



2010, 16(2-3), 293-307

EL “BURNOUT” Y EL “ENGAGEMENT” EN PROFESORES DE PERÚ.
APLICACIÓN DEL MODELO DE DEMANDAS-RECURSOS LABORALES

Bernardo Moreno Jiménez, Sandra Corso de Zúñiga, Ana Isabel Sanz-Vergel,
Alfredo Rodríguez-Muñoz, Mar Boada Pérez

Universidad Autónoma de Madrid

Resumen: El estudio del burnout se ha asociado, de forma cada vez más frecuente, a la investigación del engagement, para lo que se han elaborado diferentes modelos. El objetivo del presente estudio consistió en presentar una aplicación del modelo de Demandas-Recursos laborales, sus relaciones con el burnout y el engagement y sus efectos sobre la sintomatología y la satisfacción vital. La muestra estaba compuesta por 190 profesores de primaria y secundaria de Perú. Los resultados obtenidos muestran que las demandas laborales son predictoras del burnout y del engagement; a su vez, ambas predicen la sintomatología de estrés. Los recursos laborales predicen únicamente el engagement que, a su vez, predice la satisfacción vital. Estos resultados confirman en general el modelo de Demandas-Recursos así como el patrón diferencial de las demandas y los recursos laborales, y la posible existencia de efectos cruzados. De estos resultados se derivan una serie de implicaciones prácticas, como la necesidad de adecuar los contextos laborales a las especificidades de cada colectivo.

Palabras clave: demandas-recursos laborales, burnout, engagement, estrés, satisfacción vital.

Engagement y burnout

El estudio de la implicación por el trabajo (“engagement”) se ha visto motivado paradójicamente por la gran cantidad de investigación sobre el síndrome de Desgaste

Abstract: The study of burnout has been increasingly associated to the research of engagement, for which different models have been developed. The aim of this study was to present an application of the Job Demands-Resources model its relationship with burnout and engagement and its effects on symptoms and life satisfaction. The sample was composed of 190 primary and secondary school teachers from Peru. Results showed that job demands are predictors of burnout and engagement, whereas these two last indicators predict stress symptomatology. Job resources exclusively predict engagement, which in turn predicts life satisfaction. These findings confirm the differential impact of job demands and resources, as well as the possible crossed effects. Practical implications are derived from these results, such as the convenience of adjusting work environments to the specific characteristics of each profession.

Key words: job demands-resources, burnout, engagement, stress, life satisfaction.

Title: *Burnout and Engagement in school teachers from Peru. An application of the Job Demands-Resources model*

Profesional (“burnout”). Los investigadores han observado que no se pueden obviar los aspectos positivos en el ambiente laboral y que éstos pueden aportar una mejor comprensión del contexto laboral y sus efectos sobre la salud y el desempeño laboral. No es probable que los mecanismos que están presentes en el bajo desempeño de los trabajadores, así como en sus problemas de salud mental y física, sean los mismos que originan el funcionamiento óptimo de los trabajadores, en su buena adaptación y en sus hábitos saludables en el ambiente laboral. Cambiar simplemente el signo, positivo o negativo, de la acción del

*Dirigir la correspondencia a:

Bernardo Moreno Jiménez
Departamento de Psicología Biológica y de la Salud
Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Madrid
Ciudad Universitaria de Cantoblanco
Carretera de Colmenar Viejo, Km. 15. 28049. Madrid, España
E-mail: bernardo.moreno@uam.es
Teléfono: +34 91 497 4579
Fax: +34 91 497 5215

© Copyright 2010: de los Editores de *Ansiedad y Estrés*

contexto sobre la salud y el rendimiento no parece explicar suficientemente la complejidad de la salud laboral.

Tal como se ha descrito, el engagement es “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002, p.74). Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Schaufeli et al., 2002). Según esta definición, el engagement está formado por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía, resistencia mental y el deseo de esforzarse en el trabajo y de persistir aunque se presenten dificultades. La dedicación se refiere a la alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de trascendencia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío por el trabajo. Y la absorción hace alusión a estar plenamente concentrado y felizmente absorto en el trabajo, teniendo la sensación de que el tiempo pasa rápido y, eventualmente, creando dificultades con uno mismo para separarse del trabajo debido a las fuertes dosis de gratificación y concentración experimentadas en el mismo (Salanova, Bresó, & Schaufeli, 2005). Las dos primeras dimensiones han sido consideradas como el núcleo del engagement (González-Romá, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006). Cada día aumenta más el estudio de las repercusiones de ambas dimensiones en diferentes aspectos de la vida organizacional y de la salud laboral (Bakker & Leiter, 2010; Salanova & Schaufeli, 2009).

El “burnout” es un constructo más conocido que alude al desgaste del ejercicio profesional por razones principalmente organizacionales y relacionales, tanto en modelo asistencial como en su formulación profesional (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). El modelo asistencial se definía fac-

torialmente por los resultados en las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal (Maslach & Jackson 1981); por su parte, el modelo generalista o profesional se describía por los tres factores de de cansancio, cinismo y eficacia profesional (Moreno-Jiménez., Rodríguez Carvajal, & Escobar Redonda, 2001). De forma general, el burnout es descrito como “una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo” (Maslach et al., 2001, p. 397). El uso de uno u otro modelo, asistencial o generalista, depende tanto de las poblaciones de estudio como de los objetivos de la investigación. Tanto en un modelo como en el otro existe una tendencia cada vez más extendida a considerar los dos primeros factores (cansancio emocional y despersonalización, o cansancio y cinismo) como los elementos nucleares del síndrome (Schaufeli y Taris, 2005), mientras que la tercera dimensión (falta de realización o falta de eficacia profesional) tiene un comportamiento más complejo que algunas veces está estrechamente relacionada con la dos primeras dimensiones y en otras es independiente de ellas (Maslach & Leiter, 2008).

