

¿Todos los profesores de la Universitat Jaume I son iguales?

Estudio comparativo del bienestar laboral dependiendo de la relación contractual

JONATHAN PEÑALVER GONZÁLEZ
al119309@uji.es

IOANA BOSOROGAN
al117170@uji.es

EDGAR BRESÓ ESTEVE
bresos@uji.es

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar el puesto de trabajo del profesor universitario de la Universitat Jaume I, para observar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las diferentes estructuras jerárquicas, además de permitirnos realizar un diagnóstico y una intervención adecuadas. Para el presente estudio se utilizó una muestra compuesta por 45 profesores universitarios (21 mujeres y 24 hombres) con diferentes cargos laborales (P. Titular de Universidad, P. Contratado Doctor, P. Titular de Escuela Universitaria, PIC, Ayudante Tipo I y II, Ayudante y P. Asociado laboral). La edad de los sujetos está comprendida entre 29 y 59 años, siendo el grupo más numeroso el de edades comprendidas entre los 40 y los 50 años ($n = 26$). Mediante el programa SPSS Statistic se realizaron análisis descriptivos y de fiabilidad, así como análisis de correlaciones entre las distintas variables del JDS (Job Diagnostic Survey) y pruebas t para observar las diferencias estadísticamente significativas entre los distintos cargos laborales. Los resultados obtenidos mostraron una adecuada consistencia interna de las distintas dimensiones de los instrumentos JDS, MBI-GS y UWES y diferencias significativas entre los distintos cargos laborales de profesor ocupados en la Universitat Jaume I.

Palabras clave: calidad de la vida laboral, *burnout*, *engagement*, profesor universitario, cargo laboral.

Abstract

The objective of this research is to analyze the job of university professor at the University Jaume I, to see if there were significant differences between different hierarchical structures, as well as allowing a diagnosis and appropriate intervention. For the present

study a sample composed of 45 professors was used (21 women and 24 men) with different job titles (University P. Holder, P. Contracted Doctor, P. Holder School, PIC, Assistant Type I and II, Assistant and Associate P. labor). The age of the subjects is between 29 and 59, being the largest group aged between 40 and 50 years ($n = 26$). Using SPSS Statistic and descriptive analyzes were performed reliability and correlation analysis between different variables and t tests JDS to observe statistically significant differences between different job titles. The results showed adequate internal consistency of the different dimensions of the instruments JDS, MBI-GS and UWES, and significant differences between the different job titles busy professor at the University Jaume I.

Keywords: Quality of work life, burnout, engagement, university teacher, job title.

Introducción

Cuando uno comienza en la universidad puede observar que no todos los profesores tienen las mismas demandas y recursos en su trabajo, lo cual indica que existen muchos perfiles de profesores. Tras una reflexión esto hace pensar qué hay detrás de ello, es decir, factores de personalidad entre otras muchas variables. Pero lo que más llamó la atención son las relaciones contractuales y como estas determinan los factores laborales y que al final producen un efecto en el rendimiento del empleado.

El presente trabajo intenta poner de manifiesto la relación que existe en esos factores laborales, que hemos determinado como bienestar laboral y el cargo que el profesor ocupa dentro de la universidad. Al evaluar el bienestar laboral hemos optado por evaluar además de variables relacionadas con la calidad del puesto, el *burnout* y el *engagement*.

Las primeras características organizacionales en ser estudiadas fueron físicas, y durante años se llevaron a cabo experimentos para medir los efectos de los descansos, la temperatura, la iluminación en la satisfacción del trabajador, etc. Desde entonces se tomaron en consideración como importantes otras variables hasta llegar al Modelo de las Características del Puesto (MCP) de Hackman y Oldham (1974, 1980). El MCP engloba los factores de la Teoría Bifactorial de Herzberg, con la Teoría de las Expectativas de Vroom y la Teoría Motivacional de Maslow, considerando así que las características del puesto inciden sobre los estados psicológicos de los trabajadores, que a su vez incide sobre los resultados de estos trabajadores (Fuentes, Munduate y Fortea, 1996). Los autores desarrollan un instrumento, el Job Diagnostic Survey (JDS), que establece que: la Motivación y Satisfacción del trabajador depende de que perciba que su puesto es significativo, se sienta responsable sobre su trabajo, y conozca la calidad de su ejecución. Estas tres vivencias dependen cada una de ellas, de determinada característica del puesto (véase figura 1). Para que se desencadene este proceso, es además necesario que el trabajador presente suficiente necesidad de autorrealización, y que esté suficientemente satisfecho con los aspectos contextuales (paga, supervisión, compañeros, etc.).



