

## Análisis del *burnout* en profesores no universitarios de la región de Murcia (España) en función del tipo de centro docente: Público *versus* concertado

Isabel Latorre Reviriego\* y Juan Sáez Carreras

Departamento de Teoría e Historia de la Educación. Facultad de Educación. Universidad de Murcia (España)

**Resumen:** El *burnout* es considerado hoy día como un padecimiento emocional y mental que aparece en profesiones con interacciones humanas. El objetivo de este estudio es analizar la influencia del tipo de centro docente en la aparición del *burnout*. Diseñamos un estudio transversal mediante cumplimentación de cuestionarios en una población de 200 profesores de niveles no universitarios. Como variables se han medido, en función del tipo de centro: datos sociodemográficos, nivel de estrés y consecuencias, y el *burnout* mediante el *Maslach Burnout Inventory*. Los resultados sociodemográficos han mostrado diferencias significativas en la edad, antigüedad laboral y nivel de estrés ( $p < .05$ ), siendo el sexo, estado civil, número de hijos y las emociones similares en ambos grupos. El nivel de *burnout* ha sido igual independientemente del tipo de centro. Nuestro estudio ha demostrado que un profesor de un centro público presenta menor apoyo en 5 áreas: cantidad de apoyo, valoración, motivación, apoyo afectivo y satisfacción. No existiendo diferencias en el área del apoyo escuchado. En cuanto a colectivos, el apoyo recibido de los alumnos marca la diferencia entre los docentes de ambos tipos de centros, siendo una constante en cada una de las áreas analizadas. El apoyo de los colectivos de amigos, familiares y padres es igual para todos los profesores, independientemente del centro. En conclusión, el tipo de centro docente influye en el nivel de estrés y el apoyo social percibido por el docente, aunque el nivel de *burnout* es igual. Medidas de prevención son precisas para evitar este problema y subsanar las diferencias entre los centros de trabajo.

**Palabras clave:** *Burnout*; estrés; profesor; tipo de centro docente.

**Title:** Analysis of *burnout* in non-university professors in the region of Murcia (Spain) depending on the type of school: public *versus* private.

**Abstract:** The *burnout* is an emotional and mental illness that appears in professions with human interactions. The objective of this study was to analyze the influence of the type of school at the onset of *burnout*. We designed a cross-sectional study by filling in questionnaires in a population of 200 teachers from non-university levels. As variables were measured, depending on the type of school: epidemiological data, stress level and consequences, and *burnout* by the *Maslach Burnout Inventory*. The epidemiological results have shown significant differences in age, seniority and job stress level ( $p < .05$ ), being the sex, marital status, number of children and emotions similar in both groups. The level of *burnout* has been the same regardless of the type of center. Our study has shown that a professor at a public shows less support in 5 areas: amount of support, valuation, motivation, emotional support and satisfaction. No differences in the area of support heard. Regarding collective, the support received from students makes the difference between teachers in both types of centers, remain a constant in each of the areas discussed. The support of groups of friends, family and parents is the same for all teachers, regardless of the center. In conclusion, the type of school affects the level of stress and social support received by the teacher, although the level of *burnout* is the same. Preventive measures are needed to prevent this disease and bridge the gap between centres trabajo.

**Key words:** *Burnout*; stress; professor; type of school.

### Introducción

El término *burnout*, cuya traducción sería “estar quemado”, fue introducido por Freudenberguer a mediados de los años setenta para dar una explicación al proceso de deterioro en el trabajo de los profesionales en organizaciones de servicios (Freudenberguer, 1974). Para la Dra. Maslach, el síndrome del quemado queda estructurado inicialmente como un proceso de estrés crónico por contacto, en el cual se pueden dimensionar tres grandes aspectos: a) *cansancio emocional*, caracterizado por la pérdida progresiva de energía, de recursos personales de adaptación, desgaste y agotamiento, b) *despersonalización*, manifestada por un cambio negativo de actitudes que lleva defensivamente a adoptar un distanciamiento frente a los problemas, e incluso proyectar el conflicto culpando a los propios pacientes de los problemas que le pasan al mismo profesional, llegando a considerar a estas personas como verdaderos objetos o “casos”. La actitud varía según las personalidades, pero en general hay un camino de “insensibilización” que va desde el pesimismo o escepticismo al cinismo respecto de los atendidos; y c) *sensación de falta de realización profesional*, donde se dan respuestas negativas hacia sí mismos y hacia el trabajo en un marco de fuerte insatisfacción interna, baja autoestima y fuerte autocuestionamiento,

con manifestaciones pseudodepresivas y con tendencia a la huida. El círculo se va cerrando en forma de *biofeedback* o retroalimentación negativa: agotamiento físico y psíquico, despersonalización en el sentido de la deshumanización y una visión negativa, escéptica o cínica de sí mismos y los propios logros, con una moral baja, un detrimento y descenso de la productividad en el trabajo y sentimientos de fracaso y frustración, percibiendo escasa o nula realización personal (Bencomo, 2004). En 1977, Maslach y otros colaboradores, desarrollan el instrumento de medida evaluado para cuantificar el quemado, el *Maslach Burnout Inventory* (MBI) que mide las tres dimensiones citadas como centrales en el modelo (Mannasser, 2006).