Aunque la temática sobre el tema está vigente en Perú, que es sensible al mismo, los estudios empíricos sobre el burnout y el engagement en medios académicos son escasos. Probablemente, el ámbito más estudiado sea el burnout sanitario (Dueñas, Merma, & Ucharico, 2003; Gamonal, García, & Silva, 2008; Gomero, Palomino, Ruíz y Llap, 2005; Loli, Arias, Alarcón, & Loli, 2008; Tantalean da Fieno, 2008) siguiéndole en importancia el docente (Delgado, 2003; Fernández, 2002; Fernández -Arata, 2008). En la mayoría de los casos los estudios son descriptivos o de prevalencia. Los estudios sobre engagement son menos y las bases de datos Redalyc y Scielo no recogen entradas de publicaciones sobre el tema en Perú. El trabajo

que aquí se aporta presenta una aproximación al tema desde el modelo teórico específico, principalmente europeo, de Demandas-Recursos Laborales que cubre los aspectos de burnout y engagement así como sus efectos posteriores, extensibles incluso al ámbito no laboral.

La elección del colectivo docente en escuelas de Perú obedece a la intención de aplicar algunos de los modelos actuales que en Europa se están aplicando para comprobar su posible viabilidad y las modificaciones que sean oportunas. La intención más directa y aplicada es la de conocer su realidad incluyendo la perspectiva de la psicología positiva, con la finalidad de analizar qué variables explican la mayor motivación de algunos profesores que hace que se comprometan más con su trabajo y se encuentren más satisfechos con su vida.

Modelo de demandas y recursos

El modelo de demandas y recursos es un modelo heurístico que explica el burnout y el engagement a partir de antecedentes organizacionales y laborales que pueden ser encontrados específicamente en cualquier contexto organizacional, a saber: las demandas y los recursos laborales (Schaufeli, Bakker y Van Rhenen, 2009).

Las demandas laborales son todos aquellos aspectos del trabajo, tanto físicos, psicológicos, sociales y organizacionales, que requieren de un esfuerzo físico y/o psicológico sostenido en el tiempo, esfuerzo que está asociado a ciertos costos fisiológicos y/o psicológicos (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001). Estas demandas no necesariamente son negativas; sin embargo, pueden convertirse en estresores cuando la persona se enfrenta a estas exigencias para mantener un nivel de desempeño esperado y no consigue recuperarse del esfuerzo adecuadamente (Meijman y Mulder, 1998).

Los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, sociales u organizaciona-

les del trabajo que reducen tanto las demandas laborales como sus costos fisiológicos y psicológicos; ayudan además en la consecución de unos objetivos laborales (Schaufeli et al., 2009) y estimulan el crecimiento, el desarrollo personal y el aprendizaje. Su importancia radica en que no sólo son necesarios para lidiar con las demandas laborales, sino que además tienen valor por sí mismos. Los recursos laborales actúan como motivadores intrínsecos y extrínsecos. Como factores de motivación intrínseca, favorecen el desarrollo personal y satisfacen necesidades humanas básicas como, por ejemplo, la necesidad de pertenencia (Deci y Ryan, 1985, citado por Schaufeli et al., 2009). Como factores de motivación extrínseca, animan a los empleados a realizar un esfuerzo mayor para cumplir con su trabajo (Gagne y Deci, 2005, citado por Schaufeli et al., 2009).

El principio central del modelo de demandas y recursos sostiene que las demandas laborales pueden desencadenar un proceso de tensión o de deterioro de la salud, independientemente de la ocupación de la persona, en tanto que los recursos laborales inducen a un proceso motivador (Bakker y Demerouti, 2007; Schaufeli et al., 2009). Este principio da lugar a la distinción entre dos procesos: un proceso energético en el que las altas demandas de trabajo agotan los recursos físicos y mentales de los empleados y, por lo tanto, pueden desencadenar el burnout, y eventualmente una salud precaria; y un proceso motivador que vincula los recursos laborales con el compromiso organizacional a través del engagement. Los entornos laborales que ofrecen abundantes recursos fomentan la buena voluntad de los empleados para dedicar sus habilidades y esfuerzo en la consecución de su trabajo. Schaufeli et al. (2009) demostraron que un incremento en los recursos laborales predice un mayor compromiso laboral.

Factores del engagement

Bakker y Demerouti (2007) han propuesto un modelo global de engagement basándose en las evidencias encontradas sobre los antecedentes y consecuentes del engagement. Para ello se plantean dos hipótesis: a) Los recursos laborales como el apoyo social que proporcionan los colegas y supervisores, el feedback recibido por el desempeño laboral, la autonomía y las diferentes habilidades personales inician un proceso motivador que conduce al engagement y consiguientemente a un mejor desempeño, y b) Los recursos laborales adquieren más importancia y aumentan su potencial motivador cuando los empleados se enfrentan a mayores exigencias laborales, como por ejemplo, sobrecarga de trabajo, demandas emocionales y mentales (Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou, 2007).

La relación entre recursos laborales y engagement ha sido comprobada a través de diferentes investigaciones con muestras de distintos países y contextos laborales. Schaufeli y Bakker (2004) encontraron evidencias de las relaciones positivas entre tres recursos laborales (feedback sobre el desempeño, apoyo social y formación de los supervisores) y engagement (vigor, dedicación y absorción) en cuatro muestras diferentes de empleados holandeses. Utilizaron modelos de ecuaciones estructurales para demostrar que los recursos laborales (y no las demandas laborales) predecían exclusivamente el engagement y que el engagement era un mediador en las relaciones entre recursos laborales y las intenciones de abandonar la empresa y la consecuente rotación de personal.