*tomado de Fuertes et. al., 1996

Figura 1. Esquema para el diagnóstico con el JDS

Las características del puesto y la interacción en el trabajo tienen el potencial de dañar la salud psicosocial del trabajador, hasta producirle consecuencias severas a diferentes niveles. Un ejemplo de ello es el burnout, un tipo específico de estrés laboral o «síndrome de estar quemado» que fue acuñado para describir uno de los daños laborales de carácter psicosocial que más influye en el desempeño del trabajo. Se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización/cinismo y reducida realización profesional que puede ocurrir en individuos normales que trabajan con personas de alguna manera, aunque los últimos datos han demostrado que puede incidir en cualquier persona sin importar la profesión (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). Las consecuencias de sufrir burnout aparecen en tres planos: el individual (depresión, fatiga crónica, dolencias psicosomáticas, etc.), en el laboral (falta de compromiso, intención de dejar el trabajo, etc.) y en la organización (absentismo, bajo rendimiento, etc.) (Bresó, Salanova, Schaufeli y Nogareda, 2007).

El estudio de los factores dañinos llevó a preguntarse sobre la existencia de un estado positivo, el engagement. El término engagement se define como un «estado mental positivo y persistente frente al trabajo, caracterizado por Vigor, Dedicación y Absorción un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación en particular.» (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002). Los trabajadores engaged tienen una fuerte vinculación psicológica con su trabajo y con la organización donde lo desarrollan y su rendimiento excede de lo que habitualmente se les exige (Blanch y Cantera, 2009).

Aunque el burnout y el engagement son teóricamente opuestos, además de que dos de sus dimensiones también lo son (Agotamiento emocional vs. Vigor y Cinismo vs. Dedicación), se asume que no sufrir burnout no implica estar «engaged» y viceversa. Esto lleva a pensar que no son dos extremos del mismo constructo sino dos constructos distintos.

Las causas y consecuencias para explicar tanto el proceso de burnout como el de engagement quedan plasmadas en el Modelo de Demandas y Recursos (Schaufeli y Bakker, 2004). Cuando las demandas sobrepasan a los recursos aparece el burnout, mientras que cuando los recursos hacen frente o superan a las demandas aparece el engagement. En este modelo se refleja la necesidad de aumentar los recursos laborales de los trabajadores, como la autonomía laboral, el apoyo social, *feedback*, oportunidades para aprender y desarrollarse, la variedad de tareas, la responsabilidad, y la justicia organizacional, para aumentar el engagement,

y evitar el burnout y la enfermedad. Las consecuencias del engagement son la actitud positiva hacia el trabajo y hacia la organización (reflejada en satisfacción laboral, compromiso organizacional y baja intención de abandonar el trabajo), alta motivación para aprender cosas nuevas y asumir nuevos retos en el trabajo, conductas de iniciativa personal, desempeño exitoso en la tareas, una mayor calidad del servicio a los clientes y un aumento de la salud de los empleados, siendo uno de los indicadores de esta la disminución de quejas psicósomáticas. Otra importante consecuencia es la extrapolación de emociones positivas de la vida familiar y laboral (Salanova y cols., 2000).

Modelo de Demandas y Recursos

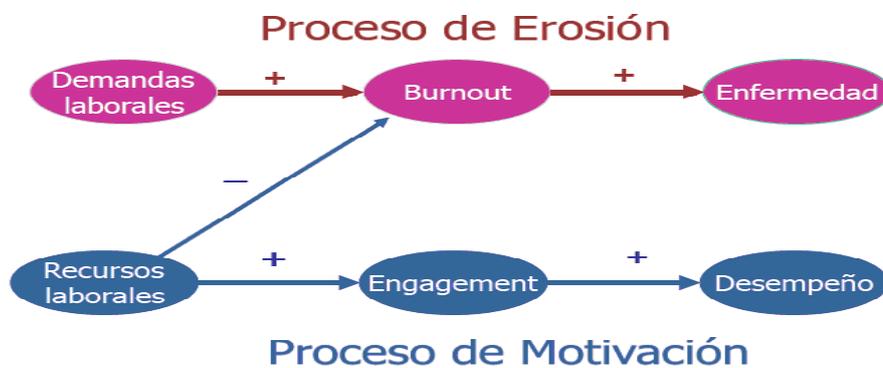


Figura 2. Esquema del Modelo de Demandas y Recursos (Schaufeli y Bakker, 2004)

Los estudios que relacionan burnout con teorías motivacionales, usando JDS como instrumento de medida, son escasos. A pesar de esto, destacan investigaciones como el estudio nacional neozelandés que relaciona burnout con satisfacción laboral en psiquiatras (Kumar, Fischer, Robinson, Hatcher y Bhagat, 2007), pero sin llegar a tener datos concluyentes de porqué en presencia de altos niveles de burnout también hay altos niveles de satisfacción laboral. También está el estudio de Boada, de Diego y Agulló (2004) que asegura que variables del Modelo de las Características del Puesto son preventivas y predictivas de las dimensiones del burnout.

