

OBJETIVO

Independientemente del nivel educativo, la enseñanza ha sido considerada como una de las ocupaciones más estresantes (Golg y Roth, 1993). Es importante conocer la influencia de Burnout en el profesorado universitario y conocer uno de sus amortiguadores, la autoeficacia (Brissie, Hoover-Demsey y Bassler, 1968; Cremerius, 1992; Schmitz, 2000). El objetivo de nuestro trabajo es el análisis del burnout en una muestra de profesores universitarios españoles y su relación con la percepción de autoeficacia de los mismos, teniendo en cuenta el triple perfil laboral que presenta esta población (docencia, investigación y gestión).

METODOLOGÍA

Muestra

166 profesores (59% hombre y 41% mujeres) de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Edades entre 25 y 64 años (media =38 años y 8 meses; DT = 8.5). Media de 9 años (DT = 7.4) como profesores en la Universidad. Funcionarios (39.8%), no funcionarios (60.2%). Invierten una media del 48.5% de su tiempo laboral a la realización de tareas docentes, del 32.5% a las de investigación y del 19% a las de gestión.

Variables e Instrumentos

Burnout: para las dimensiones de agotamiento emocional (5 ítems) y cinismo (3 ítems) y eficacia profesional (6 ítems) se utilizó la versión española (Salanova y Schaufeli, 2000) del MBI-GS, mientras que para la dimensión de despersonalización (5 ítems) se utilizó la escala correspondiente del MBI-HSS (Maslach et al., 1996) y validada por Salanova, Llorens, García, Bürriel, Bresó y Schaufeli (2005). Según estos autores, a diferencia entre despersonalización y cinismo se hizo necesaria desde que el burnout se extendió a profesiones en las que no se tiene contacto con clientes/pacientes. Ambas dimensiones se refieren a distancia, con personas en el caso de la despersonalización y con el trabajo en sí mismo, en el caso del cinismo.

Autoeficacia: creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos para producir unos determinados resultados (Bandura, 1997). Se creó una escala, dentro de la Teoría Social Cognitiva de Bandura, para medir la autoeficacia de los profesores universitarios teniendo en cuenta su triple perfil laboral (docencia, investigación y gestión). Básicamente, los pasos seguidos en la creación de la escala fueron tres, (1) análisis de las tareas de los profesores universitarios teniendo en cuenta su triple perfil laboral, (2) análisis de los principales obstáculos que encuentran los profesores universitarios en cada una de las tareas que llevan a cabo, (3) elección de la escala de respuesta. Finalmente se creó una escala de 13 ítems, 4 ítems miden la autoeficacia del profesorado universitario con respecto a la docencia que imparte, 6 ítems miden su autoeficacia con respecto a la investigación que lleva a cabo, y 3 ítems miden su autoeficacia con respecto a la gestión que lleva a cabo. Todos los ítems poseen una escala de respuesta tipo Likert de 10 puntos, donde 0 (nada) y 9 (totalmente).

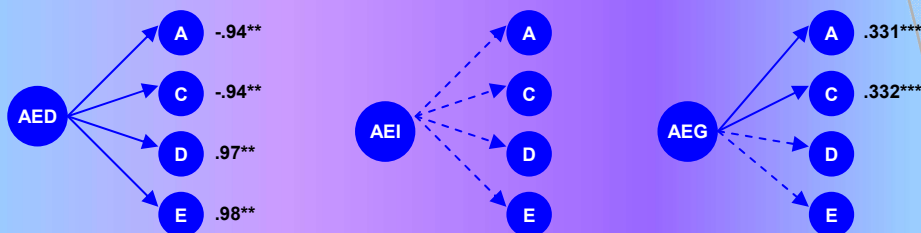
RESULTADOS

Descriptivos

	x	SD	Alfa	Autoeficacia en Docencia	Autoeficacia en Investigación	Autoeficacia en Gestión
Agotamiento Emocional (A)	1.96	1.14	.85	n.s.	n.s.	n.s.
Cinismo (C)	1.38	1.30	.83	n.s.	-0.19*	n.s.
Despersonalización (D)	1.35	0.70	.80	n.s.	n.s.	n.s.
Eficacia profesional (E)	4.10	0.61	.75	0.25**	0.17*	0.23**
Autoeficacia en Docencia (AED)	6.90	1.22	.83			
Autoeficacia en Investigación (AEI)	5.56	1.86	.94			
Autoeficacia en Gestión (AEG)	6.08	1.37	.82			

P < .001; ** p < .01; * p < .05

Modelo



DISCUSIÓN:

- Indicar que en general, el profesorado de esta universidad se encuentra en un nivel bajo de burnout. Con respecto a la autoeficacia, se aprecian valores medio-altos en las tareas de docencia y gestión, y medios en la tarea de investigación.
- En los análisis descriptivos, se observa como los valores en autoeficacia en cada una de las tareas correlacionan positiva y significativamente con la eficacia profesional. Sin embargo, únicamente la dimensión de cinismo correlaciona negativa y significativamente con la autoeficacia en investigación, dando sentido a la diferenciación realizada entre despersonalización y cinismo.
- En el modelo propuesto de la influencia de la autoeficacia según la tarea a realizar, sobre las dimensiones de burnout, en primer lugar indicar que la muestra es reducida por lo que únicamente tiene la función de explorar las relaciones, sin que sus resultados sean concluyentes.
- Modelo: (a) Para la tarea de **investigación**, no existe ningún efecto positivo de la autoeficacia sobre las dimensiones del burnout. (b) Para la tarea de **docencia**, el efecto de la autoeficacia sobre las dimensiones del burnout son medios y significativos, siendo de signo negativo para agotamiento emocional y cinismo, y positivo para despersonalización y eficacia profesional. Llama la atención el signo negativo del efecto con la dimensión de cinismo. Esta tarea es la que supone un mayor contacto con personas (alumnado) y por tanto sentirse autoeficaz podría estar llevando a un distanciamiento hacia ellos como estrategia de afrontamiento. (c) Para la tarea de **gestión**, el efecto de la autoeficacia es positivo y significativo únicamente para las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo, llamando nuestra atención su signo positivo. La gestión, está considerada por la mayoría de los profesores universitarios como una tarea individual y que incrementa el tiempo de dedicación laboral, por lo que el sentirse autoeficaz en la gestión podría estar llevando a un mayor agotamiento físico y mental, así como a un distanciamiento hacia la tarea como estrategia de afrontamiento.
- Señalamos como punto fuerte de este trabajo la **creación de una nueva escala** para medir la autoeficacia en profesores universitarios atendiendo a su triple perfil laboral como docentes, investigadores y gestores.