

Burnout y Acción Tutorial

*Un estudio comparativo en docentes de
secundaria*

Ariadna Ramos Sánchez
aramossanchez@uoc.edu

Ámbito: Desarrollo profesional docente

Tutora: Sué Gutiérrez Berciano

Fecha de entrega: 18.06.2023

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Abstract | 4 |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 5 |
| 2. JUSTIFICACIÓN | 7 |
| 3. MARCO NORMATIVO | 8 |
| 3.1. Marco normativo nacional..... | 8 |
| 3.2. Marco normativo autonómico..... | 9 |
| 4. MARCO TEÓRICO..... | 11 |
| 4.1. Aportación a la sociedad y a la ética profesional | 11 |
| 4.2. Síndrome de Burnout..... | 12 |
| 4.2.1. Definición y síntomas | 12 |
| 4.2.2. Síndrome de Burnout en docentes de secundaria | 13 |
| 4.2.3. Factores de riesgo y protectores del Burnout..... | 15 |
| 4.2.4. Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL)..... | 17 |
| 4.3. La Acción Tutorial en la enseñanza secundaria | 19 |
| 4.3.1. Acción Tutorial y Burnout en docentes de secundaria | 21 |
| 4.4. Diagnóstico, tratamiento y prevención del Burnout..... | 21 |
| 5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 23 |
| 5.1. Concretar y Contextualizar | 23 |
| 5.2. Objetivos del trabajo | 24 |
| 5.3. Hipótesis | 24 |
| 6. MARCO METODOLÓGICO | 25 |
| 6.1. Enfoque metodológico | 25 |
| 6.2. Diseño de la investigación | 26 |
| 6.2.1. Contexto..... | 26 |
| 6.2.2. Materiales..... | 27 |
| 6.2.3. Muestra y participantes | 27 |
| 6.2.4. Instrumentos de recogida de la investigación | 28 |
| 6.2.5. Proceso de recogida de los datos | 29 |
| 6.2.6. Proceso de análisis de datos..... | 30 |
| 6.3. Temporalización..... | 31 |
| 7. RESULTADOS | 34 |

| | |
|--|----|
| 7.1. Resultados Sociodemográficos..... | 34 |
| 7.2. Resultados Cuantitativos | 35 |
| 7.2.1. Resultados cuantitativos para el conjunto muestral | 35 |
| 7.2.2. Resultados cuantitativos para el grupo de tutores..... | 38 |
| 7.2.1. Resultados cuantitativos para el grupo de no tutores..... | 40 |
| 7.3. Resultados Cualitativos | 42 |
| 8. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN..... | 47 |
| 8.1. Conclusiones | 47 |
| 8.2. Discusión | 48 |
| 9. LIMITACIONES, SUGERENCIAS Y PROPUESTAS DE MEJORA | 51 |
| 10. PERSPECTIVAS DE FUTURO | 52 |
| 7. ANEXOS | 58 |
| I. Enlace al Formulario de Google | 58 |
| II. Cuestionario sociodemográfico..... | 58 |
| III. Maslach Burnout Inventory | 59 |
| IV. Guion de la entrevista..... | 61 |
| V. Transcripción de las entrevistas | 62 |

Resumen

En el contexto educativo actual, el estrés laboral y el desgaste emocional que sufren los docentes es una preocupación creciente. Por ello, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal observar el Síndrome de Burnout docente y su posible relación con la Acción Tutorial en la Educación Secundaria Obligatoria. Para evaluar este fenómeno en sus tres dimensiones, se utilizó una metodología mixta en la que, en primer lugar, se administró el Maslach Burnout Inventory a una muestra de 52 personas divididas en dos grupos: docentes que realizaban la tutorización y docentes que no la realizaban. En segundo lugar, se llevaron a cabo tres entrevistas para de conocer las impresiones de los docentes. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa entre el nivel de Burnout y el papel de tutor en los docentes de secundaria, influyendo la sobrecarga de trabajo y emocional de la tutorización en el bienestar emocional del profesorado. Aún con los resultados obtenidos, son necesarios más estudios que aborden esta temática para desarrollar medidas de intervención que ayuden a prevenir el Burnout y mejorar el bienestar de los docentes.

Palabras clave: Burnout, Docentes, Acción Tutorial, Educación Secundaria, Desgaste Emocional.

Abstract

In the current educational context, work-related stress and emotional exhaustion experienced by teachers is a growing concern. Therefore, this research aims to examine Teacher Burnout Syndrome and its potential association with Tutorial Action in Secondary Education. To assess this phenomenon in its three dimensions, a mixed methodology was employed. Firstly, the Maslach Burnout Inventory was administered to a sample of 52 individuals divided into two groups: teachers involved in tutorial activities and teachers who were not. Secondly, three interviews were conducted to gather the teachers' impressions. The results obtained reveal a significant relationship between the level of Burnout and the role of tutoring in teachers, with the workload and emotional demands of tutoring affecting the teachers' emotional well-being. Despite the findings, further studies addressing this topic are needed to develop intervention measures that help prevent Burnout and enhance teachers' well-being.

Keywords: Burnout, Teachers, Tutorial Action, Secondary Education, Emotional Exhaustion.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la sociedad se encuentra caracterizada por la modernización y los cambios continuos que se viven tanto a nivel mundial, como social y personal y que, aunque traigan muchos beneficios, también están afectando psicológicamente a todas las personas, tanto a nivel personal como profesional.

Así como muchos otros empleos, los maestros han tenido que cambiar su forma de trabajar por tal de poder cubrir las exigencias de la sociedad, haciendo que éstos deban estar en continuo reciclaje y formación para hacer frente a todos estos requisitos, como puede ser el uso de nuevas metodologías, la incorporación de las TIC en el aula, el creciente aumento de necesidades especiales dentro del aula, entre otros muchos factores.