Basándonos en los planteamientos anteriores, el objetivo de la presente investigación consiste en analizar el puesto de trabajo del profesor universitario mediante diferentes instrumentos (JDS, MBI-GS y UWES). El análisis nos permitirá diagnosticar las necesidades de rediseñar el puesto de trabajo, además de realizar una intervención.

De este objetivo se derivan las siguientes hipótesis de investigación:

- *Hipótesis 1 (H1)*: Existencia de diferencias estadísticamente significativas en los niveles de calidad de vida laboral, burnout y engagement dependiendo del tipo de relación laboral (i. e., profesorado a tiempo completo y profesorado a tiempo parcial)
- *Hipótesis 2 (H2)*: Existencia de diferencias estadísticamente significativas en los niveles de calidad de vida laboral, burnout y engagement en el profesorado a tiempo completo, dependiendo del tipo de posición jerárquica que ocupe dentro del departa-

mento (i. e., profesorado titular universitario, profesorado contratado doctor, ayudante doctor/PIC/ayudante).

Método

Descripción de la muestra

La muestra está compuesta por 45 profesores de la Universitat Jaume I de Castellón de la Plana (España), con un rango de edad comprendido entre 29 y 59 años (M: 42,6; DT: 6,9), de los cuales 21 son mujeres (46,7 %) y 24 son hombres (53,3 %).

Los sujetos son profesores que ocupan diferentes cargos dentro de la Universidad: P. Titular de Universidad, P. Contratado Doctor, P. Titular de Escuela Universitaria, PIC / Ayudante Tipo I y II, Ayudante y P. Asociado laboral.

El tipo de jornada laboral se diferenció en completa (25 sujetos) y parcial (20 sujetos). Véase tabla 1 para más detalle.

Tabla 1
Características y distribución de la muestra (N = 45)

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sexo		
Hombre	24	53,3
Mujer	21	46,7
Edad	14	31,1
29-39	26	57,8
40-50	5	11,1
51-61	11	24,4
Cargo de profesor	6	13,3
P. Titular de Universidad	2	4,4
P. Contratado Doctor	4	8,9
Titular de Escuela Universitaria	2	4,4
PIC / Ayudante Tipo I y II	20	44,4
Ayudante	17	37,8
P. Asociado laboral	11	24,4
Facultad	9	20
Ciencias de la salud	8	17,8
Ciencias Jurídicas y Económicas	25	55,6
Ciencias Humanas y Sociales	20	44,4
Escuela de ingeniería y tecnología		
Jornada		
Completa		
Parcial		

Procedimiento

Los cuestionarios se administraron en papel a los profesores universitarios durante el segundo semestre. Los sujetos se seleccionaron al azar, teniendo en cuenta que las variables estuvieran equilibradas para poder realizar los contrastes estadísticos.

Las instrucciones eran siempre las mismas, se estaba realizando un trabajo para la asignatura Psicología de las Organizaciones, que tenía como objetivo analizar la Universitat Jaume I a través del profesorado y, por tanto, era necesaria la colaboración de los profesores. Debía rellenarse completamente, de forma anónima y el tiempo medio para cumplimentarse fue de 25 minutos aproximadamente.

Instrumentos de medida

El *Job Diagnostic Survey (JDS)* es un cuestionario desarrollado por Hackman y Oldham en la Universidad de Yale en 1974, con la función de diagnosticar lugares de trabajo, y determinar el modo en que el rediseño de dicho trabajo mejora la satisfacción y la productividad del empleado, además de evaluar como el cambio afecta a los empleados. La versión española que fue usada en este estudio es una adaptación de Fuertes, Munduate y Fortea (1996).

Existen tres formas de JDS: A, B y C. La forma A se administra al ocupante del puesto, la forma B se administra a terceras personas como un técnico, compañero o supervisor; y la forma C es como la A, utilizada para un test-retest con el fin de evaluar la intervención. El cuestionario está compuesto por 97 ítems divididos en ocho secciones. Las primeras siete secciones usan escalas de respuesta tipo Likert de 5 y 7 puntos, mientras que en la sección ocho se pide información objetiva sobre el trabajador y la organización. Según el marco teórico hay cuatro grandes dimensiones: *Características del puesto* (crean condiciones objetivas que derivan del diseño del trabajo), *Estados psicológicos* (condiciones subjetivas que permiten la motivación intrínseca), *Resultados personales y organizacionales* (reacciones emocionales y satisfacción específica) e *Intensidad de la necesidad de autorrealización* (fuerza de la necesidad de autorrealizarse).

