

BIENESTAR LABORAL: DIFERENCIAS DE GÉNERO EN EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Pablo González Rico¹ y Eloísa Guerrero Barona

Universidad de Extremadura

RESUMEN. Este trabajo plantea como objetivos evaluar y relacionar los niveles de burnout, engagement y sexo en el Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Extremadura (Uex). La muestra está formada por 319 trabajadores (PDI) de la Uex. El 39,5 % son mujeres y el 60,5% varones. El rango de edad osciló entre 31 y 64 años, encontrándose la mayoría entre 41 y 50 años, con una media de experiencia laboral de 15-20 años. Para evaluar el burnout se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) y para medir el engagement se recurrió a la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). Los resultados indicaron que el PDI de la Universidad de Extremadura presenta unos niveles bajos de burnout (1.81) y elevados de engagement (4.49); y que no existen diferencias significativas de sexo entre estas variables. Los análisis de correlaciones ofrecieron evidencia de las relaciones significativamente negativas entre burnout y engagement en el PDI. Como conclusión destacan los altos niveles de bienestar laboral en la población estudiada, con independencia del sexo, es decir, el bienestar no estaría asociado a ser mujer o varón.

ABSTRACT. This work arises like objectives to evaluate and relate levels of burnout, engagement and gender in the teaching and research academic staff (TRAS) of the University of Extremadura (Uex). The sample are consists for 319 workers (PDI) of the Uex. The 39,5% are women and 60,5% men. The age ranged between 31 and 64 years, the majority ranged 41-50 years, with a mean of job experience to 15-20 years. To measure burnout were used the Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) and to measure engagement the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). The results indicated that the PDI of the Uex presents low levels of burnout (1.81) and high of engagement (4.49); and don't exist significant gender differences between these variables. Correlation analyses provided evidences to the significant relationships between burnout and engagement in the PDI. In conclusion, we can highlight high levels of well-being at work in the study population regardless of gender differences, i.e., well-being wouldn't associated with being female or male.

Introducción

Reducción de personal, recortes económicos, incertidumbre... suponen un caldo de cultivo para desarrollar multitud de patologías y factores de riesgo para la salud (Guerrero y Rubio, 2005). El bienestar laboral puede ser estudiado desde un modelo patógeno, analizando todos los aspectos perjudiciales (Schaufeli y Salanova, 2007); o desde un modelo salutógeno; desde este enfoque, el objetivo es detectar y potenciar factores que mejoren la salud laboral, a la vez que se previenen riesgos (Maslach,

¹Correspondencia: C/ Avenida de Elvas S/N, 06006, Facultad de Educación, Badajoz (España). E-mail: pgonzalezrico@gmail.com

Schaufeli y Leiter, 2001). Dos constructos que componen el bienestar laboral son el burnout y el engagement. El primero se puede definir como “una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional” (Maslach et al., 2001). El segundo constructo, engagement, se define como “un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción por el trabajo” (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

En este trabajo se plantea un estudio descriptivo transversal que tiene como objetivos evaluar los niveles de burnout y de engagement en el PDI de la Universidad de Extremadura, así como realizar un análisis correlacional entre dichos constructos. Se pretenden detectar las posibles diferencias de sexo que puedan existir entre ambas variables. Para intentar conseguir dichos objetivos se proponen las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: Se espera que el PDI de la Uex presente unos elevados niveles de bienestar laboral.

Hipótesis 2: El burnout y el engagement mantendrán una relación significativamente negativa en total y en cada subescala en particular.

Hipótesis 3: Se espera que el sexo no sea un factor influyente en los niveles de bienestar laboral del PDI.

Método

Participantes

La muestra quedó formada por 319 trabajadores (PDI) de la Uex (España), pertenecientes a los semidistritos de Badajoz, Cáceres, Mérida y Plasencia. El 39,5 % son mujeres y el 60,5% varones. El rango de edad osciló entre 31 y 64 años, encontrándose la mayoría entre 41 y 50 años, con una media de experiencia laboral de 15-20 años. El 39,8% eran Profesores Titulares, el 15% Contratados Doctores, el 11,6% Ayudantes y el resto de porcentajes quedaron distribuidos entre Asociados (9,4%), Catedráticos (7,6%), Ayudantes Doctores (6,3%), Colaboradores (5%), Sustitutos (3,8%) y Eméritos (1,6%).