Hakanen, Bakker y Schaufeli (2006) con una muestra de profesores finlandeses (N=2038) demostraron, utilizando un modelo de ecuaciones estructurales, que el engagement actuaba como mediador entre los efectos de los recursos laborales y el com-

promiso con la organización. Entre los recursos encontraron que el control laboral, la información, el apoyo de los supervisores, el clima innovador y el ambiente social estaban todos positivamente asociados con el engagement. Koyuncu, Burke & Fiksenbaum, (2006) estudiaron los antecedentes y consecuencias del engagement en una muestra de mujeres profesionales con responsabilidades directivas (N=286) contratadas por un gran banco turco. Los resultados demostraron que las experiencias en la vida laboral, especialmente control, gratificación, reconocimiento y adecuación al puesto (“value-fit”) son variables que predicen las tres dimensiones del engagement.

Los recursos laborales como el apoyo social de los compañeros y supervisores, el feedback sobre el desempeño, las diferentes habilidades, la autonomía y las oportunidades de aprendizaje están asociadas positivamente con el engagement (Bakker y Demerouti, 2008; Halbesleben, Schaufeli y Salanova, 2007). También hay algunos trabajos longitudinales que prueban esta relación. Mauno, Kinnunen y Ruokolainen (2007) utilizaron un diseño longitudinal de dos años para investigar el engagement y sus antecedentes en una muestra de personal sanitario finlandés (n= 409). Los recursos laborales predecían el engagement mejor que las demandas laborales. La sensación de control en el trabajo y la autoestima de pertenecer a la organización demostraron ser los mejores predictores de las tres dimensiones del engagement. Schaufeli et al. (2009) encontraron que los cambios en recursos laborales podían servir para predecir el engagement en el periodo de un año. Específicamente, encontraron que los incrementos en el apoyo social, la autonomía, el feedback sobre su desempeño y las oportunidades para aprender y desarrollarse eran variables que predecían positivamente el engagement en un segundo momento temporal, después de controlar una línea base para el engagement.

Aparte de los efectos de las demandas y recursos laborales, el modelo de demandas y recursos ha analizado y demostrado el efecto amortiguador de los recursos laborales sobre el burnout (Bakker y Demerouti, 2007). Bakker y Demerouti (2007), basándose en el modelo de demandas y control de Karasek (1979), argumentan que no sólo el control laboral y las demandas psicológicas interactúan en la predicción de la presión laboral (burnout) sino que también, los recursos laborales también operan como amortiguadores de estas demandas laborales. En línea con este argumento Bakker, Demerouti y Euwema (2005), encontraron que diferentes recursos laborales como, por ejemplo, el apoyo o feedback de los supervisores, amortiguaban el impacto de las demandas laborales en el burnout.

Hakkanen, Bakker y Demerouti (2005), con una muestra de dentistas finlandeses del sector público, utilizaron un análisis de regresión jerárquica para probar el efecto amortiguador de los recursos en las demandas para mantener el engagement. Encontraron que la variabilidad en las habilidades profesionales impulsaba el engagement cuando la sobrecarga de trabajo cualitativa era alta, y disminuían el efecto negativo de la sobrecarga de trabajo cualitativa en el engagement. En otro trabajo conceptualmente similar Bakker et al., (2007) con una muestra de profesores finlandeses encontraron que los recursos laborales tenían influencia positiva en el engagement, especialmente cuando los profesores se enfrentaban a altos niveles de comportamientos disruptivos de sus estudiantes. Bakker et al. (2007), utilizando modelos de ecuaciones estructurales, encontraron que 14 de las 18 interacciones bidireccionales (78%) tenían una significación estadística aceptable. Los recursos laborales que más sirvieron a los profesores para lidiar con las exigentes interacciones con los estudiantes fueron el apoyo de los supervisores, la capacidad de innovación, el reconocimiento y el clima

organizacional. Estos resultados también están de acuerdo con la teoría de conservación de recursos (Hobfoll, 2002), que sugeriría que los recursos laborales, por sí mismos, sólo tendrían un efecto modesto sobre el bienestar, en tanto, que cobrarían mayor importancia en un contexto de pérdida de recursos. Lo cual sugiere que los recursos laborales adquieren relevancia y ganan potencial motivador cuando los empleados se enfrentan a mayores exigencias laborales.

El objetivo de este estudio es aplicar el modelo de Demandas-Recursos laborales en la predicción del "burnout" y el "engagement" en profesores de Perú que imparten docencia en primaria y secundaria para comprobar su capacidad explicativa en una muestra poco estudiada. En la línea motivacional de recursos - engagement se ha introducido como variable novedosa la satisfacción vital para comprobar la extensión y ampliación de este proceso positivo a ámbitos no laborales. Se aplica para ello un procedimiento de ecuaciones estructurales tal como habitualmente se viene testando en la mayoría de los estudios con este modelo.

La aplicación del modelo expuesto permite hacer varias hipótesis:

1^a.- Las demandas laborales están relacionadas principalmente con el burnout y son su principal factor de predicción.

2^a.- Los recursos laborales se relacionan principalmente con el engagement y constituyen su fuente principal de predicción.

3^a.- El burnout actúa como un elemento directo en la línea demandas laborales-sintomatología.

4^a.- El engagement actúa como elemento directo entre los recursos laborales y la satisfacción vital.

5^a.- Existen efectos cruzados entre ambas líneas de procesos pero su función predictiva sería menor y con valor negativo.