El *Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)* es una versión del inventario de *burnout* desarrollado por Maslach en 1991 que tiene como objetivo el público en general. El MBI-GS fue desarrollado por Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), mientras que la versión en español utilizada en este estudio fue adaptada por Salanova y cols. (2000).

Tiene 15 ítems y un formato de respuesta tipo Likert con 6 opciones que van desde «nunca» a «siempre/todos los días». Cuenta con 3 dimensiones: *Agotamiento* (5 ítems), *Cinismo* (4 ítems) y *Eficacia profesional* (6 ítems).

El *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* es un autoinforme desarrollado en 1999 por Schaufeli & Bakker para medir el engagement. La versión en español utilizada en este estudio fue adaptada por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau (2000).

Se compone de 17 ítems, los cuales factorizan en tres dimensiones: *Vigor* (6 ítems), *Dedicación* (5 ítems) y *Absorción* (6 ítems). Cuenta con un formato de respuesta tipo Likert de 6 puntos que van desde «nunca» a «siempre/todos los días».

Análisis estadísticos

Se realizaron los siguientes análisis estadísticos mediante el programa SPSS (19.0):

- a) Análisis de estadísticos descriptivos de la muestra (medias y desviaciones típicas) para cada dimensión de los instrumentos JDS, MBI-GS y UWES.
- b) Cálculo del coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach para cada dimensión y subdimensión de los instrumentos JDS, MBI-GS y UWES.
- c) Cálculo de correlaciones entre las variables del JDS.
- d) Prueba t para muestras independientes para comparar las puntuaciones en los diferentes instrumentos entre el profesorado a tiempo completo y el profesorado a tiempo parcial (H1).
- e) Prueba t para muestras independientes para comparar las puntuaciones en los diferentes instrumentos entre el profesorado titular universitario, profesorado contratado doctor y ayudante doctor/PIC/ayudante (H2).

Resultados

Análisis preliminares: descriptivos y fiabilidad

Se calcularon los estadísticos descriptivos para todos los factores de los tres instrumentos de medida, pudiéndose observar que todas las medias del JDS oscilan entre el 3,2 y 5,9; las del MBI-GS oscilan entre 1,39 y 4,63; y por último las del UWES oscilan entre 4,11 y 4,59. Véase la tabla 2 para más detalles.

Los análisis de fiabilidad de las dimensiones de cada uno de los instrumentos arrojan coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach superiores a .70, salvo en los factores VDD, ITT y CR del instrumento JDS que se encuentran entre .322 y .601. Para dos factores del JDS, PMP y INATOT no se ha calculado su fiabilidad debido a que dependen de variables «resumen» de otros factores. Nunally (1978), propone un valor mínimo para los coeficientes de consistencia interna de .70, mientras que para Guilford (1954) una fiabilidad de solo .50 es suficiente para investigaciones de carácter básico. Por otro lado Pfeiffer, Heslin y Jones (1976) indican que .85 es suficiente si se van a tomar decisiones sobre sujetos concretos.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos del JDS, MBI y UWES (N = 45)

INSTRUMENTO/DIMENSIONES	N.º DE ÍTEMS	M	DT	α DE CRONBACH
JDS				
VDD (<i>Variedad de destrezas</i>)	3	5,9	,75	.529
ITT (<i>Identidad de las tareas</i>)	3	5,56	,97	.601
IMT (<i>Importancia de las tareas</i>)	3	5,64	1,11	.786
AUT (<i>Autonomía</i>)	3	5,69	,96	.766
RP (<i>Retroalimentación del puesto</i>)	3	5,12	1,16	.760
PMP (<i>Potencial motivacional del puesto</i>)	*	5,44	,81	.748
RS (<i>Retroalimentación social</i>)	3	3,67	1,33	.670
CS (<i>contacto social</i>)	3	5,39	1,15	.689
SPP (<i>Significado percibido del puesto</i>)	4	5,75	,88	.617
RESP (<i>Responsabilidad percibida del puesto</i>)	6	5,62	,77	.322
CR (<i>Conocimiento de los resultados</i>)	4	4,77	,79	.770
SATG (<i>Satisfacción general</i>)	5	5,64	,99	.754
MOTI (<i>Motivación laboral interna</i>)	6	5,75	1,01	.923
SATPA (<i>Satisfacción con la paga</i>)	2	3,2	1,79	.903
SATSE (<i>Satisfacción con la seguridad del puesto</i>)	2	4,2	2,03	.643
SATSO (<i>Satisfacción social</i>)	3	5,83	,95	.882
SATSU (<i>Satisfacción con la supervisión</i>)	3	4,71	1,38	.859
SATAU (<i>Satisfacción con la autorrealización</i>)	4	5,81	1,01	.765
INAA (<i>Intensidad necesidad autorrealización A</i>)	6	5,94	,91	.743
INAB (<i>Intensidad necesidad autorrealización B</i>)	12	4,26	,74	
INATOT (<i>Autorrealización Global</i>)	**	5,12	,61	
MBI-GS				
Agotamiento	5	1,92	1,14	.851
Cinismo	4	1,39	1,33	.877
Eficacia profesional	6	4,63	,84	.854
UWES				
Vigor	6	4,23	,99	.877
Dedicación	5	4,59	1,08	.915
Absorción	6	4,11	1,04	.813

