

Título: *El malestar laboral en los docentes de universidad: una aproximación multidimensional*

Autor: SANTIAGO MARIÑO, María José

Cualificación: Sobresaliente *cum laude*

Ano de defensa: 2005

Universidade: Universidade de Santiago de Compostela (USC)

1. INTRODUCCIÓN

O malestar laboral constitúe na actualidade un dos fenómenos que esperata maior interese e debate no seo da comunidade científica. En efecto, dende distintas fronte (psicoloxía, medicina, socioloxía, ciencias económicas ...) e baixo diferentes rúbricas (estrés, burnout,...), o malestar laboral converteuse, dados os elevados custos que leva de seu, nun tema “punteiro” no campo da investigación. A necesidade de previr e/ou intervir acentúa, se cabe aínda máis, a oportunidade de abordar esta complexa problemática.

Este tipo de consideracións constitúe, en boa medida, o alicerce do traballo. Non obstante, a literatura empírica existente acerca do noso obxectivo –o malestar laboral– presenta como denominador común a súa acusada vertebración arredor de determinados indicadores (xa sexa o estrés, o burnout e, en menor medida, e dende campos fronteirizos –a Psicoloxía social, por exemplo– a satisfacción laboral). Esta polarización da investigación “arredor de” os indicadores do malestar, unido á ausencia de medidas que dean conta do fenómeno baixo exame (entendido globalmente), trouxo consigo que a presente aproximación teórica e, en consecuencia, a formulación e o desenvolvemento empírico, se realizara atendendo a cada unha das facetas do malestar.

O incremento na incorporación á actividade laboral durante as últimas décadas proporcionoulles a moitas persoas as condicións axeitadas para a satisfacción das súas necesidades e o seu desenvolvemento persoal, pero, de forma paralela, tamén supuxo a aparición de novos problemas e preocupacións, especialmente, cando a realidade laboral supón, para outros moitos profesionais, conflitos internos e externos que se converten en importantes fontes de estrés e burnout (“queima laboral”).

Noutras palabras, o traballo pode ser, en ocasións, o principal desencadeante de fenómenos tan preocupantes coma o estrés e o burnout, que deterioran seriamente o benestar e a saúde física e mental das persoas, o que repercute, á súa vez, na organización para a que traballan e na sociedade no seu conxunto.

Teóricos e investigadores alcanzaron, despois de numerosos debates, un notable consenso na conceptualización e delimitación dos construtos de estrés laboral e burnout. Hoxe considérase que ambos fenómenos están intimamente relacionados, aínda que son conceptual e empiricamente diferentes. O estrés laboral, isto é, a experiencia de estrés no ámbito concreto do traballo, é unha condición necesaria, aínda que en contadas ocasións suficiente, para a aparición e desenvolvemento da síndrome de burnout. Desta forma, a necesidade, formulada nas últimas décadas, de estudar a síndrome de burnout vai ligada á necesidade de analizar o proceso de estrés ocupacional.

O estrés laboral desencadéase cando o traballador percibe que non conta cos recursos suficientes para facer fronte ás demandas que se lle formulan. Cando este se mantén no tempo, chegando a se facer crónico, prodúcese unha serie de efectos negativos para o traballador, un deles é a aparición e a expansión da “queima laboral”.

Polo tanto, o burnout non supón ningunha outra cousa que unha resposta prolongada a un estrés laboral crónico; dito doutra forma, o burnout pode ser identificado como un tipo de resposta crónica a un estrés laboral a longo prazo e cun impacto negativo e acumulativo. No entanto, como síndrome fiable e identificable de estrés laboral (Maslach e Leiter, 2000), o burnout sitúa xeralmente a experiencia individual de estrés dentro dun contexto organizacional específico, aquel no que se ofrecen servizos a outras persoas ou no que o traballo se realiza “man a man” con outros individuos. Isto é, o estrés laboral é unha experiencia de malestar ocupacional que pode xurdir en calquera tipo de organización, mentres que o burnout é un efecto do estrés laboral crónico que agroma en organizacións de servizos/axuda ou en traballos onde a interacción con outras persoas é continuada. De modo que profesionais como médicos, profesores, enfermeiras, traballadores sociais, policía, funcionarios de prisións, psiquiatras, psicólogos, etc., son especialmente propensos a “queimarse” polo traballo.