Método

Participantes

La muestra del presente estudio está formada por 190 profesores de cinco colegios privados de Perú. El 66% de los profesores pertenecen a colegios laicos mixtos, mientras que el 34% son de colegios religiosos no mixtos. El 69% de la muestra son mujeres y el 28% hombres, con una edad media de 40,5 y 47,7 años, respectivamente. El 62% de los profesores están casados, el 28% solteros y el 7% separados o divorciados y el 3% no responden. Los profesores de primaria representan el 51% de la muestra, los de secundaria el 32% y el 17% de los participantes imparten docencia tanto en primaria como en secundaria. Con respecto a la experiencia media en la enseñanza, es de 16 años en el caso de las mujeres y 22 años en el caso de los hombres. Por último, en cuanto a la situación laboral, el 70% de los profesores tienen contratos indefinidos y un 25% contratos renovables.

Instrumentos

Con el objetivo de evitar una excesiva longitud del protocolo de aplicación, en algunos casos se seleccionaron algunos de los ítems del instrumento, escogiendo aquellos que mayor carga factorial presentaban.

Demandas laborales. Se evaluaron dos demandas laborales: rigidez organizacional y estrés de rol. Rigidez organizacional se evaluó con la subescala incluida en la Escala Multinivel de Estresores de los Profesores (Betoret, 2009). Consta de 5 ítems con cuatro alternativas de respuesta, en las que el profesor tiene que indicar hasta qué punto le afectan diversas situaciones como “la rigidez organizativa del colegio y sus departamentos” (1= “no me afecta”; 4= “me afecta bastante”). La consistencia de la subescala según el alfa de Cronbach es .89. El estrés de rol se evaluó a través del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R; Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2000), del que se seleccionaron

4 ítems (p.e., “Me produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas y valores profesionales”). Los participantes responden en una escala tipo Likert con cinco alternativas (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo). Los valores de fiabilidad de las escalas según el alfa de Cronbach fueron .83 y .80, respectivamente.

-Recursos laborales. Para evaluar los recursos laborales se utilizaron las escalas de supervisión y condiciones organizacionales del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R; Moreno-Jiménez, et al., 2000), como recursos laborales. Con el criterio de presentar un número reducido de ítems manteniendo un nivel de consistencia satisfactorio se seleccionaron 4 ítems de la subescala de supervisión (p.e., “cuando tengo conflictos con padres o alumnos, mi superior me da la clase de apoyo que necesito”, y 5 ítems de la subescala de condiciones organizacionales (p.e., “mi colegio reúne los materiales suficientes para que los profesores sean efectivos). Los participantes responden en una escala tipo Likert con cinco alternativas (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo). Los valores de fiabilidad de las escalas según el alfa de Cronbach en nuestro estudio fueron .87 y .66, respectivamente.

-Burnout. Para evaluar el desgaste profesional se utilizó el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R; Moreno-Jiménez et al., 2000), en concreto el factor que se corresponde con el proceso de burnout. En este estudio examinamos las dos dimensiones centrales del burnout: agotamiento emocional (4 ítems, p.e., “enseñar me agota emocionalmente”) y despersonalización (4 ítems, p.e., “a veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales”, con un formato de respuesta tipo Likert de cinco alternativas (1= totalmente en desacuerdo; 5= totalmente de acuerdo). Los valores de fiabilidad de las escalas según el alfa de

Cronbach en nuestro estudio fueron 78 y .67, respectivamente.

-Engagement. Se utilizó la versión española del Cuestionario de Engagement "Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova y Bakker, 2002), examinándose dos dimensiones. Se seleccionaron 4 ítems de la subescala de vigor (p.e., "en mi trabajo me siento lleno de energía"), y 4 ítems de la subescala de dedicación (p.e., "estoy entusiasmado con mi trabajo"). Los ítems se valoraron en una escala tipo Likert con siete alternativas de respuesta (0= "nunca se ha sentido así"; 6= "se siente así todos los días"). Los valores de fiabilidad de las escalas según el alfa de Cronbach en nuestro estudio fueron de 0,86 para vigor, y 0,88 para dedicación.

-Sintomatología de estrés. Se seleccionaron 8 ítems del "Inventario de Sintomatología de Estrés (ISE; Benavides, Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2002). Los participantes tienen que indicar la frecuencia con la que han sentido una serie de síntomas en los últimos seis meses, incluyendo sintomatología física ("presión en el pecho"), sintomatología psíquica ("sentimiento de cansancio mental") y sintomatología social ("escasas ganas de comunicarse") en una escala de 0= nunca a 4= asiduamente. La fiabilidad de la escala en nuestro estudio es de .82.

-Satisfacción con la vida. Se utilizó la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985), que ha mostrado buenas propiedades psicométricas en estudios previos en lengua española (Cabañero et al., 2004). Se trata de una escala de 5 ítems con siete alternativas de respuesta (1= totalmente en desacuerdo"; 7= "totalmente de acuerdo"). La fiabilidad de esta escala en nuestro estudio es de .81.

Procedimiento

Se enviaron cartas a los colegios solicitando una entrevista para presentarles el es-

tudio sobre la calidad de vida de los profesores. A los colegios que aceptaron participar se les entregó un número de cuestionarios equivalentes al número de profesores de la institución. En total se entregaron 260 cuestionarios que incluían una carta informativa acerca del objetivo del estudio donde se explicaba a los profesores el carácter anónimo y confidencial de la investigación. Se obtuvieron 190 cuestionarios debidamente cumplimentados, lo cual supone una tasa de respuesta del 73%, considerada adecuada en este tipo de estudios (Rea y Parker, 1992). Los análisis de los datos se realizaron con la versión 17.0 para Windows del paquete estadístico SPSS. Los análisis efectuados consistieron en análisis descriptivos de las variables utilizadas y en análisis de ecuaciones estructurales con el programa AMOS para Windows, versión 7.0.m.

