



Psicothema

ISSN: 0214-9915

psicothema@cop.es

Universidad de Oviedo

España

Escamilla-Quintal, Magdalena; Rodríguez-Molina, Isabel; Peiró, José M.; Tomás Marco, Inés

El cinismo: una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género

Psicothema, vol. 20, núm. 4, 2008, pp. 596-602

Universidad de Oviedo

Oviedo, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72720414>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

El cinismo: una estrategia de afrontamiento diferencial en función del género

Magdalena Escamilla-Quintal, Isabel Rodríguez-Molina, José M. Peiró e Inés Tomás Marco
Universidad de Valencia

El principal objetivo de esta investigación es analizar el papel del cinismo como una estrategia de afrontamiento en el proceso de «quemarse por el trabajo», considerando el género una variable fundamental en dicho proceso. La muestra está compuesta por 555 profesores de colegios e institutos de la Comunidad Valenciana, España. Estudio longitudinal, con dos tiempos de recogida de datos: durante el primer y segundo semestre del curso escolar. Para llevar a cabo el objetivo se realizaron diversas pruebas t y análisis de regresión jerárquica modulada. Los resultados muestran que las mujeres presentan niveles mayores de agotamiento que los hombres, mientras que éstos presentan mayores niveles de cinismo que las mujeres, tanto en T1 como en T2. Se encontró que el cinismo no actúa como estrategia de afrontamiento para las mujeres, sino que tiene un efecto directo positivo sobre el agotamiento. En los hombres, aunque el cinismo no es una estrategia de afrontamiento eficaz, sí que presenta un cierto efecto protector, ya que la tendencia observada es que un alto nivel de cinismo hace que el aumento en los niveles de agotamiento sea menor. Se discuten los resultados, aportaciones y limitaciones del presente estudio.

Cynicism: a differential coping strategy as a function of gender. The main objective of the present study is to analyse the role of cynicism as a coping strategy in the process of burnout, considering gender as a key variable in this process. The sample comprised 555 teachers from Spanish primary and secondary schools. A two-wave panel study was carried out: data were gathered during the first term and again during the third and last term of the academic year. Several t-tests for independent samples and moderated hierarchical regression analysis were carried out. Results showed that women have a higher level of exhaustion than men, whereas men have a higher level of cynicism than women. Furthermore, cynicism has a direct and positive effect on exhaustion for women. In the case of men, cynicism is not an effective coping strategy but it has some buffering effect on exhaustion. Thus, a high level of cynicism seems to lead to a lower increase of exhaustion. Results, contributions, and limitations of the present study are discussed.

La actividad laboral de muchos trabajadores implica la relación con otras personas para la prestación de un servicio, por ejemplo, los servicios relativos a la salud, al asesoramiento y mejora del bienestar de las personas, y a la educación. En el caso concreto de los profesores, el interés por su salud y sus condiciones laborales está requiriendo más atención (Piñeiro, 2004), puesto que el sector de la educación parece ser especialmente vulnerable a consecuencias laborales adversas de carácter psicosocial, entre las que cabe mencionar el síndrome de «quemarse por el trabajo» (burnout).

El síndrome de «quemarse por el trabajo» (burnout) se define como una respuesta a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales se representan en tres dimensiones: a) el agotamiento, que representa el aspecto individual del síndrome, se refiere al cansancio y fatiga que puede manifestarse tanto física como psí-

quicamente, o bien como una combinación de ambos; b) el cinismo o la despersonalización, que representa lo interpersonal del síndrome, se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia las personas destinatarias del trabajo (despersonalización), así como de indiferencia y actitudes de distanciamiento hacia diferentes aspectos del trabajo, incluyendo a las personas con las que se trabaja (cinismo); y c) la baja realización personal, que representa la autoevaluación, hace referencia a un sentimiento de incompetencia y una carencia del logro y de la productividad en el trabajo (Gil-Monte, 2003; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

En la literatura existen tres modelos que tratan de explicar el proceso del síndrome de «quemarse por el trabajo», cómo se van desarrollando las dimensiones que integran dicho síndrome, es decir, su relación en el tiempo (Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, 1998; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Taris, LeBlanc, Schaufeli y Schreurs, 2005):

M-I: propuesto por Golembiewski y colaboradores (Golembiewski, Munzerider y Carter, 1983; Golembiewski, Munzerider y Stevenson, 1986). El síndrome se desarrolla a partir del

cinismo (despersonalización) en respuesta a las altas demandas del trabajo, porque el distanciamiento profesional sirve de estrategia para afrontar el estrés laboral. En un primer nivel, este distanciamiento tiene un carácter positivo o funcional, el profesional no se implica en los problemas de los usuarios pero puede atenderlos sin eliminar la empatía; sin embargo, si dicho distanciamiento lleva a mostrar indiferencia, rigidez en el trato o ignorar a los usuarios, termina por afectar al funcionamiento, porque se desarrolla un sentimiento de baja realización y, finalmente, ante la dificultad para afrontar la situación, aparece el agotamiento como respuesta a un incremento del cinismo y una baja realización personal.