Unha cantidade considerable das investigacións sobre estrés ocupacional, insatisfacción laboral e burnout centrou o seu interese nun destes colectivos: os profesionais do ensino. Afondando neste tema, dende os primeiros traballos de Kyriacou e Sutcliffe (1978a, 1978b) produciuse un recoñecemento internacional do estrés como un problema que afecta a un número considerable destes traballadores. Así, por exemplo, na década dos oitenta, os datos aportados foron bastante variados, xa que se consideraba que a cifra dos profesores que experimentaban niveis altos de estrés oscilaba entre un 30 e un 90% (Hawkes e Dedrick, 1983; Laughlin, 1984; Manthei e Solman, 1988). Na década seguinte, os estudos sobre este tópico revelaron que polo menos unha terceira parte dos mestres avaliados consideraban o ensino como unha profesión “estresante” ou “altamente estresante” (e.g., Borg,

1990; Borg, Riding e Falzon, 1991; O'Connor e Clarke, 1990; Schonfeld, 1992). Durante os últimos anos, diferentes investigacións continúan constatando que o ensino é un oficio no que se aturan uns elevados niveis de estrés (e.g., Dunham e Varma, 1998; Flowers, 2004; Kyriacou, 2000; Winefield e Jarret, 2001).

Pero ademais de estudar a prevalencia e a incidencia das distintas facetas do malestar laboral entre os docentes, numerosos traballos de investigación centráronse na análise e na identificación dos factores que “dinamitan” o benestar físico e psicolóxico dos docentes. O cuestionamiento dos alumnos acerca da competencia do profesor, a sobrecarga laboral, os conflitos “con” (superiores, colegas, alumnos ...), a desvalorización social (en canto a prestixio) do docente, o ter que afrontar situacións novas, o que as olladas críticas se volvan sempre cara ao mesmo lado (isto é, o sistema educativo), e a falta de motivación dos alumnos constitúen tan só unha mostra dos aspectos sinalados. Unidas a estas fontes de estrés, e baixo distintos mantos conceptuais –determinantes, factores de risco, variables explicativas–, as características de personalidade, o apoio social, o que ocorre na vida (contrariedades cotiás, acontecementos vitais) e os recursos de que dispón o individuo, conforman algunhas das “pezas” necesarias para poder completar o “crebacabezas” do malestar docente.

Pois ben, esta tese de doutoramento¹ faise eco das consideracións máis relevantes no campo do estudo do malestar laboral e artículase arredor das seguintes coordenadas:

- 1) *Os docentes universitarios como obxectivo desta investigación.*
Mentres que existe unha inxente cantidade de estudos sobre a prevalencia e a incidencia do estrés laboral e o burnout nos docentes de ensino primario e secundario, o certo é que se confirma un menor número de traballos con profesores de universidade. Será entón este colectivo, o obxecto –ou máis propiamente, o suxeito– da investigación.
- 2) *Integración de variables.* Fanse necesarias formulacións integradoras que lles dean cabida a todos os factores que, na investigación precedente, se mostraron como potencialmente útiles na predición e/ou explicación do estrés laboral e o burnout. As variables que se pretenden incorporar serán seleccionadas de distintos ámbitos: laboral, persoal, relacional, social...
- 3) *A “identidade” dos fenómenos.* Analizarase no mesmo estudo o estrés laboral, a insatisfacción laboral e o burnout, non só para clarificar a natureza e o alcance de cada un deles, senón tamén para valorar se estes fenómenos son susceptibles de ser explicados por determinantes comúns.

2. OBXECTIVOS

Os obxectivos xerais deste traballo son: 1) examinar o estrés laboral e o burnout en función de distintas variables que, tradicionalmente, se relacionaron con estes fenómenos (Estudo I), e 2) determinar a natureza e o alcance da relación entre o estrés, o burnout e a insatisfacción laboral, e explorar os principais correlatos e preditores destes tres fenómenos (Estudo II). Deseguido preséntanse os obxectivos concretos de cada un dos estudos que forman este traballo.

Como se avanzou, no primeiro estudo, preténdese *analizar o estrés laboral e o burnout en profesores de universidade, en función de distintas variables que, tradicionalmente, relacionaron con estes fenómenos*. Este obxectivo xeral tradúcese en obxectivos máis específicos.

Así, en primeiro lugar, tratáronse de identificar as situacións laborais que xeran maior estrés, a sintomatoloxía máis frecuente nestes profesionais e o tipo de estratexias de afrontamento ás que recorren preferentemente para encararse co estrés. Nun segundo momento, a partir do establecemento de grupos, tanto en función do nivel autoinformado de estrés como de burnout, tratábase de examinar se as fontes de estrés e os síntomas establecen diferenzas significativas entre os grupos establecidos *a priori* para cada un dos fenómenos.

O obxectivo xeral do segundo estudo é *aclarar a natureza e o alcance da relación entre o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout nos docentes universitarios*. Noutras palabras, trátase de incorporar un amplo conxunto de variables e determinar a súa utilidade como correlatos e preditores destes fenómenos.