Resultados

Análisis descriptivo

En primer lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo de las variables del estudio. La Tabla 1 presenta las medias, desviaciones típicas, índices de consistencia interna y correlaciones de Pearson de todas las variables. Como puede observarse, las relaciones van en línea con lo esperado. Por ejemplo, las demandas laborales se relacionan positivamente con el burnout y la sintomatología de estrés y negativamente con el engagement y la satisfacción vital. En el caso de los recursos laborales, se produce el patrón opuesto, relacionándose negativamente con el burnout y la sintomatología y positivamente con el engagement y la satisfacción vital.

Análisis mediante ecuaciones estructurales

Antes de llevar a cabo el modelo estructural, se examinaron varios modelos de medida. Esos análisis se han llevado a cabo mediante el programa estadístico Amos 7.0. (Arbuckle, 2006). En concreto se uti-

Tabla 1. Descriptivos, índices de consistencia interna y correlaciones de Pearson entre todas las variables (N=190)

	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Rigidez Organizacional	2.64	0.71	(.83)									
2. Estrés Rol	2.29	0.86	.45**	(.80)								
3. Condiciones Organizacionales	3.48	0.69	-.12	-.35**	(.66)							
4. Supervisión	3.63	0.92	-.33**	-.40**	.41**	(.87)						
5. Agotamiento	1.75	0.69	.35**	.59**	-.27**	-.29**	(.78)					
6. Despersonalización	1.41	0.45	.22**	.41**	-.13	-.29**	.44**	(.67)				
7. Vigor	4.93	0.90	-.23**	-.50**	.25**	.36**	-.52**	-.43**	(.86)			
8. Dedicación	5.23	0.85	-.16*	-.46**	.24**	.35**	-.50**	-.38**	.81**	(.88)		
9. Sintomatología	1.96	0.57	.31**	.39**	-.22**	-.18*	.53**	.24**	-.38**	-.20**	(.82)	
10. Satisfacción con la vida	5.42	0.91	-.29**	-.38**	.24**	.26**	-.41**	-.23**	.48**	.45**	-.19*	(.81)

* p < .05, ** p < .01

lizaron: χ^2 (chi-cuadrado) dividido por los grados de libertad, y el promedio de los residuales estandarizados (RMSEA, Root Mean Square Error of Approximation). Otros indicadores de ajuste relativo utilizados fueron el índice de bondad de ajuste (GFI, Goodness of Fit Index), el Tucker-Lewis Index (TLI), y el índice de ajuste comparativo (CFI, Comparative Fit Index). Estos índices se encuentran entre los más utilizados, ya que están menos afectados por el tamaño de la muestra (García, Gallo y Miranda, 1998). Para que exista un buen ajuste, los valores TLI, CFI y GFI deberían superar el valor de .90 (cuanto mayor sea el valor, mejor ajuste). Por su parte, los valores RMSEA deberían ser menores de .08 para tener un ajuste aceptable o cercanos a .05 para obtener un buen ajuste (Byrne, 2001). En cuanto a la interpretación del cociente $\chi^2 / \text{g.l.}$, se considera que un cociente de 2 o menor es un ajuste excelente. Tal y como puede observarse en la Tabla 2, en primer lugar se examinó un modelo de un único factor, en el que saturaban todos los ítems de las escalas incluidas en el estudio. Los resultados indican que este modelo de 1 factor presenta un deficiente ajuste a los datos $\chi^2 (982) = 2701.45$, $p < .001$; RMSEA = .10; GFI = .65; TLI = .66, y CFI = .68. En segundo lugar, se examinó un modelo en el que se diferenciaban las dimensiones de los cuestionarios, pero sin incluir un factor de segundo orden. Este modelo presenta un mejor ajuste a los datos que el anterior, $\chi^2 (20) = 292.78$, $p < .001$.

Sin embargo, el ajuste de este último modelo sigue siendo insatisfactorio, $\chi^2 (1002) = 2408.67$, $p < .001$; RMSEA = .09; GFI = .81; TLI = .78, y CFI = .80. Por último, se llevó a cabo un modelo similar al anterior, pero en el que las dimensiones se agrupan en un factor de segundo orden. En concreto, rigidez organizacional y estrés de rol se agruparon en un factor denominado demandas laborales, mientras que supervisión y condiciones organizacionales se corresponden con recursos laborales. Por otra parte, agotamiento emocional y despersonalización constituyen las dimensiones de un factor de segundo orden denominado burnout, mientras que vigor y dedicación son los componentes de un factor de segundo orden llamado engagement. Este modelo presenta un adecuado ajuste a los datos, $\chi^2 (978) = 1914.62$, $p < .001$; RMSEA = .06; GFI = .88; TLI = .88, y CFI = .90, significativamente mejor que el modelo en el que las dimensiones no se agrupan en factores de segundo orden, $\chi^2 (24) = 494.05$, $p < .001$. Complementariamente, se analizó un modelo similar al anterior pero incluyendo la dimensión de falta de realización personal en burnout, y la de absorción en engagement. Los resultados indican que aunque el modelo presenta un ajuste medianamente satisfactorio, $\chi^2 (1063) = 2541.91$, $p < .001$; RMSEA = .08; GFI = .81; TLI = .84, y CFI = .86, es sensiblemente inferior al anterior $\chi^2 (85) = 627.29$, $p < .001$. Estos datos sugieren que las variables pueden ser diferenciadas empíricamente, y

Tabla 2. Índices de bondad de ajuste de cada uno de los modelos de medida examinados (N = 190)

Modelo factorial	χ^2	g.l.	CFI	GFI	TLI	RMSEA
1. Un factor	2701.45	982	.68	.65	.66	.10
2. Modelo sin factor de segundo orden	2408.67	1002	.81	.78	.80	.09
3. Modelo con factor de segundo orden	1914.62	978	.90	.88	.89	.06

que lo más apropiado es mantener el modelo de burnout y engagement con sus dos componentes fundamentales, en lugar de tres.