En los últimos años, el término *burnout* ha quedado definido como una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, en una situación de completo agotamiento emocional (Florez, 1994, Gil-Monte, 1997). Los sujetos afectados por este síndrome muestran desilusión, irritabilidad y sentimientos de frustración; se enfadan y desarrollan actitudes suspicaces. Se vuelven rígidos, tercos e inflexibles. Asimismo, afloran síntomas de carácter psicosomático como mayor cansancio, dificultades respiratorias, problemas gastrointestinales, etc. (Cebria-Andreu, 2005). Este conjunto de síntomas y signos de carácter actitudinal, conductual y psicosomático se entiende como las consecuencias del síndrome de *burnout* o “estar quemado”

\*Dirección para correspondencia [Correspondence address]: Isabel Latorre Reviriego. Avd. Primo de Rivera 7, 5º D. 30008 Murcia (España). E-mail: [isabellatorre@ono.com](mailto:isabellatorre@ono.com)

(Maslach, 1981, 1986, 1993, Moriana, 2004). Si lo concebimos como una respuesta al estrés laboral crónico, debemos considerar dos elementos claves en esta relación: el entorno y la persona. El entorno docente, en donde nos desenvolvemos, presenta características especiales y novedosas que nos deben hacer reflexionar sobre como adecuarnos profesionalmente al mismo. Existen diferentes variables que lo condicionan en estos momentos, como son: nuevas demandas docentes, indefinición y ambigüedad del rol profesional, crisis del sistema tradicional y su presumible reorientación, altos niveles de absentismo laboral, baja implicación de los profesionales en las organizaciones (centros docentes), falta de motivación, poca conciencia de los directores sobre el problema y la falta de soluciones desde la organización, nuevos sistemas de gestión, la introducción de elementos de competitividad entre centros, etc. (Brouwers, 2001, Dorman, 2003, Hastings, 2003, Matad, 2002, Salanova, 2003, Unterbrink, 2007). Por otro lado se encuentra la persona, el profesional de la educación. En este sentido, el docente, debe conocer, con suficiente profundidad, las características del síndrome de *burnout* y las técnicas para su prevención y afrontamiento (Belcastro, 1983, Carames, 2003, Esteve, 2000, Kyriacou, 1987).

Desde esta doble visión, el objetivo del presente estudio es analizar el nivel de *burnout* en función del tipo de centro docente, público o concertado, en profesores no universitarios de la región de Murcia.

## Método

### Participantes

Se realiza un estudio observacional descriptivo transversal mediante la cumplimentación de un cuestionario en una población de 200 profesores de niveles no universitarios de la capital de Murcia. La distribución de los participantes fue aleatorizada a conveniencia y el tamaño muestral fue completo (todos los profesores de cada centro) en los centros determinados para el estudio mediante programa informático y luego agrupados en función de su procedencia: centro de enseñanza pública o concertado. La edad media fue de 44.8 años con un predominio de mujeres (59.5%). Otros datos demográficos de la población analizada se muestran en la Tabla 1.

**Tabla 1:** Características sociodemográficas de los profesores analizados. Los datos se expresan en valor absoluto (porcentaje).

<b>Sexo</b>	
Hombre	81(40.5)
Mujer	119(59.5)
<b>Edad</b>	
< 31 años	52(26)
31-40	44(22)
41-50	44(22)
> 50 años	60(30)
<b>Estado civil</b>	
Soltero	48(24)
Casado	141(70.5)
Separado	8(4%)
Viudo	3(1.5)
<b>Número de hijos</b>	
0	55(27.5)
1	30(15)
2	76(38)
3	29(14.5)
4	7(3.5)
5	2(1)
6	1(0.5)
<b>Antigüedad</b>	
< 11 años	76(38)
11-20	36(18)
21-30	56(28)
> 30 años	32(16)

