

**TENSIÓ LABORAL I *BURNOUT*, EN DOCENTS
D'ENSENYAMENTS UNIVERSITARIS I NO UNIVERSITARIS.
UN ESTUDI EXPLORATORI**

TENSIÓN LABORAL Y *BURNOUT*, EN DOCENTES
DE ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS Y NO UNIVERSITARIAS.
UN ESTUDIO EXPLORATORIO

*JOB STRAIN AND BURNOUT, IN UNIVERSITY
AND NON-UNIVERSITY TEACHERS. AN EXPLORATORY STUDY*

Ángel Solanes Puchol*

Manuela Macajone*, Beatriz Martín del Río*

DOI: 10.7203/anuari.psicologia.17.2.15

Resum

L'objectiu d'aquest estudi exploratori és avaluar els nivells de *burnout* i tensió laboral d'una mostra de professors de diferents nivells educatius –infantil, primària, secundària (batxillerat i cicles formatius i professionals) i superior–, per verificar si hi ha diferències significatives entre uns i altres. Els resultats mostren relacions significatives entre diverses variables, així com diferències significatives entre alguns d'aquests col·lectius de docents en les mesures de *burnout* total, cinisme i control. Després de la realització de l'estudi, es contempla la necessitat i l'interès d'ampliar-lo, de disposar d'una mostra major i de contemplar la diferenciació de tasques que els docents presenten en els diferents nivells estudiats.

Paraules clau: docents, burnout, tensió laboral.

* Universitat Miguel Hernández d'Elx; Correspondència: <angel.solanes@umh.es>.

Resumen

El objetivo del presente estudio exploratorio es evaluar los niveles de burnout y tensión laboral de una muestra de profesores de diferentes niveles educativos –infantil, primaria, secundaria (bachillerato y ciclos formativos y profesionales) y superior–, para verificar si hay diferencias significativas entre unos y otros. Los resultados muestran relaciones significativas entre diversas variables, así como diferencias significativas entre algunos de estos colectivos de docentes en las medidas de burnout total, cinismo y control. Después de la realización del estudio, se contempla la necesidad y el interés de ampliarlo, de disponer de una muestra mayor y de contemplar la diferenciación de tareas que los docentes presentan en los diferentes niveles estudiados.

Palabras clave: docentes, burnout, tensión laboral.

Abstract

The aim of this exploratory study is to evaluate the levels of burnout and job strain in a sample of teachers of different educational levels –university and non-university–, and to verify whether there are significant differences between them. The results show significant relationships between different variables, as well as significant differences between some of these groups of teachers total burnout, cynicism and control. After the study the need to expand the same, with a larger sample and looking at the differentiation of tasks that teachers present at different educational levels.

Key words: teachers, burnout, jobstrain.

Introducció

Segons Peiró (2014), l'estrès és un fenomen adaptatiu dels éssers humans que contribueix a la seua supervivència, a un adequat rendiment en les seues activitats i a un acompliment eficaç en moltes esferes de la vida. Aquest aspecte de l'estrès podria considerar-se positiu i activador per a l'activitat diària de l'individu, no obstant això, si aquesta experiència és excessiva, incontrolada o incontrolable per l'individu ens trobem amb l'aspecte negatiu de l'estrès al qual alguns autors anomenen «distrès» (Edwards i Cooper, 1988; Selye, 1956), mentre que l'«eustrès» o «estrès positiu» és l'aspecte positiu primerament esmentat.

L'estrès no només afecta el subjecte en l'àmbit individual, és un fenomen cada vegada més important en la societat moderna també a escala organitzacional, ja que l'estrès pot deteriorar la salut organitzacional entesa en els seus components d'eficàcia, viabilitat de futur i capacitat per a oferir qualitat de vida laboral als seus empleats, i qualitat de producte a la comunitat (Durán, 2010; Peiró, 2014).

Són molts els estudis que s'han realitzat sobre estrès en l'àmbit laboral i els diferents efectes que aquest pot tenir sobre l'individu (Chandola, 2010; Edwards, 1988; Eller i al., 2009; Griffin i Clarke, 2011; Karasek, 1979; Mark i Smith, 2012; Sathyanarayana i Maran, 2011; Wickramasinghe, 2010). S'ha estudiat també com l'estrès en el treball d'alguns col·lectius és el problema que més atempta contra la seua salut, davant d'altres factors de risc d'origen més material o ambiental (Durán, 2010; Guillén, 2000).

L'estrès laboral es podria definir com un conjunt de reaccions fisiològicopsicològiques dels subjectes davant situacions amenaçadores en el context de l'organització laboral. No obstant això, aquesta no és més que una de les moltes definicions que s'han donat al voltant d'aquest terme. L'Organització Internacional del Treball (OIT), es refereix a l'estrès laboral com una malaltia perillosa que perjudica la producció, ja que afecta la salut física i mental dels treballadors (Varela i al., 2003). De totes aquestes definicions, la que més s'aproxima als nostres objectius és la de Karasek (1979), que ens defineix l'estrès laboral com una variable que depèn de l'efecte conjunt de les demandes del treball i dels factors moderadors d'aquestes, particularment relacionat amb la percepció de control o grau de llibertat de decisió del treballador.