Con objeto de analizar de forma conjunta todas las variables incluidas en el modelo, se ha realizado un análisis de ecuaciones estructurales. La bondad de ajuste del modelo se evaluó mediante diversos indicadores de ajuste.

Los resultados indican que el modelo teórico propuesto presenta un adecuado nivel de ajuste, $\chi^2 (24) = 35.62$; RMSEA = .05; GFI = .96; TLI = .96, y CFI = .98. Respecto al índice $\chi^2/g.l.$ se obtuvo un valor por debajo del punto de corte recomendado. Puede observarse que los valores de CFI, TLI y GFI se sitúan por encima del valor .90 recomendado (Byrne, 2001), mientras que los valores del índice RMSEA se encuentran cercanos al .05. La representación gráfica del modelo se aprecia en la figura 1.

Respecto a las relaciones entre las variables, se observa que las demandas laborales predicen significativamente el burnout ($\beta = .83$, $p < .001$) y el engagement ($\beta = -.56$, $p < .001$), mientras que los recursos predicen únicamente el engagement ($\beta = .23$, $p < .01$). Por otra parte, la sintomatología de estrés se predice tanto por el burnout como por el engagement ($\beta = .71$, $p < .001$; $\beta = -.18$, $p < .05$, respectivamente). En cuanto a la satisfacción vital, es el engagement la única variable que aparece como predictor significativo ($\beta = .68$, $p < .001$).

Paralelamente, se examinó el ajuste del mismo modelo pero sin incluir los efectos cruzados entre las demandas y los recursos hacia el burnout y el engagement, así como los de estas variables hacia la satisfacción vital y la sintomatología. Los resultados indican que el modelo presenta un buen ajuste, $\chi^2 (27) = 53.78$; RMSEA = .07; GFI = .94; TLI = .93, y CFI = .96, aunque signifi-

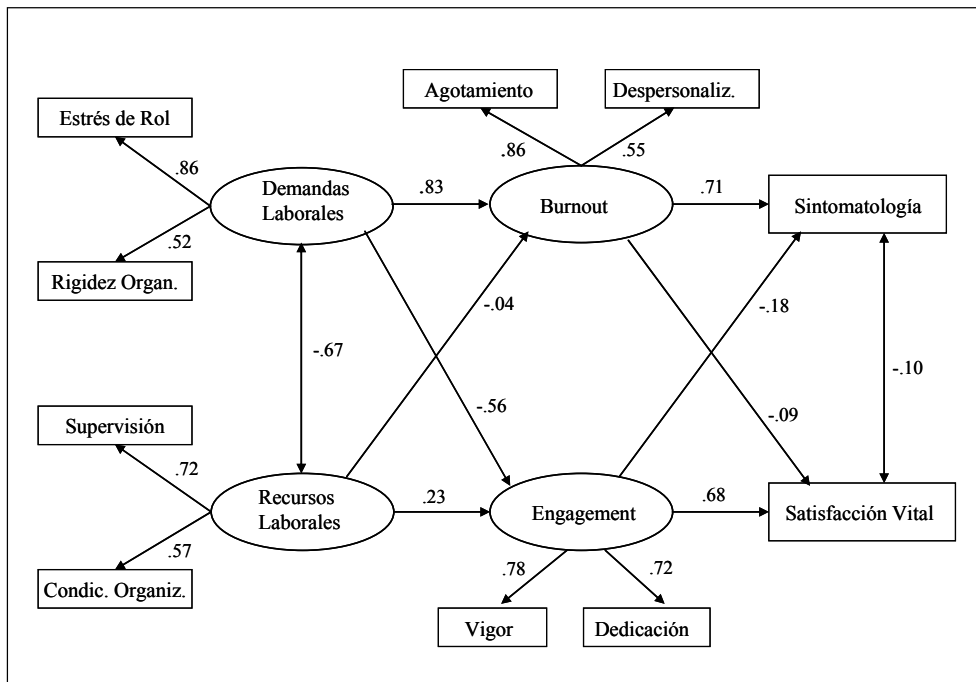


Figura 1. Modelo de burnout y engagement en profesores

cativamente inferior al modelo propuesto $\chi^2(3) = 18.16, p < .001$. Estos datos sugieren que el modelo que incluye efectos tanto directos como cruzados, es el que mejor representa el proceso de burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria.

Discusión

El objetivo del presente estudio consistió en analizar las relaciones existentes entre diversas demandas y recursos laborales, el burnout y el engagement, y dos indicadores de bienestar (síntomatología de estrés y satisfacción vital) en una muestra poco estudiada como es el colectivo docente en Perú. Los resultados obtenidos confirman parcialmente las hipótesis planteadas y se encuentran en línea con el Modelo de Demandas-Recursos (Demerouti et al., 2001), demostrando un patrón diferencial en función de la naturaleza de las variables organizacionales, lo cual apoya la idea de que las demandas y los recursos inician dos procesos psicológicos diferentes (Bakker y Demerouti, 2007).

Por una parte, las demandas laborales predicen el burnout y éste, a su vez, predice la sintomatología de estrés. Por otra parte, los recursos laborales son predictores del engagement que a su vez predice la satisfacción vital. Sin embargo, existen efectos cruzados, dado que las demandas laborales también predicen el engagement de manera significativa, y el engagement deriva en menor sintomatología de estrés. Distintos efectos cruzados también se han encontrado en otros estudios. Por ejemplo, en un estudio realizado con cuatro muestras independientes provenientes de diversos contextos organizacionales, se encontró que las demandas laborales, así como la ausencia de recursos, eran predictores del burnout, mientras que sólo los recursos laborales predecían el engagement (Schaufeli y Bakker, 2004). Del mismo modo, el burnout se

relacionaba con problemas de salud e intenciones de abandono, mientras que el engagement se relacionaba sólo con este último. Específicamente, en el colectivo de profesores, también existen evidencias de que el burnout es mediador entre las demandas y los problemas de salud, mientras que el engagement es mediador entre los recursos laborales y el compromiso organizacional (Hakanen et al., 2006). En este trabajo, además, se encuentra un efecto cruzado en el que los recursos laborales predicen menores niveles de burnout.