M-II: propuesto por Leiter y Maslach (1988). Como una respuesta a las demandas del trabajo, aparece primero el agotamiento; posteriormente, y para hacer frente al agotamiento, los profesionales se distancian emocionalmente de las personas con las que están en contacto, dando lugar al desarrollo del cinismo (despersonalización) y, cuando éste persiste, el sentido de realización personal disminuye, puesto que el cinismo imposibilita el desarrollo de metas.

M-III: propuesto por Lee y Ashford (1993a, 1993b). El síndrome se desarrolla a partir del agotamiento y, cuando los niveles se incrementan, se establece una relación directa con el cinismo (despersonalización) y con bajos niveles de realización personal; a los profesionales les resulta difícil tanto expresar empatía, como tener un sentido de realización cuando se sienten agotados; el cinismo (despersonalización) es independiente de la baja realización personal.

Tarís y colaboradores (2005) señalan que en tales modelos ha estado implícita la idea del cinismo como estrategia de afrontamiento ante el agotamiento. El afrontamiento es definido por Lazarus y Folkman (1984) como «aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo».

Gil-Monte y Peiró (1997), Gil-Monte (2003), González-Romá, Ripoll, Caballer, Ferreres, Gil y Peiró (1998) y Tarís y colaboradores (2005) han señalado que cuando las estrategias de afrontamiento utilizadas inicialmente para controlar el estrés no resultan lo suficientemente eficaces, se generan sentimientos de agotamiento y, ante estos sentimientos, se desarrollan actitudes de cinismo (despersonalización) como una nueva forma de afrontamiento.

Tarís y colaboradores (2005) argumentan que si el cinismo es una estrategia eficaz de afrontamiento, cabe esperar que, a lo largo del tiempo, niveles elevados de cinismo lleven a bajos niveles de agotamiento; mientras que si el cinismo es una estrategia disfuncional, elevados niveles de cinismo podrían conducir a resultados negativos, ya que aumentarían los niveles de agotamiento.

Por otro lado, es importante la consideración del género en el estudio de los procesos del estrés, ya que dicha consideración permite una mejor exploración, comprensión y también permite establecer diferencias significativas de dichos procesos desarrollados en el contexto laboral, particularmente los vinculados a la salud y calidad de vida de los profesionales (Gil-Monte, 2003; González-Morales, 2003, 2006).

La literatura muestra diferencias en función del género en las dimensiones tanto de agotamiento como de cinismo (despersonalización). Así, Agut, Grau y Beas (2001), Gil-Monte y Peiró

(1997), Maslach y Jackson (1981), Maslach (1982), Salanova, Martínez y Lorente (2005) y Schwab e Iwanicki (1982) han encontrado que las mujeres experimentan un cansancio emocional mayor y más intenso que los hombres, mientras que los hombres experimentan un mayor cinismo (despersonalización) que las mujeres (Bekker, Croon y Bressers, 2005; Greenglass y Burke, 1988; Sari, 2004).

Según Bekker, Croon y Bressers (2005), Chatterjee y McCarey (1991), Greenglass y Burke (1988), y López (1995), las diferencias entre hombres y mujeres en la forma en que experimentan y se comportan ante ciertos fenómenos, como por el ejemplo el síndrome de «quemarse por el trabajo», se deben a la influencia de los roles género. De acuerdo con Cabral y García (2001) y James (1999), el proceso de aprendizaje social desarrolla valores, expectativas y roles que son distintos y transmitidos de forma diferencial según el sexo de asignación y pertenencia; conductas o actitudes específicas que definen lo que es apropiado, y lo que no, para cada género; por ello, hombres y mujeres interiorizan mensajes y representaciones sociales diferentes. Alcalá, Camacho, Giner, Giner e Ibáñez (2006) y Torres (2001) señalan que las mujeres han sido identificadas, tradicionalmente, con los roles de maternidad y el trabajo doméstico, y muestran una mayor tendencia que los hombres a ser emocionalmente responsivas y hablar de los problemas emocionales. Por otra parte, a los hombres se les asocia básicamente con el mantenimiento económico de la familia, la fortaleza física, la eficacia y la competencia, y se les prescribe alejarse de los compromisos afectivos muy profundos, así como de la expresión de los sentimientos.

Desde el punto de vista de los roles de género, los hombres podrían experimentar una mayor facilidad de desapego, lo que permitiría explicar su mayor nivel de cinismo. En el caso de las mujeres, su mayor implicación emocional podría explicar su mayor nivel de agotamiento (Fernández, 2000; Greenglass, Burke y Ondrack, 1990). También cabría esperar que sean los hombres los que puedan obtener algún «beneficio» del uso del cinismo como estrategia de afrontamiento. El cinismo implica un desapego emocional hacia las personas destinatarias del trabajo. Dicho desapego implicaría, para las mujeres, contravenir las características que definen su rol de género y podría incrementar todavía más su ansiedad y agotamiento, mientras que, en el caso de los hombres, no sólo lo contraviene, sino que estaría más acorde con él.