Hem d'assenyalar que donant-se un factor d'estrès laboral determinat, no totes les persones exposades a aquest en desenvoluparan patologies derivades. A més de tenir-se en compte tant els factors individuals –percepció i avaluació del factor d'estrès, trets de personalitat o tècniques d'afrontament–, com els externs –sistemes de suport disponibles o característiques de la tasca–, els quals modulen la resposta a aquest factor d'estrès (Durán, 2010; Guillén, 2000).

Es fa necessari distingir entre estrès crònic i estrès diari. L'estrès diari implica l'existència de successos concrets, amb un començament i una fi que poden delimitar-se amb precisió, de durada breu i relativament simples o ritualitzats. L'estrès crònic es pot caracteritzar per no començar necessàriament per un succés, tenir un desenvolupament lent i insidiós i continuar en l'ambient social i resta de rols; a més posseeix un curs temporal més llarg que els successos vitals (Rodríguez i de Rivas, 2011; Sandín, 1999).

Tenint en compte l'anterior, s'han proposat multitud de models per a estudiar l'estrès. Un dels més influents i que més s'ha desenvolupat per descriure i analitzar situacions laborals susceptibles de convertir-se en factors d'estrès crònics és el model de demanda-control-suport social (Karasek, 1979; Karasek i Steptoe, 2001; Theorell, 1990). Aquests autors van observar com els efectes del treball semblaven ser el resultat de la combinació de les demandes psicològiques i laborals, així com de les característiques de cada individu per a adaptar-se als diversos factors d'estrès psicosocials en el treball i usar les seues pròpies capacitats. Això els va portar a proposar un model bidimensional que poguera aplicar-se a un ampli tipus d'efectes psicosocials de les condicions de treball.

Karasek i Theorell (1990) descriuen quatre tipus de treballs en funció del nivell de demandes requerit per a aquestes feines i del grau de control que el subjecte experimenta. En els treballs actius, les demandes són altes i se n'exerceix un controlalt. Són treballs desafiadors i reforçadors en què l'estrès laboral produeix un cansament mínim i afecta en menor mesura la salut. Per la seua banda, en els treballs passius, amb poques demandes i poca llibertat o de decisió o control, es produeix un alt nivell de cansament o risc de malaltia. Els efectes perjudicials d'aquest tipus de treball són la pèrdua de motivació i d'habilitats adquirides. En els treballs amb estrès baix, el treballador posseeix les habilitats suficients per a obtenir un controlalt sobre el seu treball al mateix temps que les demandes són baixes. Són els que menys riscos generen de patir malalties. Finalment, en els treballs amb estrès alt es dona un desajust entre les demandes requerides i les habilitats dels subjectes. Karasek prediu per a aquest grup un major nivell d'esgotament i de risc de sofrir malalties mentals i físiques. Així doncs, atenent als diferents tipus de treballs i d'acord amb aquest model, tenir llibertat de decisió sobre el treball reduirà l'estrès del treballador i incrementarà l'aprenentatge. D'altra banda, tenir altes demandes laborals augmentarà l'aprenentatge i l'estrès (Sandín, 1999).

En els anys 80, Johnson i al. (1988, 1989) van afegir el suport social en el treball com una nova dimensió social al model, de manera que el model va passar a denominar-se model de demandes-control-suport sociolaborals. La nova variable juntament amb el control serveix per a afrontar les demandes de la situació laboral. A més, el suport social actua com un moderador de les demandes psicològiques (Johnson, 1989) i permet distingir entre treballs aïllats –treballs amb poques oportunitats d'interacció social– i col·lectius –treballs en els quals la interacció amb companys és habitual–.

Estretament relacionat amb el constructe d'estrès laboral es troba el de *burnout* o «síndrome d'esgotament professional», fenomen que és conseqüència de la relació del treballador amb el seu medi laboral. (Ortero-López, 2011). Gil-Munti (2014) indica que la síndrome de *burnout* és una resposta a l'estrès laboral crònic integrat per actituds i sentiments negatius cap a les persones amb les quals es treballa (actituds de despersonalització) i cap al propi rol professional (falta de realització personal en el treball), així com per la vivència de trobar-se emocionalment esgotat (Maslach i Jackson, 1981). Maslach (1982), ens defineix el *burnout* com una combinació d'esgotament personal, despersonalització i falta de realització personal, en el qual es donen tant símptomes físics –fatiga crònica, dolors musculars–, com conductuals –absentisme laboral, abús de drogues, conductes violentes– i cognitius –distanciament afectiu, irritabilitat, pessimisme, inatenció–.

Els primers estudis sobre *burnout* es van realitzar centrant-se en professionals com psiquiatres, psicoterapeutes, professors, treballadors socials i personal

d'infermeria, a causa que aquests professionals estan sotmesos durant un llarg període de temps a grans pressions que condueixen a l'esgotament o desgast –*burnout*–. Encara que al principi l'atenció es va centrar en les conseqüències negatives per a les persones, després s'han estudiat les conseqüències que el *burnout* té en les organitzacions; així la deterioració de la salut psíquica i física dels treballadors dona lloc a un augment dels índexs d'absentisme, rotació i retards, i per tant a un descens en la qualitat dels serveis que es duen a terme.