La diferencia fundamental de estos estudios con respecto al presente trabajo es que en nuestro caso, mayores niveles de recursos laborales no predicen el burnout, mientras que las demandas laborales sí predicen el engagement. Las diferencias encontradas pueden deberse a que las variables consideradas como demandas y recursos laborales no son las mismas en todos los estudios. Por ejemplo, mientras que en el presente trabajo se estudian como demandas el estrés de rol y la rigidez organizacional, en el trabajo de Schaufeli y Bakker (2004) se incluye la sobrecarga y las demandas emocionales. Con respecto a los recursos, en este colectivo se ha considerado importante analizar la supervisión y las condiciones organizacionales, mientras que Schaufeli y Bakker consideran como recursos la retroalimentación recibida y el apoyo de los compañeros. En el caso del estudio de Hakanen et al. (2006), se incluyen sobrecarga, mal comportamiento de los alumnos y condiciones ambientales como demandas, y recursos que incluyen entre otros control o clima social.

Una posible explicación de los resultados obtenidos en este trabajo es que las demandas (estrés de rol y rigidez organizacional), tener que atender a una gran cantidad de tareas y no contar con flexibilidad organizacional, pueden hacer que la persona pierda motivación por su trabajo, lo cual afecta al proceso motivacional que incluye

el engagement en el modelo de demandas-recursos (Demerouti et al., 2001). Estos mismos factores parecen ser predictivos importantes del proceso de burnout, incluyendo agotamiento y despersonalización, mientras que no son predictores del burnout la ausencia de una serie de recursos como la supervisión.

Los resultados encontrados indican que las demandas laborales, formuladas como estrés de rol y rigidez organizacional, son predictoras tanto del burnout como negativamente del engagement, mientras que los recursos lo son solamente del engagement. Se confirma igualmente la capacidad de predicción de la sintomatología por parte del burnout y de la satisfacción vital por el engagement. Resulta también interesante el hecho de que el engagement prediga una variable de naturaleza tan general y estable como es la satisfacción vital. Los datos parecen indicar que encontrarse comprometido con el trabajo repercute de forma beneficiosa no sólo en aspectos concretos del ámbito laboral, como se había demostrado en estudios previos, sino también en aspectos más generales del ámbito personal. Futuros estudios en los que se incluyan, entre otras, este tipo de variables serían útiles para alcanzar un conocimiento más amplio de estos procesos.

A partir de los resultados obtenidos parece concluirse, según las hipótesis formuladas, que las demandas laborales son el principal factor predictivo del burnout, pero no que los recursos laborales sean el principal factor explicativo del engagement. Se confirma así la primera hipótesis pero no la segunda. Igualmente se confirman las hipótesis tercera y cuarta sobre la función mediacional del burnout sobre la sintomatología y del engagement sobre la satisfacción vital. Se confirma parcialmente la quinta hipótesis pues las relaciones cruzadas tienen siempre una valencia negativa, pero no siempre son menores que las directas ya que la función predictiva de las de-

mandas sobre el engagement es la principal.

Este trabajo aporta, en primer lugar, la comprobación de que el modelo de demandas-recursos laborales aplicado al burnout y al engagement es aplicable en líneas generales a una muestra docente peruana, muestra no estudiada previamente con esta metodología, lo que indica, probablemente, la validez general del modelo en diferentes contextos culturales. En segundo lugar aporta la variabilidad misma del modelo en función de la definición operacional de las demandas y recursos. Demandas y recursos parecen tener una función directa predictiva del burnout y del engagement, pero su capacidad de predicción cruzada, con valencia negativa, dependerá de su definición operacional. Una tercera aportación importante proviene de la utilización de la variable satisfacción vital como resultado de la línea motivacional, lo que parece indicar que la motivación laboral repercute más allá de los ámbitos estrictamente laborales, como habitualmente se ha medido atendiendo a los deseos de abandono, a la productividad o al absentismo, influenciando el bienestar general de la persona.

Limitaciones y sugerencias para futuras investigaciones

Este trabajo presenta una serie de limitaciones. En primer lugar, se trata de un estudio transversal que impide establecer relaciones causales. Sin embargo, otros estudios longitudinales han demostrado un mismo patrón en el cual la sobrecarga de trabajo al comenzar el curso es causa de agotamiento (p.e., Lorente, Salanova, Martínez y Schaufeli, 2008). En la misma línea, Schaufeli et al., (2009) encontraron que los recursos laborales predecían el engagement un año después. Sin embargo, se han encontrado también relaciones recíprocas, de modo que el engagement puede predecir también los recursos laborales y personales (Xanthopoulou, Bakker, Deme-

routi y Schaufeli, 2009). Dada pues la posible existencia de relaciones interdependientes entre estas variables, en el futuro sería conveniente tomar datos al comienzo y fin de las clases, dado que los datos de este estudio se tomaron en un momento concreto, coincidiendo con el inicio de clases después de la pausa de invierno.