### Instrumentos de medida

Como instrumentos de medida se han utilizado un grupo de cuestionarios repartidos de forma personalizada mediante entrevista con el docente a evaluar (no por correo o cedidos a terceras personas). Antes de repartir el material se concertó una entrevista con los directores del Centro y se obtuvo su consentimiento, aumentando así la implicación de los profesores. También se adjuntaba un número de teléfono móvil para resolver dudas que pudieran surgir en el momento de realizar el cuestionario y aumentar de esta forma la fiabilidad del estudio. El promedio de participación fue del 83.3%. Los cuestionarios incluidos fueron:

1) *Datos sociodemográficos y laborales*: recogen los datos de carácter biológico y social (sexo, edad, estado civil, número de hijos), los datos laborales (tipo de centro docente: público o concertado, y un historial profesional), un ítem de autovaloración del “*nivel general de estrés*” sobre una escala de cinco puntos (nada, poco, normal, bastante, total) y otro que valora las “*consecuencias del estrés*” que se padece (perjudiciales, indiferentes, estimulantes), y un listado de emociones. El tipo de centro docente se clasifica en público o concertado. Todas las variables estudiadas se resumen en la Tabla 2.

**Tabla 2.** Resumen de todas las variables analizadas en base a su desarrollo en el estudio.

Variable	Etiqueta	Tipo	Rango	Categoría
Sexo	sexo	cualitativa	1/2	Hombre/Mujer
Edad	edad	continua ordinal	1/2/3/4	<30/31-40/41-50/>50
Estado civil	EC	cualitativa	1-4	soltero/casado/separado/viudo
Nº de hijos	NH	continua		número de los hijos
Antigüedad	Ant	continua ordinal	1/2/3/4	<11/11-20/21-30/>30
Nivel de estrés	NE	ordinal	1-5	nada/poco/normal/bastante/total
Valoración del E	CE	ordinal	1-3	negativo/indiferente/positivo
Agotamiento	Agotamiento	continua	9-81	Puntuaciones
Despersonalización	Desp	continua	5-45	Puntuaciones
Realización	RPi	continua	8-72	Puntuaciones
Apoyo	Apoyo	continua	6-54	Puntuaciones
Escuchado	Escuchado	continua	6-54	Puntuaciones
Valorado	Valorado	continua	6-54	Puntuaciones
Motivado	Motivado	continua	6-54	Puntuaciones
Afecto	Afecto	continua	6-54	Puntuaciones
Satisfecho	Satisfecho	continua	6-54	Puntuaciones
Familia	Familia	continua	6-54	Puntuaciones
Amigos	Amigos	continua	6-54	Puntuaciones
Compañeros	Comp	continua	6-54	Puntuaciones
Superiores	Superiores	continua	6-54	Puntuaciones
Alumnos	Alumnos	continua	6-54	Puntuaciones
Padres	Padres	Continua	6-54	Puntuaciones

2) *Escala de Burnout*: se ha utilizado la versión española del Maslach *Burnout Inventory* (MBI) (Moreno, 1999, Gil-Monte, 1999, Gold, 1989). Se configura con 22 ítems que se valoran sobre una escala tipo Likert de 9 puntos de diferencial semántico (1: nunca, a 9: siempre). Estos ítems se organizan en tres subescalas: de agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). La consistencia interna de las 3 escalas del MBI es muy alta, con valores de 0,71 a 0,90. Se ha validado en muestras tales como psicólogos (Ackerley, 1988; Huberty y Huebner, 1988), profesionales de servicios sociales (Brookings, 1985), profesores (Belcastro, 1983), trabajadores sociales (Corcoran, 1986), y oficiales de prisión (Dignam, 1986; Lindquist y Whitehead, 1986). La valoración final representa la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de las tres subescalas. Para la interpretación de este índice se considera que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, y las puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero son las que definen el síndrome. Las puntuaciones altas en agotamiento emocional indican una persona agotada por su propio trabajo, soportando una alta tensión y sin capacidad de ofrecer nada a los demás. Cuando la puntuación es alta en la despersonalización indica que la persona tiende a distanciarse de los demás, pensando en ellos como meros objetos, desarrollando actitudes impersonales e insensibles hacia los alumnos. La puntuación elevada en la realización personal debe interpretarse como una tendencia a presentar sentimientos de competencia y rendimiento satisfactorio en el trabajo.