Entre tots els col·lectius citats adés pararem atenció especialment en aquest estudi al de docents. Nombrosos estudis indiquen que el professorat mostra cada vegada major tensió laboral i *burnout* (Muñoz i Corretja, 2012; Ortiz, 1995; Quiñones, Van de Broeck i De Witte, 2012; Ramírez i Zurita, 2010). La tensió laboral en el professorat és una de les principals causes de malestar que produeix problemes en la salut i absentisme (Doménech i Gómez, 2010; Moriana i Herruzo, 2004; Vidal, Nicasio i Ivonne, 2010). Els docents es troben davant un increment accelerat d'exigències –preparació científica i tècnica, per exemple– i una insuficiència dels mitjans i recursos per a respondre-hi; problema que s'agreuja quan aquestes exigències entren en conflicte (Doménech i Gómez, 2010). Aquest és el cas, per exemple, de la contradicció que s'estableix entre el que demanen alguns avanços de recerca educativa quan fonamenten el valor pedagògic de les relacions de cooperació i confiança mútua, i les demandes de major distanciament i disciplina per part d'alguns directors, companys o pares d'alumnes. En aquesta situació, el problema del malestar docent amenaça les possibilitats d'autorealització del professorat, així com el seu equilibri físic i psíquic, amb importants conseqüències en la qualitat de la seua intervenció instructiva amb els alumnes (Gastaldi, Pasta, Longobardi, Prino i Quaglia, 2014; Ortiz, 1995; Padilla i al., 2009).

Diferents recerques han examinat les dimensions del *burnout*, i han avaluat com afecten el professorat. Pel que fa a l'esgotament emocional, el professorat percep un esgotament de les estratègies en el contacte permanent amb la comunitat educativa –alumnes, companys i famílies– i pels problemes que puguen sorgir, determinats per la sobrecàrrega laboral i l'ambigüitat de rol (León-Rubio, Cantero i León-Pérez, 2011). Com a mecanisme de defensa davant l'esgotament, sorgeix la despersonalització, el professorat deshumanitza l'alumnat, els col·legues, l'equip directiu i/o les famílies distanciant-se d'ells. D'altra banda, la baixa realització professional sorgeix d'una avaluació cognitiva que el subjecte fa respecte a la seua pròpia experiència d'estrès (Gastaldi i al., 2014; Manzano-García i Ayala-Calvo, 2013). Per tant, segons aquestes recerques, el professorat presenta un grau moderat de tensió laboral i/o *burnout*. A més hi ha recerques (Barraca, 2010; Extremera, Durán i Rey, 2010) que demostren com els factors de personalitat i les habilitats emocionals poden influir en els nivells globals de tensió laboral i síndrome de *burnout* docent i sobre la simptomato-

logia associada a l'estrès. Entre aquestes habilitats, com suggereixen Extremer i al. (2010), destaquen certes formes d'afrontament actiu, la cerca de suport social, variables de personalitat com ara autoestima, optimisme, autoeficàcia professional i locus de control.

Hem vist al llarg dels anys com el rol del professor ha anat canviant de ser una figura d'autoritat i alt reconeixement per part dels alumnes a variar totalment aquesta visió a causa de diverses circumstàncies que han desembocat a convertir a aquest col·lectiu en un dels que més baixes laborals sol·licita (Longas, Chamarro, Riera i Cladellas, 2012). Entre totes aquestes baixes, segons el STE, Sindicat de Treballadors de l'Ensenyament, un 11% es deuen a patologies de caràcter psicològic –quan entre altres professionals aquest tipus de patologies només genera el 5% de les baixes–. Estudis posteriors reflecteixen que els professors de secundària representen el 61% de les baixes laborals per estrès, depressió o ansietat. D'altra banda, el 74% de les incidències patològiques dels docents de secundària es deuen a malalties com la depressió. Tot això acaba per derivar en alteracions com la fatiga, disminució de la concentració i el rendiment, ansietat, insomni o trastorns digestius entre altres. (Longas *et al.*, 2012).

Un altre aspecte important a destacar és que la majoria de la recerca s'ha centrat en la població docent no universitària (Gómez, Guerrero i González-Rico, 2014), i més concretament en la categoria professional de secundària. Diversos estudis (Díaz, López i Varela, 2010; Moriana i Herruzo, 2004) han demostrat que els docents de secundària presenten majors nivells de *burnout* que els docents de primària, educació infantil, cicles formatius i universitat. Gold i Grant (1993) explicaven aquests resultats pel menor grau d'interès i motivació dels alumnes. Altres autors (Doménech, 1995; Ortiz, 1995), van assenyalar un major nivell de *burnout* en els professors dels primers cicles educatius, per la qual cosa, aquestes recerques ens duen a suposar que el col·lectiu més afectat és el de secundària. No obstant això, el professorat d'universitat presenta unes característiques diferents de les que caracteritzen els llocs d'escola primària i secundària. Dins d'aquestes peculiaritats destaquen les del triple perfil del professor universitari, a causa que les seues tasques es diversifiquen en docència, gestió i recerca (Solanes i al., 2004).