Máis concretamente, referímonos, en primeiro lugar, a analizar a relación existente entre o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout; ademais, pretendemos profundar na covariación estatística entre estes tres fenómenos e as diferentes variables que adoito foron consideradas como correlatos destes: ocupacionais, persoais, sociais e extralaborais (especificamente: horas de traballo á semana, tempo no traballo actual, tempo na profesión, Patrón de Conduta Tipo A, dureza, optimismo, apoio da familia, apoio dos amigos, apoio social total, acontecementos vitais, contrariedades cotiás e estratexias de afrontamento). En segundo lugar, téntase determinar en qué medida as variables seleccionadas explican os distintos indicadores do malestar laboral (e, en consecuencia, aclarar o común ou as diferenzas); especificamente, examínase nun primeiro momento a capacidade explicativa dun conxunto de variables (ocupacionais, persoais, sociais e extralaborais), os recursos de afrontamento constitúen os preditores das segundas análises e, en último termo, incorpóranse conxuntamente “todos” os determinantes.

3. ESTRUCTURA

O traballo dividiuse en dúas partes claramente diferenciadas: parte teórica e parte empírica.

Na primeira, que comprende catro capítulos, ademais do achegamento histórico-conceptual, pescúdase nas distintas variables que interveñen no “proceso” de malestar laboral, sen descoidar a sempre obrigada revisión da literatura ao respecto. Concretamente, a evolución histórica, os avatares definicionais –coas súas polémicas e controversias–, o desenvolvemento dos principais modelos explicativos e a avaliación do *estrés* e o *burnout* danlle corpo ao *Capítulo 1*. No *Capítulo 2* realízase un achegamento aos “elementos” do proceso que lles dá cobertura ás *fontes de estrés* –estresores laborais e extralaborais– e aos distintos tipos de *respuesta* –psicolóxica vs. fisiolóxica– de estrés. O percorrido polos diferentes *factores moduladores* do proceso de estrés adquire protagonismo no *Capítulo 3*; en particular, o apoio social, o afrontamento e algunhas variables de personalidade –Patrón de Conduta Tipo A, dureza e optimismo–, que os estudosos do campo vencellaron dende fronteas predictivas e/ou explicativas cos fenómenos analizados, constitúen os argumentos do desenvolvemento deste capítulo. O *Capítulo 4*, último desta primeira parte, recolle unha exhaustiva *revisión dos estudos* realizados sobre o estrés, o *burnout* e a insatisfacción laboral nos docentes. A selección realízase, como non podería ser doutro modo, en función de todos os determinantes desenvolto nos capítulos previos, presentándose, ademais, na parte final as “táboas resumo” recompilatorias dos estudos.

A parte empírica estrutúrase en tres capítulos distintos. O *Capítulo 5* inclúe a *formulación do problema*, os *obxectivos* do traballo e cuestións de *procedemento*, tales como: mostra e descrición en función de distintos parámetros sociodemográficos, variables e instrumentos de medida e as análises estatísticas que se realizarán. Os *resultados* da investigación, artellados arredor dos estudos empíricos, forman o *Capítulo 6*. Finalmente, no *Capítulo 7* débátense os resultados obtidos e, tras a *discusión*, preséntanse as principais *conclusiones*.

Por último, ademais das dúas partes descritas, na tese de doutoramento recóllese toda a *Bibliografía* consultada e un *Anexo* que contén a batería de cuestionarios usada para a avaliación do malestar laboral dos docentes.

4. MÉTODO

Para examinar, dende unha perspectiva multidimensional, o malestar laboral dos profesores empregouse unha mostra composta por 628 profesores de universidade. Todos os suxeitos participantes pertencen á Universidade de Santiago de Compostela e a mostraxe realizouse nos seus dous campus. As Facultades

seleccionadas do Campus de Santiago de Compostela foron as seguintes: Bioloxía, Ciencias da Educación, Dereito, Económicas e Empresariais, Farmacia, Filoloxía, Física, Xeografía e Historia, Matemáticas, Medicina e Odontoloxía, Psicoloxía e Química. No Campus de Lugo, os centros que participaron foron a Facultade de Ciencias, a Escola Politécnica Superior, a Facultade de Humanidades e a Facultade de Veterinaria.

Os fenómenos analizados no estudo son o estrés laboral, o burnout e a insatisfacción laboral (este último, no segundo estudo). Por outro lado, incluíronse as variables que a literatura vencellou co malestar docente e que pertencen a distintos ámbitos: ocupacionais (o número de horas de traballo á semana, o tempo que o docente leva exercendo o seu traballo actual e o tempo de desempeño da súa profesión), fontes de estrés no ámbito da docencia, síntomas relacionados co estrés (número total de sintomatoloxía de natureza cognitiva, física/comportamental e emocional), apoio social (da familia, dos amigos e total), variables de personalidade (Patrón de Conduta Tipo A, dureza e optimismo), fontes de estrés extralaborais (acontecementos vitais e contrariedades cotiás) e distintas estratexias de afrontamento.