3) *Cuestionario de Apoyo Social*: El apoyo social ha sido definido como un factor modulador del *burnout*. El apoyo se cuantifica en 6 áreas: cantidad de apoyo en general, escucha-

do, valorado, motivado, apoyo emocional y nivel de satisfacción con el apoyo. En los seis grupos el profesional valora en qué medida percibe cada uno de estos tipos diferentes de apoyo por parte de los colectivos con los que realiza su trabajo (padres, alumnos, compañeros, superiores, amigos y familia). Las puntuaciones se realizan sobre una escala de 9 puntos. Con esta encuesta obtendremos dos grandes bloques de datos, de una parte podremos determinar en qué medida el profesor se siente apoyado en cada uno de los diferentes aspectos que influyen en el *burnout*, y por otra parte es posible determinar en qué medida cada uno de los colectivos que rodean al profesional contribuyen al apoyo, es decir valorar el agente emisor del apoyo. Sumando las puntuaciones de los ítems que constituyen cada uno de ellos tendremos la de las seis variables del tipo de apoyo y las de los seis agentes del apoyo (Tabla 2).

### Análisis estadístico

Todos los datos fueron recogidos en tablas informatizadas y el tratamiento se realizó mediante el programa informático SPSS. Inicialmente se realiza un análisis descriptivo y de contraste entre cada una de las variables utilizadas, para posteriormente realizar correlaciones entre las diferentes variables epidemiológicas y dimensiones del MBI. Las variables categóricas aparecen en tablas de contingencia, distribución de frecuencias y se expresan gráficamente. Las cuantitativas han sido tratadas mediante estadística descriptiva. El análisis inferencial se ha efectuado en función de las variables y de los grupos de contraste mediante la T-student, Chi-cuadrado y análisis de varianza, en función de cada caso. El tratamien-

to de los datos se ha efectuado tomando como nivel de confianza del 95% y como margen de error el 5% (valor de  $p < 0.05$ ).

## Resultados

### Del estudio sociodemográfico y laboral

La población de profesores de la Región de Murcia ha presentado una distribución demográfica similar en función del tipo de centro docente. De las variables analizadas, sólo tres han resultado tener diferencias estadísticamente significativas: la edad, la antigüedad laboral y el nivel de estrés ( $p < 0.05$ ). Las variables sexo, estado civil, número de hijos o las emociones percibidas por los profesores han sido similares en ambos grupos: público o concertado.

1.1. *Edad y Antigüedad.* La edad media de los profesores de centros concertados ha sido de 42.87 años, media década inferior a la de los profesores que ejercen en centros públicos (46.79 años). De igual forma, la variable antigüedad también ha encontrado una mayor experiencia profesional en los centros públicos en algo más de un trienio, de 18.45 años de media en los concertados a 21.99 en los públicos (Prueba de Levine). La significación estadística de ambas variables es muy elevada ( $p < .001$ ). Ambos ítems se han correlacionado muy bien en las pruebas estadísticas y nos muestran que en los centros públicos los profesores son mayores y con más experiencia que los docentes de centros concertados en la Región de Murcia (Figura 1).

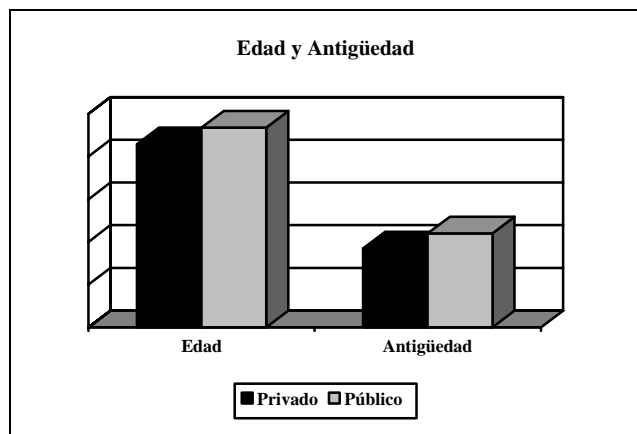


Figura 1: Relación edad y antigüedad laboral en función del tipo de centro docente.

1.2. *Genero.* El sexo no ha demostrado diferencias significativas entre ambos centros docentes ( $p = .4$ ). A pesar de ello hemos apreciado mayor número de mujeres en los centros concertados (62%).

1.3. *Estado civil.* La variable estado civil no ha presentado diferencias entre ambos tipos de centros, aunque los docentes casados han predominado en los concertados y los separados en los públicos.

1.4. *Número de hijos.* El número de hijos es una variable que no diferencia a los docentes. A pesar de ello, en el centro público destacan los profesores con dos hijos (43%), y en los concertados su ausencia (315) o la presencia de 3 o más hijos (25%).

1.5. *Nivel de estrés.* El nivel de estrés si ha demostrado diferencias estadísticas ( $p < .001$ ) entre los docentes que trabajan en centros concertados ( $3.34 \pm 0.62$ ) y los que ejercen en un centro público ( $3.01 \pm 0.07$ ) (Figura 2). Los profesionales de centros concertados presentan un mayor nivel de estrés. Destaca una ausencia total de estrés en el 5% de profesores de centros públicos y un mayor nivel de estrés elevado en profesores de centros concertados (42%), frente al 27% de muy estresados en la pública. De forma global, el estrés es valorado por todos como una consecuencia negativa, aunque predomina este carácter en los centros públicos (73%).