Así pues, el principal objetivo de investigación del presente trabajo es analizar el papel del cinismo como una estrategia de afrontamiento en el proceso de «quemarse por el trabajo», considerando el género una variable fundamental en dicho proceso.

Método

Muestra y procedimiento

En la primera recogida de datos (T1) se obtuvieron 675 cuestionarios de profesores procedentes de 111 centros de educación primaria y secundaria de la Comunidad Valenciana, España. En la segunda recogida de datos (T2) se recogieron 555 cuestionarios procedentes de 100 colegios. La tasa de recuperación de participantes encuestados es del 82%. Por tanto, la muestra total de participantes para el presente estudio (tanto en T1 como en T2) se compone de 555 profesores. La media de profesores participantes por colegio es de 5.92 (DT= 1.35). Género: el 60.9% son mujeres. Edad: el 18.3% están entre los 21 y 36 años, el 73.3% están entre

los 37 y 55 años, y el 8.3% son mayores de 55 años. Nivel de estudios: el 50.9% tienen carrera universitaria de nivel medio, el 46.2% una carrera universitaria de nivel superior, el 2.2% son doctores y el 0.7% se encuentra en otras situaciones.

La selección de la muestra se realizó mediante un muestreo de dos pasos: agrupado y aleatorio estratificado. Tras la presentación al director del Centro de los objetivos del estudio y solicitud de colaboración, se seleccionaba aleatoriamente a los profesores de una lista que contenía a todos los profesores del centro. Se remarcaba que la participación era voluntaria, garantizando el anonimato, y se proporcionaba un cuestionario a los participantes que aceptaban colaborar, resolviendo las dudas que pudieran aparecer. Se procuraba que los participantes cumplimentasen el cuestionario en presencia del entrevistador; si ello no era posible se establecía una segunda visita para recoger los cuestionarios cumplimentados. El diseño de investigación de este trabajo fue longitudinal con dos momentos temporales de recogida de datos. El primer momento temporal (T1) se estableció en el inicio del curso escolar. El segundo momento temporal (T2) se estableció a finales del curso escolar.

Instrumentos

El agotamiento y el cinismo se han evaluado con la adaptación al castellano del «Maslach Burnout Inventory-General Survey» (MBI-GS) (Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996).

Agotamiento. Subescala de 5 ítems que hacen referencia a las situaciones en las cuales la persona, en el trabajo, no puede dar más de sí misma en el ámbito emocional y afectivo. Incluyen referencias tanto a la fatiga física como emocional. Por ejemplo: «El trabajo diario es realmente una tensión para mí».

Cinismo. Subescala de 5 ítems que evalúan el grado de indiferencia o actitudes de distanciamiento hacia el trabajo. Por ejemplo: «Pienso que he perdido el entusiasmo por mi profesión».

En ambos casos, la escala es de tipo Likert con 7 niveles de respuesta que van de 0 (Nunca) a 6 (Todos los días).

Análisis de datos

Los análisis se realizaron en dos muestras separadas, una de hombres y la otra de mujeres. Se utilizó el programa estadístico SPSS 12.5. El análisis preliminar se ha realizado mediante estadísticos descriptivos: media y desviación típica. Se ha calculado la fiabilidad (alfa de Cronbach) de cada una de las escalas utilizadas y se han realizado análisis estadísticos de correlación biviariada, mediante el cálculo de coeficientes de correlación de Pearson.

Para analizar las posibles diferencias existentes en agotamiento y cinismo entre hombres y mujeres se ha realizado la prueba t de Student.

Para analizar el posible papel del cinismo como estrategia de afrontamiento se realizaron análisis de regresión jerárquica modulada, tanto para la muestra de hombres, como para la muestra de mujeres. La variable dependiente es el nivel de agotamiento en T2. En el paso 1 se introdujeron los efectos lineales simples de las variables agotamiento en T1, en el paso 2 se introdujeron los efectos lineales simples de la variable cinismo en T2. Los términos de la interacción de dichas variables fueron introducidos en el paso 3 (Cohen y Cohen, 1983).

Al usar un diseño longitudinal, en el primer paso se controlan los niveles iniciales de agotamiento, antes de considerar las contribuciones del resto de variables sobre el agotamiento en T2.