L'objectiu del present estudi exploratori és el d'avaluar els nivells de *burnout* i tensió laboral d'una mostra de professors d'una població mitjana espanyola en diferents nivells de docència. Amb això, pretenem observar si hi ha diferències significatives quant al seu estrès laboral i *burnout* en cadascun dels nivells de docència estudiats: infantil, primària, secundària –batxillerat– i cicles formatius i professionals– i universitat.

Des de la base del marc teòric presentat i dels treballs previs realitzats, presentem les hipòtesis següents:

- H1. La mostra de professorat triada tendirà a presentar moderat grau de tensió laboral i/o *burnout*.
- H2. Les variables tensió laboral i *burnout* presentaran una correlació positiva.
- H3. Els docents de secundària presentaran majors nivells de *burnout* que els docents de primària, educació infantil, cicles formatius i universitat (Díaz, López i Varela, 2010; Doménech, 1995; Moriana i Herruzo, 2004; Ortiz, 1995)

Mètode

Mostra

La mostra està composta per un total de 86 professors –57% dones–, entre 26 i 64 anys, amb una mitjana d’edat de 41 anys i una desviació típica de 10.05. Inicialment es va contactar amb 103 subjectes, però tan sols el 83.49% d’ells va participar en la recerca. La mostra va ser seleccionada a través de mostreig simple aleatori amb l’objectiu d’obtenir una participació amb composició tan heterogènia com fóra possible.

TAULA 1
Distribució de la mostra en percentatges per nivells de docència i sexe

NIVELL D'EDUCACIÓ	NRE. SUBJECTES		TOTAL
	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>	
<i>Escola infantil</i>	1%	8%	9%
<i>Educació primària</i>	9%	19%	28%
<i>Educació secundària i batxillerats</i>	19%	23%	42%
<i>Cicles formatius i professionals</i>	2%	3%	5%
<i>Universitat</i>	10%	3%	15%
	43%	57%	100%

Els professors que van participar en aquest estudi exerceixen la seua labor docent en diversos centres educatius de la ciutat d’Elx: tres col·legis públics i privats, quatre instituts públics i una universitat pública. Tots aquests centres posseeixen una titularitat de caràcter públic, amb l’ excepció d’un, que es tracta d’un centre concertat.

Instruments

MaslachBurnoutQuestionnaire de Maslach i Jackson (1986). El qüestionari consta de 22 ítems en els quals es demana al subjecte que indiqui amb quina freqüència experimenta en el seu treball cadascuna de les experiències que es descriuen en els ítems. L'escala de respostes és una escala tipus Likert de 7 punts, que van de 0, «mai», a 6, «tots els dies». Del qüestionari s'extrauen tres dimensions: esgotament emocional mesura la fatiga física i emocional; eficàcia professional avalua l'eficàcia percebuda en el desenvolupament del treball, i cinisme-despersonalització, reflecteix indiferència o actitud de distància cap al treball que un realitza, i no se centra en les persones cap a les quals es dirigeix aquest. Per tant avalua l'intent dels individus de distanciar-se del treball com a estratègia d'afrontament davant de les exigències esgotadores d'aquest. Els valors de fiabilitat de les escales segons alfa de Cronbach són .87 per a esgotament emocional, .72 per a eficàcia professional i .57 per a cinisme-despersonalització. La puntuació total de *Burnout* s'obté a partir d'aquestes tres escales aplicant la fórmula següent: *Burnout* total = esgotament + cinisme – eficàcia professional.

Job Content Questionnaire (JCQ) de Karasek i Theorell (1990). Respecte a l'avaluació del constructe Tensió laboral, es va utilitzar una escala de 15 ítems adaptada de l'escala original utilitzada per Karasek i Theorell el 1990 (Steptoe, Cropley i Joekes, 1999). Del total dels 15 ítems, tres avaluen les demandes en el treball –p.ex. «El meu treball és frenètic»–, altres tres es refereixen al control percebut en el treball –p.ex. «Tinc control sobre com faig el meu treball»–, quatre d'aquests es relacionen amb l'ús d'habilitats en el treball –p.ex. «El meu treball requereix que siga creatiu»–. Finalment, la resta dels ítems fan referència al suport social en l'organització –p.ex. «Em duc bé amb els meus companys de treball»–. Els valors de fiabilitat de les escales segons alfa de Cronbach són .72 per a les demandes en el treball, .64 per al control percebut i .76 per al suport social en l'organització.

L'escala de respostes és una escala Likert amb quatre alternatives que van des de «1-totalment desacord» a «4-totalment d'acord».

La puntuació global s'obté mitjançant la fórmula següent: Tensió laboral = (demandes/(control + ús d'habilitats)/2)×10. Els barems d'interpretació indiquen que una puntuació al voltant de 10 indica un balanç adequat entre demandes i control; si la puntuació és major de 10, reflecteix unes demandes altes amb un control baix, indicador de sobrecàrrega laboral.