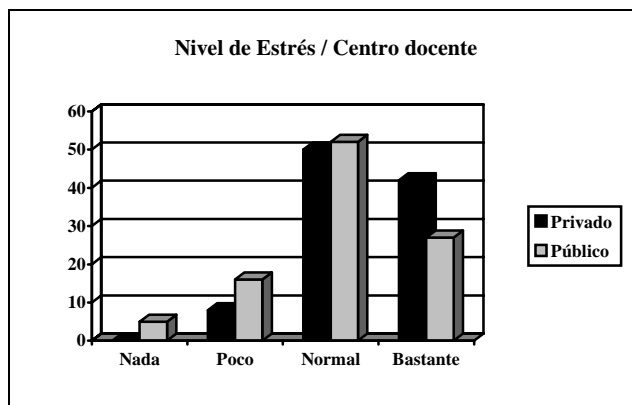


Figura 2: Representación gráfica de la relación tipo de centro y nivel de estrés.

1.6. *Emociones.* La variable emociones tampoco ha demostrado diferencias según el tipo de centro docente. De una forma descriptiva destacamos los siguientes hallazgos: la emoción más frecuente ha sido la angustia o ansiedad (31% en concertados y 25% en la pública), en los centros concertados han destacado la responsabilidad (18%) y el deseo de superación (13%), sin ningún caso de culpabilidad, devaluación, frustración o insatisfacción, mientras en los centros públicos han predominado las emociones de enfado / ira / rabia (10%), de malestar (12%) y de insatisfacción. Desde una visión descriptiva apreciamos que el profesional de un centro público presenta un menor nivel de estrés pero lo vive de forma predominantemente negativa y lo expresa en forma de reacción emotiva agresiva consigo mismo y su profesión. Mantiene un cierto carácter de desaprobación o de reacción contra su situación laboral, como si fuera más reivindicativo y no como una sumisión o introspección a su destino laboral. Parece querer decir que su situación es mala y debe cambiarla. Por el contrario, los docentes de centros concertados están sometidos a un mayor nivel de estrés pero parecen aceptarlo y lo expresan en forma de sentimientos positivos y de mayor realización hacia su labor docente. Esta

visión podría responder al hecho de que el profesor de un centro concertado podría mantener una sensación de privilegio o que debe algo a su empresa y aunque su trabajo alcanza un nivel de estrés muy alto lo asume y busca una respuesta personal en forma de responsabilidad, de asumir tareas y superarse cada día (Figura 3).

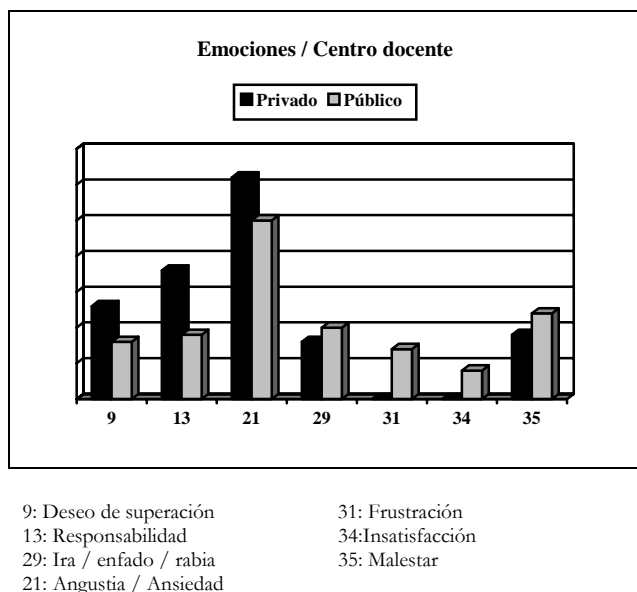


Figura 3: Representación de la relación tipo de centro y emociones.