Para obtener una muestra representativa del PDI se realizó un muestreo aleatorio simple. El tamaño muestral se determinó para estimar una variable proporción con una precisión de 0.05 y una confianza del 95%, considerando la hipótesis de máxima varianza.

Instrumentos

Maslach Burnout Inventory G-S (MBI-GS), desarrollado por Schaufeli, Maslach y Jackson en 1996; se utilizó para evaluar el burnout. Se consideraron las tres dimensiones que componen el síndrome: agotamiento, cinismo y eficacia profesional. La escala de respuesta es tipo Likert de 0 “nunca” a 6 “todos los días”. La fiabilidad de la escala en nuestro estudio es de 0.80.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), desarrollado por Schaufeli, Bakker y Salanova en 2006; se utilizó para evaluar el engagement. Se consideraron las tres dimensiones que componen el engagement: vigor, dedicación y absorción. La escala de respuesta es tipo Likert de 0 “nunca” a 6 “todos los días”. La fiabilidad de la escala en nuestro estudio es de 0.93.

Procedimiento

Una vez obtenida la muestra, se envió el instrumento de evaluación utilizando la herramienta “formulario” de Google Drive, con la presentación de los objetivos del

estudio. Los participantes respondieron al cuestionario on-line de manera voluntaria, y se les garantizó el anonimato. Cuatro meses después de enviar los cuestionarios quedó conformada la muestra total.

Resultados

En base a los objetivos se procedió a realizar un análisis de correlaciones (Pearson) para conocer las relaciones existentes entre el burnout y el engagement y cada una de sus subescalas. Para comprobar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre el sexo y bienestar se aplicó una *t* de *student* para muestras independientes.

Los análisis de datos muestran unos niveles bajos de burnout (M= 1.81; DT= .74) y elevados de engagement (M= 4.49; DT= .89). Además, se encontraron evidencias empíricas de las relaciones significativamente negativas entre el burnout y el engagement (-.53**) (Tabla 1).

Tabla 1. Análisis correlacional de las dimensiones de burnout y de engagement.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Burnout		- .53**	- .28**	- .57**	- .56**	.88**	.76**	- .67**
2.Engagement	- .53**		.83**	.94**	.92**	- .40**	- .21**	.61**
3.Absorción	- .28**	.83**		.67**	.61**	-.13*	-.11	.44**
4.Dedicación	- .57**	.94**	.67**		.86**	- .45**	- .24**	.63**
5.Vigor	- .56**	.92**	.61**	.86**		- .48**	- .20**	.57**
6.Agotamiento	.88**	- .40**	-.13*	- .45**	- .48**		.57**	- .32**
7.Despersonalización	.76**	- .21**	-.11	- .24**	- .20**	.57**		- .33**
8.Realiz. profesional	- .67**	.61**	.44**	.63**	.57**	- .32**	- .33**	

** Correlación significativa a 0.01. * a 0.05

La tabla 2 muestra los resultados correspondientes a los análisis inferenciales efectuados. Como puede observarse (tabla 3), en relación a las puntuaciones obtenidas por mujeres y hombres, no hay diferencias significativas respecto al burnout y al engagement.

Tabla 2. Prueba t de student para burnout y para engagement.

	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	M	DT
Burnout	.27	1.3	317	.19	1.81	.74
Engagement	.13	-1.3	317	.18	4.49	.89

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de engagement, burnout y sexo.

	Sexo	N	Media	SD
Engagement	Mujer	126	4.41	.95
	Hombre	193	4.54	.85
Burnout	Mujer	126	1.88	.82
	Hombre	193	1.77	.70

Conclusiones

Con respecto al primer objetivo del estudio, se puede concluir que existen unos elevados niveles de bienestar laboral (bajo burnout y alto engagement) en el PDI de la Uex, verificando la primera hipótesis.

En referencia al segundo objetivo, se observa que tanto el burnout como el engagement pueden co-ocurrir en una misma situación y que, además, mantienen una relación negativa y significativa entre ellos y entre cada subescala, aportando validez a la segunda hipótesis.

Por último, con respecto a las diferencias de género existentes se concluye que no influyen de manera significativa en los niveles de bienestar laboral del PDI, corroborando la tercera hipótesis.

Referencias

- Guerrero, E. y Rubio, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del Burnout en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28(25), 27-33.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. y Jackson, S.E. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. En C. Maslach, S.E. Jackson, & M.P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. y Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Coping & Stress*, 20, 177-196.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.