*Se obtiene al realizar la siguiente fórmula matemática con los subfactores anteriores:

$$PMP = 3\sqrt{(VDD + ITT + IMT / 3) \times AUT \times RP}$$

** Se obtiene al realizar una media aritmética entre los subfactores INAA y INAB

Análisis realizados para comprobar la Hipótesis 1

Para observar si existen diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de calidad de vida laboral (JDS), *burnout* (MBI-GS) y *engagement* (UWES) dependiendo del tipo de relación laboral (i. e., profesorado a tiempo completo y profesorado a tiempo parcial), se ha realizado una prueba t para medias independientes y asumiendo igualdad de varianzas con un nivel de significación de 0,05.

Debido a que la significación es menor que 0,05 en las variables *Variedad de destrezas* (VDD), *Satisfacción con la paga* (SATPA), *Satisfacción con la seguridad* (SATSE), *Intensidad de la necesidad de autorrealización A* (INAA), las cuales pertenecen al instrumento JDS, podemos concluir que la diferencia entre jornada a tiempo completo y jornada a tiempo parcial es significativa. Véase tabla 3 para más detalles.

Tabla 3
 Estadísticos descriptivos y prueba t entre los factores de los instrumentos JDS, MBI-GS y UWES d
 el profesorado a tiempo completo (N = 25) y del profesorado a tiempo parcial (N = 20)

INSTRUMENTO	DIMENSIÓN	PROFESOR	M	DT	T	G.L.	SIG. (BILAT)	ERROR TÍPICO DIFERENCIA
JDS	VDD	Tiempo completo	6,27	,5	3,599	43	,001	,199
		Tiempo parcial	5,55	,83				
	SATPA	Tiempo completo	4,08	1,78	4,358	43	,000	,454
		Tiempo parcial	2,1	1,08				
	SATSE	Tiempo completo	5,22	1,86	4,529	43	,000	,507
		Tiempo parcial	2,93	1,44				
	INAA	Tiempo completo	6,19	,69	2,138	43	,038	,262
		Tiempo parcial	5,63	1,06				

Análisis realizados para comprobar la Hipótesis 2

Para observar si existen diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de calidad de vida laboral (JDS), burnout (MBI-GS) y engagement (UWES) dependiendo del tipo de relación laboral (i.e., profesorado a tiempo completo y profesorado a tiempo parcial), se ha realizado una prueba t para medias independientes y asumiendo igualdad de varianzas con un nivel de significación de 0,05. La manera de comprobar la hipótesis ha sido realizando tres pruebas t dos a dos: Profesorado titular universitario – Profesorado contratado doctor (tabla 4), Profesorado titular universitario – PIC/Ayudante doctor/Ayudante (tabla 5) y Profesorado contratado doctor – PIC/Ayudante doctor/Ayudante (tabla 6).