Os instrumentos de medida empregados para facer operativas estas variables son os seguintes: Inventario de Estresores Laborais para Profesores de Universidade, Maslach Burnout Inventory-Educators Survey, Escala de Insatisfacción Laboral, Inventario de Síntomas relacionados co Estrés, Cuestionario de Provisión de Relacións Sociais, Cuestionario Tipo A de Bortner, Persoal Views Survey, Test de Orientación Vital, Inventario de Acontecementos Vitais, Escala de Contrariedades Cotiás, Inventario de Estratexias de Afrontamento e ítems de elaboración propia.

A aplicación das probas levouse a cabo individualmente con cada un dos docentes. Un grupo de investigadores da Facultade de Psicoloxía adestrados na realización de enquisas visitabamos distintos centros do Campus de Santiago e de Lugo, co fin de solicitar a colaboración dos profesores nesta investigación, indicándolles sempre e en todos os casos que a súa participación era anónima e voluntaria. Ao mesmo tempo, no Servizo de Vixilancia da Saúde aproveitando a circunstancia da revisión médica á que son sometidos os profesores anualmente, conseguíuse que un importante número de docentes aceptasen participar nesta investigación.

Unha vez aplicadas as probas e codificados os datos resultantes, leváronse a cabo análises estatísticas de frecuencias, varianza, correlación e regresión.

Os exames de frecuencias permitirán coñecer cáles son os principais estresores laborais, así como a sintomatoloxía da que informan os profesores de

universidade e as estratexias de afrontamento utilizadas. A análise de varianza empregouse aquí para determinar qué variables –distintos estresores e síntomas– establecen diferenzas significativas entre tres grupos de docentes formados *a priori*, en primeiro lugar, en base ao nivel de estrés laboral autoinformado (grupo 1 con baixo nivel de estrés, grupo 2 con niveis moderados de estrés e grupo 3 cun alto nivel de estrés) e, en segundo lugar, en base ao nivel de burnout (grupo 1 con baixo nivel de burnout, grupo 2 con niveis moderados de burnout e grupo 3 cun alto nivel de burnout). As distintas análises de correlación realizadas oriéntanse cara ao exame do alcance e natureza da relación entre o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout, e preténdese examinar en qué medida estes tres fenómenos se relacionan ou non entre si (primeira análise), con outras variables ocupacionais, persoais, sociais e extralaborais (segunda análise), e coas estratexias de afrontamento (terceira análise). Por último, levouse a cabo unha serie de estudos de regresión múltiple “por pasos” cunha tripla finalidade: 1) examinar en qué medida as variables seleccionadas predín o estrés laboral, a insatisfacción laboral e o burnout, 2) determinar cuál é a contribución das estratexias de afrontamento no estrés laboral, a insatisfacción laboral e o burnout dos profesores de universidade, e 3) examinar cáles son as variables con maior poder predictivo cando se inclúe o conxunto de variables vencelladas co estrés e as estratexias de afrontamento –é dicir, o conxunto completo de variables independentes–.

5. RESULTADOS E CONCLUSIÓN MÁIS RELEVANTES

Estudo I

Nun intento de identificar cáles son, no marco laboral dos docentes universitarios, as situacións ou factores valorados como estresantes, realizouse un exame dos datos proporcionados pola mostra logo de cubrir o Inventario de Estresores Laborais para profesores de universidade. Pois ben, baseándonos na análise de frecuencias, pódese constatar que as situacións que os docentes indicaron que xeran maior tensión (isto é, aquelas cuxa media de valoración é máis elevada) fan referencia ás dificultades nas relacións interpersoais ou á percepción de falta de apoio, á sensación de sobrecarga / falta de tempo para realizar o traballo, ao escaso control sobre algunhas cuestións laborais, ás características propias da docencia (percepción do labor docente por parte dos alumnos e actitude destes ante as clases), á burocracia administrativa e ao excesivo nivel de implicación persoal no traballo. Resumindo, parece evidente en función dos resultados comentados, que algunhas fontes de estrés poden ser cualificadas de inherentes ás características da profesión.

Polo que toca aos datos relativos á sintomatoloxía relacionada co estrés, os principais indicios dos que informan os docentes universitarios refírense, por orde de importancia, a: “esquecementos e/ou despistes”, “excesiva preocupación”, “fatiga”, “irritabilidade”, “dificultade para concentrarse”, “dificultade para manter a atención”, “dor de costas”, “impaciencia” e “problemas de sono”. En resumo, os resultados indican que a sintomatoloxía que caracteriza esta mostra de docentes universitarios corresponde a síntomas de tipo cognitivo xunto con algúns sinais de tipo físico e emocional.

Outro grupo importante de achádegos fai referencia ás marcadas diferenzas establecidas en distintas fontes de estrés entre os docentes altamente estresados e os que informan de niveis moderados e baixos de estrés, por un lado, e entre os docentes altamente queimados e os que advirten niveis moderados e baixos de burnout, por outro. Resultado que leva a confirmar a importancia que o estrés e o burnout presenta neste tipo de profesionais universitarios.