Procediment

Per dur a terme la recollida de dades es va contactar, inicialment per telèfon i després personalment, amb els diversos directores dels centres d'ensenyament seleccionats, als quals es va convidar a participar en l'estudi. En la reunió se'ls va exposar els objectius de la recerca, la privadesa de les dades i l'afinitat

del fenomen. L'administració de les enquestes es va efectuar durant la setmana posterior al primer contacte. Juntament amb els qüestionaris, els professors van lliurar el seu consentiment informat, que acreditava la participació lliure i voluntària en l'estudi.

Les dades recollides van ser tractades estadísticament amb els programes Excel 97 i SPSS 21.0. Les anàlisis estadístiques que hem dut a terme en l'estudi a fi de veure els tipus de relacions que es donen entre les variables són: estudis descriptius per a veure les característiques de la mostra, correlacions entre les diferents variables –tant escales com a subescales estudiades– i anàlisis de variància, per veure les diferències que es donen en la nostra mostra respecte al *burnout* i la tensió laboral en cadascun dels àmbits de docència estudiats.

Resultats

Pel que fa als valors de tensió laboral i *burnout* d'aquests professors, els resultats indiquen com cap grup mostra alts nivells de tensió laboral i/o *burnout*, ja que la mitjana general se situa en 9.23 –DT = 1.78–. D'altra banda, el grup que presenta major tensió laboral és el de professorat d'universitat – \bar{X} = 9.72; DT = 1.9–. Pel que fa al *burnout* total, les mitjanes de tots els grups són negatives, la qual cosa ens indica que no es dona aquest fenomen en la mostra d'aquest estudi –taula 2–.

TAULA 2

Estadístiques descriptives de Tensió laboral i Burnout en els diferents nivells de docència

		M	DT	Mínim	Màxim
Burnout	<i>Escola infantil</i>	-3.63	1.85	-5.40	0.00
	<i>Primària</i>	-2.42	1.67	-5.40	0.60
	<i>Secundària</i>	-0.60	2.80	-5.43	4.50
	<i>Cicles formatius</i>	-1.87	1.35	-3.40	0.13
	<i>Universitat</i>	-1.22	1.87	-4.23	2.97
	<i>Total</i>	-1.54	2.42	-5.43	4.50
Tensió laboral	<i>Escola infantil</i>	8.32	1.73	6.67	11.29
	<i>Primària</i>	8.99	1.42	5.40	12.94
	<i>Secundària</i>	9.39	1.83	4.44	12.90
	<i>Cicles formatius</i>	9.41	2.42	6.90	13.11
	<i>Universitat</i>	9.73	1.97	7.16	12.97
	<i>Total</i>	9.24	1.78	4.44	13.11

En primer lloc, pel que fa a les relacions que s'estableixen entre la puntuació total de *Burnout* amb les seues subescales, s'observa com aquest constructe correlaciona de forma significativa amb totes ($p > .001$). Els resultats obtinguts

mostren que a major esgotament ($r=.79$), o a major índex de despersonalització percebut pel subjecte ($r=.83$), més gran és la puntuació en l'escala de *burnout*. Mentre que a major autoeficàcia percebuda pel subjecte, menor és el *burnout* total experimentat ($r=-.59$).

En segon lloc, també s'observen algunes correlacions significatives ($p<.001$) entre les tres subescales de *burnout*, de manera que a un major nivell d'esgotament percebut, hi ha una major puntuació en l'escala de cinisme ($r=.44$). Per la seua banda, l'escala de cinisme correlaciona de forma significativa i negativa amb com se sent d'autocompetent el subjecte per a realitzar el seu treball ($r=-.47$), la qual cosa ens indica que a major eficàcia percebuda per part del professor menor despersonalització experimenta.

Quant als resultats obtinguts amb l'escala de Tensió laboral, observem relacions significatives ($p>.001$) entre la puntuació total de tensió laboral i les subescales de demandes i control. Aquestes relacions indiquen que a major nombre de demandes a realitzar per part del docent, major és la tensió laboral percebuda per aquest ($r=.82$). D'altra banda, a major control percebut en l'acompliment del seu treball, menor serà la tensió laboral total experimentada ($r=-.49$). Amb les subescales d'ús d'habilitats i suport social no s'han obtingut correlacions significatives, encara que les anàlisis sí que indiquen una relació positiva pel que fa a l'ús d'habilitats, i negativa pel que fa al suport social.

A més d'estudiar la relació entre la tensió laboral i les seues diferents subescales, hem trobat també relacions significatives entre algunes d'aquestes escales. Així doncs, l'ús d'habilitats correlaciona positivament i significativament amb el control ($r=.26$; $p<.05$), les demandes ($r=.433$; $p<.001$) i el suport social ($r=.27$; $p<.01$). La relació entre les demandes i l'ús d'habilitats indica com a major nombre de demandes percebudes en el treball, major percepció també d'ús d'habilitats diferents per a l'acompliment eficient d'aquest. De la mateixa manera, aquesta percepció de l'ús d'habilitats diferents ofereix al docent un grau de control alt sobre el seu treball. D'altra banda, es destaca una relació significativa entre les subescales de control i suport social ($r=.33$; $p<.05$), per la qual cosa, a major suport social percebut, major control experimentat pel docent.

