% informaba de bajos niveles de realización personal, esto es, adolecen de sentimientos de incompetencia y bajo éxito en el propio trabajo. Por su parte, la combinación de las puntuaciones obtenidas en las tres variables, permiten realizar un diagnóstico de burnout, para aquellos casos en los que las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización informan de puntuaciones altas, y la de realización personal de puntuaciones bajas. De acuerdo con estos parámetros, sólo se podría realizar un diagnóstico de burnout a tres casos, esto es, un 3,8% de los participantes. En suma, estos datos descriptivos informan que los/as docentes de la Universidad de Zaragoza que conforman la muestra de estudio tienden a presentar mayoritariamente un estado de salubridad mental, en lo que al padecimiento del burnout se refiere.

En una línea similar a la de estos hallazgos, se revelan los contrastes efectuados para comparar las puntuaciones obtenidas en las tres dimensiones de burnout por los/as docentes de la muestra con los valores hallados en la población general normativa que aparecen recogidos en el manual del MBI. Así, se verificó que, en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, los participantes de nuestra investigación presentaban puntuaciones significativamente inferiores a las de la población general; mientras que para la dimensión de Realización Personal, los resultados se invertían, en el sentido de unas puntuaciones significativamente mayores para la muestra objeto de estudio. Por tanto, estos hallazgos refrendan en los/as docentes de la Universidad de Zaragoza evaluados, unos bajos niveles de burnout.

Un posible sesgo de los datos obtenidos, sería que los/as profesores/as que realmente padecen burnout, no hayan contestado el cuestionario, al no ser su cumplimentación obligatoria. La ausencia de participación en el estudio, podría explicarse fruto de la despersonalización, puesto que los/as docentes con altas puntuaciones en esta escala mostrarían una respuesta impersonal y fría hacia los/as alumnos/as que estaría en consonancia con la falta de colaboración en facilitar el aprendizaje del/a alumno/a. Además, es posible que, en caso de padecer burnout, optasen por evitar pensar en el mismo y no contestar al instrumento, ante la posibilidad de que recordar o analizar su estado pudiese redundar negativamente sobre el mismo, tal y como sucede en el trastorno por estrés postraumático en el que se registran síntomas de evitar pensar en los hechos que recuerdan al trauma (APA, 2014).

Por otro lado, conforme a lo indicado en los objetivos, se procedió a analizar la influencia de una serie de variables sobre los niveles de burnout de los/as docentes de la muestra. Así, ante la posibilidad de que la situación laboral (fijo vs. temporal) pudiese afectar al burnout, se procedió al estudio de su efecto sobre la tres dimensiones, detectándose que no existían diferencias significativas entre los/as trabajadores/as fijos/as y los/as temporales. De igual modo, no se revelaron diferencias en las tres dimensiones entre los/as profesionales con dedicación exclusiva a la actividad docente y los/as que ejercían otra actividad fuera de la universidad. Una tercera variable estudiada fue el tiempo dedicado a la labor docente, en este caso, sí se halló una relación significativa pequeña de carácter negativo con el cansancio emocional, esto es, de acuerdo con los datos aquí revelados se observa que a mayor tiempo dedicado a la docencia, menores son los niveles de burnout. Una posible explicación podría estar en que la mayor familiaridad con el puesto incrementa la confianza en el mismo de tal forma que la complejidad de la tarea disminuye y con ello una disminución en los niveles de estrés. Otra posible explicación de esta relación entre tiempo trabajo y cansancio emocional podría estar en que el MBI no analiza si los/as profesores/as están realizando proyectos a largo plazo o tienen otros estresores que se dan en los/as profesores/as que están realizando un doctorado, el estresor ocasionado por las tareas de investigación, publicación de artículos, etc. Esto puede ser debido a que se solapa la investigación con la docencia, entonces no le quema la docencia sino la investigación o el conjunto de las dos, ya que están obligados/as a publicar cierta cantidad de artículos. Esto es, podría ser que en el profesorado más novel exista una necesidad de investigación mayor para obtener méritos con el fin de tratar de consolidar su situación dentro de la universidad, que podría contribuir a la relación detectada. En este sentido, Arquero y Donoso (2013; citado en Ilaja y Reyes, 2016) detectaron que el burnout aparece en los/as docentes cuando tienen proyectos en el futuro, en los cuales el esfuerzo es mayor que la recompensa. En esta misma línea se ha observado que los/as profesores/as temporales sufrían burnout de manera notable por causa de una sobrecarga en la investigación (Cifre y Llorens, 2002; citado en Arquero y Donoso, 2013). Además, otro estudio verificó que la presión de la investigación afectaba sobre todo a los/as docentes más jóvenes, en este colectivo la competitividad por los resultados investigadores es elevada (Avargues y Borda, 2010; Lester et al., 1998; citado en Arquero y Donoso, 2013). No obstante, y en cualquier caso, en nuestro estudio la relación hallada es vaga y como se ha mencionado anteriormente los niveles de burnout medidos en las tres dimensiones son escasos e inferiores a los detectados en la población general. Por otro lado, el instrumento empleado en este trabajo, el MBI, no contempla la investigación, de tal forma que aquí no se ha medido el efecto de esta sobre el burnout en los/as docentes universitarios/as. De facto, se ha propuesto algún otro instrumento para tratar de paliar esta limitación Singh, Dalal y Mishra (2004; citado en Arquero y Donoso, 2013), aunque se requiere