En efecto, un exame xeral dos datos relativos ás análises de varianza, confirma que todas as fontes de estrés analizadas establecen diferenzas significativas entre os grupos de docentes formados *a priori* en función do seu nivel de estrés e burnout, coa única excepción do estresor “que suspenda a maior parte dos alumnos”, onde as diferenzas entre os grupos de profesores con distintos niveis de queima laboral non logran alcanzar a significación estatística. Así, aspectos como a sobrecarga de traballo e a presión de tempo, a excesiva implicación persoal na profesión, a falta de apoio social, a ambigüidade de rol, o escaso recoñecemento polo labor realizado ou o desenvolvemento do rol docente, amosan, entre outras, a súa capacidade para establecer diferenzas estatisticamente significativas entre grupos con distintos niveis de estrés ou de burnout. Estes resultados confirman, xa que logo, que os profesores universitarios que se atopan máis estresados e máis queimados, fronte aos que informan de niveis máis baixos de estrés e burnout, perciben de forma máis ameazante distintos aspectos da docencia; isto é, realizan unha valoración máis negativa do contexto universitario.

Algo parello ocorre coas análises de varianza realizadas coa sintomatoloxía asociada ao estrés, ao comparar os grupos de profesores universitarios establecidos en función do nivel de estrés e de burnout. Un primeiro exame dos datos pon de relevo, que para a gran maioría de síntomas se establecen diferenzas estatisticamente significativas entre grupos de docentes. Máis concretamente, é na categoría de sintomatoloxía emocional onde todos os signos marcan a un nivel significativo as diferenzas entre os grupos de docentes con distintos niveis de estrés e de burnout; séguela moi de preto a categoría de síntomas cognitivos: fano todos a non ser un (esquecementos ou despistes); e, en último lugar, a de sínto-

mas físico/comportamentais, xa que, aínda que a maioría destes síntomas establecen diferenzas significativas entre os niveis de estrés e de burnout, as alerxias, as “condutas insás” e os problemas de pel non logran acadar a significación estatística. É interesante sinalar, ademais, que existe un maior número de síntomas que marcan diferenzas estatisticamente significativas entre os tres grupos de docentes cando estes se formaron en base ao nivel de burnout (mentres que unicamente dos síntomas, “perda de memoria” e “dores de cabeza”, establecen diferenzas significativas entre os tres grupos de docentes con niveis baixos, moderados e altos de estrés).

En definitiva, os resultados derivados das análises de varianza apuntan cara á existencia de importantes *comunalidades* entre o estrés e o burnout; cabe salientar que a potencia dos estresores laborais e da sintomatoloxía para establecer diferenzas significativas entre grupos con distintos niveis de estrés ou burnout é moi semellante.

De acordo cos resultados obtidos, pódese concluír a nivel xeral que:

- 1) As fontes de estrés das que a miúdo informan os docentes universitarios teñen que ver cos conflitos nas relacións persoais, a falta de apoio por parte dos compañeiros, determinadas casuísticas inherentes á docencia (cuestionamiento por parte dos alumnos da competencia e preparación do profesor, actitude pasiva dos alumnos nas clases, por exemplo) e a excesiva burocratización e papelame.
- 2) Os síntomas dos que maioritariamente informan os docentes son tanto cognitivos (esquecementos e/ou despistes, excesiva preocupación, dificultade para concentrarse), como físicos (fatiga, dor de costas, alteracións do sono) e emocionais (irritabilidade, impaciencia).
- 3) A práctica totalidade dos estresores laborais establecen diferenzas significativas entre os grupos de docentes formados *a priori* en función do nivel de estrés e burnout. Son os profesores máis estresados e queimados fronte aos que presentan menores niveis de estrés e burnout, os que en maior medida realizan unha valoración máis negativa dos distintos aspectos que configuran o seu contorno laboral: as relacións cos compañeiros/superiores, a cantidade de traballo a realizar, o nivel de implicación persoal no traballo, a ambigüidade rol, a competitividade, o recoñecemento ou o desenvolvemento do rol de profesor.
- 4) A maior parte de sintomatoloxía cognitiva, física e emocional marca diferenzas estatisticamente significativas entre os grupos de docentes con diferentes niveis de estrés e burnout. Mentres que

para o burnout son varios os síntomas físicos, cognitivos e emocionais que establecen diferenzas entre os tres grupos de docentes, para o estrés unicamente se produce esta diferenza para dous síntomas (cognitivo: perda de memoria, e físico: dores de cabeza).