### Del estudio del *Burnout*

A nivel global, las puntuaciones de las dimensiones del *burnout* han sido de  $41.47 \pm 12.23$  en agotamiento emocional,  $19.34 \pm 7.87$  en despersonalización y  $38.82 \pm 12.13$  en realización personal. Para poder interpretar mejor estas puntuaciones debemos de compararlas con algún estudio previo sobre profesores. En este sentido hemos utilizado los estudios de Manassero para objetivar que nuestros datos tienen una tendencia similar a los obtenidos por este autor, en sus estudios en profesores de las Islas Baleares, aunque el profesorado de la región de Murcia tiene mayores niveles de *burnout* en base al MBI (Figura 4) (Manassero, 2003). Los datos comparativos indican que la muestra de profesores murcianos elegida tiene un menor nivel de agotamiento y despersonalización, y una menor realización personal que la muestra de referencia. Es decir, los profesores de nuestra región parecen tener un mayor nivel de *burnout* que los profesores de las islas baleares. En cuanto al estudio específico del tipo de centro, el análisis estadístico no ha demostrado que existan diferencias en el nivel de "quemado", con una media en ambos grupos de 33 puntos. Es decir, un profesor de la Región de Murcia no presenta mayor o menor índice de *burnout* en función del sitio donde desarrolla su labor. Cualquier docente se ve sometido a igual desgaste laboral donde trabaje. De igual manera, al estudiar cada una de las tres dimensiones por separado y compararlas, tampoco hemos encontrado di-

ferencia alguna. De una forma descriptiva, podríamos teorizar que lo que más influye en el docente no es el tipo de centro, sino el trabajo que realiza en sí mismo. Vimos anteriormente como el nivel de estrés sí era diferente en ambos grupos y las consecuencias y emociones que manifestaban también (desde una visión cualitativa). Sin embargo la consecución de que este estrés llegue a manifestarse como una enfermedad de *burnout* no muestra diferencias entre los centros. Por ello, las estrategias de prevención y tratamiento no podrían restringirse a un tipo de centro, sino que todo profesional de la enseñanza, independientemente del centro donde trabaje, necesitaría de una educación para el *burnout*, de un conocimiento del mismo y de un diagnóstico adecuado.

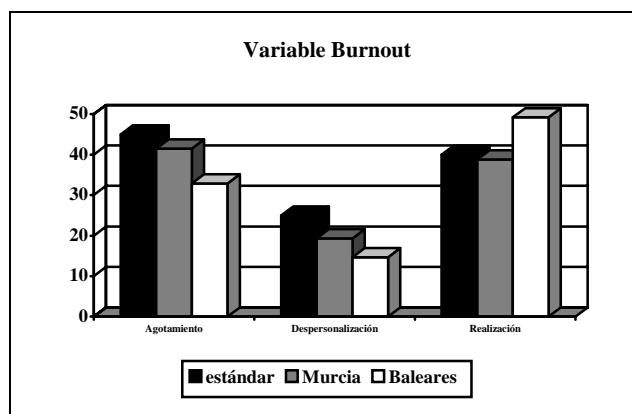


Figura 4: Representación gráfica comparada de la variable Nivel de *Burnout* en sus tres dimensiones.

### Del estudio del Apoyo Social

*Cantidad de apoyo general.*- No se modifica según el tipo de centro en cuanto a la percepción por parte de la familia, amigos, compañeros o padres. Pero si se detectan diferencias por parte de los superiores y los alumnos, estando los trabajadores de un centro concertado más apoyados por superiores y alumnos. El 14% de los profesores del centro concertado se sienten totalmente apoyados por sus superiores y el 16% por sus alumnos ( $p < .01$ ). En un centro público sólo un 3% se siente totalmente apoyado por sus superiores y apenas un 6% por sus alumnos.

*Escuchado en el trabajo.*- No encontramos diferencias a nivel de ningún colectivo, es decir, los profesores se sienten igual de escuchados en ambos tipos de centros.

*Valoración de mis esfuerzos.*- Sólo se demuestra diferencias a nivel del colectivo de alumnos ( $p < .01$ ). Los profesores de los centros concertados se sienten mejor valorados por sus alumnos que los de los centros públicos.

*Motivación para realizar el trabajo.*- Dos ítems han mostrado diferencias entre los centros, el correspondiente a los compa-

ñeros y el de los alumnos ( $p < .05$  y  $p < .01$ , respectivamente). La motivación del trabajo por los compañeros y alumnos en un profesor de un centro concertado es significativamente mayor que la del que ejerce en un centro público. Un alto porcentaje de docentes de la pública no se sienten adecuadamente motivados por sus alumnos ni compañeros de trabajo.

*Apoyo afectivo.*- La medida en que se siente apoyado sentimentalmente un profesor ha sido diferente según trabaje en un centro concertado o público en relación con sus compañeros, superiores y alumnos ( $p < .05$ ,  $p < .01$  y  $p < .001$ , respectivamente). El balance vuelve a ser positivo para los docentes de centros concertados, donde el apoyo afectivo es total en un 25% por sus compañeros y un 23% por superiores y alumnos. En los docentes de centros públicos sólo se sienten así el 13%, 11% y 12% respectivamente.