más investigación sobre el mismo para conocer su utilidad, pero, en general y a día de hoy, los instrumentos de los que se dispone se centran en la actividad docente, aunque los datos revelan que los niveles de burnout son más altos en investigación que en docencia (Arquero y Donoso, 2013). Por último, las otras dos variables estudiadas, horas de docencia semanales y el número de materias impartidas, no guardan relación con las tres variables de burnout aquí estudiadas.

A modo de conclusión podría decirse que, de acuerdo con nuestros datos, el tipo y la organización del trabajo que caracteriza a la labor docente en la Universidad de Zaragoza, así como las acciones preventivas que se hayan podido llevar a cabo parecen estar dando sus frutos en el abordaje del burnout. Tal y como se ha informado anteriormente, los/as docentes de este estudio presentaban un estado de salubridad, a escala de padecimiento de burnout, inferior al de la población general. Señalar, asimismo, que el tiempo dedicado a la labor docente parece que incluso reduce los niveles de burnout de los/as docentes. No obstante, aunque son pocos casos, en tres personas se revelaba un diagnóstico de burnout, por tanto, no se debe bajar la guardia y ofrecer desde la Universidad, además de medidas de prevención, acciones terapéuticas para ayudar a aquellas personas afectadas de esta problemática. Atendiendo a esta idea, desde la Universidad de Zaragoza, ya se están realizando algunas medidas preventivas. En este sentido, alguno de los aspectos que podrían estar contribuyendo a estos bajos niveles de burnout son: a. en lo relativo a formación, la universidad permite que sus docentes asistan a congresos, seminarios y talleres, así como adquirir herramientas prácticas; b. en lo relativo a la conciliación laboral y personal, existe una cierta flexibilidad ya que parte del trabajo (preparación de clases, corrección de exámenes) puede realizarse desde casa lo que otorga al profesorado la posibilidad de gestionar gran parte de su tiempo, y además facilita unos hábitos saludables, facilitando la adopción de una dieta equilibrada en las cafeterías y haciendo uso de las instalaciones deportivas.

Como alternativa terapéutica y preventiva se podrían incorporar programas de *mindfulness* y valores humanos. De acuerdo con un trabajo de Delgado et al. (2010) el profesorado que asiste a este tipo de intervenciones parece mostrar unos índices psicológicos más adaptativos, menor reactividad emocional y una mayor comprensión emocional que en el grupo control. De este modo, una práctica regular de *mindfulness* podría ser una herramienta para prevenir el burnout en profesores de la universidad.

Pensando en investigaciones futuras, sería interesante el tratar de seleccionar una muestra representativa de docentes de la Universidad de Zaragoza para poder generalizar los hallazgos, e incorporar otros métodos y medidas adicionales del burnout para mejorar la precisión en la medida del fenómeno, y que contemplen la actividad investigadora. Así mismo, podrían establecerse subgrupos en función de las facultades o departamentos para tener un conocimiento más pormenorizado del fenómeno del burnout, y también en función del tipo de contrato que los/as docentes mantienen con la universidad. Por último, una propuesta interesante podría ser obtener una muestra más amplia de docentes y estudiar el factor género, ya que hay estudios que indican que el burnout se manifiesta de diferentes formas entre hombres y mujeres.