Entre el Profesorado titular universitario y el Profesorado contratado doctor debido a que la significación es menor que 0,05 en las variables *Variación de destrezas* (VDD), *Potencial Motivacional del Puesto* (PMP), *Intensidad de la Necesidad de Autorrealización A* (INAA) y *Intensidad de la Autorrealización Total* (INATOT) del instrumento JDS, *Agotamiento* del MBI-GS y *Dedicación* del UWES, podemos concluir que existe una diferencia significativa. Mientras que entre el Profesorado titular universitario y PIC/Ayudante doctor/Ayudante se encontró dicha diferencia significativa en las variables *Autonomía* (AUT), *Retroalimentación Social* (RS) y *Satisfacción con la Seguridad del Puesto* (SATSE) del JDS, y *Dedicación* del UWES. Por último, entre el Profesorado contratado doctor y el PIC/Ayudante doctor/Ayudante hubo diferencias significativas solo en la variable *Satisfacción con la Seguridad del Puesto* (SATSE) del JDS.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos y prueba t entre los factores de los instrumentos JDS, MBI-GS y UWES del Profesorado titular universitario (N = 11) y el Profesorado contratado doctor (N = 6)

INSTRUMENTO	DIMENSIÓN	PROFESOR	M	DT	T	G.L.	SIG. (BILAT)	ERROR TÍPICO DIFERENCIA
JDS	VDD	Titular universit	6,03	,53	-2,263	15	,039	,232
		Contrat doctor	6,56	,27				
	PMP	Titular universit	5,07	,93	-2,732	14	,016	,407
		Contrat doctor	6,18	,41				
	INAA	Titular universit	5,77	,78	-2,739	15	,015	,336
		Contrat doctor	6,69	,34				
	INATOT	Titular universit	4,97	,60	-2,407	15	,029	,277
		Contrat doctor	5,64	,41				
MBI-GS	Agotamiento	Titular universit	2,64	1,2	2,648	15	,018	,555
		Contrat doctor	1,17	,83				
UWES	Dedicación	Titular universit	4,04	1,31	-2,193	14	,046	,574
		Contrat doctor	5,3	,60				

Tabla 5

Estadísticos descriptivos y prueba t entre los factores de los instrumentos JDS, MBI-GS y UWES del Profesorado titular universitario y el PIC/Ayudante doctor/Ayudante (N = 6)

INSTRUMENTO	DIMENSIÓN	PROFESOR	M	DT	T	G.L.	SIG. (BILAT)	ERROR TÍPICO DIFERENCIA
JDS	AUT	Titular universit	5,7	,86	2,395	10	,038	,510
		PIC/Ay doct/Ay	5,28	1,12				
	RS	Titular universit	3,61	1,6	-2,717	10	,022	,532
		PIC/Ay doct/Ay	4,83	,81				
	SATSE	Titular universit	5,86	1,19	4,663	10	,001	,715
		PIC/Ay doct/Ay	2,67	1,54				
UWES	Dedicación	Titular universit	4,04	1,31	2,314	10	,043	1,767
		PIC/Ay doct/Ay	4,4	0,74				

Tabla 6
 Estadísticos descriptivos y prueba t entre los factores de los instrumentos JDS, MBI-GS y UWES del Profesorado contratado doctor y PIC/Ayudante doctor/Ayudante

INSTRUMENTO	FACTOR	PROFESOR	M	DT	T	G.L.	SIG. (BILAT)	ERROR TÍPICO DIFERENCIA
JDS	SATSE	Contrat doctor	6	,84	4,796	15	,00	,667
		PIC/Ay doct/Ay	2,67	1,54				

Discusión y conclusiones

El objetivo del estudio era analizar los niveles de calidad de vida laboral, *burnout* y *engagement* del puesto de trabajo del profesor universitario mediante los instrumentos JDS, MBI-GS y UWES. Las escalas utilizadas mostraron una buena consistencia interna.

Al comparar los datos extraídos con los baremos de los instrumentos, se ha podido obtener un perfil del profesor universitario de la UJI. El instrumento JDS indica que existen problemas a la hora de conocer los resultados del propio trabajo, quizás por la falta de un buen programa de *feedback*, además de que hay una insatisfacción hacia su salario, seguridad del puesto y supervisión. La falta de satisfacción en general, según el Modelo de Características del Puesto, haría necesaria un rediseño de puestos. Mientras que el problema de la seguridad del empleo puede ser a causa del momento de recesión económica en que nos encontramos, ya que los recortes en educación hacen que muchos puestos de trabajo peligren. Por otro lado, los niveles en las dimensiones del *burnout* son medios, mientras que los del *engagement* son medio-altos y altos. Esto podría significar que son personas que están muy implicadas y que creen que su trabajo es importante, pero al mismo tiempo están sufriendo una situación continuada de excesiva demanda emocional (con poca reciprocidad). Es decir, que están en el proceso de quemarse, con lo cual debería empezar a considerarse hacer algún tipo de intervención por parte de la organización.

Respecto a la primera hipótesis (H1) que formula que existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de calidad de vida laboral, *burnout* y *engagement* dependiendo del tipo de relación laboral (i. e., profesorado a tiempo completo y profesorado a tiempo parcial), hay que señalar que se cumple únicamente para las variables: *Variedad de destrezas* (VDD), *Satisfacción con la paga* (SATPA), *Satisfacción con la seguridad* (SATSE), *Intensidad de la necesidad de autorrealización A* (INAA) que pertenecen al instrumento JDS.