*Satisfacción con el apoyo recibido.*- Tres son los colectivos que marcan la diferencia en la satisfacción recibida según el tipo de centro, los compañeros, los superiores y los alumnos ( $p < 0.01$ ,  $p < 0.005$  y  $p < 0.0001$ ). La satisfacción percibida por los docentes de centros públicos respecto de sus compañeros, superiores y alumnos es menor que la de los profesores de un centro concertado.

## Discusión

Nuestro estudio demuestra claramente el condicionamiento que ejerce el tipo de centro docente en la salud psíquica y física del profesor durante el ejercicio de su profesión, representado por el nivel de estrés y el apoyo social. El centro concertado produce un mayor nivel de estrés en el docente pero su mayor nivel de apoyo a todos los niveles parece compensarlo mostrando finalmente emociones de carácter positivo. Por el contrario, los centros públicos ejercen un menor nivel de estrés pero la falta de apoyos hace que las vivencias del profesor sean negativas con sentimientos frecuentes de rabia e ira, entre otros. Este panorama social conlleva finalmente un mismo nivel de quemado en ambos colectivos, nivel moderado pero que debe ser conocido para empezar programas que puedan proteger a los docentes de una enfermedad más grave y a la organización de unas consecuencias irreversibles. Nuestros datos son interesantes y apoyan una realidad laboral en ocasiones penosa para el profesional. Los directores y gobernantes en general, deberían, a tenor de estos resultados, realizar un esfuerzo para adaptar cualquier campaña o medida de prevención laboral a todos

los centros docentes, ya que en la actual sociedad española no se encuentran diferencias significativas entre los centros públicos o concertados, de forma que se pudiera preparar a los docentes en técnicas de autocontrol para prevenir el *burnout* (Davis, 1985, Labrador, 1995, McKay, 1995, Ramos, 1998). Durante las entrevistas con los diferentes profesionales nos hemos dado cuenta de que los centros públicos en la actualidad cuentan con parecidos recursos que los concertados, incluso en ocasiones mejores. Los edificios han evolucionado en las últimas décadas y se han adaptado a una calidad y estética conforme con las necesidades sociales del momento. Las pistas deportivas, las áreas comunes, la existencia de comedores, el material escolar, etc., son parecidos a día de hoy en ambos tipos de centros. La importancia de las Asociaciones de Padres de Alumnos también posiblemente hayan contribuido a ello. En cuanto a las condiciones internas de régimen, también son parecidas en ambos tipos de centros, horarios, tutorías, salarios, programas, número de alumnos por clase, etc. son similares según normativas estatales. Parece razonable concluir, que en nuestra sociedad actual las condiciones de trabajo entre un profesor de un centro concertado y otro público son parecidas, y que como consecuencia de ello, su nivel de cansancio emocional, despersonalización y realización personal es igual. Parece que deben existir factores derivados de la propia personalidad, como los encontrados en el análisis de estrés y emociones que vayan a determinar en que profesionales se va a manifestar la enfermedad del quemado y en cuales no.

Nuestro estudio demuestra además, como los profesores de centros públicos mantienen una completa sensación de falta de apoyo de sus alumnos y superiores, respecto de la cantidad de apoyo global, apoyo afectivo y satisfacción. Y por si fuera poco, además se suma también la falta de apoyo por parte de los compañeros en las áreas de motivación, apoyo afectivo y satisfacción. Podría ser que el tipo de relación que se genera en los centros concertados influyera para crear una atmósfera más familiar o relajada que consiga que los docentes sean mejor valorados. Con todo, es fácil concluir que cada centro docente necesita de una auditoría interna para conocer sus problemas respecto del estrés/*burnout* de sus docentes que nos permitan diseñar estrategias de prevención (Cheek, 2003, Farber, 2000, Guerrero, 2003, Neves de Jesús, 2000). Debemos además, alertar a la sociedad y a los dirigentes encargados de asegurar una aceptable calidad en la enseñanza para que se sigan realizando estudios sobre este problema que faciliten actuaciones y tratamientos en consecuencia.

## Referencias

- Ackerley, GD., Burnell, J., Holder, DC. y Kurdek, LA. (1988). Burnout among licensed psychologists. *Professionals Psychology: Research And Practice*, 19, 624-31.
- Belcastro, PA. y Gold, RS. (1983). Teacher stress and burnout: implications for school health personnel. *Journal Sch Health*, 53, 404-407.
- Bencomo, J., Paz, C. y Liebster, E. (2004). Personality traits, psychological adjustment, and burnout syndrome in nursing staff. *Investigation Clinical*, 45(2), 113-120.

