



**Universidad  
Zaragoza**

**“Síndrome de burnout y calidad de vida  
laboral en la docencia en Aragón”**

Título del trabajo: y subtítulos del trabajo

Autor/es

Izarbe Puente Vicente

Director/es

Ricardo Fueyo Díaz

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Campus de Huesca.

Año 2023/2024

## Índice

1.Introducción y justificación .....	5
2. Marco Teórico.....	7
2.1. Calidad de vida laboral docente .....	7
2.2. Síndrome de burnout.....	10
2. Metodología.....	12
2.1.Tipo de estudio.....	12
2.1. Objetivos.....	12
2.1.1. Objetivo general .....	12
2.1.2. Objetivos específicos .....	13
2.2. Participantes y muestreo .....	13
2.3. Instrumento .....	13
2.4. Procedimiento .....	14
2.5. Tratamiento de datos .....	15
2.6. Cuestiones éticas .....	15
3. RESULTADOS .....	15
4. DISCUSIÓN.....	34
5. CONCLUSIONES.....	36
6. Referencias bibliográficas.....	38
7. Anexos .....	42
Anexo 1. Cuestionario.....	42

**Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón.**

**Burnout Syndrome and Quality of Work Life in Teaching in Aragón.**

- Elaborado por Izarbe Puente Vicente
- Dirigido por Ricardo Fueyo. Díaz
- Presentado para su defensa en la convocatoria de Julio del año 2024
- Número de palabras (sin incluir anexos): 11.186

**Resumen**

Este trabajo ha consistido en la realización de una indagación empírica acerca de la calidad de vida en el aula de los docentes y la presencia de síndrome de burnout según el género, la edad, los años de experiencia, la titularidad del centro y el tipo de contrato. Para ello, se ha realizado la técnica de recogida de datos, en este caso, una encuesta que han respondido profesores que tienen como mínimo un alumno que esté cursando Educación Primaria.

La calidad de vida laboral se refiere al conjunto de condiciones y factores que influyen en el bienestar físico, psicológico y social de los trabajadores en su entorno laboral.

El síndrome de burnout se manifiesta como un conjunto de signos y síntomas que persisten en el tiempo; es una respuesta al estrés laboral crónico que provoca malestar y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas involucradas.

Los resultados que espero obtener es que la calidad de vida de los profesores en general es buena pero, apreciando que los educadores que trabajan con un número menor de alumnos pueden implicarse más en la educación de sus alumnos. Otro de los grandes factores que creo que destacarán son la retribución salarial y alguna que otra situación que aumente su estado de estrés.

**Palabras clave**

Síndrome de burnout, calidad de vida laboral, docente, centro educativo

**Abstract**

This study has consisted of carrying out an empirical investigation about the quality of life in the classroom of teachers and the presence of burnout syndrome according to gender, age, years of experience, ownership of the center and type of contract. For this purpose, the data collection technique was carried out, in this case, a survey that has been answered by teachers who have at least one student who is studying Primary Education.

Quality of work life refers to the set of conditions and factors that influence the physical, psychological and social well-being of workers in their work environment.

Burnout syndrome manifests itself as a set of signs and symptoms that persist over time; It is a response to chronic work stress that causes discomfort and negative attitudes toward the job and the people involved.

The results that I hope to obtain are that the quality of life of teachers in general is good, appreciating that educators who work with a smaller number of students can be more involved in the education of their students. Another of the great values that I believe will stand out are the salary retribution for the work done and some other situation that increases their state of boredom.

**Key Words**

Burnout syndrome, quality of work life, teacher, educational center

## **1.INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN**

Según la Real Academia Española, la enseñanza es el sistema y método de dar instrucción. Para que se pueda llevar a cabo esa instrucción se necesitan personas que la den, esas personas son los maestros y las maestras, los cuales pueden enseñar en un marco general y conocimientos generales de varias áreas, o sobre un área en específico.

El profesor actúa como el principal intermediario en el aula y es un factor crucial para la formación académica y la autoestima de los estudiantes, desempeñando un papel esencial en el desarrollo de los alumnos.

La educación ha ido cambiando a lo largo de los años, lo que ha obligado a los docentes a adaptarse. El maestro debe cumplir con varios requisitos de trabajo para formar personas. Transmite diferentes conocimientos basados en su propio saber. Debe construirse y nutrirse de saberes técnicos, saberes generales, así como comprender diferentes culturas y contextos, entre otros muchos aprendizajes para luego enseñárselo a sus alumnos. Además, debe tener recursos para apoyar los aprendizajes sociales y emocionales, una tarea que no todos pueden desempeñar. Manejan grupos numerosos y diversos, y debe saber utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Parra, 2004).

Otro aspecto a tener en cuenta en la docencia, es que no es igual en todo el mundo, ni en cada continente, ni en cada país, ni en cada comunidad autónoma, ni en cada provincia, ni en cada municipio, ciudad o pueblo, incluso, ni en cada colegio, ya que cada docente se lleva la materia a su terreno y lo explica a su manera para que los alumnos aprendan conocimientos y saberes que luego van a poner en práctica en su vida diaria.

En los últimos años, con el avance de la tecnología tras la pandemia, la sociedad se ha dado cuenta de que la educación requiere cambios profundos e integrales, no solo hacer pequeños ajustes o mejoras superficiales. Estos cambios se demandan día a día en los colegios ya que el profesorado se sienten desbordado y frustrado por no poder hacer frente a las demandas actuales. El sistema educativo debe adaptarse a los alumnos y no

al revés, porque <sup>1</sup>como afirma Torres (2000): “los alumnos son los destinatarios principales y agentes activos de su propia educación. Su participación y consulta son, pues, esenciales”.

El sistema educativo no ha cambiado en las últimas décadas y un buen sistema educativo es aquel que está centrado alrededor del aprendizaje realista de los alumnos. No consiste en enseñarles cantidad de conocimientos y que no se lo aprendan bien o no lo entiendan y que los docentes no puedan parar en un tema en específico, ya que, tienen que dar una cantidad de contenidos exactos en un curso porque es lo que marca la ley. Esta es una razón por la que los profesores empiezan a no estar felices y satisfechos en su trabajo, porque ven que la cantidad de contenidos es tan amplia que no saben cómo hacerlo para llegar y ahí, es donde empieza la frustración y el estrés.

Es necesario una nueva perspectiva para concebir y ejecutar políticas que logren un verdadero cambio en la educación. Este cambio no puede venir únicamente de la cima ni mediante regulaciones, sino que debe involucrar a todas las personas implicadas en la enseñanza, no solo a los maestros (Torres, 2000).

El docente, especialmente en la educación infantil y primaria, a menudo asume para el alumno el papel de figura paterna o materna, convirtiéndose en un modelo a seguir. Por esta razón, los maestros deben disfrutar de una buena calidad de vida laboral, ya que de ellos depende el desarrollo de muchas mentes brillantes (Extremera & Fernández-Berrocal, 2004).

Ninguna persona puede contestar de manera segura la pregunta ¿cómo ser un buen profesor?, ya que es algo muy difícil de definir y responder, pero lo que es verdad, es que un profesor feliz y contento, que tenga objetivos y que siempre tenga esa motivación por enseñar, será uno de esos profesores que llegan tanto al corazón como a la mente de los alumnos y se queda para siempre en su interior. Por esto mismo, es muy importante que los profesores estén felices y contentos en su trabajo.

Hay que decir que un profesor siempre está construyéndose acerca de nuevos conocimientos, aprender la cultura de su profesión, tener buen tacto pedagógico,

---

<sup>1</sup> De acuerdo con la Real Academia Española, el uso genérico del masculino en este trabajo se debe que es un término no marcado. Mencionar “maestros y maestras” es un desdoblamiento innecesario. El masculino gramatical se usa sin distinción de géneros.

aprender a trabajar en equipo y conocer diferentes culturas y sociedades, todo esto, para saber conducir y enseñar los diferentes caminos y situaciones que hay que afrontar en la vida.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### *2.1. Calidad de vida laboral docente*

A lo largo de la historia tanto el trabajo como las condiciones laborales han experimentado múltiples cambios, los cuales inciden en el bienestar laboral de los trabajadores, por lo que la calidad de vida laboral también ha evolucionado.

El término “calidad de vida laboral” se originó en conferencias celebradas a finales de los años 60 y principios de los años 70 por el Ministerio de Empleo Europeo y la Fundación Fors (Granados, 2011).

Ahora bien, el concepto de calidad de vida laboral ha sido definido por cantidad de autores y organizaciones, incluyendo percepciones de individuos sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y los sistemas de valores, en relación, con objetivos, expectativas, normas y preocupaciones, incluyendo salud física y psicológica, las relaciones sociales y las creencias personales.

Según algunos autores como Charria Ortiz, Romero Carabello y Sarsosa Prowesk la calidad de vida laboral está relacionada con las condiciones laborales, que se refieren a las características del entorno en el cual se llevan a cabo las actividades de trabajo. Con el tiempo, estas condiciones han sufrido cambios, sobre todo en los docentes (Charria Ortiz et al., 2022).

De otra forma, García Sánchez, define la calidad de vida laboral (CVL) como una "experiencia del bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas o carga de trabajo desafiante, intenso y complejo, y los recursos (psicológicos, organizacionales y relacionales) de que dispone para afrontar esas demandas" (Abouzeid Abouzeid et al., 2020).

Según Lau (2000), este término se puede entender como el grado de satisfacción personal y profesional en el desempeño laboral, incluyendo orientación, gestión,

condiciones de trabajo, remuneración, atracción, interés, nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo.

La vida laboral está influida no sólo por aspectos del entorno laboral, sino también por todo lo que ocurre en el entorno personal (familia, amistades, redes sociales, tiempo libre, entretenimiento, etc.) que conforman la rutina diaria de una persona. Esta conexión crea un estrecho vínculo entre el trabajo y todo lo que sucede fuera de él, lo cual no solo incide en la calidad del trabajo, sino también en el estilo de vida y la posición social del individuo. A través de esta interacción, las personas moldean y adaptan sus necesidades, siendo esta interacción la que permite desempeñar su rol como trabajadores y, por ende, influir en su función y posición como miembros de la sociedad (Granados, 2011).

Para lograr una buena calidad de vida laboral docente hay que considerar diferentes síntomas que tienen y que guardan relación con el nivel de estrés que cada persona experimenta. Esos síntomas son: dolores de espalda, cuello o cabeza, irritabilidad fácil, pérdida o exceso de apetito, escasas ganas de comunicarse, dificultades con el sueño, sentimiento de cansancio mental, tiempo mínimo para uno mismo, fatiga generalizada, aumento de tabaco, bebida o sustancias, problemas gastrointestinales, problemas con la voz, presión arterial alta, problemas alérgicos, necesidad de aislarse, estado de apresuramiento continuo, escasa satisfacción en las relaciones sociales o cansancio rápido de todas las cosas son algunos de los síntomas que hay que tener en cuenta para la calidad de vida laboral de los docentes (Extremera et al., 2010).

Otros autores, afirman que el ejercicio docente como tal es considerado un factor de riesgo y puede generar el desarrollo de determinadas patologías; entre las más frecuentes están: hipertensión arterial, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales y trastornos cardiovasculares (Rosero & Álvarez, 2012).

Para poder medir de alguna manera la calidad de vida laboral de los trabajadores, en este caso en el ámbito de la docencia, se pueden aplicar diferentes instrumentos.

-Cuestionario CVP-35 propuesto por García Sánchez (2008) consta de 35 preguntas cerradas que se responden en una escala de 1 a 10, divididas en categorías como carga



de trabajo, apoyo directivo y motivación intrínseca. Además, incluye una pregunta sobre calidad de vida percibida.

-Cuestionario CVT-Gohisalo consta de 74 ítems que evalúan dimensiones como soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración laboral, satisfacción laboral, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. Fue validado en médicos y enfermeras de la Secretaría de Salud Jalisco, en México (Moreno et al., 2018).

-Cuestionario QPW-5 se utiliza para medir la calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos, como parte del proyecto internacional WONPUM, abarcando variables como condiciones de trabajo, carga de trabajo percibida, cultura de negocio, cultura de servicio, bienestar laboral general y engagement (Charria Ortiz et al., 2022).

-Cuestionario WHOQOL evalúa la percepción de los individuos sobre su posición en la vida en relación con sus objetivos, expectativas y estándares. Existen dos versiones de este cuestionario, una de 100 preguntas y otra más abreviada de 26 ítems, que proporcionan un perfil multidimensional de la calidad de vida en diferentes dominios y subdominios. Estos instrumentos son útiles en la práctica médica, la investigación, la formulación de políticas y la evaluación de la variación en la calidad de vida entre diferentes culturas. En resumen, ambos cuestionarios brindan una evaluación multidimensional de la calidad de vida laboral y personal de los individuo (*WHOQOL - Measuring Quality of Life/ The World Health Organization, 2012*).

-La Escala de Satisfacción Laboral – Versión para Profesores (ESL-VP) evalúa la satisfacción laboral en un total de 32 ítems que se divide en tres niveles global, dimensional y de faceta a partir del grado en que la persona considera en su actual trabajo se dan los hechos que se definen en la escala (Nieto, 2010; Nieto & Riveiro, 2007).

En resumen, la calidad de vida laboral se basa en el bienestar y la satisfacción que genera el trabajo en una persona. Cuando alguno de estos elementos falla, puede desencadenar una respuesta conocida como estrés.

Según la Real Academia Española, el estrés se refiere a una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces, graves. Este estrés puede desencadenar en el Síndrome de Burnout.

### *2.2. Síndrome de burnout.*

Burnout significa literalmente “quemado” y se usa para describir un estado de agotamiento o fatiga cuando se habla de estrés laboral. Es un estado de agotamiento físico, mental y emocional que puede tener diferentes consecuencias como el absentismo laboral, el abandono del mismo o la incapacidad total para regresar al trabajo (Gallardo-López et al., 2019).

Los trabajadores con mayor probabilidad de experimentar burnout son aquellos que tienen interacción directa con otras personas en su día a día. Los profesionales que han sido frecuentemente investigados como propensos a desarrollar el síndrome de Burnout incluyen personal sanitario (médico, enfermeros, auxiliares, celadores, profesionales de emergencia, etc.), agentes de policía, militares, empleados bancarios, psicólogos, árbitros y jueces deportivos y docentes (Gil-Monte, 2007).

El término burnout fue definido por el psicólogo Hebert Freudenberger que lo utilizó para describir una variedad de síntomas físicos y daños psicológicos sufridos por los trabajadores en el ámbito sanitario. Se caracteriza por el agotamiento que sufren al trabajar intensamente, tener gran compromiso y exigirse demasiado en su puesto de trabajo. Estos profesionales experimentan estrés de tres fuentes: de ellos mismos, de los clientes y de sus compañeros o superiores en el trabajo (Mas, 2003).

Este síndrome consiste en una serie de síntomas y actitudes que ocasionan desgaste emocional, desapego y percepción inadecuada de la realidad. Dicho término ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la conceptualización establecida por Maslach en la que define el burnout como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y realización personal (González-Martínez et al., 2023).

Por otro lado, Arís Redó (2012), clasifica los síntomas de burnout en cuatro bloques: psicósomáticos, conductuales, emocionales, y defensivos. Psicósomáticos son síntomas asociados y enfrentan cefaleas, dolores musculares, molestias gastrointestinales e

insomnio. Conductuales son conductas anómalas y emocionales, son los sentimientos y emociones que tiene el individuo, y defensivos son aquellos que el sujeto utiliza para aceptar los sentimientos.

En cambio, otros autores no llegan a dividir estos factores pero en su mayoría estudian aspectos que son dependientes de la propia persona por lo que se pueden definir como factores individuales y por otro lado hay aspectos que tienen que ver con el ambiente de trabajo por lo que pueden definirse como factores laborales. Dentro de estos dos tipos de factores se puede decir que hay subtipos, dentro de los factores individuales se tienen en cuenta aspectos de la personalidad, las expectativas personales, la vivencia con el estrés, las problemáticas del rol en el trabajo, la edad y el sexo. En cuanto a los aspectos que se tienen en cuenta en los factores laborales se encuentran: la implicación y el ambiente laboral, la sobrecarga laboral y la burocratización (Gil-Monte, 2007; Mas, 2003; Maslach & Jackson, 1981a; Massanero, 2003).

Actualmente, el síndrome de burnout se aplica a una gran variedad de grupos profesionales, que van desde directivos hasta amas de casa y desde trabajadores en entornos sociales hasta voluntarios en diferentes organizaciones. Normalmente se acepta que este síndrome es una condición en la que los sujetos sufren crónicamente el resultado de un proceso en el que se produce un estrés laboral y las estrategias de afrontamiento empleadas son ineficaces (Martínez Pérez, 2010).

Para medir de manera cuantitativa el nivel de burnout, centrándonos en los docentes, se utilizan diferentes instrumentos.

- Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R) es un instrumento utilizado para medir el estrés de docentes en centros educativos. Compuesto de tres factores: estrés y burnout, desorganización, y problema administrativo, se utiliza para medir la estrés del rol laboral, la desorganización, y la preocupación de los profesionales (Gallardo-López et al., 2019).

-Cuestionario CESQT consiste en un autoinforme que se compone de 20 ítems y luego se distribuyen en cuatro escalas: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa. Las tres primeras generan una puntuación global y la última escala

permite diferenciar dos perfiles que conllevan consecuencias distintas (Llorca Rubio et al., 2021).

-Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout (Didier Truchot et al., 2017). Este cuestionario fue traducido al español por (Gil-Monte, 2002). Este último es el cuestionario elegido para estudiar dicho síndrome y se desarrollará de forma más específica en el siguiente punto.

Existen numerosas investigaciones acerca de los procesos de estrés en los docentes que trabajan en las diferentes etapas y niveles educativos, pero, los porcentajes de prevalencia van variando de un estudio a otro, dependiendo de los instrumentos que se utilicen y los criterios que siga cada autor o autora. La prevalencia en algunos estudios es de un 4,4% en cambio, en otros estudios es de un 9,75%. Todo depende de la muestra que se obtenga y de la manera de realizar la investigación.

## **2. METODOLOGÍA**

### *2.1. Tipo de estudio*

La investigación que se ha realizado es de carácter cualitativo, cuantitativo, descriptivo, transversal mediante una encuesta.

### *2.1. Objetivos*

#### *2.1.1. Objetivo general*

El objetivo general de este trabajo de investigación es medir la calidad de vida laboral y el nivel de burnout en docentes de Educación Primaria que pertenezcan a la comunidad autónoma de Aragón. La hipótesis que se tiene es que cuanto mayor es la experiencia del profesorado peor es la calidad de vida por lo que hay más probabilidades de riesgo de burnout.

### 2.1.2. *Objetivos específicos*

Los objetivos específicos de este trabajo de investigación son los siguientes:

- Comprobar que docentes son aquellos que sufren burnout y cuáles son las causas de ello.
- Saber en qué tipo de centro se sufre o tienen más riesgo de sufrir burnout.
- Conocer la opinión de los docentes acerca de sus condiciones laborales.

### 2.2. *Participantes y muestreo*

La población a la que va dirigida esta investigación es a todos los docentes en activo de todos los centros educativos de la comunidad autónoma de Aragón. El cuestionario se envió el día 25 de abril de 2024 a los 404 centros educativos que hay en la comunidad.

### 2.3. *Instrumento*

Para realizar la investigación se ha elaborado un instrumento ad hoc a propósito que incluye el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) y un cuestionario de elaboración propia.

El instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) se compone por 22 ítems que son afirmaciones valoradas en una escala de frecuencia. Los sujetos valoran cada ítem del cuestionario con una escala tipo Likert en la que indican la frecuencia con la que han experimentado la situación que se describe en el ítem. En esta caso, la escala tiene 7 grados que van desde nunca a diariamente.

El síndrome de quemarse por el trabajo tiene tres componentes o escalas :

- **Realización personal:** es la tendencia que tiene el sujeto a evaluarse de manera negativa o positiva con aspectos relativos a la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse de manera profesional con los compañeros y alumnos. Este componente lo forman 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).
- **Agotamiento emocional:** consiste en que la persona no puede dar más de sí misma en el ámbito emocional y afectivo. El sujeto pierde sus recursos emocionales y tiene la sensación de hacer mayor esfuerzo físico y mental que

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

está producido por las interacciones que tiene con sus compañeros y alumnos. Este componente lo forman 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).

- Despersonalización: basado en el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas destinatarias del trabajo. Este componente lo forman 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22).

En este cuestionario todos los ítems de cada una de las subescalas se puntúan en una escala de frecuencia de 7 puntos, que va desde 0 (nunca) a 6 (diariamente). 8 de los 22 ítems evalúan la realización personal y pueden tener una puntuación máxima 48, además es inversamente proporcional al grado en el que el sujeto experimenta burnout. El agotamiento emocional lo evalúan 9 de los 22 ítems y pueden tener una puntuación máxima de 54, en este caso es proporcional al grado de burnout. Por último, la despersonalización está evaluado por 5 de los 22 ítems y tiene una puntuación máxima de 30 y como en el caso anterior, es proporcional al grado de burnout. Las puntuaciones que se obtienen en la subescala de agotamiento emocional se consideran bajas entre 0 y 18, medias entre 19 y 26, y altas más de 27. En la subescala de despersonalización las puntuaciones se clasifican como bajas entre 0 y 8, medias entre 6 y 9, y altas 10 o más. Por último, en la subescala de realización personal, se interpretan como puntuaciones bajas entre 0 y 30, media entre 31 y 39, y alta más de 40.

Según varios autores, el resultado de este cuestionario se realiza mediante las siguientes puntuaciones. Si el sujeto obtiene una puntuación superior a 27 en la escala de agotamiento se corresponde con un nivel alto, más de 10 puntos en despersonalización indica un nivel bajo y, en la escala de realización personal puntuaciones mayores de 40 suponen una sensación de logro en ese sujeto.

### *2.4. Procedimiento*

El procedimiento que se ha llevado a cabo, es la distribución de dicho cuestionario a través del correo electrónico de todos los centro educativos de la comunidad autónoma de Aragón.

### *2.5. Tratamiento de datos*

Para el tratamiento de datos se ha usado el programa Microsoft Office Excel y la aplicación Jamovi 2.2.28, para realizar los cálculos estadísticos requeridos.

Dependiendo del apartado de estudio se han llevado a cabo diversos análisis. Para analizar la incidencia de burnout se ha calculado la puntuación de cada subescala agrupando los ítems que componen cada una de ellas y sumando las respuestas obtenidas. En segundo lugar se realizó un análisis descriptivo de manera general y después asociando diferentes variables. La calidad de vida laboral también se analizó de forma descriptiva. En todos los análisis descriptivos, se ha considerado de p valor 0,05. Otras cuestiones de estos temas se han estudiado mediante porcentajes, con los que se media el nivel de conformidad de los docentes. Por último, se han utilizado pruebas no paramétricas debido al tamaño de la muestra, se ha utilizado la prueba U de Mann-Whitney y Kruskal-Wallis para comparar medias de diferentes grupos.

### *2.6. Cuestiones éticas*

La administración del cuestionario se realiza de forma electrónica, a través de un enlace insertado en el correo electrónico que redirige al propio cuestionario.

La confidencialidad y el anonimato de los datos facilitados están garantizados y únicamente serán utilizados para este trabajo de investigación.

Los participantes fueron informados sobre el propósito del estudio y fueron enviados a todos los centros educativos de Aragón para intentar conseguir el mayor número posible de participantes, en este caso, docentes de Educación Primaria.

## **3. RESULTADOS**

Se han recibido 120 cuestionarios de docentes de Educación Primaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, de los cuales el 92,5% son mujeres. La mayoría trabajan en colegio público (82,5%). En referencia a la provincia en la que ejercen su labor como docentes el 55,8% están en Zaragoza, seguidos por el 25,6% que la ejercen en Huesca y el porcentaje restante, corresponde a docentes que están en Teruel trabajando.

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

El rango de edad se sitúa entre los 24 y 64 años ( $M=40,63$  años). Los participantes de la encuesta han ejercido su labor como profesional docente en una media de 14,37 años.

A continuación, la tabla 1 refleja las principales características de la muestra.

**Tabla 1**

*Características de la muestra*

<b>Características</b>	<b>Resultados</b>
Edad Media $\pm$ Desviación Típica (años)	40,63 $\pm$ 9,67
Media experiencia $\pm$ Desviación típica (años)	14,37 $\pm$ 9,67
Género femenino (%)	92,5
Provincia en la que ejerce como docente (%Zaragoza/Huesca/Teruel)	55,8/25,8/18,4
Titularidad de colegio (% público/ privado)	82,5/17,5

En referencia a los resultados de burnout (Tabla 2) los promedios generales que se han obtenido de síndrome de burnout, son puntuaciones bajas, tanto en agotamiento emocional como en despersonalización. En cambio, se ha obtenidos una puntuación alta en la realización personal.

**Tabla 2**

*Promedio de puntuaciones por escala de burnout*

<b>Escala de burnout</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>Nivel</b>
Agotamiento emocional	120	22,97	10,77	Bajo
Despersonalización	120	3,01	3,27	Bajo
Realización Personal	120	38,15	6,22	Alto

El análisis por porcentajes de los niveles de cada una de las escalas aparece en la Tabla 3. La mayoría de los profesores presenta un nivel alto de realización personal (48,33%), en cambio presentan un nivel bajo de agotamiento emocional (38,33%) y de despersonalización (85%).



**Tabla 3**

*Porcentajes por niveles de escala*

<b>Escala de burnout</b>	<b>Bajo</b>	<b>Intermedio</b>	<b>Alto</b>
Agotamiento emocional	38,33%	27,5%	34,17%
Despersonalización	85%	10%	5%
Realización Personal	48,33%	29,16%	22,51%

Sólo se ha encontrado a 1 (0,83%) persona de las 120 que sufre síndrome de burnout. Con riesgo alto de burnout, es decir, que cumplan dos dimensiones se han hallado 15 (12,5%) personas de las cuales 4 personas cumplen con las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, 10 personas cumplen con las dimensiones agotamiento emocional y realización personal y una persona que cumple las dimensiones despersonalización y realización personal. Con riesgo moderado de burnout que cumplan con sólo una dimensión se encuentran 31 (25,83%) en total de las cuales 26 presentan agotamiento emocional y 5 realización personal. A continuación en la Tabla 4 se muestran los porcentajes de riesgo de burnout.

**Tabla 4**

*Riesgo de burnout*

<b>Riesgo de burnout</b>	<b>Sufren</b>	<b>Riesgo Alto</b>	<b>Riesgo moderado</b>	<b>Sin riesgo</b>
n (%)	1 (0,83%)	15 (12,5 %)	31 (25,83%)	26(60,84%)

En la tabla 5 se puede observar un análisis descriptivo de las tres dimensiones de burnout teniendo en cuenta el género. En el agotamiento emocional la puntuación media es más alta en los hombres siendo su media de 31. En la siguiente dimensión, despersonalización, la media es muy parecida en el género, siendo un poco más alta en los hombres. En la tercera dimensión, realización personal, las mujeres demuestran una mayor actitud de logro personal (M = 38,55). Existe una diferencia significativa en esta dimensión, en función del género destacando que las mujeres tienen una sensación mayor de logro en comparación con los hombres.

**Tabla 5**

*Puntuaciones de escalas de burnout por género*

Escala de burnout	Sexo	N	Media	Desviación típica	p
Agotamiento emocional	Hombre	9	31	13,90	0,063
	Mujer	111	22,28	10,28	
Despersonalización	Hombre	9	3,11	3,37	0,803
	Mujer	111	3	3,28	
Realización personal	Hombre	9	33,33	6,50	0,018*
	Mujer	111	38,55	6,06	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

Teniendo en cuenta la provincia en la que ejercen la profesión (Tabla 6), la puntuación media más alta en referencia a la escala de agotamiento emocional corresponde a la provincia de Huesca ( $M = 22,93$ ). Las provincias de Teruel y Zaragoza tienen la misma media en esta escala ( $M = 22,83$ ). La escala de despersonalización en la provincia de Teruel es en la que sus docentes experimentan mayor grado de actitud de desapego hacia el trabajo, los compañeros y los alumnos, con una media de 2,99. Por último, en cuanto a la realización personal las provincias de Huesca y Teruel son las que mayor sensación de logro tienen con medias bastantes parecidas. No se han encontrado diferencias significativas por provincia donde ejerce la profesión.

**Tabla 6**

*Puntuaciones de escalas de burnout por provincia*

Escala de burnout	Provincia	N	Media	Desviación típica	p
Agotamiento emocional	Huesca	33	22,93	10,67	0,730
	Zaragoza	74	22,83	10,74	
	Teruel	13	22,83	10,74	
Despersonalización	Huesca	33	3,01	3,21	0,166
	Zaragoza	74	3,01	3,25	
	Teruel	13	2,99	3,24	
Realización personal	Huesca	33	38,16	6,34	0,204
	Zaragoza	74	37,90	6,80	
	Teruel	13	38,08	6,52	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

A continuación, se desarrolla un análisis descriptivo de lo que se ha obtenido en las tres escalas pero en este caso diferenciando con la titularidad del centro educativo (Tabla 7). En este caso, en las tres escalas de burnout los resultados por la titularidad del centro educativo son muy similares sin tener ninguna diferencia significativa.

**Tabla 7**

*Puntuaciones de escalas de burnout por titularidad de colegio*

<b>Escala de burnout</b>	<b>Titularidad</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>p</b>
Agotamiento emocional	Público	99	22,92	10,88	0,896
	Privado	21	22,93	10,77	
Despersonalización	Público	99	3	3,29	0,478
	Privado	21	3,01	3,27	
Realización Personal	Público	99	38,10	6,28	0,280
	Privado	21	38,16	6,22	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

En la tabla 8 se analizan en detalle las puntuaciones de las escalas de burnout por la edad que tiene el docente. En la escala de agotamiento emocional la media es muy similar en todas las edades, lo que indica que el desgaste emocional no varía significativamente según la edad. Sin embargo, la escala de despersonalización es muy similar en los docentes que tienen entre 35 y 45 años y aquellos mayores de 46 años, lo que sugiere que estos grupos de edad experimentan niveles comparables de despersonalización. En contraste, los docentes más jóvenes muestran puntuaciones más altas en esta dimensión, lo que indica una mayor tendencia a sentir una desconexión o desapego en su trabajo. Por último, en la escala de realización personal, a pesar de que las medias son semejantes en todas las edades el mayor promedio es para los docentes que de 46 a 55 años ( $M = 38,22$ ). No se ha encontrado ninguna diferencia significativa en cuanto a la edad del profesorado, lo que indica que la edad no es un factor determinante en la experiencia del síndrome de burnout entre los docentes. Las similitudes en las puntuaciones obtenidas en las tres escalas reflejan que son aspectos que afectan de manera uniforme a los docentes independientemente de su edad.

**Tabla 8**

*Puntuaciones de escalas de Burnout por edad*

Escala de burnout	Edad	N	Media	Desviación típica	p
Agotamiento emocional	Menos de 35	43	22,83	10,74	0,902
	36 – 45 años	37	22,91	10,93	
	46 – 55 años	32	22,95	10,82	
	+ 56 años	8	22,61	10,84	
Despersonalización	Menos de 35	43	3,01	3,25	0,946
	36 – 45 años	37	3,07	3,30	
	46 – 55 años	32	2,94	3,21	
	+ 56 años	8	2,89	3,11	
Realización personal	Menos de 35	43	37,90	6,80	0,927
	36 – 45 años	37	38,01	6,32	
	46 – 55 años	32	38,22	6,48	
	+ 56 años	8	37,97	6,62	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

En Tabla 9 se lleva a cabo un estudio descriptivo de los resultados obtenidos en relación con las tres dimensiones del Síndrome de burnout, en cuanto a los años de experiencia de los docentes. En la primera dimensión, agotamiento emocional, se observa que las puntuaciones medias son prácticamente iguales, independientemente de la cantidad de años de experiencia. De manera similar, en la segunda dimensión, despersonalización, los valores promedio también muestran una uniformidad notable. No obstante, en la tercera dimensión, realización personal, aunque los resultados en su mayoría parecidos, se destaca que el promedio más alto corresponde a los docentes con menos años de experiencia, con una media de 38,16. Este hallazgo sugiere que los docentes novatos tienden a tener una mayor sensación de logro en comparación con sus compañeros. A pesar de estas observaciones, no se han encontrado diferencias significativas en las puntuaciones globales del burnout.

**Tabla 9**

*Puntuaciones de escalas de burnout por años de experiencia*

Escala de burnout	Años experiencia	N	Media	Desviación típica	p
Agotamiento emocional	1 – 10 años	54	22,93	10,77	0,133
	11 – 20 años	33	22,94	10,74	
	21 – 30 años	28	22,83	10,69	
	31 – 40 años	5	22,55	10,58	
Despersonalización	1 – 10 años	54	3,01	3,27	0,688
	11 – 20 años	33	3,07	3,32	
	21 – 30 años	28	3,01	3,23	
	31 – 40 años	5	3,01	3,18	
Realización personal	1 – 10 años	54	38,16	6,22	0,086
	11 – 20 años	33	38,02	6,29	
	21 – 30 años	28	37,90	6,77	
	31 – 40 años	5	38	6,76	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

Según la titularidad del centro los resultados obtenidos son los siguientes (Tabla 10). En las tres escalas las puntuaciones media son muy parecidas, siendo un poco más elevadas en los docentes que son interinos. No se han encontrado diferencias significativas.

**Tabla 10**

*Puntuaciones de escalas de Burnout por tipo de contrato*

Escala de burnout	Tipo de contrato	N	Media	Desviación típica	p
Agotamiento emocional	Interino	46	22,94	10,84	0,533
	Fijo	74	22,83	10,69	
Despersonalización	Interino	46	3,03	3,29	0,716
	Fijo	74	3,01	3,23	
Realización personal	Interino	46	38,10	6,25	0,887
	Fijo	74	37,90	6,78	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

Otro factor a estudiar, ha sido la calidad de vida laboral de los docentes y dentro de este concepto se querían estudiar factores como las condiciones ambientales y las condiciones de vida laboral.

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

A continuación, en la tabla 11, se reflejan las respuestas que se han obtenido en cuanto a las condiciones ambientales que tienen los docentes en los centros educativos en referencia al sexo. La mayoría de docentes están insatisfechos con las condiciones ambientales que se encuentran en las aulas. Están de acuerdo en que hay incidencias en los factores de luz y ruido y que la ventilación de las aulas es adecuada.

**Tabla 11**

*Porcentajes de impacto de las condiciones ambientales por género (respuestas afirmativas)*

<b>Condición</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Molestias en la incidencia de luz	81,98%	77,77%
Molestias en el ruido percibido	54,55%	77,77%
Ventilación adecuada	88,28%	66,66%

Como se desarrolla en la tabla 12, las tres provincias de la comunidad autónoma de Aragón están de acuerdo en que la luz incide en la visión de los alumnos y que la ventilación es la adecuada. Sin embargo, se observa una discrepancia en la percepción de los ruidos molestos externos al aula. Tanto Zaragoza como Teruel afirman que los ruidos son un problema, indicando que afectan a la concentración y al rendimiento académico de los estudiantes, al contrario que en Huesca que no se percibe esta molestia.

**Tabla 12**

*Porcentajes del impacto de las condiciones ambientales por provincia (respuestas afirmativas)*

<b>Condición</b>	<b>Huesca</b>	<b>Zaragoza</b>	<b>Teruel</b>
Molestias en la incidencia de luz	78,79%	81,02%	92,31%
Molestias en el ruido percibido	42,43%	62,17%	53,84%
Ventilación adecuada	67%	83,44%	92,31%

Los resultados que se han obtenido en las condiciones ambientales por titularidad del centro educativo han sido variados (Tabla 13). Los dos tipos de centro afirman en que la luz incide en la visión de los materiales, y que en las aulas se perciben ruidos molestos

externos a la misma. También coinciden en que la ventilación de las aulas es la adecuada.

**Tabla 13**

*Porcentajes del impacto de las condiciones ambientales por titularidad del centro educativo (respuestas afirmativas)*

<b>Condición</b>	<b>Público</b>	<b>Privado</b>
Molestias por la incidencia de luz	78,79%	76,19%
Molestias por el ruido percibido	42,43%	61,9%
Ventilación adecuada	67%	93,23%

En la tabla 14 se analizan los resultados que se han obtenido en las condiciones ambientales por edad. Todas las edades están de acuerdo en que la luz incide en la visión. También concuerdan en que la ventilación de las aulas es la adecuada. Las personas de más de 56 años están todas al 100% de acuerdo que la ventilación es la adecuada. En cambio los docentes de menos de 35 años no perciben ruidos externos que sean molestos para su clases, al contrario que el resto de edades.

**Tabla 14**

*Valoración del impacto de las condiciones ambientales por edad (respuestas afirmativas)*

<b>Condición</b>	<b>- 35 años</b>	<b>36-45 años</b>	<b>46 -55 años</b>	<b>+ 56 años</b>
Molestias en la incidencia de luz	81,40%	70,27%	93,27%	75%
Molestias en el ruido percibido	46,51%	56,76%	62,86%	50%
Ventilación adecuada	81,40%	83,78%	87,5%	100%

Se han obtenido diferentes opiniones en referencia a las condiciones ambientales por los años de experiencia (Tabla 15). Todas las edades están de acuerdo en que la luz incide en la visión. También concuerdan en que la ventilación de las aulas es la adecuada. Las personas que tiene de 31 a 40 años de experiencia están todas de acuerdo al 100% de acuerdo que la ventilación es la adecuada. En cambio los docentes que tienen de 1 a 10 años y de 31 a 40 años de experiencia no perciben ruidos externos que sean molestos para su clases, al contrario que el resto.

**Tabla 15**

*Valoración del impacto de las condiciones ambientales por años de experiencia (respuestas afirmativas)*

<b>Condición</b>	<b>1-10 años</b>	<b>11-20 años</b>	<b>21-30 años</b>	<b>31-40 años</b>
Molestias en la incidencia de luz	81,48%	78,78%	85,71%	80%
Molestias en el ruido percibido	48,15%	63,63%	64,28%	40%
Ventilación adecuada	85,18%	51,85%	89,28%	100%

En la tabla 16 se realiza el análisis de las condiciones ambientales por tipo de contrato. Este análisis revela que hay un consenso generalizado entre los docentes respecto a varios aspectos importantes del ambiente de trabajo en las aulas. Todos los docentes coinciden en que la iluminación tiene un impacto negativo en la visión de los elementos de la clase. Lo mismo ocurre con los ruidos externos al aula son percibidos como molestos. La presencia constante de estos sonidos disruptivos puede interferir en la concentración del profesorado y alumnado, generando un entorno menos favorable para la educación. También concuerdan en que la ventilación es la adecuada y que es algo crucial para mantener un ambiente saludable, ya que permite la renovación del aire y la regulación de la temperatura, contribuyendo a prevenir problemas de salud. En conclusión, esto sugiere que los problemas de iluminación y ruido, así como la adecuada ventilación son cuestiones universales que afectan a todos los docentes por igual.

**Tabla 16**

*Valoración del impacto de las condiciones ambientales por tipo de contrato (respuestas afirmativas)*

<b>Condición</b>	<b>Interino</b>	<b>Fijo</b>
Molestias por la incidencia de luz	83,78%	78,26%
Molestias por el ruido percibido	56,76%	54,35%
Ventilación adecuada	90,54%	80,43%

En la tabla 17 se analizan los resultados que se han obtenido en relación a diferentes factores teniendo en cuenta el género. Todos los resultados han sido muy similares.



## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

Ambos géneros coinciden en que la temperatura que perciben en verano en las aulas es pésima, en cambio, en invierno no es ni buena ni mala. Los docentes tienen una opinión nula acerca de su salario.

En cuanto a las expectativas laborales, ambos opinan que su trabajo cumple con las expectativas que tienen. Además, están de acuerdo que los recursos que hay en los centros educativos son neutrales, es decir, no son ni buenos ni malos por sí mismos, sino que dependen del contexto y del modo en que se empleen.

En referencia a la relación con los compañeros y con el equipo directivo del centro están bastante satisfechos los dos géneros, siendo la media de los hombres un poco más alta que la de las mujeres. Por último, están satisfechos con la accesibilidad que tienen a sus respectivos centros, pero los hombres tienen una media más alta ( $M = 8,14$ ). No se han encontrado diferencias significativas.

**Tabla 17**

*Valoración satisfacción con distintas dimensiones de 0-10 según género*

<b>Dimensión</b>	<b>Género</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>p</b>
Temperatura Verano	Mujer	111	3,39	2,64	0,119
	Hombre	9	3,39	2,69	
Temperatura Invierno	Mujer	111	6,54	2,48	0,944
	Hombre	9	6,63	2,46	
Retribución	Mujer	111	5,31	2,48	0,148
	Hombre	9	5,24	2,52	
Expectativas Laborales	Mujer	111	7,11	1,99	0,114
	Hombre	9	7,13	2,09	
Recursos Disponibles	Mujer	111	5,49	2,63	0,779
	Hombre	9	5,41	2,53	
Relación Compañeros	Mujer	111	7,88	1,89	0,666
	Hombre	9	7,92	1,88	
Relación Equipo Directivo	Mujer	111	7,62	2,59	0,831
	Hombre	9	7,71	2,53	
Accesibilidad Centro	Mujer	111	7,85	2,36	0,586
	Hombre	9	8,14	2,03	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

Los resultados obtenidos teniendo en cuenta la provincia en la que el docente ejerce la profesión (Tabla 18) son muy parecidos, exceptuando la satisfacción con el salario

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

donde se ve una diferencia notable. Los docentes de las tres provincias perciben una temperatura pésima en las aulas durante los días de verano y tienen una percepción más neutral en las temperaturas de invierno. Donde se encuentra una diferencia notable es en la retribución salarial entre las tres provincias, los docentes de la provincia de Zaragoza ( $M = 6,05$ ) están más satisfecho que los de Huesca y Teruel. El profesorado de las tres provincias está satisfecho ya que cumplen las expectativas laborales. . Tanto la relación con sus compañeros como con el equipo directivo y la accesibilidad al centro para los docentes es adecuada.

**Tabla 18**

*Valoración satisfacción de 0-10 según la provincia donde ejerce.*

<b>Dimensión</b>	<b>Provincia</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>p</b>
Temperatura Verano	Huesca	33	3,39	2,66	0,158
	Zaragoza	74	3,39	2,65	
	Teruel	13	3,38	2,64	
Temperatura Invierno	Huesca	33	6,54	2,48	0,333
	Zaragoza	74	6,51	2,50	
	Teruel	13	6,48	2,52	
Retribución	Huesca	33	5,31	2,48	0,008*
	Zaragoza	74	6,05	2,01	
	Teruel	13	5,26	2,49	
Expectativas Laborales	Huesca	33	7,11	1,99	0,128
	Zaragoza	74	7,07	2,03	
	Teruel	13	7,02	2,07	
Recursos Disponibles	Huesca	33	5,49	2,63	0,733
	Zaragoza	74	5,47	2,64	
	Teruel	13	5,44	2,64	
Relación Compañeros	Huesca	33	7,88	1,89	0,899
	Zaragoza	74	7,83	1,96	
	Teruel	13	7,78	2,03	
Relación Equipo Directivo	Huesca	33	7,61	2,59	0,560
	Zaragoza	74	7,58	2,62	
	Teruel	13	7,53	2,64	
Accesibilidad Centro	Huesca	33	7,85	2,36	0,544
	Zaragoza	74	7,80	2,40	
	Teruel	13	7,76	2,44	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

En la tabla 19 se muestra el análisis que se ha realizado acerca de la satisfacción de los docentes según la titularidad del centro en el que trabajan. Se observa una diferencia notable en la percepción de la temperatura en verano, donde los docentes que trabajan en los centros de titularidad privada muestran una mayor satisfacción en comparación con aquellos que trabajan en centros de titularidad pública.

En relación con la retribución, aunque los docentes de centros públicos muestran una mayor satisfacción con una media de 5,40, ambos grupos no han evaluado positivamente este aspecto.

Un punto de acuerdo entre ambos grupos es la percepción del cumplimiento de las expectativas laborales, siendo satisfactoria para los profesores de ambas titularidades. Sin embargo se destaca una diferencia notable en la percepción de los recursos disponibles en los centros. Los maestros de centros privados muestran una satisfacción significativamente mayor ( $M = 7,19$ ) en comparación con los que trabajan en centros públicos, quienes a veces encuentran que los recursos disponibles no son suficientes para realizar eficazmente su labor docente.

La relación con los compañeros también ha obtenido una valoración positiva en ambos tipos de centro, aunque ligeramente un poco más alta en los centros de titularidad privada. La relación con el equipo directivo de ambos centros es satisfactoria y coinciden en la media ( $M = 7,62$ ). Por último, los profesores de ambos tipos de centro educativo están satisfechos con la accesibilidad al mismo.

Aunque existen diferencias en la satisfacción entre los docentes de ambos tipos de centro en diversos aspectos, hay en otros en los que sus percepciones y experiencias coinciden, reflejando preocupaciones y satisfacciones comunes en el ámbito educativo.

**Tabla 19**

*Valoración satisfacción 0-10 según la titularidad del centro educativo*

<b>Dimensión</b>	<b>Titularidad</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>p</b>
Temperatura Verano	Público	99	3,15	2,57	0,038*
	Privado	21	4,52	2,82	
Temperatura Invierno	Público	99	6,65	2,40	0,394
	Privado	21	6,05	2,84	
Retribución	Público	99	5,40	2,39	0,365
	Privado	21	4,86	2,90	
Expectativas Laborales	Público	99	7,09	1,91	0,603
	Privado	21	7,19	2,36	
Recursos Disponibles	Público	99	5,13	2,58	0,001*
	Privado	21	7,19	2,25	
Relación Compañeros	Público	99	7,84	1,92	0,502
	Privado	21	8,10	1,79	
Relación Equipo Directivo	Público	99	7,62	2,50	0,531
	Privado	21	7,62	3,02	
Accesibilidad al centro	Público	99	7,81	2,33	0,473
	Privado	21	8,05	2,52	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

En la tabla 20 se observan los resultados obtenidos según la edad del profesorado. En la mayoría de ocasiones, todos los maestros coinciden en las valoraciones a excepción de una. Todos están insatisfechos con la percepción de la temperatura de las aulas en verano. En cambio, en la percepción de la temperatura de verano tienen una opinión neutra acerca de su percepción. Con la retribución que reciben los docentes su valoración es equitativa ya que no se inclina ni hacia un extremo ni hacia otro. El trabajo docente cumple con las expectativas laborales que tienen los maestros encuestados y han mostrado una valoración satisfactoria. La percepción de los recursos disponibles para que los maestros puedan desarrollar su tarea docente es equilibrada e imparcial. Tanto la relación con los compañeros como con el equipo directivo es satisfactoria ya que la valoración es alta. Por último, hay una diferencia notable en la edad de los docentes en cuanto a la accesibilidad al centro, todos están satisfechos pero la diferencia se encuentra en los docentes que tienen más de 56 años tienen una media de 8,14 acerca de su satisfacción.

**Tabla 20**

*Valoración de satisfacción 0-10 según la edad*

<b>Dimensión</b>	<b>Edad</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>	<b>p</b>
Temperatura Verano	- 35 años	43	3,39	2,64	0,868
	36 – 45 años	37	3,39	2,66	
	46 – 55 años	32	3,39	2,63	
	+ 56 años	8	3,24	2,64	
Temperatura Invierno	- 35 años	43	6,50	2,50	0,068
	36 – 45 años	37	6,51	2,50	
	46 – 55 años	32	6,54	2,48	
	+ 56 años	8	6,66	2,48	
Retribución	- 35 años	43	5,31	2,48	0,728
	36 – 45 años	37	5,37	2,48	
	46 – 55 años	32	5,31	2,48	
	+ 56 años	8	5,30	2,48	
Expectativas Laborales	- 35 años	43	7,07	2,03	0,848
	36 – 45 años	37	7,07	2,01	
	46 – 55 años	32	7,11	1,99	
	+ 56 años	8	7,16	1,99	
Recursos Disponibles	-35 años	43	5,47	2,64	0,100
	36 – 45 años	37	5,47	2,63	
	46 – 55 años	32	5,49	2,63	
	+ 56 años	8	5,60	2,63	
Relación Compañeros	- 35 años	43	7,83	1,96	0,725
	36 – 45 años	37	7,83	1,93	
	46 – 55 años	32	7,87	1,89	
	+ 56 años	8	7,93	1,89	
Relación Equipo Directivo	- 35 años	43	7,58	2,62	0,998
	36 – 45 años	37	7,58	2,62	
	46 – 55 años	32	7,62	2,59	
	+ 56 años	8	7,72	2,59	
Accesibilidad Centro	- 35 años	43	7,80	2,40	0,00 6*
	36 – 45 años	37	7,80	2,40	
	46 – 55 años	32	7,85	2,36	
	+ 56 años	8	8,14	2,36	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

La valoración del profesorado encuestado según los años de experiencia y su satisfacción laboral revela diferentes resultados (Tabla 21). La evaluación de todos los docentes respecto a la temperatura del aula en verano es muy desfavorable debido a las

altas temperaturas que afectan al ambiente de enseñanza. En contraste, la percepción de la temperatura en invierno se sitúa en un término medio, siendo la calificación más elevada otorgada por los maestros entre 31 y 40 años de experiencia, quienes aprecian el clima más templado.

En referencia a la retribución, se ha registrado una valoración neutral que se mantiene equitativa entre aquellos que llevan menos años y los que tienen más experiencia. Respecto a las expectativas laborales de cada docente, todos han expresado una valoración satisfactoria, destacando su conformidad con las oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones laborales.

La evaluación de los recursos disponibles en los centros educativos para facilitar las tareas docentes ha sido contradictorio, lo cual sugiere que la percepción puede variar según el tipo de actividad que se desee realizar en cada centro. Esta disparidad indica que algunos recursos pueden ser adecuados para ciertas actividades mientras que son insuficientes para otras.

Tanto la relación con los compañeros como con el equipo directivo ha obtenido una valoración positiva, destacándose una calificación más alta entre los docentes entre 31 y 40 años de experiencia en ambos casos. Este grupo de maestros aprecia particularmente la colaboración y el apoyo recibido, lo que contribuye a un entorno laboral más armonioso y efectivo.

Una diferencia significativa que se observa en la accesibilidad al centro educativo, ya que todos los encuestados se muestran satisfechos. Sin embargo, aquellos con mayor experiencia tienen una calificación media notablemente alta de 8,41, lo que indica que la accesibilidad es particularmente valorada por los docentes más veteranos. Esto sugiere que la facilidad para llegar al centro educativo es un aspecto crucial para los maestros con más años de experiencia, impactando positivamente en su percepción general del entorno laboral.

**Tabla 21**

*Valoración de satisfacción de 0-10 según años de experiencia*

<b>Dimensión</b>	<b>Años experiencia</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Típica</b>	<b>p</b>
Temperatura Verano	1 – 10 años	54	3,43	2,64	0,189
	11 – 20 años	33	3,42	2,63	
	21 – 30 años	28	3,41	2,62	
	31 – 40 años	5	3,35	2,69	
Temperatura Invierno	1 – 10 años	54	6,54	2,48	0,456
	11 – 20 años	33	6,55	2,50	
	21 – 30 años	28	6,48	2,52	
	31 – 40 años	5	6,48	2,32	
Retribución	1 – 10 años	54	5,31	2,48	0,241
	11 – 20 años	33	5,28	2,48	
	21 – 30 años	28	5,26	2,49	
	31 – 40 años	5	5,43	2,48	
Expectativas Laborales	1 – 10 años	54	7,11	1,99	0,721
	11 – 20 años	33	7,07	2,03	
	21 – 30 años	28	7,02	2,07	
	31 – 40 años	5	7,29	1,96	
Recursos Disponibles	1 – 10 años	54	5,49	2,63	0,820
	11 – 20 años	33	5,47	2,64	
	21 – 30 años	28	5,44	2,64	
	31 – 40 años	5	5,73	2,38	
Relación Compañeros	1 – 10 años	54	7,88	1,89	0,929
	11 – 20 años	33	7,83	1,96	
	21 – 30 años	28	7,78	2,03	
	31 – 40 años	5	8,01	1,98	
Relación Equipo Directivo	1 – 10 años	54	7,62	2,59	0,861
	11 – 20 años	33	7,66	2,58	
	21 – 30 años	28	7,53	2,64	
	31 – 40 años	5	8,11	2,12	
Accesibilidad Centro	1 – 10 años	54	7,85	2,36	0,014 *
	11 – 20 años	33	7,92	2,30	
	21 – 30 años	28	7,76	2,44	
	31 – 40 años	5	8,41	1,90	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

Al analizar los resultados en la tabla 22 según el tipo de contrato que tiene cada docente, se ha observado lo siguiente. La percepción de la temperatura que hay en las aulas en verano es muy negativo. Por otro lado, hay una diferencia notable en la percepción de la temperatura de las aulas en invierno y es que los docentes que son fijos están más satisfechos ( $M = 7,03$ ) que los que son interinos que tienen una opinión indiferente ( $M = 5,76$ ).

En cuanto a la retribución que reciben, todos los docentes han dado una valoración neutral. Los docentes encuestados sí que están satisfechos con los alcances de sus expectativas laborales; esa satisfacción es mayor en los docentes fijos con una media de 7,22. En relación a los recursos que tiene el centro educativo para que el profesorado desarrolle su tarea, se presenta una diferencia notable: los docentes interinos tienen una valoración insatisfecha acerca de los recursos que hay disponibles en los centros educativos para poder desarrollar su tarea docente. Ese resultado significa que los recursos pueden no estar equitativamente distribuidos o accesibles, afectando más negativamente a los docentes interinos.

La relación con los compañeros tiene una valoración muy satisfactoria siendo la media un poco más alta en los docentes que están fijos ( $M = 8,00$ ). Respecto a la relación con el equipo directivo hay una buena valoración pero hay una diferencia notable ya que los docentes fijos están significativamente más satisfechos que los interinos. Lo que señala que la estabilidad laboral influye en las relaciones interpersonales y la interacción con la administración educativa.

Para concluir, en la accesibilidad al centro vuelve a observarse una diferencia notable: todos los docentes están satisfechos, pero los que son fijos tienen una media mayor de satisfacción.



**Tabla 22**

*Valoración de satisfacción de 0-10 según tipo de contrato*

<b>Dimensión</b>	<b>Tipo de Contrato</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Típica</b>	<b>p</b>
Temperatura Verano	Interino	46	3,33	2,29	0,879
	Fijo	74	3,43	2,88	
Temperatura Invierno	Interino	46	5,76	2,70	0,008*
	Fijo	74	7,03	2,22	
Retribución	Interino	46	5,37	2,42	0,777
	Fijo	74	5,27	2,53	
Expectativas Laborales	Interino	46	6,93	2,09	0,615
	Fijo	74	7,22	1,93	
Recursos Disponibles	Interino	46	4,74	2,74	0,015*
	Fijo	74	5,96	2,47	
Relación Compañeros	Interino	46	7,69	1,98	0,381
	Fijo	74	8,00	1,84	
Relación Equipo Directivo	Interino	46	7,17	2,58	0,037*
	Fijo	74	7,89	2,56	
Accesibilidad Centro	Interino	46	7,26	2,64	0,026*
	Fijo	74	8,22	2,10	

\*Diferencias significativas para  $p < 0,05$

Para concluir con este apartado se han obtenido los siguientes resultados.

La mayoría docentes de ambos géneros tienen un horario completo y un contrato fijo, además de que dedican mínimo, más de cinco horas al trabajo fuera del centro escolar. Esta dedicación adicional incide en el compromiso de los docentes con su labor profesional, reflejando su esfuerzo por mantener la calidad educativa y preparar adecuadamente sus clases.

Si tenemos en cuenta las tres provincias de la comunidad autónoma de Aragón, sean recogido diferentes resultados. La mayor parte de los docentes de las tres provincias tiene un horario completo y dedica de seis a diez horas de su vida personal a la labor profesional. En términos de estabilidad laboral, la mayoría de docentes en Zaragoza son interinos, al contrario que en las provincias de Huesca y Teruel donde predominan los contratos fijos. Esta diferencia en el tipo de contrato puede influir en la percepción y la seguridad laboral de los profesionales de la educación en cada provincia.

Las puntuaciones medias que se han obtenido en cuanto a las condiciones de vida laborales es que la media de alumnos por grupo en Zaragoza y Huesca es de nueve a trece alumnos, sin embargo en Teruel es de cinco a ocho alumnos. Sin embargo, al considerar las tres provincias en conjunto, el número medio de alumnos por aula es de doce a veintidós estudiantes. Además las tres provincias coinciden es que la media de clases que lleva un maestro es de una a cinco clases, lo cual refleja una carga dicente similar en términos de asignaturas impartidas por cada profesor en promedio.

Las puntuaciones medias que se han obtenido en cuanto a la titularidad del centro indican que en ambos tipos de centros la media de alumnos por grupo es de doce a veintidós estudiantes. Además, la media de grupos que un profesor tiene a su cargo es de uno a cinco clases, lo que muestra la distribución estándar de la carga docente en términos de número de grupos por profesor en las escuelas de la Comunidad Autónoma de Aragón.

#### **4. DISCUSIÓN.**

El estudio realizado indica que el clima laboral de los docentes en Aragón es positivo y el riesgo de burnout es bajo. En general, se ha observado un agotamiento emocional y una despersonalización baja, al contrario que la realización personal que es alta por lo que tienen una buena sensación de logro. Por lo que la prevalencia de burnout es baja al igual que en el estudio que realizaron (De Alvear et al., 2004) donde afirman que los docentes tienen en general una buena satisfacción con ellos mismos.

Por el contrario, en estudios de autores como Arís Redó (2012) y Extremera & Fernández-Berrocal (2004) en el que un porcentaje alto de los docentes estudiados presentan burnout debido al estrés que sufren en sus centros educativos. Sin embargo, al igual que en este estudio, hay una diferencia significativa entre las mujeres y los hombres estudiados por Arís Redó (2012). El resultado de ambos estudios es que las mujeres tienen un sentimiento de realización mayor que el de los hombres.

Como afirman diversos autores (Bellido et al., 2006; Calvete, 2000; Extremera et al., 2010; Gutierrez, s. f.; Hermosa Rodríguez, 2006; Silvero-Miramón, 2007) los profesores están expuestos a muchas personas de diferentes edades (alumnos, padres,

madres, tutores legales, compañeros...) y por ello a diario se enfrentan a diferentes situaciones para las que no están preparados lo que les puede generar un estrés continuo.

Otro factor importante es la legislación educativa ya que como han estudiado diversos autores (Durán Durán et al., 2001; Elvira, 2004), es la normativa la que regula los contenidos y la tarea docente que deben desarrollar los profesores durante el año escolar. Si ese temario y esa función educativa son de gran amplitud provoca una reacción de estrés en todo el profesorado lo que hace que su calidad de vida no sea la idónea.

Un dato curioso a analizar en la calidad de vida laboral es que al 20,8% de los encuestados, su horario laboral no les permite flexibilizar sus actividades diarias. Es un dato alto, debido a que es más de la quinta parte del total de la encuesta que es de 120 participantes. Esto ocurre desde hace años como se demuestra en el estudio de la Unión General de Trabajadores (2018), los maestros tienen horas lectivas y horas complementarias que están repartidas en tutorías con familiares, reuniones, formaciones o preparación de materiales. Esas horas complementarias no son suficientes para el número de tareas que deben desempeñar.

En cuanto a la calidad de vida laboral autores como Nieto & Riveiro (2007) en su estudio aseguran que los profesores necesitan más recursos para poder desarrollar de manera adecuada su labor docente así como desarrollar intervenciones para la mejora de las relaciones entre compañeros.

Acerca de la retribución salarial como confirma la Unión General de Trabajadores (2021), Aragón seguía siendo una de las comunidades en la que los docentes tenían el menor salario por lo que como se ha visto en este estudio la satisfacción es negativa. Ambos tipos de colegio coinciden en la preocupación acerca de la remuneración.

Este trabajo ha permitido conocer el burnout y el riesgo de sufrirlo de la comunidad autónoma de Aragón. Además, gracias a la investigación se han podido captar diversas opiniones acerca de la calidad de vida laboral docente y saber las condiciones en las que el profesorado está en el aula, lo que permite la posibilidad de dar un paso más y mejorar aquello en lo que las opiniones son negativas.

Las limitaciones que se han dado a lo largo del estudio han sido varios. El trabajo tenía como fin comparar el síndrome de Burnout en los docentes de los dos tipos de titularidad de centro público y privado, y conocer la calidad de vida laboral. Pero no se han conseguido las respuestas esperadas en la encuesta ya que no han contestado el número mínimo de respuestas necesarias de los colegios privado y público. Otra limitación es que la muestra de este trabajo de indagación ha sido pequeña.

Para futuras investigaciones se recomienda profundizar en todos los aspectos que afectan a los docentes para desarrollar Burnout o estar en riesgo de sufrirlo. También, se aconseja seguir a los profesores a lo largo del tiempo para examinar cómo cambia el Burnout a lo largo de su carrera y que factores afectan en ese cambio. Por último, se sugiere hacer propuestas de intervención y de prevención de Burnout como apoyo psicológico, mejorar las condiciones de vida, talleres de organización, formaciones, etc.

Algo de gran interés que podrían hacer es comparaciones a nivel nacional, entre diferentes Comunidades Autónomas para ver qué diferencias y similitudes hay. Y hacer comparaciones a nivel internacional entre varios países. Con estas comparaciones se podría ver que prácticas están asociadas con mayores niveles de bienestar laboral.

## **5. CONCLUSIONES.**

1. La prevalencia de burnout en Aragón según este estudio es del 0,83%. El 12,5% tienen riesgo alto de sufrir burnout, el 25,83% tiene un riesgo moderado y el 60,84% no corre ningún tipo de riesgo.
2. En la subescala realización personal, existe una diferencia notable en cuanto al género, las mujeres tienen mayor realización personal que los hombres.
3. En el 20,8% de los encuestados señaló que su horario laboral no les permite flexibilizar sus actividades diarias, lo que es un porcentaje importante.
4. Hay una insatisfacción general con la percepción de la temperatura de las aulas en verano.
5. Los docentes de la provincia de Zaragoza están más satisfechos con su retribución que los que trabajan en Huesca o Teruel.

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

6. Los docentes que llevan más de 30 años ejerciendo la profesión le dan mucha importancia a la accesibilidad al centro educativo. Los maestros mayores de 55 años son los que más satisfacción tienen en cuanto a la accesibilidad del centro educativo.
7. Los docentes con contrato indefinido tienen una mayor satisfacción en cuanto a la percepción de la temperatura en invierno, los recursos disponibles, la relación con el Equipo Directivo y la accesibilidad al centro.
8. El profesorado que trabaja en un centro público expresan menor satisfacción con los recursos disponibles del centro para llevar a cabo su labor docente.
9. Es necesario implementar vías efectivas para prevenir e identificar el burnout y actuar con aquellos profesores que ya lo sufren.

**6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

- Arís Redó, N. (2012). La variable de género en la medida del estrés y el Burnout en los docentes de educación infantil y primaria. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 1-13. <https://doi.org/10.15178/va.2012.119.1-13>
- Bellido, Relg-Ferrer, & Cabrero-Garcra. (2006). La prevalencia del estrés laboral en profesores universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, 32(146), Article 146. <https://doi.org/10.33776/amc.v32i146.1236>
- Calvete. (2000). *Burnout and psychological symptoms: Measurement model and structural paths*.
- Charria Ortiz, Romero-Caraballo, & Sarsosa-Prowesk. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80. <https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- De Alvear, R. B., Arquero, G. M., Díaz, F. R., & Zarazaga, J. M. E. (2004). Relaciones entre el uso de la voz y el burnout en los docentes de Educación Infantil y Primaria de Málaga. *Revista Española de Pedagogía*, 62(227), 85-102.
- Didier Truchot, Borteyrou, X., & Rascle, N. (2017). The Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (mbi-Hss) - L’inventaire D’épuisement Professionnel De Maslach – Version Pour Professions Relationnelles: Factor Structure, Wording Effect and Psychometric Qualities of Known Problematic Items. *Le Travail Humain*, 80(2), 161-186.
- Durán Durán, M. A., Extremera Pacheco, N., & Rey Peña, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 45-62.
- Elvira, J. A. M. (2004). *Estrés y burnout en profesores. 4*.

- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(3), Article 3. <https://doi.org/10.35362/rie3334005>
- 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, 43-54.
- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), Article 2. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- García Sánchez. (2008). *Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional*. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13124124>
- Gil-Monte, P. R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1). <https://doi.org/10.1590/S0036-36342002000100005>
- Gil-Monte, P. R. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. *Informació psicológica*, 91-92, 4-11.
- González-Martínez, M. A., García-Galicia, A., Bertado-Ramírez, N. R., Aréchiga-Santamaría, A., Montiel-Jarquín, Á. J., Alonso-Torres, G., & Loría-Castellanos, J. (2023). Calidad de vida y síndrome de burnout en médicos en especialización con y sin trastorno de déficit de atención e hiperactividad. *Anales Médicos*, 68(3), 146-152. <https://doi.org/10.24875/AMH.M23000023>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en psicología*, 14(2), 209-221.

- Gutierrez, L. A. C. (s. f.). *El estrés en el profesorado Stress in teachers*.
- Hermosa Rodríguez, A. M. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de «Burnout» en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15(1), 81-89.
- Lau, R. S. M. (2000). Quality of work life and performance – An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11(5), 422-437.  
<https://doi.org/10.1108/09564230010360164>
- Llorca Rubio, J. L., Llorca Pellicer, M., & Gil Monte, P. R. (2021). Fiabilidad y validez de constructo de la traducción al valenciano/catalán del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo (CESQT) en docentes no universitarios. *Informació psicològica*, 121 (Enero-junio: Temes de estudis), 42-57.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 42-80.  
<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Mas, M. A. M. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza*. Universitat Illes Balears.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981a). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981b). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.  
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Massanero. (2003). *Estrés y burnout en la enseñanza*. edicions uib.



## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

- Moreno, M. P., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68-75.
- Nieto. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación*. 21.
- Nieto, & Riveiro. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional*. 20.
- Parra, M. P. (2004). *La construcción de la indentidad profesional docente: Un desafío permanente*.
- Rosero, A. C. T., & Álvarez, C. C. B. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista iberoamericana de psicología*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.5210>
- Silvero-Miramón, M. (Marta). (2007). *Estrés y desmotivación docente: El síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria*. <https://doi.org/10.15581/004.12.24320>
- Torres, R. M. (2000). *Reformadores y docentes: El cambio educativo atrapado entre dos lógicas*.
- Unión General de Trabajadores. (2018). *Horario del profesorado de Educación Infantil y Primaria en las comunidades autónomas*.
- Unión General de Trabajadores. (2021). *Retribuciones de los docentes de la enseñanza pública*. <https://ugt-sp.es/images/PDF/ensenanza/Pública/retribuciones-docentes-ensenanza-publica-2021.pdf>
- WHOQOL - *Measuring Quality of Life*| The World Health Organization. (2012). <https://www.who.int/tools/whoqol>

## 7. ANEXOS

### *Anexo 1. Cuestionario*

QOL-D2024: Calidad de vida del docente en Aragón.

¡Hola! Soy Izarbe Puente , alumna del último curso del grado de Magisterio de Primaria de la universidad de Zaragoza, me dirijo a ti para rogarte tu colaboración para la investigación de mi TFG sobre "Calidad de vida Laboral y Síndrome de Burnout en la docencia en Aragón".

El cuestionario está dirigido a profesores de primaria en activo en la comunidad autónoma de Aragón, que tengan al menos un alumno en Educación Primaria.

Es un cuestionario formado por 47 preguntas que no le costará más de 10 minutos contestar.

La información que proporcione será anónima, confidencial y únicamente utilizada para fines de investigación.

En caso de que conozca a más docentes que cumplan con los requisitos para realizarlo, te pido tu colaboración para difundirlo. Si tiene cualquier duda o quiere conocer los resultados de la investigación, no dude en ponerse en contacto conmigo a través de este correo: [818962@unizar.es](mailto:818962@unizar.es)

Muchas gracias por tu colaboración.

1. He sido suficientemente informado y presto mi consentimiento para participar en esta investigación.

Sí

No

2. Sexo

3. Edad

4. Años de experiencia

5. Provincia en la que trabajas

Huesca

Zaragoza

Teruel

6. Titularidad del centro educativo

Público

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

- Privado
- Concertado

### 7. Tipo de centro

- Centro Público Integrado
- Colegio Rural Agrupado
- Centro de Educación Especial
- Otra

### 8. Horario de trabajo

- Parcial
- Completo

### 9. Especialidad

- Música
- Educación Física
- Lengua Inglesa
- P.T.
- A.L.
- Tutor
- Otra

### Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

Las siguientes 22 cuestiones, los docentes debían valorar cuando les ocurría a ellos. Se valoraba de la siguiente manera: nunca, alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, varias veces a la semana y a diario.

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.
2. Al final de la jornada me siento agotado.
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.
8. Me siento “quemado” por el trabajo.
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. Me encuentro con mucha vitalidad.
13. Me siento frustrado en mi trabajo.
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

Condiciones ambientales de la calidad de vida laboral docente.

A continuación va a responder una serie de preguntas de elaboración propia.

1. ¿La luz incide en la visión de los recursos materiales del aula como pizarra digital o analógica?
  - Sí
  - No
2. Valora de 0 a 10 la temperatura del aula en verano (0 Pésima – 10 Óptima).

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

3. Valora de 0 a 10 la temperatura del aula en invierno (0 Pésima – 10 Óptima).
4. ¿Se perciben y son molestos los ruidos generados desde lugares externos al aula (patio, calle, pasillos, etc?)
  - Sí
  - No
5. ¿Es adecuada la ventilación del aula?
  - Sí
  - No

### Condiciones de la vida labora docente.

1. ¿A cuántos grupos distintos impartes clase?
2. ¿Cuántos alumnos tienes de media por aula?
3. ¿Cuántas horas a la semana dedicas en casa a tu trabajo?
  - 0 horas
  - 1-5 horas
  - 5-10 horas
  - Más de 10 horas
4. Valora tu satisfacción con tu retribución de 0 a 10 (0 Pésima – 10 Óptima).
5. Tipo de contrato.
  - Fijo
  - Interino
6. El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias.
  - Siempre
  - A menudo
  - Término medio
  - Casi nunca
  - Nunca

## Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en la docencia en Aragón

7. Valora de 0 a 10 si tu trabajo cumple tus expectativas profesionales (0 Pésima – 10 Óptima).
8. Valora de 0 a 10 si los recursos disponibles en tu centro son suficientes para tu tarea docente (0 Pésima – 10 Óptima).
9. Valora de 0 a 10 la relación con sus compañeros (0 Pésima – 10 Óptima).
10. Valora de 0 a 10 tu relación con el equipo directivo (0 Pésima – 10 Óptima).