Siempre que el estado actual de la variable dependiente esté influido por estados anteriores, es necesario incluir la variable dependiente diferida para especificar adecuadamente el modelo (Finkel, 1995). Tal diseño permite reforzar el argumento de que los niveles de cinismo juegan un papel causal con respecto a los cambios en el agotamiento, es decir, prueba los efectos de los predictores de Tiempo 2 sobre el cambio en la variable de Tiempo 1 a Tiempo 2 (Cohen y Cohen, 1983; Finkel, 1995; Kasl, 1987; Plewis, 1985). Este es el método recomendado por varios autores para el análisis del cambio en la mayoría de estudios no experimentales (Cohen y Cohen, 1983; Finkel, 1995; Markus, 1979). Como señalan Cohen y Cohen (1983), cuando las siguientes variables se introducen en la ecuación, sus correlaciones parciales reflejarán su relación con las puntuaciones de Tiempo 2, de las cuales se ha eliminado la influencia de la puntuación de Tiempo 1.

Además de las consideraciones metodológicas existen razones teóricas que avalan la utilización de los niveles de cinismo en T2 como variable predictora. Ello se justifica en la literatura, que describe el «síndrome de quemarse por el trabajo» como un proceso, integrado por dimensiones que se desarrollan en el tiempo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Taris, LeBlanc, Schaufeli y Schreurs, 2005), pensamos que un segundo momento temporal se presenta como un momento ideal de contraste con respecto a la situación inicial, que en el período transcurrido entre el T1 y el T2 el cinismo habría variado, siendo los efectos de dicha variación sobre el agotamiento T2 al final del curso académico los que pondremos a prueba.

Por otro lado, para resolver los posibles problemas de multicolinealidad, las puntuaciones usadas en las ecuaciones fueron transformadas en puntuaciones diferenciales, sustrayendo el valor de la media a la puntuación directa, y se comprobaron en todos los casos el cumplimiento de los supuestos del modelo: linealidad, no colinealidad, así como a los supuestos relativos a los residuos (independencia, homocedasticidad y normalidad) (Cohen y Cohen, 1983; Jaccard, Turrisi y Wan, 1990; Parker, y Sprigg, 1999; Rodríguez, Bravo, Peiró y Schaufeli, 2001).

Otra consideración que nos gustaría señalar es que la utilización del análisis de regresión jerárquica para comprobar la modulación tiene más validez que los análisis de subgrupos (Cohen y Cohen, 1983). Sin embargo, los coeficientes de correlación parcial y beta están limitados en su fuerza, haciendo que los resultados sean muy conservadores. Por ello, algunos investigadores (Caplan y Jones, 1975; Champoux y Peters, 1987; Stone, 1986) establecen la significación de los términos de la interacción en $p < .10$, para disminuir la probabilidad de cometer error Tipo II. Por otro lado, para controlar el error Tipo I, sin perder potencia estadística, sólo se consideran válidas las interacciones significativas cuando el paso en el que se incluyen alcanza significación estadística. Este procedimiento corresponde a la estrategia «t protegida» de Fisher descrita por Cohen y Cohen (1983).

Por último, puesto que el valor y signo del coeficiente beta no resulta suficiente para explicar la dirección del término de interacción, se llevaron a cabo representaciones gráficas para clarificar la naturaleza de los efectos de la interacción en cada una de las muestras por separado (hombres y mujeres). Los gráficos se realizaron a partir de la ecuación de regresión general. Se han generado líneas de regresión independientes para representar la relación entre los niveles de agotamiento en T1 y T2, tomando valores de cinismo de una desviación típica por encima y por debajo de la media (Cohen y Cohen, 1983; y Jaccard y colaboradores, 1990).

Resultados

La tabla 1 contiene las medias, las desviaciones típicas, las correlaciones y la consistencia interna (alfa de Cronbach) de las variables del estudio. Todas las correlaciones encontradas son significativas en el nivel $p < .01$. Todos los coeficientes α superan el criterio de aceptación de .70 (Bagby, Ryder, Schuller Grande, Abascal y Marshall, 2004; Kaplan y Sacuzzo 2001, 2006; Nunnally y Bernstein, 1994).

Los resultados de los análisis diferenciales realizados en función del género muestran que las mujeres presentan un mayor nivel de agotamiento que los hombres, tanto en T1 ($t = -2.57$, $p \leq 0.01$), como en T2 ($t = -3.01$; $p \leq 0.01$); por otro lado, los hombres presentan un mayor nivel de cinismo que las mujeres, tanto en T1 ($t = 4.96$; $p \leq 0.01$), como en T2 ($t = 3.31$; $p \leq 0.01$).

En el caso de las mujeres, los resultados muestran que existen efectos directos positivos significativos tanto del agotamiento en T1 ($\beta = .71$, $p \leq .01$), como del cinismo en T2 ($\beta = .32$, $p \leq .01$), sobre el agotamiento en T2 (que explican el 50% y el 9% de la varianza, respectivamente). Es decir, el nivel de agotamiento en T1 predice el agotamiento en T2. Asimismo, el nivel de cinismo predice el cambio producido en el nivel de agotamiento. Así, el 9% de la varianza

en el cambio del nivel de agotamiento en las mujeres está explicado por el nivel de cinismo. Sin embargo, el cinismo no actúa como estrategia de afrontamiento ni empeora los niveles de agotamiento ya que el efecto de interacción no es significativo ($\beta = -.01$, $p = 0$). La relación entre el cinismo y el cambio en el nivel de agotamiento se mantiene independientemente del nivel de cinismo en las mujeres.