Quant a la relació entre Tensió laboral i *Burnout*, i atenent a una correlació de .46 significativa ($p<.05$) entre aquestes, s'indica que un alt nivell de tensió laboral percebut pel subjecte durant un llarg període de temps està probablement relacionat amb l'aparició de la síndrome d'estrès crònic –*burnout*–.

Per esbrinar si els diferents nivells docents estudiats mostren diferències quant a la Tensió laboral i el *Burnout*, duem a terme diverses anàlisis de variància –ANOVA–. Els resultats han mostrat com únicament hi ha diferències significatives entre els grups de professors en les mesures de *Burnout* total ($F=3.79$; $p<.05$), la subescala de cinisme-despersonalització del *burnout* ($F=5.59$; $p<.001$), i la subescala de control en la tensió laboral ($F=3.20$; $p<.05$).

Després de dur a terme les proves *a posteriori* pertinents de Bonferroni i Scheffé que corroboren les nostres decisions, les dades ens mostren com, en primer lloc, pel que fa a la mesura de *Burnout* total, trobem diferències significatives ($p=.044$) entre els docents de l'escola infantil i de secundària, ja que és el grup de secundària el que més *burnout* presenta amb una diferència entre les seues mitjanes de 3.03 punts.

Quant a la mesura de cinisme-despersonalització, els resultats de les proves *a posteriori* indiquen que el grup de docents que menys cinisme presenta és el del professorat d'ensenyament infantil, seguit pel de cicles formatius, primària, universitat i finalment secundària, en què trobem els majors nivells de cinisme-despersonalització. Només trobem diferències significatives entre els professors d'infantil ($p=.39$) i primària ($p=.15$), en comparar-los amb el nivell de secundària. És a dir, que el grup de docents de secundària es diferencia significativament del de primària i infantil, i és en la secundària on més cinisme-despersonalització es dona.

Finalment, quant a l'escala de control en la tensió laboral, no hem obtingut diferències significatives entre els diferents grups de docents. Les dades mostren una tendència cap a unes puntuacions majors en l'escala de control en la població de docents de cicles formatius, seguits pels docents universitaris, els de secundària, infantil i, finalment, els que menor control presenten són els docents de l'escola primària.

Discussió

Atenent a la literatura revisada i als resultats obtinguts en aquest estudi exploratori, es fa necessari destacar com un factor molt important dins de la recerca d'estrès en la població docent, la incidència d'una sèrie de canvis, que, d'acord amb Álvarez, 2009; Martínez de la Hidalga i Villardón-Gallego, 2015, sumats en el seu conjunt, han incidit notablement sobre la imatge i la funció docent. Entre aquests canvis contextuais i socials figuren com a principals factors d'estrès, d'una banda l'augment de demandes i responsabilitats i l'acumulació d'exigències plantejades per la demanda social, sense el suport i els recursos per fer front a aquestes. D'altra banda, la crisi d'identitat i deterioració de la imatge social, influïda per la contraposició entre diversos estereotips socials difosos pels mitjans de comunicació social. Esteve, el 1987 en el seu treball «El malestar docent», va posar en relleu que els professors s'enfronten a unes circumstàncies canviants que els obliguen a fer malament el treball, i s'enfronten a més a una crítica generalitzada que, sense analitzar aquestes circumstàncies, considera els professors com els responsables immediats de les fallades del sistema d'ensenyament. Latorre i Sáez en 2009 indiquen en els seus estudis sobre docents no universitaris, que la suma de totes aquestes condicions provoca en el

professorat un desconcert a causa de la falta d'objectius clars i mètodes eficaços per a l'assoliment, unit a un descens del reconeixement i suport social, i a un increment de les demandes. Això fa de la professió docent una tasca complexa, contradictòria, poc definida i escassament valorada.

Reprement les hipòtesis de partida del nostre estudi, procedirem a avaluar si aquestes han estat o no confirmades després de les anàlisis realitzades. Pel que fa a si la població de docents presenta grau moderat de tensió laboral, veiem que la nostra mostra presenta nivells baixos de tensió laboral, de manera que la hipòtesi de partida no queda confirmada i queda el camp obert a altres estudis que controlen un altre tipus de variables per confirmar o no aquest treball.

Respecte al *burnout*, tampoc no podem afirmar que es donen nivells alts en la nostra mostra, i per això de nou veuríem com aquesta hipòtesi no es compleix. Malgrat això, en el nostre estudi els nivells més grans s'aconsegueixen, tal com sembla confirmar-se en la literatura revisada i les estadístiques de baixes laborals, en els professors d'educació secundària, que són els que majors nivells de *burnout* tendeixen a experimentar (Díaz, López i Varela, 2010; Moriana i Herruzo, 2004). Aquesta diferència és significativa entre els docents d'educació secundària i altres grups com el d'educació infantil.

Bresó, Salanova, Schaufeli i Nogareda (2007) en una recerca multiocupacional van avaluar la presència de la síndrome de *burnout* comparant els barems espanyols amb els resultats obtinguts, i van afirmar que alts nivells de cinisme i esgotament emocional, i baixos nivells d'autoeficàcia professional són indicadors de *burnout*. L'escala de despersonalització no té barems establerts per a determinar la presència de la síndrome, per tant, els seus resultats es van ajustar als rangs de la mostra. Si comparem els nostres resultats amb els barems de la mostra espanyola utilitzada per aquests investigadors per *alburnout* total -0.83, s'observa com la mitjana de *burnout* total -1.53 obtinguda en el treball és superior.

La resta d'hipòtesis podem dir que es veuen confirmades, ja que els majors nivells de *burnout* els hem observat en la mostra de docents de secundària. Les diferents subescales de tots dos instruments d'avaluació correlacionen amb les puntuacions totals de *burnout* i tensió laboral, tal com havíem plantejat.

A més, els resultats obtinguts han posat en relleu algunes qüestions interessants a tenir en compte per a estudis posteriors, com la importància de dur a terme una anàlisi del lloc de treball a analitzar, en el qual es recullen totes les variables que siguin susceptibles d'influir en la tensió laboral i el *burnout*, ja que en el nostre estudi solament n'hem recollit algunes, com l'edat o el sexe. Es fa així necessari tenir en compte, per exemple la consideració del triple perfil del professor universitari –docència, recerca i gestió–, així com variables com els anys d'experiència docent o la situació laboral, treball estable o interinitat, com indiquen Solanes i al. (2004). La necessitat de l'anàlisi del lloc es considera imprescindible a l'hora d'avaluar aquestes variables.

D'altra banda, tot i tenir en compte que no s'experimenten nivells elevats de tensió laboral ni *burnout*, es confirmen els resultats d'estudis sobre població docent, això és, que la població més susceptible a l'hora de patir *burnout* és la de secundària. Una de les possibles explicacions sobre això podria ser el tipus de població a la qual s'enfronta el col·lectiu docent d'aquest nivell, l'adolescència, un període de canvis difícils i nombrosos en la vida dels alumnes; així com el tipus de tasques que es duen a terme: tasques rutinàries i molt poc variades.

Un altre dels resultats trobats en l'estudi és que el grup que major propensió té a patir tensió laboral és el col·lectiu d'universitat. Suposem que això es deu al fet que el tipus de tasques és molt més variat i major, i s'exigeix un major ús d'habilitats requerides per la docència, la recerca i la gestió, davant d'altres nivells. El fet que es tinga més tendència a patir tensió que *burnout* a la universitat pot ser a causa que la mostra s'ha recollit en una única universitat molt jove i amb professorat també jove. Això pot estar influïent en els baixos nivells de *burnout*, a causa del poc temps en la docència d'aquests professors.

El nostre estudi planteja la necessitat de continuar aprofundint en l'estudi de la tensió laboral i el *burnout* en docents (infantil, primària, secundària, cicles formatius i universitat) atenent al perfil del lloc de treball de cada cicle.

Referències

- Álvarez, V. (2009). Perfiles y competencias docentes requeridos en el contexto actual de la educación universitaria. *REOP*, 20(3), pp. 270-283.
- Barraca, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing. *EduPsykhé: Revista de Psicología y Educación*, 9(1), pp. 85-100.
- Bresó, E.; Salanova, M.; Schaufeli, W. B. i Nogareda, C. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo «Burnout» (III): Instrumento de medición. *Nota Técnica de Prevención*, 732, 21a Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Buendía, J. (Ed.) (1998). *Estrés laboral y salud*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Cañas, A. (1997). *Estudio sobre la salud en la enseñanza no universitaria*. Jaén: Universitat de Jaén.
- Chandola, T. (2010). *Stress at Work*. London: The British Academy.
- Díaz, F.; López, A. M. i Varela, M. T. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), pp. 217-227.
- Doménech, B. (1995). Introducción al síndrome «burnout» en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1, pp. 63-78.
- Doménech, F. i Gómez, A. (2010). Barriers perceived by teachers at work, coping strategies, self-efficacy and burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), pp. 637-654.

- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de la vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), pp. 71-84.
- Edwards, J. R. i Cooper, C. L (1988). The impacts of positive Psychological states on physical health. A Review and Theoretical Framework. *Social Science & Medicine*, 27(12), pp. 1447-1459.
- Edwards, J. R. (1988). The determinants and consequences of coping with stress. En C. L. Cooper i R. Paine (ed.), *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work* (pp. 233-266). Chinchester: John Willey and Sons.
- Eller, N. H.; Netterstrom, B.; Gyntelberg, F.; Kristensen, T. S.; Nielsen, F.; Steptoe, A. i Theorell, T. (2009). Work-related psychosocial factors and the development of ischemic heart disease: a systematic review. *Cardiology in Review*, 17, pp. 83-97.
- Esteve, J. M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Extremera, N.; Durán, A. i Rey, L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Ansiedad y Estrés*, 16(1), pp. 47-60.
- Gastaldi, F. G. M.; Pasta, T.; Longobardi, C.; Prino, L. E. i Quaglia, R. (2014). Measuring the influence of stress and burnout in teacher-child relationship. *European Journal of Education and Psychology*, 7, pp. 17-28.
- Gil-Monte, P. i Peiró, J. M. (2014). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Griffin, M. A. i Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work. En Zedcek, S. (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization* (pp. 359-397). Washington: American Psychological Association.
- Gold, Y. i Grant, R. A. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout: The professional health solution*. Londres: Falmer.
- Gómez, R.; Guerrero E. i González-Rico P. (2014). Síndrome de burnout docente. Fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. *Boletín de Psicología*, 112, pp. 83-99.
- Guillén, C. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. Madrid: McGraw Hill.
- Johnson J. V. i Hall, E. M. (1988). Job strain, work place support, and cardiovascular disease: across-sectional study of random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78, pp. 1336-1342.
- Johnson J. V.; Hall, E. M. i Theorell, T. (1989). Combined effects of job strain and socialisolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 15, pp. 271-279.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, pp. 285-311.
- Karasek, R. i Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Latorre, I. i Sáez, J. (2009). Análisis del burnout en profesores no universitarios de la región de Murcia (España) en función del tipo de centro docente: Público versus concertado. *Anales de Psicología*, 25(1), pp. 86-92.
- León-Rubio, J.; Cantero, F. i León-Pérez, J. (2011). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología*, 27, pp. 518-526.
- Longas, J.; Chamarro, A.; Riera, J. i Cladellas, R. (2012). La Incidencia del contexto interno docente en la aparición del síndrome del quemado por el trabajo en profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), pp. 107-118.
- Manzano-García, G. i Ayala-Calvo, J. C. (2013). New Perspectives: Towards an integration of the concepto «burnout» and its explanatory models. *Anales de Psicología*, 29, pp. 800-809.
- Mark, G. i Smith, A. P. (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 25(1), pp. 63-78.
- Martínez de la Hidalga, Z. i Villardón-Gallego, L. (2015). La imagen del profesor de educación secundaria en la formación inicial. *Profesorados revista de currículum y formación del profesorado*, 19(1), pp. 454-467.
- Maslach, C. (1982). Understanding Burnout. En W. S. Paine (Ed), *Job stress and Burnout*. California: Sage-Beverly Hills.
- Maslach, C. i Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. (TEA Ediciones).
- Moriana, J. A. i Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, pp. 597-621.
- Muñoz, C. F. i Correa, C. M. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), pp. 226-242
- Ortero-López, J. M. (2011). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ortiz, V. M. (1995). *Los riesgos de enseñar: la ansiedad de los profesores*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Padilla, M.; Gómez, C.; Rodríguez, V.; Dávila, M.; Avella-García, C. B.; Caballero, A.; Vives, N.; Mora, C. S.; Márquez, G.; Prieto, Y.; Sandoval, N.; Co-

- tes, Z. i Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista colombiana de psiquiatría*, 38(1), pp. 50-65.
- Peiró, J. M. (2014). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Psicología Pirámide.
- Quiñones, M.; Van de Broeck, A. i De Witte, H. (2012). Burnout in Chilean public teachers: analysis of the health impairment process. *Revista Chilena de Salud Pública*, 16(3), pp. 212-224.
- Ramírez, M. i Zurita, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Pólis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 9(25), pp. 515-534.
- Rodríguez, R. i De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, pp. 72-88.
- Sandín, B. (1999). *El estrés psicosocial: conceptos y consecuencias clínicas*. Madrid: UNED.
- Sathyanarayana, K. S. i Maran, K. (2011). Job stress of employees. *International Journal of Management*, 2(2), pp. 93-102.
- Selye, H. (1956). *Stress of Live*, New York, McGraw Hill.
- Solanes, A.; Serrano, M. A.; Costa, R.; Marzo, J. C. i Martín-del-Río, B. (2004). Niveles de estrés laboral en profesores universitarios: el triple perfil (docente, investigador y gestor). Comunicació presentada en el *V Congreso Internacional de la Sociedad Española para el Estudio de Ansiedad y el Estrés. SEAS-2004*. Benidorm, 16-18 de setembre.
- Steptoe, A. (2001). Job control, perceptions of control, and cardiovascular activity. An analysis of ambulatory measures collected over the working day. *Journal of Psychosomatic Research*, 50, pp. 57-63.
- Steptoe, A.; Cropley, M. i Joeke, K. (1999). Job strain, blood pressure, and response to uncontrollable stress. *Journal of Hypertension*, 17, pp. 193-200.
- Varela, G.; Salinero, J. M.; Sevilla, C.; Lemus, F. J. i de las Heras, C. (2003). El estrés Laboral. *Guía LUCES para emprendedores*. Organismo Autónomo para el Desarrollo Local-Diputación Provincial de Cáceres.
- Vidal, F.; Nicasio, J. i Ivonne, D. (2010). El burnout en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1, pp. 251-256.
- Wickramasinghe, V. (2010). Work-related dimensions and job stress: the moderating effect of coping strategies. *Stress and Health*, 26, pp. 417-429.

Data de recepció: 11-04-2016

Data d'acceptació: 01-06-2016