En segundo lugar, aunque la presencia del burnout en el colectivo docente, tanto de primaria como de secundaria, ha sido constatada repetidamente (Betoret, 2009; Extremera, Durán, & Rey, 2010), en este caso la muestra utilizada representa un colectivo muy específico, puesto que se trata de profesores de colegios privados de Perú. Si bien es cierto que se han encontrado niveles elevados de burnout entre el profesorado de Perú (Fernández-Arata, 2008), la investigación no especifica si se trata de profesores del sector público o privado. El contexto cultural y social propio de esta muestra hace que sea complicado generalizar los resultados a otros contextos, como por ejemplo la situación de los profesores de colegios públicos tanto en este mismo país como en otros países. Por ello, sería conveniente comparar estos resultados con otros contextos y países para comprobar si las conclusiones se corresponden con los hallazgos obtenidos en este estudio.

Implicaciones prácticas

Por último, de los resultados de este estudio se pueden derivar una serie de impli-

caciones prácticas. Las acciones preventivas e interventivas deben ir encaminadas a disminuir el riesgo en el colectivo de profesores de primaria y secundaria, tanto reduciendo demandas como desarrollando en mayor medida los recursos organizacionales de modo que se fomente el compromiso organizacional, lo cual tiene implicaciones para el bienestar del trabajador.

En este sentido, es fundamental disminuir las demandas y aumentar los recursos laborales teniendo en cuenta los contextos laborales específicos (Demerouti et al., 2001). En el caso de nuestra muestra, profesores de primaria y secundaria, mejorar una correcta distribución de las tareas, así como una adecuada supervisión, puede ayudar a los profesores a enfrentarse a problemas derivados del trato con alumnos difíciles, a afrontar con mayor eficiencia la relación con familiares de alumnos, o a manejar con mayor eficiencia la sobrecarga de trabajo a la que se ven sometidos sobre todo en momentos puntuales del curso (corrección de exámenes, notas, etc.). De este modo, según los datos obtenidos, se obtendría una disminución de la sintomatología, y más allá de las repercusiones a nivel organizacional, se conseguiría mejorar su satisfacción vital.

Artículo recibido: 11-06-2010 aceptado: 09-08-2010

Referencias

- Arbuckle, J. L. (2006). *Amos (Version 7.0)*. Chicago: SPSS.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2002). The validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: An Internet study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 15, 245-260.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulos, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory*

- and research. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control Model Thriving on High Job Demands and Resources. *Journal of Personnel Psychology, 9*, 3-16.
- Benevides-Pereira, A. M. T., Moreno-Jimenez, B., Garrosa, E., & Gonzalez-Gutierrez, J. L. (2002). La evaluación específica del síndrome del burnout en psicólogos: el inventario de burnout en psicólogos. *Clinica y Salud, 13*, 257-283.
- Betoret, F. (2009). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: A structural equation approach. *Educational Psychology, 29*, 45-68.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cabañero, M. J., Richard, M., Cabrero, J., Orts, M. I., Reig A. & Tosal, B. (2004). Fiabilidad y validez de la Escala de Satisfacción con la Vida de Diener en una muestra de mujeres embarazadas y puérperas. *Psicothema, 16*, 448-455.
- Delgado, A. (2003). El Síndrome del Burnout en Profesores de Educación Secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología, 6* (2), 26-47.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Diener, E.D., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Dueñas M, Merma L, & Ucharico R. (2003). Prevalencia de Burnout en médicos de la ciudad de Tacna. *CIMEL, 8*, 33 - 38.
- Extremera, N., Durán, A. & Rey, L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Ansiedad y Estrés, 16*, 47-60.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona, 5*, 27-66
- Fernández-Arata, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: Tres estudios fácticos. *Ciencia y Trabajo, 10*, 120-125.
- Gamonal, Y., García, C., & Silva, Z.I. (2008). Síndrome de burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas. *Revista de Enfermería Herediana, 1*, 33-39.
- González-Romá, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: independent factors or opposites poles? *Journal of Vocational Behavior, 62*, 165-74.
- García, E., Gallo, P. & Miranda, R. (1998). Bondad de ajuste en el análisis factorial confirmatorio. *Psicothema, 10*, 717-724.
- Gomero, R., Palomino, J., Ruíz, F., & Llap, C. (2005). El síndrome de burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Perú Copper Corporation: estudio piloto. *Revista Médica Herediana, 16*, 233-238.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
- Halbesleben, J.R.B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. En A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: Recent developments in theory and research*. New York: Psychology Press.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307-324.
- Koyuncu, M., Burke, R. J. & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International, 25*, 299-310.
- Loli, A., Arias, F., Alarcón, J. & Loli, R. (2008). Agotamiento laboral en profesionales de salud de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación Psicológica, 11*, 93-119.
- Lorente, L., Salanova, S., Martínez, I., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema, 20*, 354-360.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory* (2ª ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*, 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli W. B., & Leiter M. P. (2001) Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 149-171.
- Meijman T.F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En PJD. Drenth y H. Thierry (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 5-33. Hove, England: Psychology Press.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., & González, J. L. (2000). La

- evaluación del estrés y el burnout del profesorado: El CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16 (1), 331-349.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R. & Escobar-Redonda, S. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y estrés*, 7, 69-77.
- Otero-López, J. M., Santiago, M. J., & Castro, C. (2008). An integrating approach to the study of burnout in University Professors. *Psicothema*, 20, 766-772.
- Rea, L. M., & Parker, R. A. (1992). *Designing and conducting survey research: A comprehensive guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Salanova, M., Bresó, E. & Schaufeli, W.B. (2005). «Hacia un modelo espiral de la autoeficacia en el estudio del burnout y Engagement». *Ansiedad y Estrés*, 11, 215-223.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness and absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W.D., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. En S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D. P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management* (Vol. 5). Managing social and ethical issues in organizations. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W.D., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. D., & Taris, T. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19, 256-262.
- Tantalen de Fieno, J. (2008). Burnout (desgaste profesional) en el pediatra. *Revista Peruana de Pediatría*, 61, 229-233.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationship between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.