En el caso de los hombres, los resultados también muestran que existen efectos directos positivos significativos del agotamiento en T1 ($\beta = .71$, $p \leq .01$) y del cinismo en T2 ($\beta = .43$, $p \leq .01$) sobre el agotamiento en T2 (explican el 50% y el 13% de la varianza, respectivamente). Al igual que en el caso de las mujeres, el nivel de agotamiento en T1 predice el agotamiento en T2. Asimismo, el nivel de cinismo predice el cambio producido en el nivel de agotamiento. En este caso, el 13% de la varianza en el cambio del nivel de agotamiento en los hombres está explicado por el nivel de cinismo. Por otro lado, cabe destacar el efecto de la interacción entre el nivel de agotamiento en T1 y el cinismo en T2 sobre el nivel de agotamiento en T2 ($\beta = -.08$, $p \leq .10$), aunque no alcanza los niveles de significación convencionales que normalmente se utilizan para determinar la significación estadística. No obstante, cabe re-

<div> <div>Tabla 1</div> <div>Medias, desviaciones típicas, correlaciones y coeficientes alfa de las variables de estudio</div> </div>								
		M	DT	1	2	3	4	5
2	Agotamiento (T1)	2.61	1.37	.110** (0.2)	.86			
3	Cinismo (T1)	1.75	1.25	-.217** (-0.4)	.469** (1.1)	.75		
4	Agotamiento (T2)	2.57	1.39	.128** (0.3)	.714** (2.0)	.402** (0.9)	.89	
5	Cinismo (T2)	1.85 (-0.3)	1.29 (0.9)	-.139** (1.8)	.429** (1.4)	.675**	.579**	.79

** p≤0.01

Nota: en los paréntesis se encuentra el tamaño del efecto: (d= 2r / √1-r²). El coeficiente alfa de las variables de estudio se ha situado en la diagonal

Tabla 2					
Análisis de las diferencias de género en las dimensiones de Agotamiento (T1-T2) y Cinismo (T1-T2)					
		Media	DT	t	d
Agotamiento (T1)	Hombres	2.42	1.40	-2.57**	-0.23
	Mujeres	2.73	1.34		
Agotamiento (T2)	Hombres	2.35	1.41	-3.01**	0.46
	Mujeres	2.71	1.36		
Cinismo (T1)	Hombres	2.09	1.41	4.96**	0.46
	Mujeres	1.53	1.09		
Cinismo (T2)	Hombres	2.08	1.44	3.31**	0.29
	Mujeres	1.71	1.16		

** $p \leq 0.01$, g.l. = 553

Nota: $N_{mujeres} = 336$; $N_{hombres} = 219$. d representa el tamaño del efecto

Tabla 3			
Análisis de regresión jerárquica modulada: efectos principales y de interacción del agotamiento (T1) y el cinismo (T2) sobre el agotamiento (T2), para la muestra de mujeres			
Predictores	β	R^2	ΔR^2
Agotamiento T1	.71**	.50	.50**
+ Cinismo T2	.32**	.59	.09**
+ Agotamiento T1 * Cinismo T2	-.01	.59	0

** $p \leq 0.01$

Nota: + indica un nuevo paso en el análisis jerárquico. Las β son los coeficientes estandarizados de la etapa final del análisis de regresión

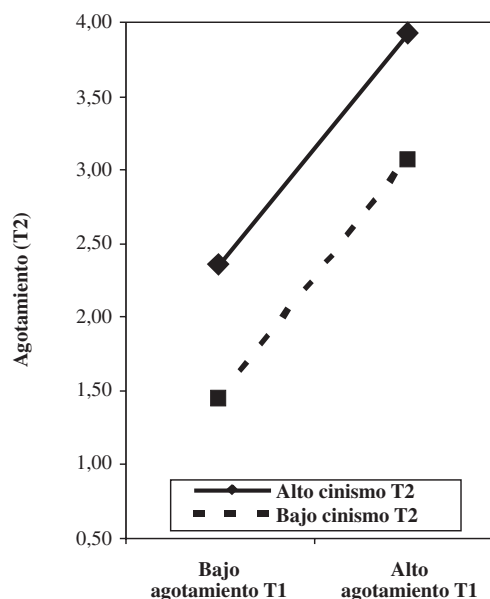


Figura 1. Efectos del agotamiento (T1) y el cinismo (T2) en la predicción del agotamiento (T2) para la muestra de mujeres

cordar lo señalado en el apartado anterior acerca del establecimiento de la significación de los términos de la interacción en $p < .10$, para disminuir la probabilidad de cometer error Tipo II (Caplan y Jones, 1975; Champoux y Peters, 1987; Stone, 1986), por lo que es importante considerar dichos resultados. Dicha interacción explica el 1% de la varianza (tabla 4).

Así, en el caso de los hombres, la tendencia encontrada es que la relación entre el cinismo y el cambio en el nivel de agotamiento varíe dependiendo del nivel de cinismo. Como puede verse en la figura 2, el cinismo no es una estrategia eficaz de afrontamiento, ya que no lleva a una disminución en el nivel de agotamiento de T1 a T2. No obstante, sí se puede observar un cierto efecto protector, ya que en el caso de los hombres existe una tendencia a que con mayor nivel de cinismo, el aumento producido en el nivel de agotamiento sea menor.

Discusión y conclusiones

En la literatura existente acerca del desarrollo del síndrome de «quemarse por el trabajo» se ha sugerido que el cinismo surge co-

<p><i>Tabla 4</i> Análisis de regresión jerárquica modulada: efectos principales y de interacción del agotamiento (T1) y el cinismo (T2) sobre el agotamiento (T2), para la muestra de hombres</p>			
Predictores	β	R^2	ΔR^2
Agotamiento T1	.71**	.50	.50**
+ Cinismo T2	.43**	.63	.13**
+ Agotamiento T1* Cinismo T2	-.08	.64	.01
+p ≤ 0.10; ** p ≤ 0.01			
Nota: + indica un nuevo paso en el análisis jerárquico. Las β son los coeficientes estandarizados de la etapa final del análisis de regresión			

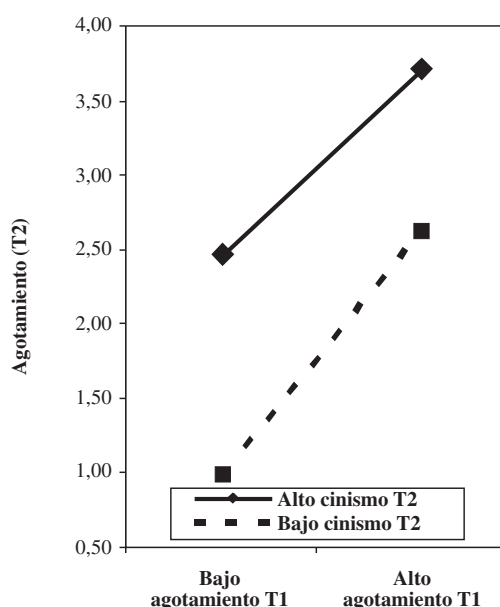


Figura 2: Efectos del agotamiento (T1) y el cinismo (T2) en la predicción del agotamiento (T2) para la muestra de hombres

mo una estrategia de afrontamiento ante el agotamiento. En este estudio se ha analizado el papel modulador del cinismo en el cambio producido en el nivel de agotamiento para determinar su funcional real y también ha considerado el posible funcionamiento diferencial del nivel de cinismo en función del género, considerado una variable fundamental en dicho proceso.

Los resultados obtenidos mostraron que las mujeres presentan mayores niveles de agotamiento que los hombres, mientras que los hombres tienen mayores niveles de cinismo que las mujeres. Estos resultados concuerdan con los encontrados en diversos estudios con muestras españolas y de otros países (Agut, Grau y Beas, 2001; Bekker, Croon y Bressers, 2005; Gil-Monte y Peiró, 1997; Greenglass y Burke, 1988; Maslach, 1982; Salanova, Martínez y Lorente, 2005; Sari, 2004; Schwab e Iwanicki, 1982). Dichas diferencias entre hombres y mujeres podrían explicarse desde la perspectiva teórica de los roles de género (Cabral y García, 2001; James, 1999; Torres, 2001). Las características del rol de las mujeres van asociadas a una mayor implicación emocional que explicaría por qué las mujeres presentan un mayor nivel de agotamiento que los hombres y por qué les resulta difícil «distanciarse» de las personas de su trabajo (Martínez-Benlloch, 2003; Nelson y Burke, 2002; Torres, 2001). En el caso de los hombres, su rol de género les permite una menor implicación emocional y un mayor distanciamiento de las personas, que se traduce en un menor agotamiento y un mayor nivel de cinismo (Burke, 2002; Greenglass y Noguchi, 1996; Torres, 2001).

Por otro lado, se esperaba encontrar que el cinismo funcionaría como una estrategia de afrontamiento disfuncional en el caso de las mujeres, a mayores niveles de cinismo mayor aumento en los niveles de agotamiento y lo haría como una estrategia eficaz para los hombres, a mayores niveles de cinismo más disminución en los niveles de agotamiento. Los resultados muestran que, en el caso de las mujeres, existe únicamente un efecto directo del cinismo sobre el cambio en el nivel de agotamiento: el 9% de la varianza en el cambio del nivel de agotamiento en las mujeres está explicado por el nivel de cinismo. Estos resultados apoyan los obtenidos por Tarris y colaboradores (2005). Desde este punto de vista, el cinismo tiene un papel disfuncional para las mujeres; sin embargo, el alto nivel de cinismo no empeora los niveles de agotamiento si se compara con las mujeres con bajo cinismo. La relación entre el cinismo y el cambio en el nivel de agotamiento se mantiene independientemente del nivel de cinismo en las mujeres. En el caso de los hombres, el cinismo no resulta una estrategia de afrontamiento eficaz, en el sentido de disminuir el nivel de agotamiento. No obstante, sí se puede observar un cierto efecto protector, ya que en el caso de los hombres existe una tendencia a que con mayor nivel de cinismo, el aumento producido en el nivel de agotamiento sea menor. Sin embargo, a pesar de dicho efecto protector, un mayor cinismo sigue implicando un mayor nivel de agotamiento, por lo que se constata un papel disfuncional y no cabe caracterizarlo como de una estrategia eficaz para los hombres. Estas influencias negativas del cinismo sobre el género son apoyados por Durán, Extremera, Rey, Fernández-Berrocá y Moltalban (2006).

El presente estudio ha permitido poner a prueba una de las implicaciones asumidas en los modelos principales del síndrome de «quemarse por el trabajo»: que el cinismo funciona como una estrategia de afrontamiento para reducir el agotamiento. Este aspecto es de especial relevancia teniendo en cuenta la escasez de la literatura que contraste empíricamente tal implicación. De todos modos, podría jugar ese papel funcional para reducir otros efectos negativos, lo que deberá plantearse en otros estudios.

Por otro lado, los resultados ponen de relieve el papel que juega el género en los procesos relacionados con la salud e incide en la necesidad de considerarlo una variable fundamental en futuros estudios. Asimismo, cabe destacar que el diseño longitudinal de este estudio nos ha permitido analizar las relaciones entre el nivel de cinismo y el cambio producido en los niveles de agotamiento a lo largo del tiempo.

No obstante, el presente estudio presenta ciertas limitaciones. El uso exclusivo de medidas de autoinforme que plantea el problema de la varianza común del método, es decir, la varianza atribuible al método de medida más que a las variables consideradas; sin embargo, se han evaluado tanto efectos principales como efectos interactivos y, mientras que en los primeros pueden ser resultado de los efectos del método, las relaciones interactivas no pueden ser simplemente atribuidas a la varianza del método (Rodríguez y cols., 2001). Por otro lado, la interacción de las va-

riables solamente explica el uno por ciento de la varianza. Aunque se trata de un porcentaje bajo, se ha de tener en cuenta que la alta estabilidad de la variable agotamiento a lo largo del tiempo (el 50% de la varianza explicada se debe al agotamiento en T1), por lo que es un indicador que sugiere la necesidad de más exploración para futuras investigaciones.

Finalmente, los hallazgos obtenidos en el presente trabajo suponen un avance en la clarificación de las interrelaciones causales a lo largo del tiempo entre las dimensiones de agotamiento y cinismo.

Agradecimientos

Los autores agradecen el financiamiento de la Agencia Española de Educación y Ciencia (SEJ2005-05375, dentro del proyecto CONSOLIDER SEJ 2006-14086).

Referencias

- Agut, S., Grau, R., y Beas, M. (2002). Burnout en mujeres: un estudio comparativo entre contextos de trabajo y no trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 79-88.
- Alcalá, V., Camacho, M., Giner, D., Giner, J., e Ibáñez, E. (2006). Afectos y género. *Psicothema* 18(1), 143-148.
- Bagby, R.M., Ryder, A.G., Schuller, D.R., y Marshall, M.G. (2004). The Hamilton depression rating scale: Has the gold standard become a lead weight? *American Journal of Psychiatry* 161, 2163-2177.
- Bekker, M.H., Croon, M.A., y Bressers, B. (2005). Childcare involvement, job characteristics, gender and work attitudes as predictors of emotional exhaustion and sickness absence. *Work & Stress*, 19(3), 221-237.
- Burke, R.J. (2002). Men, masculinity and health. En D.L. Nelson y R.J. Burke (Eds.): *Gender, work stress and health* (pp. 35-54). Washington, DC: American Psychological Association.
- Cabral, B.E., y García, C.T. (2001). Deshaciendo el nudo del género y la violencia. *Otras miradas*, 1(1), 60-76.
- Caplan, R.D., y Jones, K.W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression and heart-rate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 713-719.
- Champoux, J.E., y Peters, W.S. (1987). Form, effect size and power in moderated regression. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 243-255.
- Chatterjee, J., y McCarrey, M. (1991). Sex-role attitudes, values and instrumental-expressive traits of women trainees in traditional vs. non-traditional programmes. *Applied Psychology An International Review*, 40(3), 281-297.
- Cohen, J., y Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Durán, A., Extremera, N., Rey, L., Fernández-Berrocal, P., y Moltalban F. M. (2006). Predicting academic burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Psicothema* 18 (supl), 158-164.
- Fernández, L. (2000, Julio). *Roles de género - mujeres académicas - ¿conflictos?* Ponencia presentada en el III Congreso Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencia y Tecnología, Panamá: República de Panamá.
- Finkel, S.E. (1995). *Causal analysis data*. London: Sage.
- Gil-Monte, P., y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. España: Síntesis.
- Gil-Monte, P., Peiró, J.M., y Valcárcel, P. (1998). A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamento Organizacional e gestão*, 4(1), 165-179.
- Gil-Monte, P.R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Electrónica Inter-Ação Psy*, 1(1), 19-33.
- Golembiewski, R.T., Munzerider, R.F., y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioural Science*, 19(4), 461-481.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F., y Stevenson, J.G. (1986). *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*. New York: Praeger.
- González-Morales, Mª G. (2003). *Stressors, coping and distress: The role of gender in work stress*. Trabajo de investigación no publicado. Universidad de Valencia, Valencia, España.
- González-Morales, Mª G. (2006). *Estrés laboral, afrontamiento, sus consecuencias: el papel del género*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Valencia, Valencia, España.
- González-Romá, V., Ripoll, P., Caballer, A., Ferreres, A., Gil, P., y Peiró, J. Mª (1998). Comparación de modelos causales sobre la experiencia de burnout: un estudio multimuestra. *Ansiedad y Estrés*, 4(1), 81-95.
- Greenglass, E.R., y Burke, R.J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers. Sex differences. *Sex Roles*, 18(3-4), 215-229.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J., y Ondrack, M. (1990). A gender role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 39, 5-27.
- Greenglass, E.R., y Noguchi, K. (1996, agosto). *Longevity, gender and health: A psychocultural perspective*. Ponencia presentada en el First meeting of the International Society of Health, Montreal, Canadá.
- Jaccard, J., Turrisi, R., y Wan, Ch.K. (1990). *Interactions effects in multiple regression*. USA: Sage.
- James, K. (1999). Re-thinking organisational stress: The transition to the new employment age. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 545-557.
- Kaplan R., y Sacuzzo, D. (2001). *Psychological testing. Principles, applications and issues*. Stamford USA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Kaplan, R.M., y Sacuzzo, D.P. (2006). *Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas* (6ª edición). México: Thomson Learning.
- Kasl, S.V. (1987). Methodologies in stress and health: past difficulties, present dilemmas and future directions. En S. Kasl y C. Cooper (307-318): *Stress and health: Issues in research methodology*. Chichester: Wiley.
- Lazarus, R.S., y Folkman S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, R.T., y Ashford, B.E. (1993a). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-20.
- Lee, R.T., y Ashford, B.E. (1993b). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 54, 369-398.
- Leiter M.P., y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal Organizational Behaviour*, 9, 297-308.

- Martínez-Benlloch, I. (2003). Los efectos de las asimetrías de género en la salud de las mujeres. *Anuario de Psicología*, 34(2), 253-266.
- Markus, G.B. (1979). *Analyzing panel data*. USA: Sage.
- Maslach, C., y Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En W.S. Paine (Ed.): *Job stress and burnout* (pp. 29-40). Beverly Hills CA: Sage.
- Maslach, C., Schaufeli, W., y Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Nelson, D.L., y Burke, R.J. (2002). A framework for examining gender, work stress and health. En D.L. Nelson y R.J. Burke (Eds.): *Gender, work stress and health* (pp. 2-14). Washington, DC.: American Psychological Association.
- Nunnally, J.C., y Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Parker, S.K., y Sprigg, C.A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84, 925-939.
- Piñeiro, M.L. (2004). El malestar docente. *Colaboraciones Libres*, IV, 105.
- Plewis, I. (1985). *Analysis change. Measurement and explanation using longitudinal research*. Chichester: Wiley.
- Rodríguez, I., Bravo, M.J., Peiró, J.M., y Schaufeli, W. (2001). The demands-control-support model, locus of control and job dissatisfaction: A longitudinal study. *Work & Stress*, 15, 97-114.
- Salanova, M., Martínez, I.M., y Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(2), 37-54.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school head teachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C., y Jackson, S.E. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. En C. Maslach, S.E. Jackson y M.P. Leiter (Ed.): *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3^a ed.) (pp. 19-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schwab, R.L., e Iwanicki, E.F. (1982a). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18, 60-74.
- Stone, E.F. (1986). Research methods in industrial and organizational psychology. En C.L. Cooper e I. T Robertson (Eds.): *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.
- Taris, T.W., Le Blanc, P.M., Schaufeli W.M., y Schreurs, P.J. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19(3), 238-255.
- Torres, C. (2001). ¿Estrés o burnout? Recuperado en septiembre 24, 2000, de <http://www.isis.cl/temas/salud/agenda/agenda24/htm>.