Estudo II

Os resultados que fan referencia ás correlacións entre o estrés laboral, a insatisfacción laboral e o burnout entre os profesores de universidade amosan, de acordo co esperado, unha clara relación entre estes tres fenómenos e un patrón coincidente en canto á dirección. Así, todas as correlacións son de signo positivo e significativas, e o binomio estrés-burnout é o que presenta o coeficiente de asociación máis elevado.

Certificada a asociación entre o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout, analizáronse os puntos comúns existentes entre os fenómenos estudados por medio das análises de correlación entre estes e un conxunto de variables seleccionadas. Un exame xeral dos datos permite constatar que para case a totalidade das variables, as asociacións prodúcense no sentido esperado, aínda que a forza e a significación da asociación é diferencial. Concretamente, a maior parte das variables analizadas (dureza, optimismo, apoio social –total, familiar e dos amigos–, contrariedades “do día a día”, acontecementos vitais) correlacionan significativamente con todas as manifestacións de malestar laboral. Ademais, e o que é máis sobresaliente, non só se comproba que existe unha importante relación entre estas variables e os fenómenos baixo análise, senón tamén que o patrón de asociación, en canto a dirección, é coincidente. A dureza, o optimismo e os distintos indicadores de apoio social asócianse negativamente co estrés laboral, a insatisfacción laboral e o burnout, mentres que as contrariedades e os eventos vitais correlacionan positivamente cos tres fenómenos. Das restantes vinculacións cómpre subliñar a correlación positiva e significativa que establecen as horas de traballo á semana e a conduta Tipo A co estrés e co burnout. Un último resultado relativo ás correlacións que alcanzan a significación estatística é que a “historia laboral” parece ser un factor protector da insatisfacción laboral (a maior tempo no traballo e na profesión, menor insatisfacción laboral).

Os resultados destas análises proban, polo tanto, que existen correlatos comúns entre o estrés, a insatisfacción e o burnout, podendo afirmar que os baixos niveis en dureza e optimismo, a ausencia de apoio social e a presenza de estresores extralaborais facilitan estes tres indicadores de malestar laboral.

En canto ás correlacións entre as tres facetas de malestar e as estratexias de afrontamento, un exame conxunto dos datos amosa que todas as devanditas

estratexias, excepto a busca apoio social, se relacionan a niveis estatisticamente significativos co estrés, a insatisfacción laboral e o burnout. Este achádego semella indicar que os recursos utilizados polos docentes universitarios para “enfrentar” os problemas se vencellan, de forma importante, con calquera manifestación de malestar laboral. Outro apuntamento de interese refírese a que, de acordo co esperado, o patrón de asociación en canto a dirección, das estratexias de afrontamento e os tres fenómenos, é o mesmo. Especificamente, a vinculación é negativa para as dúas estratexias dirixidas á acción e centradas no problema (resolución de problemas e restructuración cognitiva), mentres que para as estratexias pasivas (evitación de problemas, pensamentos ansiosos, autocritica e retirada social) e para a estratexia “expresión de emocións”, a asociación é positiva. Neste sentido, a medida que aumentan as dificultades condutuais e/ou cognitivas para “enfrentar directamente o estrés” ou “alterar o significado da situación estresante de modo que esta resulte menos molesta ou preocupante”, tamén se incrementa o malestar laboral; e, ao mesmo tempo, a medida que se utilizan estratexias pasivas para facer fronte ao estrés ou se “descargan as emocións” sobre o malestar laboral (ou viceversa, en ambos casos).

En definitiva, os resultados derivados destas análises de correlación sinalan a existencia de correlatos comúns en relación ás estratexias de afrontamento que adoptan os docentes universitarios para manexar o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout.

Por último, como xa se avanzou, no estudo II pretendeuse comprobar o común entre o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout por medio de análises de regresión, que indicarían se os tres fenómenos de malestar teñen ou non preditores comúns.

O que se tira das primeiras análises de regresión –aquelas que toman como variables dependentes o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout e como variables independentes un conxunto de variables–, amósanos que as variables seleccionadas para explicar os tres fenómenos se refíren aos mesmos aspectos: variables de personalidade coma o optimismo e o Patrón de Conduta Tipo A (tamén dureza), apoio social dos amigos, contrariedades cotiás, e, en menor medida, variables laborais como o tempo na profesión e horas de traballo á semana. Así pois, todas as variables maniféstanse como preditores válidos dos fenómenos de malestar laboral. En función dos resultados obtidos constátase, ademais, que as porcentaxes de varianza explicada polas variables seleccionadas superan o 16%, correspondendo a maior porcentaxe ao burnout (30.9%).

Aprécianse, polo tanto, puntos comúns entre as variables seleccionadas polas análises de regresión para explicar as distintas facetas de malestar laboral, o que indica que se se quere predicir satisfactoriamente o estrés experimentado

polo docente no seu lugar de traballo, o seu nivel de satisfacción co mesmo e os sentimentos de estar “queimado” a nivel laboral, débese recorrer a variables tales coma o optimismo, o apoio social (de amigos) e o tempo que levan exercendo a súa profesión.