IV. Referencias bibliográficas

- Aloe, A. M., Shisler, S. M., Norris, B. D., Nickerson, A. B. y Rinker, T. W. (2014). A multivariate meta-analysis of student misbehavior and teacher burnout. *Educational Research Review*, 12, 30-44.
- American Psychiatric Association. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V)*. Madrid, España: Panamericana.
- Arquero, J. L. y Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de contabilidad*, 16(2), 94-105.
- Cárdenas, M., Méndez, L. M., y González, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica" Actualidades Investigativas en Educación"*, 14(1), 1-22.
- Carrasco, A. M., Corte, C. M. y León, J. M. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista digital de prevención*, (1), 1-22.
- Cibanal, L., Siles, J., Arce, M. C., Domínguez, J. M., Vizcaya, F. y Gabaldón, E. (2001). La relación de ayuda es vivificante, no quema. *Cultura de los cuidados*, 5(10), 88-99.
- Delgado, L. C., Guerra, P., Perakakis, P., Viedma, M. I., Robles, H., y Vila, J. (2010). Eficacia de un programa de entrenamiento en conciencia plena (mindfulness) y valores humanos como herramienta de regulación emocional y prevención del estrés para profesores. *Psicología Conductual*, 18(3), 511-532.
- Fidalgo, M. (2003). Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II): Consecuencias, evacuación y prevención. Nota técnica (NTP 705). Madrid: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- García, J. y Demarzo, M. (2015). *Mindfulness y compasión: la nueva revolución*. España: Siglantana.
- Gil-Monte, P. R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), 19-33.
- Gil-Monte, P. R. (2005a). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): factores antecedentes y consecuentes*. Valencia: Diputación de Valencia.
- Gil-Monte, P. R. (2005b). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- 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. (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(2), 135-149.
- 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, M., G. (2006). *Estrés laboral, afrontamiento y sus consecuencias: el papel del género* (Tesis doctoral). Recuperado el 3 de noviembre de 2017 de <https://www.uv.es/maglogon/GonzalezMorales2006TESIS.pdf>
- Ilaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: Implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 32-46.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. (1995). BOE, 269. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- Ley 33/2011 de 4 de octubre General de Salud Pública. (2011). BOE, 240, 104593-104626. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-15623>
- Martínez, M., Dolz, J. L., Gil-Monte, P. R., Salanova, M., Schaufeli, W. B., Ferrer, R., Alcaine, A., Sopesens, F., Goicoechea, J. M., Moreno, B., Rodríguez, M., Garrosa, E., Morante, M. E., Neveu, J. P., Vallejo, R. y Polo, F. (2005). *Quemarse en el trabajo: 11 perspectivas del burnout*. Zaragoza: Egido.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1997). *MBI Inventario "Burnout" de Maslach*. Madrid: TEA Ediciones.
- Mena, L. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo*. (Tesis doctoral). Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/5531/1/18732434.pdf>
- Ponce, C. R., Bulnes, M. S., Aliaga, J. R., Atalaya, M. C., y Huertas, R. E. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8(2), 87-112.
- Quiceno, J., y Vinaccia, S. (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana De Psicología*, 10(2), 117-125. Recuperado el 3 de noviembre de 2017 de <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>
- Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (2015). BOE, 261. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- Solanes, A., Martín, B., Rodríguez, K., Benavides, G. y Martínez, F. (2013). Factores de riesgo psicosocial laboral y burnout en función de la categoría profesional. *Revista de Psicología de la Salud*, 1(1), 45-64.

Unión General de Trabajadores (UGT). (2017). *Informe de UGT sobre el estrés laboral en las universidades españolas*. Madrid.

Valls, N. (2014). Síndrome burnout y su incidencia en docentes españoles. *Revista Funcae Digital*, (55), 13-22.

V. Anexos

Anexo I: Carta de presentación

Buenos días/tardes,

Soy una alumna de relaciones laborales de la Universidad de Zaragoza, mi trabajo fin de grado persigue estudiar el Síndrome de burnout en una muestra de docentes universitarios, para ello agradecería que contestase a este cuestionario. La cumplimentación del cuestionario es rápida y sencilla, su participación es voluntaria y los datos serán tratados de manera confidencial y anónima.

Gracias,

Un saludo

Ana García Cebrián

Anexo II: Cuestionario sociodemográfico-laboral

Instrucciones: escriba en los campos abiertos, en las preguntas donde hay dos opciones ponga una X delante del dato correcto.

Ej. si usted trabaja en la universidad y en un hospital/colegio/empresa

¿Desarrolla otros trabajos además del de profesor de universidad? X Sí No

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES

Sexo: Varón Mujer

Edad: años

Facultad en la que trabaja:

Departamento al que pertenece:

Situación laboral: Trabajador fijo Trabajador temporal

Tipo de contrato con la universidad (Asociado/a, Ayudante Doctor, Contratado/a Doctor, Titular...):

¿Desarrolla otros trabajos además del de profesor de universidad? Sí No

Horas de trabajo en la universidad a la semana (docencia/tutoría):

Número de materias diferentes que imparte (al año):

Horas de trabajo en el otro puesto de trabajo (en el caso de que se desarrolle otro trabajo además de profesor de universidad):

Tiempo en su trabajo actual de docente: años meses

Tiempo en la profesión docente: años meses

Anexo III: Cuestionario Maslach Burnout Inventory

A continuación, se incorpora el **MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)** le agradecemos que conteste al mismo de forma honesta de acuerdo con las instrucciones que se indican:

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	
5. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.	
6. Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	
7. Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	
8. Me siento "quemado" por mi trabajo.	
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12. Me siento muy activo.	
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	
14. Creo que estoy trabajando demasiado.	
15. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que doy servicio.	
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.	
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	

18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con otras personas.	
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
20. Me siento acabado.	
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN