



Universidad Europea de Canarias

## **TRABAJO FIN DE MÁSTER**

### **Un riesgo laboral docente: la salud mental**

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

**Alumna: Paula Gómez Barge**

**TUTORA: Susana Hernando Castro**

A Coruña, 2024

## ÍNDICE

1. RESUMEN / ABSTRACT .....	4
2. INTRODUCCIÓN .....	6
3. MARCO NORMATIVO .....	7
3.1. Normativa actual en España.....	7
3.2. Normativa internacional .....	8
3.3. Riesgos laborales y educación .....	9
3.3.1. La docencia como profesión .....	9
3.3.2. Funciones de la escuela .....	10
3.3.3 Riesgos en educación. ....	11
4. OBJETO DE ESTUDIO .....	12
4.1. Formulación del problema.....	13
4.2. Delimitación del objeto de estudio .....	14
4.3. Objetivos .....	15
4.3.1. Objetivo principal .....	15
4.3.2. Objetivos específicos .....	15
4.4. Justificación .....	15
4.5. Cuestionarios empleados para la investigación .....	16
4.5.1. Inventario de Burnout de Maslach. ....	16
4.5.2. La escala para el trastorno de la ansiedad generalizada (GAD 7).....	17
5. ANTECEDENTES .....	18
5.1. El estrés laboral .....	22
5.2. El Burnout (síndrome del quemado). ....	24
5.2.1. Síntomas del Burnout .....	26
5.3. La ansiedad. ....	29
5.4. La depresión. ....	30
5.5. La carga de trabajo .....	31

6. METODOLOGÍA.....	31
7. RESULTADOS.....	32
7.1. MBI.....	36
7.2. Escala de Ansiedad Generalizada (GAD 7).....	40
8. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	42
9. CONCLUSIONES.....	43
10. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	44
11. BIBLIOGRAFÍA.....	45
11. ANEXOS.....	49
ANEXO I. Cuestionario de Burnout.....	49
ANEXO II. GAD 7.....	51

#### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Antecedentes.....	18
Tabla 2. Puntuaciones totales MBI por tipo centro y género.....	37
Tabla 3. Porcentaje de riesgo por género.....	38
Tabla 4. Puntuaciones MBI por años de docencia.....	39
Tabla 5. Porcentaje sobre los años de experiencia.....	39
Tabla 6. Grado de ansiedad por centro y género.....	40

#### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso y consecuencias del SQT “Gil-Monte 2005”.....	28
Figura 2. Distribución de la muestra en función del género GAD 7.....	33
Figura 3. Distribución de la muestra en función del género MBI.....	33
Figura 4. Tipo de centro en el que imparte docencia GAD 7.....	34
Figura 5. Tipo de centro en el que imparte docencia MBI.....	35
Figura 6. Años de docencia MBI.....	35
Figura 7. Variable agotamiento emocional.....	36
Figura 8. Variable realización personal.....	37
Figura 9. Variable despersonalización.....	37
Figura 10. Puntuaciones GAD 7.....	40

## 1. RESUMEN / ABSTRACT

### Resumen

Un gran número de investigaciones, publicaciones y artículos en prensa se hacen eco de lo que se ha dado en llamar “malestar docente” y son el punto de partida para identificar los elementos causantes de ese malestar. Dado que las variables más próximas a los trabajadores se encuentran en su entorno laboral, se analizan los posibles riesgos en este ámbito.

En la actualidad, todavía se suele pensar que el sector educativo está exento de riesgos laborales e incluso los propios trabajadores no son conscientes de los mismos. Cada vez se relaciona más el trabajo docente con los riesgos psicosociales pues implica contacto constante con alumnos y padres.

En este trabajo se realiza un breve análisis de los riesgos psicosociales más relevantes que provocan patologías en el colectivo docente: estrés, ansiedad, depresión, burnout y carga de trabajo.

Paralelamente, se han realizado cuestionarios entre profesores de diferentes niveles educativos para medir la incidencia del STQ y de la ansiedad relacionando los resultados obtenidos con las variables de género, edad y tipo de centro.

Los resultados obtenidos han permitido verificar que en la profesión docente los riesgos más nocivos son los que afectan a la salud mental y que el género, los años de experiencia y el tipo de centro de trabajo son factores que condicionan la aparición de problemas de salud mental.

### Abstract

A large number of investigations, publications and articles in the press echo what has been called “teacher unrest” and are the starting point to identify the elements causing this unrest. Given that the variables closest to the workers are in their work environment, the possible risks in this area are analyzed.

Nowadays, it is still common to think that the educational sector is free of occupational risks and even the workers themselves are not aware of them. Teaching work is

increasingly related to psychosocial risks since it involves constant contact with students and parents.

In this work, a brief analysis of the most relevant psychosocial risks that cause pathologies in the teaching community is carried out: stress, anxiety, depression, burnout and workload.

At the same time, questionnaires have been carried out among teachers of different educational levels to measure the incidence of STQ and anxiety, relating the results obtained to the variables of gender, age and type of center.

The results obtained have made it possible to verify that in the teaching profession the most harmful risks are those that affect mental health and that gender, years of experience and the type of workplace are factors that determine the appearance of mental health problems.

**Nota:**

En el presente trabajo de fin de máster se aplica la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, (BOE 23/03/2007), para la igualdad de hombres y mujeres. Toda referencia a personas, colectivos u otros, realizada en este documento se entenderá referido a ambos sexos

## 2. INTRODUCCIÓN

La educación constituye un pilar fundamental en la base de cualquier sociedad. De ella depende el progreso de un país y el bienestar de sus ciudadanos tanto a nivel colectivo como individual.

Las distintas situaciones que a nivel global nos afectan (pandemia, guerras, inflación...) han originado un deterioro en la salud mental de la población en general y, en mayor grado, se ha manifestado en la población sujeto del sistema educativo.

En la mayor parte del siglo XX la escuela y los maestros gozaban de prestigio social y eran vistos como referentes culturales. La educación y, por ende la escuela, constituía un canal que permitía movilidad y ascenso social. En la actualidad, la escuela y la profesión docente han perdido gran parte de ese valor social.

Existe un gran aumento de casos de ansiedad y depresión entre el personal docente, lo cual es indicativo de que las condiciones laborales que soporta no son las idóneas para desarrollar su labor en un entorno adecuado y seguro.

Los resultados de diferentes investigaciones revelan que uno de los grupos de trabajadores que se sienten más abatidos es el de los dedicados a la docencia, siendo también los que presentan mayor nivel de exigencia emocional en su trato diario con los alumnos.

El tema que se va a tratar en este trabajo de fin de máster es el estado de la salud mental de los docentes teniendo en cuenta los factores psicosociales laborales, definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1984, como: *“Aquellas interacciones que se dan por una parte entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de su organización, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”* (Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención, 1984), que inciden en ella mediante la búsqueda de informes, estudios y documentos que nos aporten los datos suficientes para analizar un problema que afecta cada vez a un mayor número de profesionales de la educación expuestos a amenazas que ponen en riesgo su equilibrio psíquico.

### 3. MARCO NORMATIVO

La historia de lo que hoy en día se conoce como Prevención de Riesgos Laborales no tiene mucha antigüedad. Es en 1900 cuando se promulga la Ley de Accidentes del Trabajo, que es la considerada primera norma de Seguridad Social en España. Uno de sus puntos más novedosos es responsabilizar al empresario de los accidentes de sus trabajadores, que, en caso de percance, deberían ser indemnizados.

Dicha ley supuso una considerable mejora de las condiciones laborales y la apertura a la contratación de pólizas de seguros para poder afrontar gastos médicos y compensaciones derivados de los accidentes. A partir de ella surgen las mutuas de accidentes de trabajo y se crea el organismo laboral que vigila, controla y penaliza el incumplimiento de la normativa.

Posteriormente, se continúa desarrollando la normativa que, en relación con los países del entorno, resulta escasa e insuficiente. Con la aprobación de la Constitución Española en 1978 se aborda, nuevamente, la situación laboral y, desde el punto legislativo, se produce un acercamiento a la visión internacional.

#### 3.1. Normativa actual en España.

La Constitución de 1978 en su artículo 40.2 dispone que: *“Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de los centros adecuados.”*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, dedica el artículo 19 a la seguridad y salud en el trabajo y, en su apartado 1, establece que *“El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 4 indica que *“Se entenderá por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”* y define los daños derivados del trabajo como *“Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con*

*motivo u ocasión del trabajo” y en su artículo 14.1 recoge que “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.”*

El mismo cuerpo legal incluye los denominados riesgos psicosociales y organizacionales. Estos acaban afectando al funcionamiento psicológico del sujeto con consecuencias como incremento de ansiedad, agotamiento mental, irritabilidad y también consecuencias físicas.

A partir de 1995, con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se empezaron a tener en cuenta los riesgos psicosociales, si bien es cierto que a día de hoy todavía, en algunos sectores, no se reconocen como tales debido al desconocimiento de sus efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores, al pensamiento erróneo de que depresión y estrés sólo lo sufren personas “ débiles”, a que solo profesiones con muy altas cualificaciones pueden generar estrés y a la falta de cultura preventiva.

La Administración, en este caso el Estado, se compromete a garantizar el cumplimiento de la Ley mediante el desarrollo de Reglamentos y Organismos que velarán por los derechos de los trabajadores a la vez que los empresarios cumplen con sus obligaciones.

### **3.2. Normativa internacional**

La Carta Social Europea regula en su artículo 3 los derechos mínimos relativos a la seguridad e higiene en el trabajo garantizados por las partes firmantes, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

La Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027 define objetivos estratégicos clave con el fin de reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales en la UE, prestando, entre otros, una atención especial a los riesgos psicosociales y el estrés laboral.

El Derecho Comunitario permite a las instituciones europeas adoptar normas jurídicas tales como directivas, reglamentos, decisiones o recomendaciones. Esta normativa comunitaria conforma una fuente de regulación de la normativa española, armonizando y eliminando diferencias entre los países miembros de la Unión Europea.



Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tienen entre sus principales objetivos fomentar los derechos laborales para que los empleos sean dignos mejorando la protección social.

Si un Estado ratifica un convenio de la OIT, lo acepta como norma legal vinculante, lo que le obliga a adaptar las normativas nacionales a la norma internacional asumida, que pasa a formar parte del ordenamiento interno del país en cuestión.

Convenios de la OIT relacionados con la prevención de riesgos destacan por su importancia:

- Convenio 155 (1981), sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, con el protocolo de 2002 en vigor desde el 9 de febrero de 2005.
- Convenio 187 (2006), sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
- Convenio 161 (1985), sobre servicios de salud en el trabajo.

### **3.3. Riesgos laborales y educación**

#### **3.3.1. La docencia como profesión**

La docencia posee unas particulares características debido a que sus funciones han de adaptarse a los cambios constantes demandados por la sociedad en cada momento además de estar regulada por las leyes educativas al servicio de una política pública.

Se consideran características especiales:

- Su tarea colectiva, pues el trabajo en el aula se desarrolla con grupos numerosos de composición muy diversa en cuanto a intereses y capacidades.
- Las condiciones laborales establecidas desde la Administración educativa, que suponen una alta regulación.
- Alta complejidad de la profesión.

*Los profesionales de la educación son aquellos cuya tarea "es intervenir, realizando las funciones pedagógicas para las que se han habilitado" (...) Lo que distingue a los profesionales de la educación es su competencia y habilitación en funciones pedagógicas, que son actividades específicas basadas en el dominio de aquel*

*conocimiento autónomo de la educación que permite generar decisiones pedagógicas, y cuyo concurso es necesario para satisfacer la demanda social de calidad en la educación" (Sarramona et al., 1998, p106).*

### 3.3.2. Funciones de la escuela

La educación y la escuela tienen sobre todo una función social. A finales del siglo XX la UNESCO, en consonancia con el informe Delors (1996), estableció un marco que define cuatro principios o pilares fundamentales para la educación del siglo XXI:

- *“Aprender a conocer combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias. Lo que supone, además: aprender a aprender para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.*
- *Aprender a hacer a fin de adquirir no sólo una calificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Pero, también, aprender a hacer en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente a causa del contexto social o nacional, bien formalmente gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.*
- *Aprender a vivir juntos desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia -realizar proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos- respetando los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz.*
- *Aprender a ser para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal. Con tal fin, no menospreciar en la educación ninguna de las posibilidades de cada individuo: memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitud para comunicar...”*

De estos principios para la educación en general se desprende la esencia de la educación en la escuela:

- ✓ Proporcionar a los alumnos los saberes fundamentales que les permitan crear su identidad personal.
- ✓ Desarrollar competencias para enfrentarse y resolver las diferentes situaciones que se presenten tanto a nivel personal como profesional.

- ✓ Implementar el proceso de socialización desde el respeto y la empatía, de forma constructiva y con espíritu crítico dentro de un contexto social y cultural del que forman parte.

De los principios y características mencionados anteriormente se desprende que el trabajo de los docentes viene condicionado por factores relacionados con el carácter de ayuda inherente a la profesión y los derivados de los cambios sociales generados en el entorno.

### 3.3.3 Riesgos en educación.

Diferentes investigaciones realizadas a partir de los años 80 ratifican que existe relación entre el trabajo docente y diferentes trastornos que afectan a la salud tanto en su vertiente física como psicológica.

Se denominan riesgos laborales todos aquellos peligros asociados a una profesión o entorno laboral que puedan poner en peligro la integridad física y psíquica de las personas originando patologías como ansiedad, estrés y otros. Su prevención está regulada por ley para garantizar a todos los trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En educación los riesgos laborales son aquellos a los que se exponen los profesionales en los diferentes centros de trabajo (Institutos, Colegios de Primaria, Universidades...) Contrariamente a ideas preestablecidas, los centros educativos no son espacios ajenos a riesgos.

Más allá de los específicamente físicos, los docentes se exponen a riesgos apenas visibles que afectan a la salud mental: los denominados riesgos psicosociales, generados por un clima de trabajo negativo y cuya influencia en la labor cotidiana del profesorado provoca problemas de índole mental y emocional traducidas en afecciones con consecuencias tales como un gran número de bajas laborales.

Estos riesgos presentan particularidades propias derivadas tanto del ambiente de trabajo en las aulas; a saber: ruido ambiental, iluminación y climatización como derivadas de la carga de trabajo.

La carga de trabajo, reflejada en el exceso de responsabilidad, el elevado número de alumnos y grupos, la diversidad del alumnado, la creciente conflictividad en las aulas, la gran exigencia social sobre el profesorado, la falta de apoyo social de la labor

docente por parte de Administración y familias interfiere en el buen desarrollo de su función generando una descompensación entre el esfuerzo y el resultado esperado de su trabajo.

El estrés generado por la presión de las diferentes situaciones a las que están sometidos, la fatiga mental y el desgaste profesional que sufren los trabajadores relacionados con servicios humanos y generalmente muy comprometidos con su profesión, entre los que se encuentra el personal docente, se manifiestan demasiadas veces en situaciones graves de depresión.

#### **4. OBJETO DE ESTUDIO**

La educación, en su conjunto, conforma un tema que siempre está de actualidad. Mucho se habla de la mejora de la calidad de la educación trasladando a los docentes la responsabilidad de una educación transformadora sin valorar sus condiciones de trabajo y los innumerables problemas que surgen en su día a día.

El docente de hoy se enfrenta a retos y condicionantes que se reflejan en los principios y fines del sistema educativo establecidos en el artículo 2 de la LOE (2003), tales como:

- El pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades de los alumnos.
- La educación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción, edad, de discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia.
- La educación en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos.
- La educación en la responsabilidad individual y en el mérito y esfuerzo personal.
- La formación para la paz, el respeto a los derechos humanos, la vida en común, la cohesión social, la cooperación y solidaridad entre los pueblos, así como la adquisición de valores que propicien el respeto hacia los seres vivos y los derechos de los animales y el medio ambiente, en particular, al valor de los espacios forestales y el desarrollo sostenible.

- El desarrollo de la capacidad de los alumnos para regular su propio aprendizaje, confiar en sus aptitudes y conocimientos, así como para desarrollar la creatividad, la iniciativa personal y el espíritu emprendedor.

y que siguen vigentes en las posteriores leyes educativas que la modifican: LOMCE (2013), LOMLOE (2020).

La consecución de estos fines significa que el papel actual del docente implica funciones mucho más importantes que la transmisión de conocimientos y conlleva poner en práctica habilidades y recursos personales.

La LOE introduce algunas mejoras en lo relativo a apoyo, reconocimiento y valoración del profesorado en su artículo 104 al establecer que:

*“1. Las Administraciones educativas velarán por que el profesado reciba el trato, la consideración y el respeto acordes con la importancia social de su tarea.*

*2. Las Administraciones educativas prestarán una atención prioritaria a la mejora de las condiciones en que el profesorado realiza su trabajo y al estímulo de una creciente consideración y reconocimiento social de la función docente.”*

Estas mejoras no han contribuido a eliminar el malestar docente definido en 1987 por Esteve como *“los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia”*.

#### **4.1. Formulación del problema**

Los factores psicosociales se han reconocido a nivel internacional como elementos que afectan a todos los trabajadores y, en especial, se destaca el estrés como riesgo que puede afectar a cualquier individuo independientemente de su lugar y nivel de trabajo.

Estudios realizados en diferentes países de la Unión Europea han comprobado que en un porcentaje mayor del 50%, el estrés está detrás de las jornadas laborales perdidas por motivos de enfermedad y que la segunda causa de baja laboral de corta duración e incluso permanente la suponen los trastornos mentales.

Existen informes de la Organización Internacional del Trabajo sobre salud mental y trabajo que señalan el considerable aumento de los problemas de salud mental y constatan que el 10% de los trabajadores sufre depresión, ansiedad, estrés o

cansancio. Estas patologías llevan aparejadas, en algunos casos, la pérdida del puesto de trabajo y hospitalizaciones (Melero Marcos, Miguel Pérez Fernández, M. Cruz Sánchez Ventola, 2011)

En ese 10% que desarrolla depresión y ansiedad se encuentra también el personal docente. De todos es sabido que su actividad está sometida a factores estresantes que influyen en su salud, Por ello se considera la relación trabajo-salud docente como un problema en el campo de la salud mental de interés para investigar toda vez que diversos estudios han corroborado que son un colectivo propenso a desarrollar trastornos derivados de la presión que sufren en su lugar de trabajo.

La multiplicación y asunción de tareas, la demanda de atención y concentración permanente en el aula sumada a los continuos cambios en el sistema educativo, obligando a los docentes a realizar una prolongación excesiva de su jornada laboral completando tareas en casa, da lugar a enfermedades como depresión, estrés y una gran variedad de enfermedades psicosomáticas (gastritis, hipertensión...).

#### **4.2. Delimitación del objeto de estudio**

El trabajo de investigación se ha realizado con docentes de distintos niveles educativos (infantil, primaria y secundaria) de centros de diferentes localidades y Comunidades, lo que nos permite contar con características diferenciadas tales como el contexto socioeconómico y el área geográfica.

Experiencias de personas cercanas constatan la diferente percepción del trabajo del profesorado por parte de la comunidad educativa en poblaciones rurales, valorados y respaldados en su trabajo, frente a las ciudades donde en se sienten faltos de apoyo e incluso se infravalora su labor.

La facilidad al acceso de los cuestionarios a través de correo electrónico y redes sociales sumado a la buena disponibilidad por parte de los centros educativos consultados suponen un aspecto clave en la elección de los participantes en la muestra realizada.

### **4.3. Objetivos**

#### 4.3.1. Objetivo principal

El objetivo principal será analizar en qué medida los profesionales que desarrollan su labor en centros de infantil, primaria y secundaria perciben y desarrollan síntomas de deterioro en su salud mental e identificar si existe relación con las condiciones laborales a las que están sometidos.

#### 4.3.2. Objetivos específicos

- a) Verificar si los años de experiencia laboral guardan relación con la salud mental.
- b) Comprobar si el tipo de centro educativo resulta determinante en los síntomas de depresión, ansiedad... que repercuten en la salud mental de los docentes.

### **4.4. Justificación**

El interés por el tema surge por la actividad desarrollada a nivel personal y la constatación de los diferentes aspectos que inciden en el desempeño de la tarea docente sumada a la relación con profesionales de diferentes ámbitos educativos, que ponen a menudo de manifiesto la poca valoración de su labor por parte de diferentes estamentos, principalmente el propio alumnado, los padres y en ocasiones la propia Administración.

La autoestima, la motivación y las expectativas, entre otras variables, constituyen una parte importante de las competencias docentes que repercuten en la forma de desarrollar el trabajo de un modo eficaz y en la mejora de la calidad del proceso educativo.

La cantidad de noticias referidas a la incidencia de factores como el estrés, la ansiedad y la depresión en el absentismo y como causa de un importante número de bajas laborales en el sector, constituyen el punto de partida para intentar conocer, en profundidad, las causas y consecuencias en la salud mental de las personas cuya labor contribuye al desarrollo integral de la población escolar acompañando a todos y cada uno de sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Una vez analizadas los resultados de los cuestionarios utilizados para valorar los estados de malestar que conducen al deterioro de la salud mental del profesorado se proponen medidas preventivas (referenciadas en las que de forma experimental han llevado a cabo algunas empresas tecnológicas) que inciden en una mejora del entorno de trabajo que repercute en el nivel emocional y consiguientemente en la salud mental.

#### **4.5. Cuestionarios empleados para la investigación**

##### 4.5.1. Inventario de Burnout de Maslach.

Para evaluar el burnout o síndrome del quemado, existen diferentes instrumentos, siendo el más utilizado a nivel internacional el cuestionario MBI. En sus primeras aplicaciones estaba dirigido a los profesionales de la salud, pero en revisiones posteriores se adaptan para profesionales de la educación, estudiantes y todo tipo de profesiones.

Se ha constatado su demostrada evidencia científica y tiene una gran aceptación debido a que se auto aplica de forma sencilla en un breve espacio de tiempo.

Se traslada a la muestra objeto del estudio el “Inventario de burnout de Maslach” (Maslach Burnout Inventory; Maslach y Jackson, 1981), sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos cuya función es medir el desgaste profesional. En castellano fue validado por Gil Monte, P (2002). Consta de 22 ítems que recogen las respuestas de cada participante valoradas de 1 a 5.

Las tres variables que mide son Agotamiento Emocional, Realización Personal y Despersonalización. Se consideran, contabilizando el total de las tres variables, puntuaciones bajas entre 1 y 33, medias entre 34 y 66 y altas entre 67 y 99.

Puntuaciones altas en Agotamiento y Despersonalización y bajas en Realización Personal serían indicativas de un grado alto de Síndrome del Quemado. Un nivel medio vendría determinado por puntuaciones medias en las tres variables mientras que altas en Realización Personal y bajas en Agotamiento y Despersonalización indicarían un grado bajo de Síndrome del Quemado, aunque de forma simplificada, y se considera prevalencia de Burnout el alcanzar niveles altos en, al menos, una de las tres variables.



#### 4.5.2. La escala para el trastorno de la ansiedad generalizada (GAD 7).

La ansiedad generalizada es un trastorno en el que un sujeto se siente preocupado o ansioso con respecto a una situación y tiene la sensación de que no puede controlarla. Un instrumento que permite detectar casos de ansiedad es el GAD 7

Esta escala ha sido elaborada por los doctores Robert L. Spitzer, Janet B.W. Williams y otros colaboradores en 2006. Es un instrumento que presenta indicadores de validez y confiabilidad, fácil y rápido de usar para detectar síntomas de la ansiedad generalizada causada por uno o varios factores/situaciones estresantes. Está formada por 7 preguntas que se puntúan entre 0 y 3, siendo las puntuaciones mínima y máxima 0 y 21, respectivamente.

Para evaluar los resultados de las puntuaciones obtenidas, la interpretación de las mismas se realiza del siguiente modo:

**0-4** Sin ansiedad

**5-9** Síntomas leves de ansiedad

**10-14** Síntomas moderados de ansiedad

**15-21** Síntomas severos de ansiedad

## 5. ANTECEDENTES

Entendiendo la salud laboral de los docentes como el bienestar físico y emocional obtenido en el desarrollo de la profesión, nos encontramos con una serie de estudios que aportan datos que reflejan que la salud laboral de los docentes es acechada por peligros derivados fundamentalmente por factores psicológicos y sociales. Este es un problema que, mayoritariamente, se produce en los países occidentales. En España, algunos autores lo definen como el malestar docente. Pérez (1992) lo define como los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la personalidad del profesor debido a las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia.

Se han revisado y ordenado cronológicamente (periodo 2000-2023) publicaciones, artículos y diversos trabajos realizados en España y en otros países, seleccionados a través de Google, Google Académico y de la página de la biblioteca de la Universidad, utilizando como términos de búsqueda “salud docente”, “burnout en la docencia”, “salud mental en los docentes” y “prevención de riesgos laborales en los docentes”, para obtener una visión de conjunto sobre el tema de la salud mental del profesorado y se incluye una breve reseña, a modo de conclusión, de cada uno.

**Tabla 1.**

### *Antecedentes*

AÑO	AUTOR	TÍTULO	RESEÑA/CONCLUSIÓN
2000	Sevilla, U., & Villanueva, R.	La salud laboral docente en la enseñanza pública.	Pretende detectar si el “ <i>síndrome del quemado</i> ” está o no presente entre el profesorado español y sus repercusiones a nivel personal, familiar y laboral.
2003	Martínez-Otero, V.	Estrés y ansiedad en los docentes	Versa sobre los factores que causan insatisfacción entre los docentes destacando el estrés y la ansiedad. Realiza una serie de recomendaciones para alcanzar un buen equilibrio psicológico.

AÑO	AUTOR	TÍTULO	RESEÑA/CONCLUSIÓN
2006	Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J.	Profesión docente y estrés laboral.	Pretende clarificar de forma conceptual los términos <i>Estrés laboral</i> y <i>Síndrome de Burnout</i> mediante un repaso de estudios anteriores.
2006	Tifner, S., Martín, P., de Nasetta, S. A., & de Bortoli, M. Á.	Burnout en el colectivo docente.	Realiza una detallada aproximación con indicadores que intervienen en la formación, atenuación o refuerzo del <i>burnout</i> en el colectivo docente mediante la revisión de literatura existente.
2007	Chávez, R. C., & Quiñónez, M	Factores asociados al malestar/bienestar docente.	Interés en los factores que provocan el <i>burnout</i> y el <i>estrés</i> docente.
2009	Soriano, J. P.	Seguridad y salud en los docentes.	A menudo se considera que el sector educativo está exento de <i>riesgos</i> y nada más lejos de la realidad. Lo que sí es real es el desconocimiento por parte de los docentes de la Ley de Riesgos Laborales y como les afecta en relación con su puesto de trabajo.
2009	Soriano, J. P.	Manual de prevención docente: riesgos laborales en el sector de la enseñanza.	Fomento de la cultura preventiva entre el profesorado y concienciación del docente del sometimiento a <i>riesgos</i> que ponen en peligro su salud.
2010	Montiel Hijano, L. M.	La importancia de la salud laboral docente.	Análisis de los problemas de <i>salud física y mental</i> que afectan al profesorado. Incluye la proposición de métodos de prevención e implementa posibles soluciones que puedan ser ejecutadas tanto por el personal docente como no docente en los centros educativos.

AÑO	AUTOR	TÍTULO	RESEÑA/CONCLUSIÓN
2013	León-Rubio, J. M., León-Pérez, J. M., & Cantero, F. J.	Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública: El papel del género.	Realiza un estudio para examinar la influencia del género respecto a la prevalencia del <i>burnout</i> y los factores implicados en su desarrollo.
2014	Manrique, A. C. G., Sánchez, C., & Osorio, L. P.	Estrés laboral y salud mental en docentes.	Estudia la relación de los niveles de <i>estrés</i> con la salud mental en docentes de primaria y secundaria.
2014	Fernández Puig	Evaluación de la salud laboral docente	Realiza un exhaustivo análisis de los estudios realizados en torno a las causas de las bajas de los docentes concluyendo que los problemas psicológicos o psiquiátricos son uno de los principales <i>riesgos</i> para la salud docente.
2014	Gómez, R., Guerrero, E., & González-Rico, P.	Síndrome de burnout docente.	Busca relacionar y predecir el <i>burnout</i> a partir de los factores que desencadenan el <i>estrés laboral</i> , las condiciones sociodemográficas y de trabajo unidas a la propia valoración de la salud mental realizada por los docentes.
2014	Burgos-García, A	Análisis de la cultura de prevención de riesgos laborales en los distintos niveles educativos.	Considera la importancia de la formación en prevención desde el centro docente pues la cultura preventiva y los conocimientos que engloba han de estar presentes en el contexto docente, por el papel que la educación desempeña como motor de cambio de una sociedad.

AÑO	AUTOR	TÍTULO	RESEÑA/CONCLUSIÓN
2018	García Jiménez, M. E	Bienestar emocional en la educación.	Propone estrategias para llevar al aula una metodología que favorezca el bienestar propio del docente y del alumnado.
2018	Caldas Blanco, M. E.	Prevención de riesgos laborales en el sector docente.	Análisis exhaustivo de los riesgos a los que están sometidos los docentes, prestando especial atención al <i>estrés</i> , <i>al burnout</i> .
2021	Izquierdo, J. G. E., Peña, F. L. M., & Romero, J. F. G.	El síndrome de burnout y su efecto en el desempeño docente.	Partiendo de que la docencia es una de las profesiones con un riesgo elevado de padecer <i>estrés</i> laboral, intenta elaborar una estrategia de prevención analizando el nivel de <i>burnout</i> en la docencia.
2021	Holguín, E. C. (2021)	Implicaciones de la pandemia por COVID en la salud docente.	Concluye que la salud docente constituye un tópico en la investigación internacional.

Fuente: Elaboración propia

Sindicatos y asociaciones de profesores realizan cada curso escolar actuaciones entre el colectivo docente y detectan cada vez más casos que derivan en problemas que ponen en riesgo la salud mental:

*“Han aumentado las actuaciones en Secundaria hasta un 47% y se incrementan en FP hasta un 6%, mientras descienden los casos en Primaria e Infantil.*

*De los casos atendidos, el incremento de profesores que sufren depresión sube del 12% al 13%, el 16% de los atendidos han solicitado la baja y en torno al 80% padece ansiedad”* (Informe del Defensor del Profesor curso 2022-2023 ANPE).

GESEME salud laboral y prevención en un artículo de 2018 recoge que: “Además de la propia carga de trabajo, los profesores deben enfrentarse a numerosas situaciones de estrés a diario. El aumento de las exigencias de las familias sobre los enseñantes,

la crítica social a la que están continuamente expuestos, culpabilizándoles en muchos casos del fracaso escolar, el tener que hacer frente y resolver conflictos entre alumnos, el tener que trabajar con alumnos a menudo desmotivados y la falta de respaldo y/o recursos a la hora de desempeñar su labor son alguno de los principales aspectos que llevan a muchos profesionales de la docencia a una situación que se conoce como “Síndrome de Burnout”.

En diferentes medios de información aparecen a menudo noticias relacionadas con el tema de este trabajo. Sirva como ejemplo el artículo publicado en el diario El país titulado “*Profesores al límite: He dejado la docencia porque estoy quemada*” que relata la experiencia de una profesora que abandona la docencia después de una década, tras haberse enfrentado incluso a situaciones de acoso y no haber recibido apoyo desde el equipo directivo del centro.

Observando el contenido de la **tabla 1**, informes de asociaciones de profesores y diferentes artículos, concluimos que los factores psicosociales negativos que más frecuentemente se mencionan en relación con el colectivo docente son burnout y estrés, pero también que la ansiedad, la depresión y la carga de trabajo influyen en su bienestar y su salud mental. Se ponen de manifiesto los riesgos a los que se enfrentan los profesores y la importancia que debe concederse a las labores de prevención para primar su salud, resaltando la necesidad de dotar a los profesionales de estrategias adecuadas para afrontar los riesgos ya que les ayudarán a minimizar sus efectos.

### **5.1. El estrés laboral**

La Organización Mundial de la Salud define el estrés como el resultado del desequilibrio entre la exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo y sus conocimientos y capacidades.

Los cambios constantes que conforman nuestra existencia generan estrés, por lo tanto, es un elemento que está presente a diario en situaciones positivas y negativas. Este término está dotado de diferentes significados. Se puede entender estrés como desencadenante, estrés como efecto y estrés como el resultado de la interacción entre desencadenante y efecto. En el caso del estrés laboral se entiende como efecto y se define como una respuesta psicofisiológica de tensión o esfuerzo que sufre una

persona cuando una situación de demandas internas o externas amenazan su bienestar. Estas respuestas requieren que el sujeto active todos sus recursos y pueden producir deterioros del organismo o en ocasiones desarrollo de capacidades.

Selye (1956) concluyó en sus trabajos que existen dos tipos de estrés opuestos: positivo o eustrés y negativo o distrés.

- El estrés positivo o eustrés es la tensión que genera competencia y salud en el sujeto. Los resultados que se alcanzan son positivos, lo que produce energía y aumenta la motivación; las dificultades se convierten en estímulos; la respuesta emitida resulta agradable y gratificante generando ánimos, actitud de confianza y un aumento de productividad y rendimiento. El sujeto hace frente a las demandas planteadas, pero cuenta con los recursos suficientes para resolverlas. Suele producirse en periodos de corta duración.
- El negativo o distrés es producido por experiencias frustrantes. La persona percibe que los recursos con los que cuenta no son suficientes para afrontar las demandas y que la respuesta emitida no será la adecuada. Se generan alteraciones en la autorregulación del organismo y, prolongado en el tiempo, origina pérdida de bienestar. Provoca sentimientos de ansiedad y preocupación superando las habilidades de enfrentamiento y contribuye a desarrollar problemas que disminuyen el rendimiento con consecuencias nocivas para la salud física y mental.

En relación con la actividad laboral, es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, por la percepción de un desequilibrio entre las demandas y las capacidades para responder, con la consecuente sensación de no poder hacer frente a esa situación (Comisión Europea, 2002, Gil-Monte y Peiró, 1997).

Socialmente, la idea preestablecida califica al estrés como una experiencia negativa generadora de problemas de salud que pueden alcanzar distintos grados. De lo expuesto anteriormente se deduce que esta afirmación no siempre es cierta, pues gracias al estrés positivo se logra satisfacción al responder de forma adecuada y conveniente a las demandas superando las dificultades que a diario se presentan.

El estrés pone a prueba la capacidad de los individuos para afrontar su trabajo, y en el ámbito laboral se refiere a la aparición de síntomas tales como:

- Alteraciones del sistema digestivo. Una situación de estrés que se mantiene en el tiempo puede dar lugar a diferentes enfermedades tales como gastritis, dispepsia u otras.
- Alteraciones del sistema cardiovascular como arritmias e hipertensión.
- Alteraciones de las capacidades cognitivas: disminución de la concentración, despistes,
- Alteraciones del estado emocional, irritabilidad, tristeza, ansiedad.
- Alteraciones en el sistema inmunológico. Los niveles de estrés se relacionan con el desarrollo de enfermedades autoinmunes como psoriasis, artritis reumatoide o celiaquía.

Las consecuencias del estrés y su nivel de incidencia hacen necesarias actuaciones de prevención. Tal prevención puede realizarse sobre las demandas volviéndolas menos exigentes, incrementando la capacidad de respuesta incorporando más recursos personales y materiales y reduciendo el impacto de las vivencias sobre el trabajador.

## **5.2. El Burnout (síndrome del quemado).**

El INSHT, en 2006, lo define como el síndrome de respuesta al estrés laboral crónico caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, que aparece en personas que trabajan en contacto con personas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció en 2019 el *burnout* como enfermedad, y fue incluida en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), cuya entrada en vigor se fijó para el 1 de enero de 2022

La definición de burnout más conocida y aceptada es la propuesta por Maslach y Jackson (1981), que lo definieron como “un *síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducido logro personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan de alguna manera con otras personas.*”

Otras definiciones como la de Perlman y Hartman (1982): “*una respuesta a un estrés emocional crónico con tres componentes: a) cansancio emocional y/o físico, b) descenso de la productividad laboral, y c) despersonalización*”, consideran el burnout



como un proceso. En el ámbito coloquial se conoce como desgaste profesional o estar quemado y se considera la fase más avanzada del estrés laboral.

Se caracteriza por las tres dimensiones medidas por el Maslach Burnout Inventory:

- Agotamiento emocional (sensación de no poder más). Aparece la sensación de estar vacío, de no contar con la fuerza para responder a las exigencias requeridas por el contacto con otras personas, necesarias en la actividad laboral.
- Despersonalización. Se percibe a los demás como objetos insensibles y aparecen reacciones con bajo nivel de empatía, unidas a actitudes negativas, generando incluso la creencia de que estas personas son culpables y, en consecuencia, se convierten en receptores de sus problemas y dificultades.
- Realización personal reducida, que conduce a insatisfacción personal y a una baja autoestima. El trabajador se siente cada vez menos competente, cada vez menos eficaz y exitoso. Comienza a valorarse negativamente, sobre todo en relación con su trabajo, pero también se puede extender a otros ámbitos privados. Se sienten infelices con ellos mismos e insatisfechos con su rendimiento en el trabajo. Baja su autoestima. Llega a afectar las relaciones con su entorno afectivo.

Las manifestaciones de este síndrome, tanto en su vertiente física como en la psíquica, no aparecen de repente, sino que son el resultado final de un proceso en el que se han observado síntomas previos tales como el descontento con el puesto de trabajo o falta de medios para afrontar las exigencias de este. Se desarrolla de forma lenta y suele aparecer a partir de los diez años de profesión generando incluso el abandono de esta al no ajustarse a lo que esperaban de ella.

Para Edelwich y Brodsky (1980), el desarrollo del síndrome del quemado consta de cuatro fases: entusiasmo, acompañado de altas expectativas ante el puesto de trabajo; estancamiento, como consecuencia del incumplimiento de las expectativas; frustración y, por último, apatía, resultado de la falta de recursos para afrontar y resolver la frustración.

Cherniss (1992) lo describe como un proceso de tres fases: fase de estrés, producida por el desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos que posee la persona para afrontarlas; fase de agotamiento como respuesta emocional ante el

desequilibrio y manifestada con preocupación, tensión... y fase de afrontamiento que conlleva cambios en la conducta y actitud del trabajador

Farber (1991) describe seis etapas sucesivas: 1ª. Entusiasmo y dedicación. 2ª Se origina una respuesta de ira y frustración del sujeto ante los estresores laborales. 3ª. No se percibe una correlación entre el esfuerzo y los resultados y recompensas obtenidos. 4ª. Se produce un abandono del compromiso y la implicación en el trabajo. 5ª. Aumenta la vulnerabilidad del trabajador y comienza la aparición de síntomas físicos, cognitivos y emocionales. 6ª. Agotamiento y descuido.

Muchos más autores han secuenciado fases en este síndrome, pero todas se pueden resumir y unificar en tres:

- Fase latente. El docente se encuentra altamente comprometido con el trabajo y se implica dedicando tiempo y esfuerzo. Se producen los primeros episodios frustrantes y la percepción de no estar realizando el trabajo adecuado.
- Fase manifiesta. Es aquí cuando aparecen los síntomas y en esta fase alcanzan una gran influencia las condiciones laborales, capaces de aflorar o esconder el sentimiento de competencia o incompetencia del docente.
- Fase cronificada. La enfermedad se encuentra desarrollada y el docente considera que es incompetente para desarrollar su profesión. Aparecen conductas tales como pesimismo, aislamiento y depresión.

### 5.2.1. Síntomas del Burnout

Los síntomas que definen este síndrome se encuentran en estudios realizados por diversos autores (Maslach y Pine, 1977; Cherniss, 1980, Maslach, 1982) y se pueden agrupar en cuatro grupos: psicossomáticos, conductuales, emocionales y defensivos.

**1. Psicossomáticos:** Son los primeros en aparecer, se traducen en dolores de cabeza, alteraciones del ritmo de sueño, hipertensión...

**2. Conductuales:** Absentismo laboral, aumento de conductas que comportan riesgos, dificultad para relajarse, subida del consumo de fármacos...

**3. Emocionales:** caracterizados por la aparición de distanciamiento afectivo, irritabilidad y el crecimiento de la sensación de sentirse poco valorado por los demás. Baja también la capacidad de memorizar y concentrarse, lo que acaba afectando negativamente su rendimiento laboral, así como la relación con los compañeros de trabajo.

**4. Defensivos:** originados por la no aceptación de sus sentimientos o desplazándolos hacia otras personas u objetos con el fin de evitar experiencias negativas.

Según la NTP 705 del INSHT los síntomas del SQT se manifiestan tanto en el trabajador como en el centro u organización del trabajo y son:

En el trabajador:

1. *“Psicosomáticos: cansancio hasta el agotamiento y malestar general (que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida), fatiga crónica y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorrespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.) con síntomas como dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc.*
2. *Conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, desarrollo de conductas de exceso como abuso de barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.), cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas.*
3. *Emocionales: predomina el agotamiento emocional, síntomas disfóricos, distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.*

4. *Actitudinales: actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones*
5. *Sociales y de relaciones interpersonales: actitudes negativas hacia la vida en general, disminuye la calidad de vida personal, aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extralaboral del sujeto (debido a que las interacciones son hostiles, la comunicación es deficiente, no se verbaliza, se tiende al aislamiento, etc.)”*

En el lugar de trabajo: “Se manifiesta en un deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales (indiferencia o frialdad con las personas con las que trabaja); disminuye la capacidad de trabajo, disminuye el compromiso, bajan el rendimiento y la eficacia, se da un mayor absentismo y una mayor desmotivación, aumentan las rotaciones y los abandonos de la organización, resulta muy afectada la calidad de los servicios que se presta a los clientes, surgen sentimientos de desesperación e indiferencia frente al trabajo, se produce un aumento de quejas de usuarios o clientes, etc.

**Figura 1.**

Proceso y consecuencias del SQT “Gil-Monte 2005”



Fuente: Gil-Monte 2005

### 5.3. La ansiedad.

No existe consenso en los diferentes estudios realizados para la elaboración de una única definición de ansiedad. Así, algunos autores consideran la ansiedad una emoción cercana al miedo, otros la diferencian de angustia asociando a esta sobrecogimiento e inhibición y a la ansiedad, sobresalto e inquietud. Un tercer grupo utiliza el término angustia como sinónimo de estrés.

La ansiedad es un mecanismo de adaptación natural que nos proporciona un mecanismo de reacción ante situaciones comprometidas, lo que, normalmente, nos conduce a un adecuado enfrentamiento de los retos que se plantean. Constituye una señal de alerta que advierte de un peligro inminente.

En ocasiones, se presenta de forma intensa y duradera provocando interferencias en la actividad normal del individuo. Es, en este caso, cuando se considera un trastorno. Las personas con trastorno de ansiedad a menudo se preocupan en exceso, tienen miedos intensos y persistentes en situaciones cotidianas.

La ansiedad está presente en la mayor parte de los trastornos psicológicos y psicosomáticos que presentan los docentes y es una de las principales causas por las que acuden al médico.

Distintos factores contribuyen a generar el trastorno de ansiedad en el profesorado:

- a) El cambio constante de las leyes educativas que se producen en España genera en el profesorado inseguridad y desasosiego, ya que cuando comienzan a adaptarse a las novedades curriculares, metodológicas y administrativas, las autoridades educativas acuerdan modificarlas. Este cambio supone una sobrecarga para adaptarse y el profesorado no percibe que sus opiniones se tengan en cuenta.
- b) La creciente devaluación de la profesión docente. La labor del profesorado ha ido perdiendo valor de forma gradual pasando de ser un referente para los educandos y apoyo para las familias a la hora de unificar criterios a convertirse en un simple “*cuidador*” al que exigen en función de la individualidad de cada alumno.
- c) Escasa comunicación entre padres y docentes.
- d) Aumento de la conflictividad en las aulas

#### **5.4. La depresión.**

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2003) define a la depresión como un trastorno del estado de ánimo que se caracteriza por la pérdida de la capacidad del individuo para interesarse y disfrutar de las cosas.

Es una alteración psicopatológica que se manifiesta con relativa frecuencia en los docentes que padecen situaciones de estrés prolongado y es, además, la manifestación más frecuente de los trastornos del estado de ánimo.

(Rojtenberg, 2001) la define como un síndrome caracterizado por el decaimiento del estado de ánimo, la disminución de la capacidad de experimentar placer y de la autoestima, con manifestaciones afectivas, ideativas, conductuales, cognitivas, vegetativas y motoras que tienen graves repercusiones en la calidad de vida y el desempeño social y ocupacional. Va acompañada también con la disminución de la capacidad para tomar decisiones, pérdida de confianza y sentimientos de inferioridad.

En función de su origen, se distinguen tres tipos de depresión:

- Depresión endógena, de origen biológico relacionada con la predisposición genética.
- Depresión psicosocial, derivada de acontecimientos vitales estresantes y/o negativos.
- Depresión secundaria, derivada de enfermedades orgánicas o fármacos.

El tipo de depresión que afecta a los docentes se encuadra en el grupo de la psicosocial y ocurre como respuesta a situaciones ambientales estresantes.

En 1998, Jurado y colaboradores realizaron un estudio en la Universidad de Granada. En el se comprueba que el 27% de los profesores no universitarios de la ciudad presentan síntomas depresivos. El mismo estudio muestra que los docentes que desempeñan su labor en centros de primaria y cuentan con más años de experiencia, son los que sufren mayor afectación, lo cual lleva a los investigadores a concluir que trabajar en la enseñanza pública, en los niveles más bajos y contar con una amplia experiencia son factores que pueden acrecentar los riesgos de padecer trastornos depresivos.

Según la Organización Mundial de la Salud la depresión ha aumentado notablemente y afecta a un gran número personas, independientemente de la edad, raza, sexo, clase social, religión u actividad.

Posibles causas de que los docentes sean propensos a la depresión podrían ser el excesivo número de alumnos por aula, la falta de medios, ruidos e interrupciones constantes, presiones de los padres de los propios alumnos y falta de reconocimiento social a la función docente unidas al exceso y sobrecarga de tareas que realizan, lo cual crea inseguridad y efectos negativos en su estado emocional.

### **5.5. La carga de trabajo**

En los últimos años se ha producido un considerable aumento de la carga laboral docente. Los horarios han sufrido una reestructuración, se han aumentado las clases de apoyo debido a la diversidad y diferente procedencia del alumnado, se exige formación continua y actualizada a los docentes y todo ello supone una sobrecarga laboral para el profesorado.

Esta sobrecarga es la causa, según diferentes estudios, más intensa de estrés en el colectivo de los docentes causando diferentes problemas de salud y la reducción de su satisfacción personal.

La sobrecarga laboral conduce a un agotamiento emocional y reduce el compromiso del docente con el alumno derivando en un comportamiento caracterizado por la indiferencia y la insensibilidad con consecuencias en su calidad de vida

## **6. METODOLOGÍA**

En este trabajo se han seguido los pasos siguientes:

- 1- Revisión de bibliografía. Se han consultado y revisado diferentes artículos e investigaciones relacionados con la salud de los docentes y en qué medida repercute en su trabajo. De los trabajos consultados se han seleccionado los que guardan una mayor relación con el tema elegido y aparecen relacionados en el epígrafe de antecedentes.
- 2- Investigación utilizando un método transversal descriptivo o metodología por encuesta.

Para elaborar la encuesta se han transformado los ítems del MBI (Maslach Burnout Inventory) y de GAD 7 (Escala para el trastorno de la ansiedad generalizada) en preguntas de cuestionarios con Google Forms. Esta aplicación permite compartirlos con los participantes en la investigación y vincular los resultados a tablas de Excel, generando gráficos que facilitan la interpretación de los resultados obtenidos de cada participante individualmente y del grupo en su conjunto.

Se han añadido a los cuestionarios las variables sociodemográficas de género y de carácter socio profesional: nivel educativo y años de docencia. En relación al centro escolar se ha considerado el tipo de centro educativo en el que desarrollan su labor docente.

Para la distribución de los cuestionarios se usaron principalmente redes sociales y correo electrónico por la facilidad que ofrecen para la transmisión de la información y por la inmediatez de confirmación de su recepción. Fueron contestados por los participantes durante el primer trimestre del actual curso académico (2023-2024).

Los profesionales contactados pertenecen a las administraciones educativas de Galicia, Madrid y Cataluña, estando sus centros situados, los de Secundaria en ciudades y los de primaria en pequeños núcleos de población o villas de menos de 15.000 habitantes.

## **7. RESULTADOS**

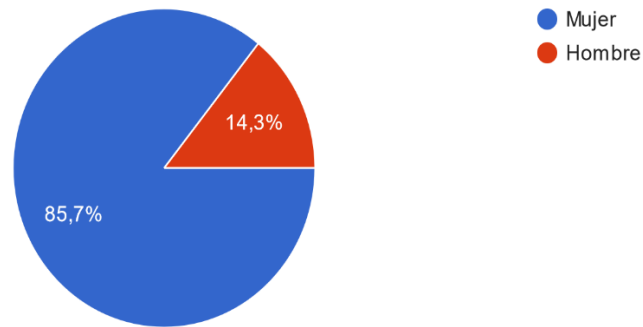
Sobre los profesionales a los que se invitó a colaborar se han obtenido 46 respuestas para el MBI y 56 para GAD 7. Se solicitó la contestación de ambos formularios de forma anónima garantizando voluntariedad y confidencialidad y todos autorizaron el uso de las respuestas para la elaboración de este trabajo.

La cuantificación de las diferentes variables presentes en los cuestionarios que conforman la muestra representativa, obtenida con las respuestas de los participantes, se representan en figuras y gráficos de fácil interpretación para el análisis y su posterior vinculación con el nivel de consecución de los objetivos planteados.



**Figura 2.**

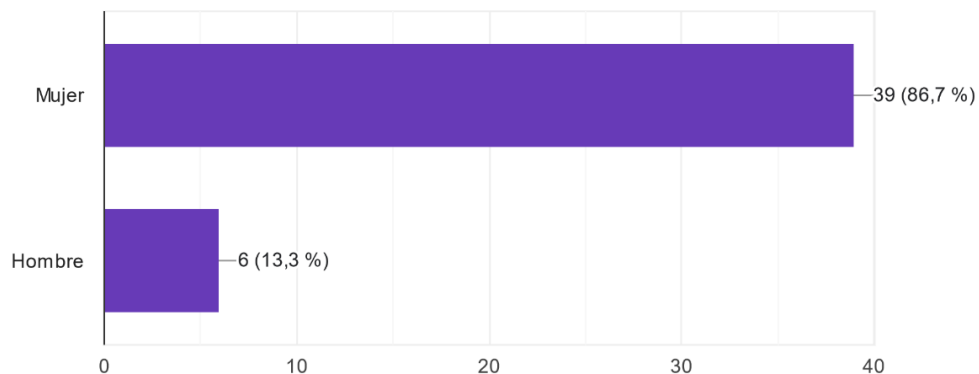
Distribución de la muestra en función del género GAD 7



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms

**Figura 3.**

Distribución de la muestra en función del género MBI.



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms

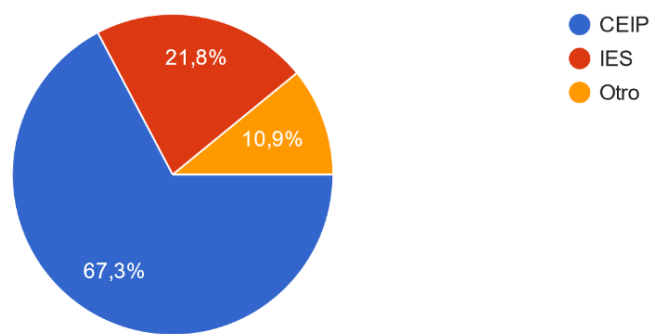
Los porcentajes de participación por género en ambos cuestionarios se corresponden con la composición de la población docente, con más peso en la etapa de educación primaria, donde la inmensa mayoría del profesorado pertenece al género femenino, validando la máxima de que el sector de la enseñanza sigue siendo un sector en el que predomina el rol de género y que todavía falta mucho para que los cambios de roles que, a nivel general se han producido en la sociedad, se integren totalmente en el mundo de la educación. (El informe Igualdad en cifras MEFP pone de manifiesto

que el 65,5% de todo el profesorado es mujer, un porcentaje que aumenta al 71,9% en las enseñanzas no universitarias y cae hasta el 41,3% en la educación universitaria).

Respecto al tipo de centro educativo en el que imparten docencia la participación ha sido la siguiente:

**Figura 4.**

Tipo de centro en el que imparte docencia GAD 7

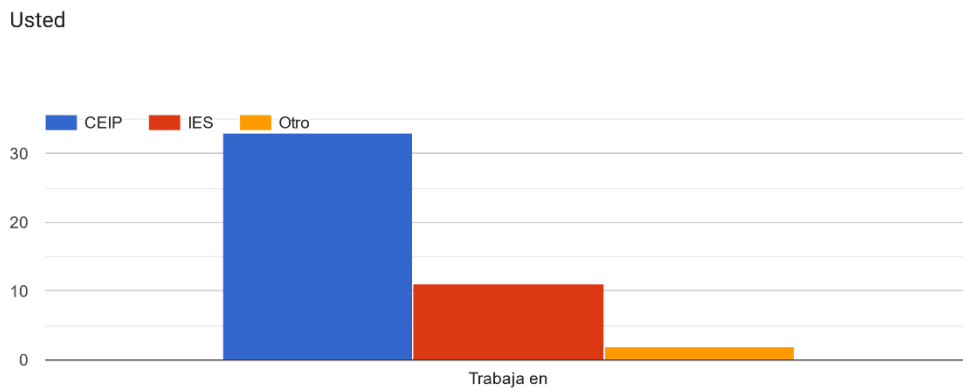


Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms

La participación ha sido mayor entre el profesorado de las etapas de Educación Infantil y Primaria. El porcentaje del 10,9 % representa a profesorado de Centros Rurales Agrupados, formados por diferentes escuelas ubicadas en pequeños núcleos de población que funcionan como un único centro con profesorado compartido para impartir las diferentes especialidades con los niveles de 2º Ciclo de Educación Infantil y 1º y 2º curso de Educación Primaria.

**Figura 5.**

Tipo de centro en el que imparte docencia MBI

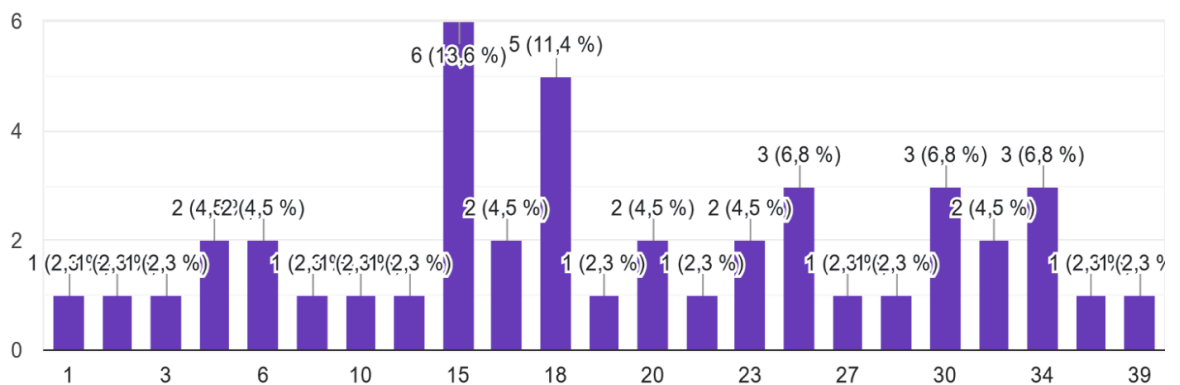


Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms

En relación con los años de docencia la participación resultante ha sido la siguiente:

**Figura 6.**

Años de docencia MBI



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms

En este gráfico, que representa los años de docencia, comprobamos que la mayoría de los participantes cuentan con más de 15 años de antigüedad en la profesión,

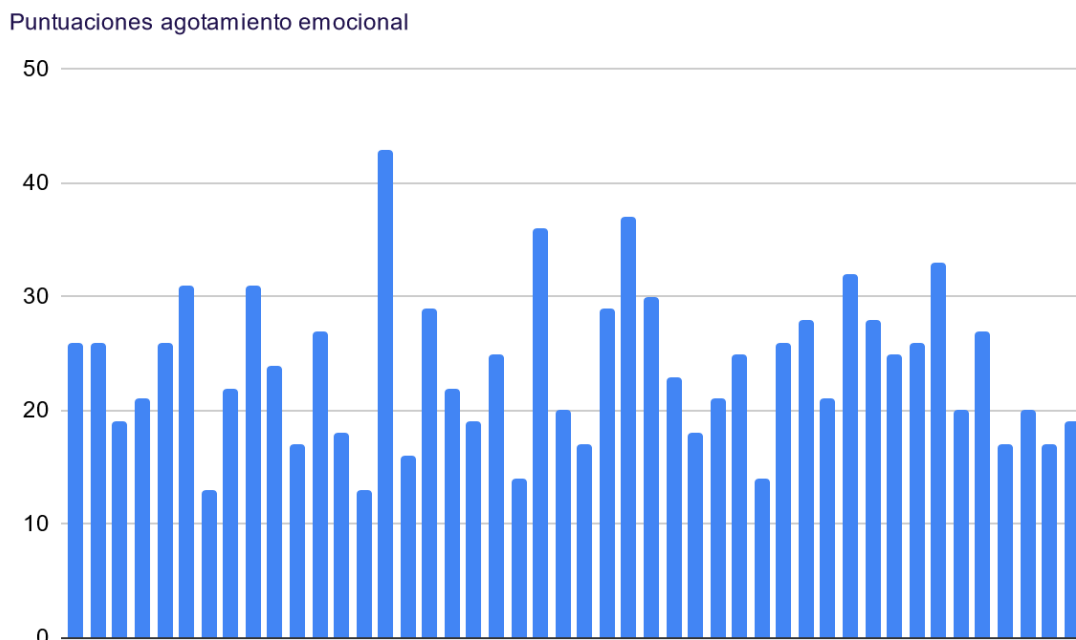
variable que como se ha mencionado en apartados anteriores, y corroborado por investigaciones de diversos autores, supone un mayor riesgo de desarrollar los síntomas que derivarán en las patologías que analizamos y nos permitirá verificar si, realmente, los años de experiencia influyen en las condiciones psíquicas de nuestro grupo de muestreo.

### 7.1. MBI

Para la interpretación de los resultados pasamos a gráficos las puntuaciones de Agotamiento Emocional, Realización Personal y Despersonalización. A simple vista, se observa que el grueso de los participantes está comprendido en el tramo medio de puntuación, si bien dos de las variables cuentan con una media de puntuaciones bastante alta, lo cual es un claro indicio que nos confirma que la salud mental de los docentes está en riesgo.

**Figura 7.**

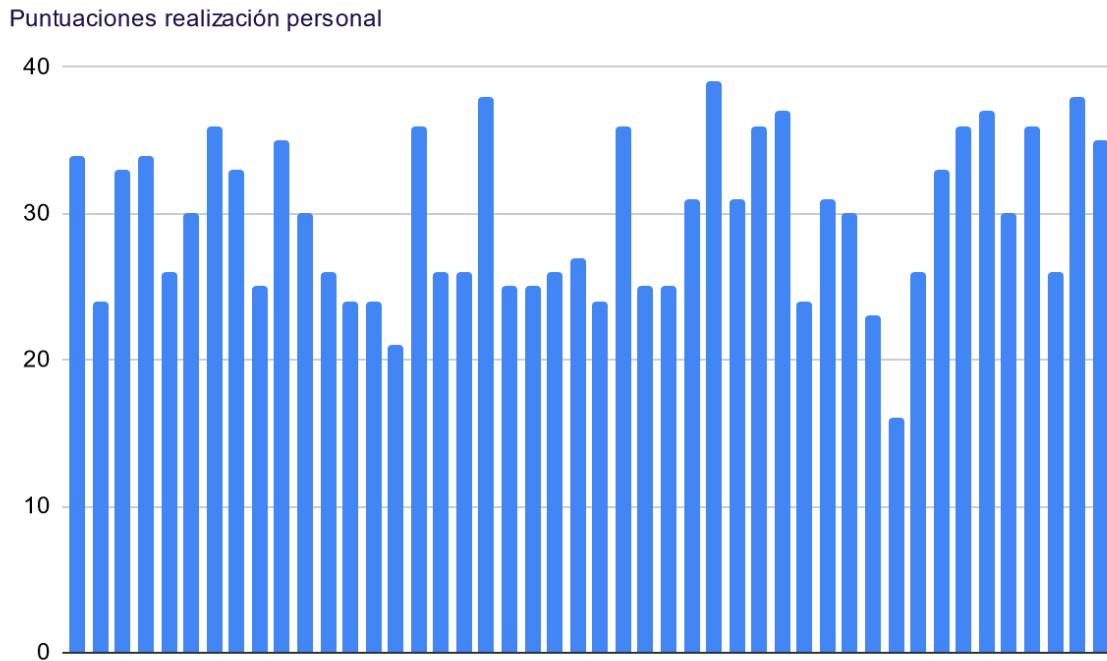
Variable agotamiento emocional



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms

**Figura 8.**

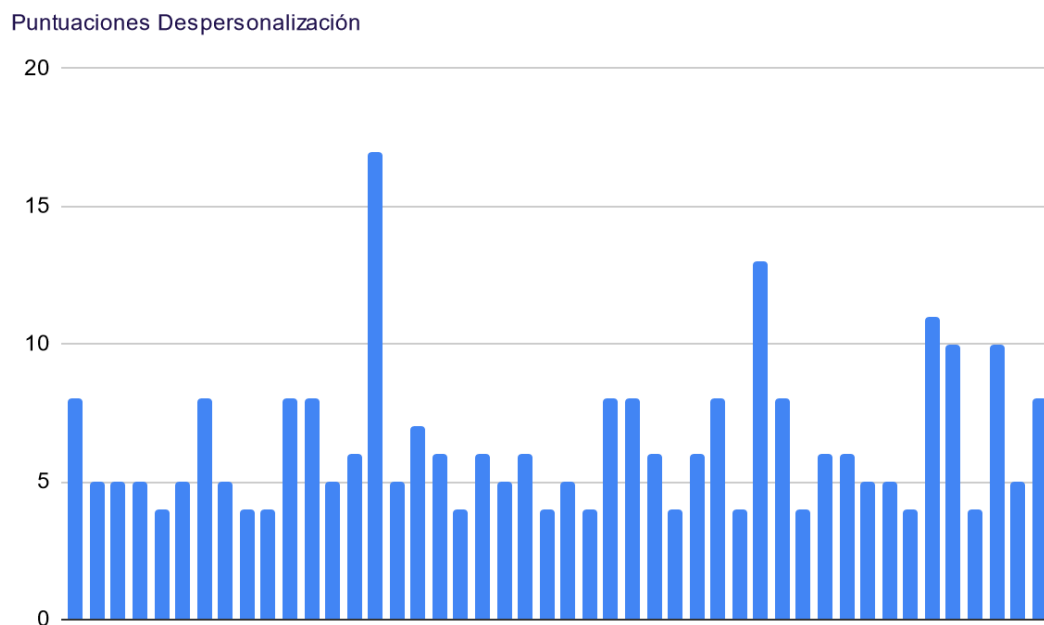
Variable realización personal



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms

**Figura 9.**

Variable despersonalización



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms

**Tabla 2.**

Puntuaciones totales MBI por tipo centro y género

Puntuación	IES		CEIP		Otros
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres
<b>1/33</b>					
<b>34/66</b>	4	3		26	1
<b>67/99</b>		4	2	5	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>2</b>

Fuente: Elaboración propia

Del total de participantes ninguno se encuentra en el tramo bajo de la tabla, síntoma de que, desde el inicio de la actividad profesional, los docentes comienzan a sufrir las consecuencias de la presión a la que se encuentran sometidos tanto desde la administración educativa, el alumnado y las familias como desde la que se autoimponen en el intento de buscar un rendimiento óptimo para con el alumnado y con ellos mismos.

**Tabla 3 .**

Porcentaje de riesgo por género.

Hombres riesgo medio	4	8,70%
Mujeres riesgo medio	30	65,22%
Hombres riesgo alto	2	4,35%
Mujeres riesgo alto	10	21,74%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

En función del riesgo de manifestación del síndrome de Burnout los porcentajes sobre el total reflejan que el grueso de los participantes con un 73,92 % presenta un riesgo medio y en el 26,09% se manifiesta un riesgo alto, lo cual nos indica trasladando los datos de la muestra de participantes al conjunto de docentes que al menos una cuarta

parte padece el síndrome del quemado, siendo el grupo de las mujeres el de mayor índice. Del mismo modo el porcentaje también es mayor en los centros de primaria, que en la muestra obtenida viene determinado, por la mayor participación de los profesionales de este tipo de centros.

**Tabla 4.**

Puntuaciones MBI por años de docencia

Años docencia	Puntuación	Hombres	Mujeres
0-15	1/33		
0-15	34/66	3	8
0-15	67/99		5
16-30	1/33		
16-30	34/66	1	16
16-30	67/99	2	3
31 ...	1/33		
31...	34/66		6
31...	66/99		2
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>40</b>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5.**

Porcentaje sobre los años de experiencia

Hombres 0-15 media	3	6,52%
Mujeres 0-15 media	8	17,39%
Mujeres 0-15 alta	5	10,87%
Hombres 16-30 media	1	2,17%
Mujeres 16-30 media	16	34,78%
Hombres 16-30 alta	2	4,35%
Mujeres 16-30 alta	3	6,52%
Mujeres 31... media	6	13,04%
Mujeres 31...alta	2	4,35%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los años dedicados a la profesión los datos indican que el intervalo de edad comprendido entre los 16 y 30 años de experiencia agrupa el mayor número de individuos susceptibles de desarrollar síntomas compatibles con el síndrome del quemado alcanzando un 47,82%, registrándose mayoritariamente entre las mujeres con el 41,30 % del total de participantes.

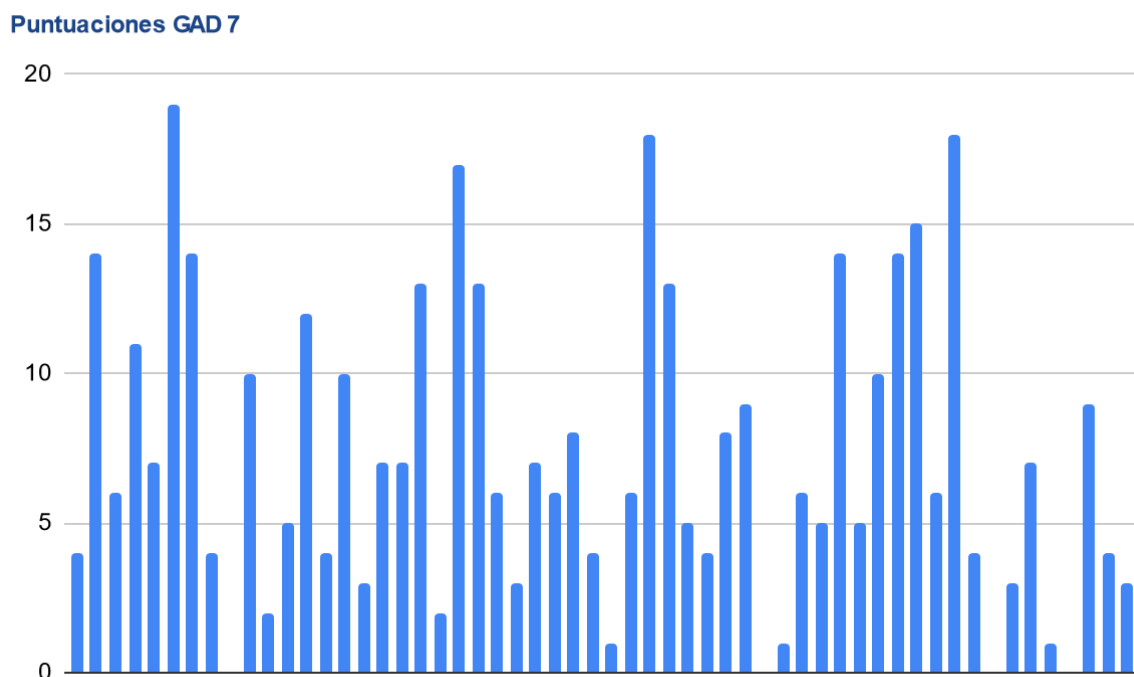
Confirman que pertenecer al grupo de género femenino y contar con una trayectoria profesional superior a 15 años, en centros de educación primaria, supone un considerable riesgo para desarrollar el síndrome del quemado.

En los participantes de centros de secundaria también se observa prevalencia en los de género femenino, pero quizá el porcentaje no sea lo suficientemente representativo para realizar una extrapolación de los datos de la muestra a la totalidad de los centros de esta tipología

## 7.2. Escala de Ansiedad Generalizada (GAD 7)

**Figura 10.**

Puntuaciones GAD 7



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Forms



**Tabla 6.**

Grado de ansiedad por centro y género

Puntuación	IES		CEIP		Otro
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres
0-4	2	2	2	11	4
5-9	2	4		11	1
10-14		2	2	9	
15-21				3	1
Subtotal	4	8	4	34	6
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>		<b>38</b>		<b>6</b>

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 7.**

Porcentaje grado de ansiedad por centro

IES		
0-4	4	33%
5-9	6	50%
10-14	2	17%
15-21	0	0%
TOTAL	12	100%

CEIP		
0 - 4	13	34%
5- 9	11	29%
10-14	11	29%
15 -21	3	8%
TOTAL	38	100%

0 - 4	4	44%
5- 9	4	44%
10-14	0	0%
15-21	1	11%
TOTAL	9	100%

Fuente: Elaboración propia

Las puntuaciones obtenidas reflejan que el nivel de ansiedad de los participantes de los centros de secundaria (83%) es mayoritariamente leve con independencia del género al igual que en la mayoría (88%) de los participantes de los centros rurales agrupados. Sin embargo, más de una tercera parte (37%) de los participantes de los centros de primaria presentan un nivel de ansiedad moderado (29%) y severo (9%).

Se intuye que esta diferencia entre tipos de centro puede ser atribuidas al mayor contacto con las familias del alumnado en los niveles más bajos de la enseñanza y a una mayor valoración de la profesión docente y su influencia positiva en los centros de menor número de alumnado.

## **8. MEDIDAS PREVENTIVAS**

La mejor estrategia de prevención de riesgos es aquella que crea un buen ambiente de trabajo en aras de mejorar las condiciones laborales y elevar la motivación de los trabajadores. Se ha demostrado que un alto nivel de bienestar en el lugar donde se desarrolla la labor profesional aumenta la productividad y favorece la relación y trabajo coordinado de los trabajadores.

Cuando estas circunstancias concurren se produce un grado de implicación alto del que se benefician todos los actores del sector implicado, en este caso la comunidad educativa.

Como medidas preventivas se proponen:

- Proporcionar a los docentes la información necesaria a nivel teórico sobre las diferentes afecciones (estrés, ansiedad, burnout...) con sus manifestaciones más frecuentes para que estén preparados para reconocer su sintomatología.
- Dotar a los profesionales de técnicas de gestión de tiempo que les permitan priorizar tareas.
- Técnicas de solución de problemas para identificar, analizar las diferentes soluciones y elegir la más adecuada en cada situación.
- Mejorar las habilidades comunicativas y sociales de forma que se perciba comprensión, respeto y aprecio dentro del grupo de compañeros prestándose apoyo mutuo.

- Formación donde se proporcione a los docentes información clara sobre los cambios propuestos por las administraciones educativas posibilitando su adaptación, lo cual hará se sientan comprometidos, a la vez que sienten que se tienen en cuenta sus demandas y propuestas.

## **9. CONCLUSIONES**

Con este trabajo se ha pretendido profundizar en los riesgos laborales que afectan a la salud mental de un grupo de profesionales que en los últimos tiempos han perdido parte de su valoración social, ha visto aumentadas sus funciones (convirtiendo, a veces, su trabajo en labor administrativa) y sufre desgaste constante.

Numerosas investigaciones de diferentes autores han concluido que en la salud mental de los docentes juegan un papel importante factores tales como ansiedad, estrés, carga laboral y burnout ocasionando alteraciones a nivel psicológico, psicológico y social.

La muestra del trabajo otorga representatividad, creemos, extrapolable al conjunto de los docentes en lo que se refiere a los síntomas del SQT, mostrando una disminución de la implicación con la profesión a medida que aumentan los años de docencia.

El objetivo principal planteado al iniciar el trabajo se ha conseguido con la aplicación de los cuestionarios que miden síntomas causantes de deterioro mental entre los docentes y se ha constatado que existe relación entre los síntomas manifestados y las condiciones laborales a las que están sometidos.

Con respecto a los objetivos específicos, se ha ratificado que los años de experiencia laboral guardan relación con la salud mental, pues los indicadores analizados corroboran que mayor experiencia provoca un mayor riesgo de desarrollar patologías que producen deterioro de la salud mental, del mismo modo que el tipo de centro educativo determina una mayor o menor probabilidad de desarrollar los síntomas de depresión, ansiedad... que repercuten en la salud mental de los docentes.

## 10. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

La pequeña investigación realizada en este trabajo es concluyente en cuanto a que un porcentaje bastante significativo de los docentes presentan ansiedad y SQT, (corroborando datos de estudios y trabajos realizados por diferentes autores), pero se circunscribe a un número reducido de participantes.

Consecuentemente planteamos diferentes vías de investigación a futuro que proporcionen una visión realista más completa sobre la salud mental de los docentes.

- Una primera línea de investigación podría ser la realización en muestras más amplias que alcancen un mayor grado de extrapolación a todo el colectivo.
- Todos los docentes que han participado desempeñan su labor en centros públicos con lo cual sería interesante realizar la misma investigación incluyendo a personal de centros privados, concertados y de enseñanzas no regladas para poder realizar una comparación entre la salud mental de todo el profesorado en relación con la titularidad del centro educativo y del alumnado con el que trabajan.
- Una tercera vía en aras de obtener una mayor fiabilidad sería utilizar además otros cuestionarios tales como el cuestionario de Salud General de Goldberg - GHQ28- o la escala de Ansiedad de Hamilton.
- Como cuarta línea se propone ampliar la muestra (se circunscribía a docentes de Galicia, Madrid y Cataluña) a docentes de más comunidades autónomas para verificar si los factores sociodemográficos revelan diferencias significativas derivadas del contexto tal como comprobamos en los centros rurales agrupados.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

Bermejo Toro, L. (2016). Bienestar docente. Estrategias para una vida emocionalmente más saludable en el trabajo del profesor. *Revista Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers* Núm. 368 Pág. 18-23

Burgos-García, A. (2014). Análisis de la cultura de prevención de riesgos laborales en los distintos niveles educativos desde la perspectiva del profesorado.

*Educación, 50(2), 285-321.*

Caldas Blanco, M. E. (2018). Prevención de riesgos laborales en el sector docente.

Carta Social Europea

Chávez, R. C., & Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(5), 75-80.*

Cherniss C. Professional burnout in human service organizations. New York:

Praeger; 1980

CHERNISS, C. (1992): Long-term consequences of burnout: an exploratory study.

*Journal of Organizational Behavior,*

Constitución Española

Convenios OIT

*Edelwich, J. y Brodsky, A., Burnout: stages of disillusionment in the helping professions, Nueva York, Human Sciences Press, 1980*

Estatuto de los trabajadores

Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027

Extremera, N., Rey, L., & Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología, 100(1), 43-54.*

- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco, CA: Jossey Bass Publishers.
- Fernández Puig, V. (2014). Evaluación de la salud laboral docente: estudio psicométrico del cuestionario de salud docente. *Recuperado a partir de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/283976/TESIS>*.
- García Jiménez, M. E. (2018). Bienestar emocional en educación: empecemos por los maestros. *Proyecto de investigación*.
- Gil-Monte P. El síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide; 2005.
- Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid
- Gómez, R., Guerrero, E., & González-Rico, P. (2014). Síndrome de Burnout docente. Fuentes de estrés y actitudes cognitivas disfuncionales. *Boletín de Psicología, 112*, 83-99.
- Holguín, E. C. (2021). Implicaciones de la pandemia por COVID-19 en la salud docente. Revisión sistemática. *Revista Temas Sociológicos, (28)*, 113-142.  
<https://elpais.com/educacion/2023-10-15/profesores-al-limite-he-dejado-la-docencia-porque-estoy-quemada>.
- <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/no-puedo-mas-la-sobrecarga-laboral-en-la-ensenanza>
- Informe Delors 1996
- Izquierdo, J. G. E., Peña, F. L. M., & Romero, J. F. G. (2021). El Síndrome Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempo de pandemia. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 6(3)*, 670-679.
- Jurado, S., Villegas, M. E., Méndez, L., Rodríguez, F., Loperena, V., & Varela,

León-Rubio, J. M., León-Pérez, J. M., & Cantero, F. J. (2013). Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública: el papel del género.

Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

Ley Orgánica 2/ 2006, de 3 de mayo de Educación

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa

Manrique, A. C. G., Sánchez, C., & Osorio, L. P. (2014). Estrés laboral y salud mental en docentes de primaria y secundaria. *Revista colombiana de salud ocupacional*, 4(4), 30-32.

Marente, A. Y. U. S. O., & Antonio, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653): <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.Pdf>*

Martínez-Otero, V. (2003). Estrés y ansiedad en los docentes. Pulso. *Revista de Educación*, 26, 9-22.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). MBI: Maslach burnout inventory. manual. Palo Alto, CA: University of California, Consulting Psychologists Press.

Montiel Hijano, L. M. (2010). La importancia de la salud laboral docente: estudio de un caso concreto. *Espiral. Cuadernos del profesorado*.

- Moreno, M. P., Beltrán, C. A., Rdz, M. G. A., Eduardo, E., Salinas, F., & Radillo, E. P. (2006). Factores psicosociales y Burnout en docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. *Investigación en salud*, 8(3), 173-177.
- OIT, <https://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>
- Rojtenberg, Sergio L. (2001) *Depresiones y antidepresivos*. Editorial Médica Panamericana S.A.
- Sarramona López, J. y otros (1998) Que es ser profesional docente Teoría de la educación, Nº 10, 1998, págs. 95-144
- Sevilla, U., & Villanueva, R. (2000). La salud laboral docente en la enseñanza pública. *Madrid: Publicaciones de la federación de enseñanza de CC. OO.*
- Soriano, J. P. (2009). Manual de prevención docente: riesgos laborales en el sector de la enseñanza.
- Soriano, J. P. (2009). Seguridad y salud en los docentes. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (58), 30-35.
- Tifner, S., Martín, P., de Nasetta, S. A., & de Bortoli, M. Á. (2006). Burnout en el colectivo docente. *Stadium: Revista de humanidades*, (12), 279-291.



## 11. ANEXOS

### ANEXO I. Cuestionario de Burnout

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo.

Su función es medir el desgaste profesional.

Responda cada afirmación expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento.

1= Nunca. 2= Algunas veces al año. 3= Algunas veces al mes. 4= Algunas veces a la semana. 5= Todos los días

1.Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo

1  2  3  4  5

2.Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.

1  2  3  4  5

3.Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.

1  2  3  4  5

4.Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.

1  2  3  4  5

5.Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.

1  2  3  4  5

6.Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.

1  2  3  4  5

7.Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.

1  2  3  4  5

8.Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.

1  2  3  4  5

9.Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.

1  2  3  4  5

10.Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.

1  2  3  4  5

11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

1  2  3  4  5

12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.

1  2  3  4  5

13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.

1  2  3  4  5

14. Creo que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.

1  2  3  4  5

15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.

1  2  3  4  5

16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.

1  2  3  4  5

17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.

1  2  3  4  5

18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.

1  2  3  4  5

19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.

1  2  3  4  5

20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.

1  2  3  4  5

21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

1  2  3  4  5

22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.

1  2  3  4  5

Usted trabaja en CEIP  IES  OTRO

Años de docencia \_\_\_\_\_

Usted es MUJER  HOMBRE

Fuente: Elaboración propia a partir del MBI

## ANEXO II. GAD 7

Señale con qué frecuencia ha sufrido los siguientes problemas en los últimos 15 días:

*Nunca: 0*

Menos de la mitad de los días :1

Más de la mitad de los días: 2

Casi todos los días: 3

*MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN*

1. Se ha sentido nervioso, ansioso o muy alterado

0  1  2  3

2. No ha podido dejar de preocuparse

0  1  2  3

3. Se ha preocupado excesivamente por diferentes cosas

0  1  2  3

4. Ha tenido dificultad para relajarse

0  1  2  3

5. Se ha sentido tan intranquilo que no podía estarse quieto

0  1  2  3

6. Se ha irritado o enfadado con facilidad

0  1  2  3

7. Ha sentido miedo, como si fuera a suceder algo terrible

0  1  2  3

Usted trabaja en

CEIP  IES  OTRO

Usted es

Hombre  Mujer

Fuente: Elaboración propia a partir del GAD 7