- Brookings, JB., Bolton, B., Brown, CE. y McEvoy, A. (1985). Self-reported job burnout among female human service professionals. *Journal of Occupational Behavior*, 6, 143-50.
- Brouwers, A., Ever, WJ. y Tomic, W. (2001). Self-efficacy eliciting social support and burnout among secondary school teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 1474-1491.
- Carames, R. (2003). Precarización y burnout del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad. *Praxis*, 2, 13-21.
- Cebria-Andreu, J. (2005). Commentary: the professional burnout syndrome as a public health problem. *Gaceta Sanitaria*, 19(6), 470.
- Cheek, JR., Bradley, LJ., Parr, G. y Lau, W. (2003). Using music therapy techniques to treat teacher burnout. *Journal of Mental Health Counseling*, 25, 204-217.
- Corcoran, KJ. (1987). Measuring burnout: A reliability and convergent validity study. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1, 107-112.
- Davis, M., McKay, M. y Esheman, E.R. (1985). *Técnicas de autocontrol emocional*. Barcelona: Martínez Roca.
- Dignam, JT., Barrera, M. y West, SG. (1986). Occupational stress, social support, and burnout among correctional officers. *American Journal Of Community Psychology*, 14, 177-193.
- Dorman, JP. (2003). Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: A LISREL analysis. *Social Psychology of Education*, 6, 107-127.
- Esteve, J. (2000). The transformation of the teacher's role at the end of the twentieth century: new challenges for the future. *Educational Review*, 52, 197-207.
- Farber, BA. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 675-689.
- Florez, J.A. (1994). *Síndrome de estar quemado*. Barcelona: Edikete med.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff-Burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12, 73-82.
- Gil-Monte, P. y Peiro, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: Síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Gil-Monte, PR. y Peiró, JM. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11, 679-689.
- Gold, Y., Bachelor, P. y Michel, WB. (1989). The dimensionality of a modified form of the Maslach burnout inventory for university students in a teacher-training program. *Educational and Psychological Measurement*, 49, 549-561.
- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesores universitarios. *Anales de Psicología*, 19, 145-158.
- Hastings, RP. y Bham, MS. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International*, 24, 115-127.
- Huberty, TJ. y Huebner, ES. (1988). A national survey of burnout among school psychologists. *Psychology In The Schools*, 25, 54-61.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 29, 146-152.
- Labrador, F.J. (1995). *El estrés. Nuevas técnicas para su control*. Madrid: Temas de hoy.
- Lindquist, CA. y Whitehead, JT. (1986). Burnout, job stress and job satisfaction among southern correctional officers. *Journal of Offender Counseling, Services and Rehabilitation*, 10, 5-26.
- Manassero, MA., Vazquez, A., Ferrer, VA., Fornes, J. y Fernandez, M. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza*. Palma de Mallorca: Edicions UIB.
- Manassero, MA., García Buades, E., Torrens, G., Ramis, C., Vazquez, A., Ferrer, VA. (2006). Teachers burnout: Attributional aspects. *Psychology*, 10, 66-74.
- Maslach, C. y Jackson, SE. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2ª ed.). Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. En W.B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: recent development in theory and research* (pp. 1-16). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Matad, MP., García, MA. y Matad, M.J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2, 451-465.
- McKay, M., Davis, M. y Fanning, P. (1985). *Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés*. Barcelona: Martínez Roca.
- Moreno, B., Gonzalez, J.L. y Garrosa, E. (1999). Burnout docente, sentido de la coherencia y salud percibida. *Psicopatología y Psicología Clínica*, 4, 163-180.
- Moriana, JA. y Herruzco, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Int J Clin Health Psychol*, 4, 597-621.
- Neves de Jesús, S. y Esteve, J.M. (2000). Programa de formación para la prevención del malestar docente. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 5, 43-54.
- Ramos, F., De Castro, R., Galindo, A. y Fernández, MJ. (1998). Síndrome de desgaste profesional (burnout). *Mapfre Medicina*, 9, 189-196.
- Salanova, M. (2003). Burnout en profesores de enseñanza secundaria: un estudio longitudinal. En I. Martínez, M. Salanova, S. Llorens, M. García, R. Grau, y E. Cifre (Eds.), *La enseñanza y el burnout: ¿una simbiosis irreversible?* Castellón: Colección Psyque.
- Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Griesshaber, V., Muller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Scheuch, K., Seibt, R., Wirsching, M. y Bauer, J. (2007). Burnout and effort-reward imbalance in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational Environment Health*, 80, 433-441.

(Artículo recibido: 29-12-2007; aceptado: 18-7-2008)