En segundo lugar, un exame conxunto dos resultados das análises de regresión que toman como variables predictoras as distintas estratexias de afrontamento pon de relevo unha cuestión que xa se observara na análise de regresión anterior: a notoria afinidade entre o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout; en efecto, nos tres casos, as estratexias con “capacidade explicativa” son moi similares: restructuración cognitiva, resolución de problemas, pensamentos ansiosos, retirada social e expresión de emocións. Á parte disto, as porcentaxes de varianza explicada son bastante similares, destacando, non obstante, como ocorría co primeiro grupo de análise, a varianza explicada que alcanza o burnout (34.2%).

É interesante sinalar tamén que a ecuación de regresión do estrés laboral e do burnout é moi semellante no relativo ao tipo de estratexias que son seleccionadas. Así, os tres primeiros pasos da ecuación de ambos fenómenos fan referencia á restructuración cognitiva, aos pensamentos ansiosos e á retirada social. Con respecto á explicación da insatisfacción laboral, constátase que a estratexia que mellor “dá conta” da falta de satisfacción dos docentes universitarios é a resolución de problemas, estratexia que tamén predí o burnout e o estrés. Pero, ao igual que para estes dous últimos fenómenos, os pensamentos ansiosos e a retirada social sitúanse en segundo e terceiro lugar para explicar a insatisfacción.

En resumo, estes datos parecen apuntar que existen analoxías entre as variables seleccionadas polas análises de regresión para explicar os tres fenómenos considerados nesta investigación –estrés laboral, insatisfacción laboral e burnout– nos profesores de universidade. Así, o déficit na utilización de estratexias activas dirixidas ao problema (restructuración cognitiva ou resolución de problemas) e o emprego de estratexias pasivas (fundamentalmente, pensamentos ansiosos e retirada social) explica, en maior ou menor medida, o estrés laboral, a insatisfacción e a queima destes docentes.

Finalmente, nun intento máis de explicar as tres facetas de malestar laboral nos docentes universitarios incluíronse como variables independentes as variables ocupacionais, persoais, sociais, extralaborais, xunto coas estratexias de afrontamento. É dicir, interesaba coñecer non unicamente se a inclusión conxunta de todas as variables analizadas aquí potenciaba a predición dos fenómenos baixo estudo, senón tamén cáles eran as variables seleccionadas nos primeiros lugares.

Unha primeira análise dos datos, permite concluír que ao incorporar como variables independentes todas as inseridas neste traballo, as porcentaxes de varian-

za explicada para os tres fenómenos a predicir son máis elevadas: 20.9% para estrés laboral, 28.6% para insatisfacción laboral e 41.7% para burnout. De novo, compróbase que o burnout aparece como a dimensión do malestar laboral mellor explicada. En segundo lugar, e dende unha perspectiva integradora, en base aos resultados obtidos, pódese afirmar que os dous conxuntos de variables serven para predicir o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout. En efecto, son determinadas estratexias de afrontamento (concretamente, o déficit en reestruturación cognitiva e resolución de problemas, o emprego de estratexias pasivas como os pensamentos ansiosos ou a retirada social, e a estratexia expresión de emocións), o apoio social dos amigos, as variables de personalidade (optimismo, dureza e PCTA), as contrariedades cotiás e, en menor medida, os factores ocupacionais (horas de traballo e tempo na profesión), as variables que dan conta dos indicadores de malestar laboral nos docentes universitarios. En terceiro lugar, e a un nivel de análise máis concreto, hai que sinalar que é unha estratexia de afrontamento –a reestruturación cognitiva– a variable que sae seleccionada en primeiro lugar para explicar o estrés laboral e o burnout, mentres que é o optimismo a variable que explica en primeiro termo a insatisfacción. Ademais, constátase que as analoxías son máis acusadas nas ecuacións de estrés e burnout.

Por último, e como resumo xeral, os resultados semellan consolidar o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout como fenómenos altamente relacionados, con preditores similares e susceptibles de ser explicados por variables de tipo persoal, relacional e contextual. En definitiva, o déficit en estratexias de afrontamento activas e a adopción de estratexias pasivas, a carencia de apoio social, un baixo nivel de optimismo e de dureza cognitiva, a presenza dun Patrón de Conduta Tipo A, a ocorrencia de contrariedades cotiás e algúns factores ocupacionais (por exemplo, traballar moitas horas), confirmáronse como “factores de risco” do malestar (enténdase do estrés, da insatisfacción e do burnout) dos profesores de universidade.