Se esperaba que un profesor a tiempo completo tuviera puntuaciones significativamente más altas que un profesor a tiempo parcial, debido a que este último tiene que dedicar sus limitados recursos entre la universidad y otro trabajo provocando la necesidad de un rediseño en su puesto. Así, los resultados obtenidos apoyan lo pronosticado, que los profesores a tiempo completo poseen mayores recursos y mejores condiciones laborales que los profesores a tiempo parcial.

Por tanto, a la vista de estos resultados se puede afirmar que los datos contrastan la hipótesis planteada.

Respecto a la segunda hipótesis (H2) que formula que existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de calidad de vida laboral, *burnout* y *engagement* en el

profesorado a tiempo completo, dependiendo del tipo de cargo que ocupe dentro del departamento (i. e., profesorado titular universitario, profesorado contratado doctor, ayudante doctor/PIC/ayudante) los resultados indican que se cumple únicamente para las variables: *Variedad de destrezas* (VDD), *Potencial Motivacional del Puesto* (PMP), *Autonomía* (AUT), *Retroalimentación Social* (RS) y *Satisfacción con la Seguridad del Puesto* (SATSE), *Intensidad de la Necesidad de Autorrealización A* (INAA) y *Intensidad de la Autorrealización Total* (INATOT) del instrumento JDS; *Agotamiento* del MBI-GS y *Dedicación* del UWES. No se encontraron diferencias comunes en las variables entre los tres grupos.



Figura 3. Representación esquemática de las variables estadísticamente significativas entre los grupos de profesores (H2)

En contra de nuestras expectativas, los resultados obtenidos al comparar el P. Titular Universitario con P. Contratado Doctor, el segundo tiene mejores puntuaciones en: *Variedad de destrezas* (VDD), *Potencial Motivacional del Puesto* (PMP), *Intensidad de la Necesidad de Autorrealización A* (INAA) y *Intensidad de la Autorrealización Total* (INATOT) del instrumento JDS, *Agotamiento* del MBI-GS y *Dedicación* del UWES. No se esperaba encontrar estas diferencias estadísticamente significativas a favor del P. Contratado Doctor, porque se prevé que el puesto de titular universitario tenga unas condiciones y recursos más ventajosos.

Por otro lado, entre el P. Titular Universitario y PIC/Ayudante doctor/Ayudante se encontró que el primero puntúa significativamente más alto en *Autonomía* (AUT) y *Satisfacción con la Seguridad del Puesto* (SATSE), mientras que el segundo lo hace en *Retroalimentación Social* (RS) y *Dedicación*. Los datos a favor del grupo PIC/Ayudante doctor/Ayudante referente a la *Dedicación* van en contra de lo esperado, pues se piensa que un titular debido a la antigüedad en el puesto de trabajo se encuentre más implicado y entusiasmado, además de que va en contra con la relación que existe entre edad y *engagement*. En cambio, si que es esperable el resultado de la *Retroalimentación Social* (RS), ya que en la jerarquía laboral universitaria un PIC/Ayudante doctor/Ayudante se encuentra en la base, recibiendo así información de todos.

Por último, entre el P. Contratado Doctor y el PIC/Ayudante doctor/Ayudante se encontró diferencias significativas en la variable *Satisfacción con la Seguridad del Puesto* (SATSE) a fa-

vor del primero. Estos resultados van en la línea de lo esperable, pues el contrato laboral del puesto de contratado doctor es más estable.

En resumen, se esperaba de forma lógica que el puesto de Profesor Titular Universitario se encontrara en la cúspide de los niveles de calidad de vida laboral, *burnout* y *engagement*, seguido del Profesor Contratado Doctor y del PIC/Ayudante doctor/Ayudante. Cuando según los datos en la cima se encuentra el P. Contratado Doctor, seguido del PIC/Ayudante doctor/Ayudante y, por último, el P. Titular Universitario.

Por tanto, a la vista de estos resultados se puede afirmar que los datos prueban parcialmente las hipótesis planteadas.

Aplicaciones prácticas

Analizar el puesto de trabajo nos ha permitido entender que factores negativos debemos minimizar y que factores positivos debemos aumentar, lo cual al final se traducirá en una mayor y mejor producción, pues este es el fin de toda organización. Como empresa significa ser una «Great Place to Work» (lugar ideal para trabajar), y como centro dedicado a la docencia y la investigación significa que el alumno se sentirá más satisfecho con su carrera, ya que las faltas del profesor repercuten en el alumnado. Crear un ambiente saludable en el que todos quieran trabajar no solo mejora la producción, si no que también es una forma de *marketing*.

Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones de este trabajo queremos señalar, en primer lugar, el uso exclusivo de técnicas de autoinforme para la recogida de información, los expertos recomiendan que este tipo de instrumentos de medida se combinen con otros más cualitativos.

En segundo lugar, la muestra resulta pequeña en comparación al número total de población de profesores de la Universitat Jaume I, que según los datos obtenidos por la página web en el curso 2010/2011 eran 1226. Esto significa que en este estudio se ha tratado solo con un 3,67 % de profesores. Además, cuando se hacen grupos más reducidos con el fin de compararse entre ellos, la muestra aún se reduce más, con los consiguientes problemas o limitaciones que eso tiene.

En tercer lugar, la administración individual cabe la posibilidad que haya sesgado los resultados obtenidos, más allá incluso del error esperado en una investigación normal. Esto se habría solucionado mediante una administración colectiva de manera presencial o por vía telemática, gracias a la comodidad y a la mayor percepción de anonimato.

En cuarto lugar, pese a que existe el MBI-ES específico para profesores, no se usó debido a la dificultad de acceder a él y de que ya se poseía un baremo de empleados españoles del MBI-GS, lo cual hacía más fácil generalizar conclusiones a otras profesiones.

Y por último, no se tuvo en cuenta en el estudio el efecto modulador que tiene la crisis económica actual en la percepción laboral, haciendo que se perciba todo más negativo o por el contrario que los individuos informen de menos quejas pese a no estar conformes; en ambos casos las respuestas se encontrarían sesgadas y por tanto no serían del todo fiables y válidas.

Futuras líneas de investigación

En este estudio pese a que tuvimos en cuenta efectos laborales como el *burnout* y el *engagement*, también podría haberse completado evaluando riesgos laborales como el *mobbing*, el tecnoestrés y la adicción al trabajo. De esta manera se consideraría tanto los riesgos surgidos a partir de las demandas, como de los recursos y/o resultado de la interacción socio-laboral. Además, podría incluso evaluarse la Inteligencia emocional como forma de afrontar las demandas emocionales que surgen en el trabajo. Existen estudios que afirman que uno de los contextos laborales donde más *mobbing* hay es el universitario (véase Justicia, Benítez, Fernández y Berbén, 2007).

En segundo lugar, otra forma de mejorar la investigación sería analizar el efecto de la crisis sobre la percepción de los empleados de su trabajo y ver en qué sentido afecta a las puntuaciones de los diferentes instrumentos usados en este trabajo.

En tercer lugar, podría analizarse la correlación entre los diferentes instrumentos usados en este estudio, pues actualmente no es muy extensa la investigación realizada con el JDS, lo cual hace que sería interesante observar como se relaciona con otros instrumentos más usados.

Por último, y como medio de aumentar la información sobre esta organización y los efectos en los trabajadores, se podría buscar indicios o características de organizaciones saludables y tóxicas.

Referencias bibliográficas

- Blanch, J. M. & Cantera, L. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, (25) 59-70.
- Boada i Grau, J., Diego Vallejo, R. de & Agulló Tomás, E. (2004). Burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación humana. *Psicothema*, (16) 125-131.
- Bresó, E., Salanova, M., Schaufeli, W. B. & Nogareda, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. Nota Técnica de Prevención, 732, 21 Serie. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fuertes Martínez, F., Munduate Jaca, L. & Fortea Bagán, M. A. (1996). *Análisis y rediseño de puestos (Adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey-JDS-)*. Publicacions de la Universitat Jaume I: Castellón de la Plana.
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign* (Vol. 72). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Justicia, F., Benítez, E. Fernández, E. & Berbén, A. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los Trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo, Maringá*, 12 (3), 457-463.
- Kumar, S., Fischer, J., Robinson, E., Hatcher, S. & Bhagat, R. N. (2007). Burnout and job satisfaction in New Zealand psychiatrists: a national study. *International Journal of Social Psychiatry* 53(4) 306-316. Recuperado el 10 de enero de 2013, de: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17703646>.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pfeiffer, J. W., Heslin, R. & Jones, J. E. (1976). *Instrumentation in Human Relations Training*. La Jolla, Ca.: University Associates.
- Salanova, M. (dir.). (2010). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Madrid: Editorial Síntesis.

- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. En Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (eds.), *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W. B. & Bakker A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (25), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, (3), 71-92.