Polo tanto, en función dos resultados obtidos no estudo II, as conclusións xerais que tiramos son:

- 1) Existe unha relación positiva e significativa entre o estrés laboral, a insatisfacción laboral e o burnout. En particular, o vínculo máis forte prodúcese entre o estrés laboral e o burnout.
- 2) Variables de distintos ámbitos –persoal, social e extralaboral– presentan asociacións estatisticamente significativas con todos os indicadores de malestar laboral. Especificamente, un baixo nivel de optimismo e dureza, a ausencia de apoio social (da familia e dos amigos), a ocorrencia de contrariedades cotiás e os eventos vitais vencéllanse con altos niveis en cada un dos fenómenos analizados.

- 3) A totalidade das estratexias de afrontamento, excepto a busca de apoio social, presentan tamén asociacións significativas co estrés, a insatisfacción e o burnout. En xeral, os achádegos suxiren que os déficits na utilización de estratexias de afrontamento activas (en particular, resolución de problemas e restructuración cognitiva) e o uso habitual de estilos de afrontamento pasivos (evitación de problemas, pensamentos ansiosos, autocrítica e retirada social) caracterizan os docentes universitarios que informan de altos niveles nas distintas manifestacións de malestar laboral.
- 4) Na predición e/ou explicación de calquera dos fenómenos analizados (estrés, insatisfacción e burnout) interveñen variables persoais, relacionais e laborais. Concretamente, o optimismo, o apoio dos amigos e o tempo na profesión constitúen, independentemente da dimensión analizada, preditores válidos do malestar laboral.
- 5) A práctica totalidade das estratexias de afrontamento analizadas predín o malestar laboral. En efecto, se se quere explicar o estrés, a insatisfacción laboral e o burnout débese recorrer a estratexias como restructuración cognitiva, resolución de problemas, pensamentos ansiosos, retirada social e expresión de emocións. A elevada analoxía dos distintos fenómenos, en canto a variables seleccionadas, é especialmente marcada se temos en conta que a única diferenza existente entre eles é a contribución do apoio social á predición do burnout.
- 6) A consideración conxunta de todas as variables faise necesaria se se desexa potenciar a explicación das distintas manifestacións do malestar laboral (estrés, insatisfacción e burnout). Noutras palabras, para predicir máis satisfactoriamente cada un dos fenómenos analizados é necesario atender os “recursos” do individuo (estratexias de afrontamento) e tamén “outras influencias” (endóxenas ou exóxenas).

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BORG, M. G. (1990) Occupational stress in british educational settings: A review. *Educational Psychology* (10) 103-126.
- BORG, M. G., RIDING, R. J. e FALZON, J. M. (1991) Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary school teachers. *Educational Psychology: An International Journal of Educational Psychology* (11) 59-75.
- DUNHAM, J. e VARMA, V. (1998) *Stress in teachers: Past, present and future*. London, Whurr.

- FLOWERS, T. T. (2004) Why do public school teachers leave their profession? *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities & Social Sciences* (64:8-A).
- HAWKES, R. R. e DEDRICK, C. V. (1983) Teacher stress: Phase II of a descriptive study. *National Association of Secondary School Principals Bulletin* (67: 461) 78-83.
- KYRIACOU, C. (2000) *Stress-busting for teachers*. Cheltenham, Stanley Thornes.
- KYRIACOU, C. e SUTCLIFFE, J. (1978a) A model teacher stress. *Educational Studies* 4, 1-6.
- KYRIACOU, C. e SUTCLIFFE, J. (1978b) Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology* (48) 159-167.
- LAUGHLIN, A. (1984) Teacher stress in an Australian setting: The role of biographical mediators. *Educational Studies* (10:1) 7-22.
- MANTHEI, R. e SOLMAN, R. (1988) Teacher stress and negative outcomes in Canterbury state schools. *New Zealand Journal of Educational Studies* (23) 145-163.
- MASLACH, C. e LEITER, M. P. (2000) Burnout. En FINK, G. (Ed.) *Encyclopedia of Stress*, Vol. 1. San Diego, California, Academic Press.
- O'CONNOR, P. R. e CLARKE, V. A. (1990) Determinants of teacher stress. *Australian Journal of Education* (34) 41-51.
- SCHONFELD, I. S. (1992) Assessing stress in teachers: Depressive symptoms scales and neutral self-reports of the work environment. En QUICK, J. C. , MURPHY, L. R. e HURRELL, J. J. (Eds.) *Stress and well-being at work: Assessment and interventions for occupational mental health*. Washington DC, American Psychological Association.
- WINEFIELD, A. H. e JARRET, R. (2001) Occupational stress in university staff. *International Journal of Stress Management* (8:4) 285-298.

7. NOTAS

¹ Este traballo de investigación realizouse ao abeiro dos proxectos de investigación PGIDT99PXI21103A e BSO2000-0475 financiados pola Consellería de Educación e Ordenación Universitaria da Xunta de Galicia e o Ministerio de Ciencia y Tecnología.