Sin embargo, pese a todos los cambios que se están viviendo, la educación de las personas sigue siendo uno de los factores más importantes en la sociedad. Relacionada con esta educación se encuentra la figura del docente que cuenta con una importancia indiscutible por su valor en el desarrollo y la formación de las personas.

La labor de los docentes va mucho más allá de impartir conocimientos a sus alumnos, también deben contar con habilidades y conocimientos tanto pedagógicos, como metodológicos y culturales para poder guiar a sus estudiantes en su desarrollo personal, así como académico. Ligado a ello, se encuentra el desempeño de la función de tutores, acompañando y asesorando a distintos grupos de estudiantes. La acción tutorial es de gran importancia dentro de los centros de secundaria, dado que propicia un entorno facilitador para poder resolver situaciones que interfieran en el desarrollo de los alumnos que son parte del grupo. Esta tarea en secundaria es asumida por los distintos agentes educativos del centro quienes, mediante una acción coordinada y continua, asumen el rol de tutor de distintos niveles para acompañar a los alumnos en su proceso formativo, comportando para los maestros un mayor nivel tanto de implicación como de compromiso con el alumnado (Álvarez, 2017).

Es por todo ello que es fundamental tener en cuenta el bienestar, tanto físico y psicológico de los docentes, dado que su estado de salud puede afectar al desarrollo de su labor profesional. Sin embargo, en los últimos años han surgido múltiples estudios donde se ha observado un incremento de los niveles de Burnout en los profesionales del ámbito educativo (Flores et al., 2021).

El Síndrome de Burnout es un término que se utiliza para denominar a un conjunto de síntomas físicos y psicológicos negativos que surgen entre los trabajadores de una organización debido a las condiciones en que éstos deben trabajar, condiciones que acaban comportando para estos profesionales estrés laboral crónico, llegando a producir Burnout (Schaufeli et al., 2009).

En la actualidad, el estrés laboral es un factor que, juntamente con las variables biológicas, psicológicas o del contexto social del ser humano, puede desencadenar múltiples enfermedades tanto a nivel físico como a nivel mental.

Los docentes, así como cualquier otro profesional que ejerce su trabajo dentro de una organización, cuentan con un entorno laboral y unas condiciones de trabajo que pueden influir sobre la calidad de sus tareas profesionales, así como en su manera de comunicarse con los usuarios de su trabajo, en este caso, el

alumnado. Asimismo, múltiples investigaciones como la de Bustamante et al. (2016) resaltan que aquellos empleos en los que se realiza interacción con otras personas son donde se puede observar un nivel de Burnout mucho más importante, dado que estos empleos suelen implicar un alto nivel de estrés, así como un compromiso emocional.

Pueden existir múltiples factores que lleven al profesorado a sufrir Burnout como pueden ser los cambios curriculares, la sobrecarga de trabajo, los conflictos tanto con los alumnos como con las familias de estos, la desmotivación de los alumnos por las clases que puede llevar a que el profesor pierda las ganas de preparar actividades enriquecedoras y dinámicas, así como factores del propio contexto de la persona (Vicente y Gabari, 2019). Sin embargo, poco se ha hablado de la influencia del rol del docente como tutor sobre el nivel de Burnout que estos están - o podrían estar - padeciendo.

Es por todo ello que, con la finalidad de aportar información sobre esta línea de investigación, se realizará este estudio siguiendo un método científico no experimental transversal descriptivo mediante un diseño mixto, por tal de poder analizar el nivel de Burnout en un grupo de docentes de secundaria que realizan la Acción Tutorial, comparando los resultados con otro grupo de docentes que no llevan a cabo tareas adicionales como esa, de forma que se pueda estudiar si la Acción Tutorial puede ser un factor de riesgo en el desarrollo del Burnout en los docentes de secundaria.

El trabajo consta en primer lugar de una introducción dónde se presenta el problema y se justifica la importancia de investigarlo, seguido de un marco teórico donde se recopilan investigaciones previas que ayudan a definir los conceptos claves, así como la contextualización del problema. Posteriormente se da paso a la metodología del trabajo donde se describe cómo se lleva a cabo el método científico no experimental mediante un diseño mixto para la evaluación del problema, aspecto que dará paso a los resultados encontrados, así como el análisis de estos y las conclusiones a las que se ha llegado con la consecución de este trabajo.

2. JUSTIFICACIÓN

La labor de los docentes en el ámbito educativo es fundamental para que los alumnos se puedan desarrollar de forma integral. En el caso de los docentes de secundaria, estos tienen múltiples responsabilidades con el objetivo de guiar a los estudiantes en dicho desarrollo, las cuales pueden comportar una carga tanto de trabajo como emocional superior que pueda acarrear consecuencias negativas como la aparición del Síndrome de Burnout.

De entre las tareas de los docentes, la mayoría de ellos han realizado a lo largo de su trayectoria profesional la Acción Tutorial, una tarea adicional a sus labores que realizan de forma puramente vocacional, dado que los beneficios a nivel laboral son muy escasos. Esta tutorización representa una carga de trabajo añadida que puede acabar comportando Síndrome de Burnout. Este síndrome es un riesgo especialmente para las personas que trabajan en ámbitos sociales en los que deben interactuar con otras personas Maslach y Leiter (2016).

El Burnout según múltiples autores como Maslach y Leiter (2016), puede comportar efectos perjudiciales al bienestar físico y emocional, así como a la calidad de la educación que imparten los profesionales.

Asimismo, este síndrome también puede afectar de forma significativa al desarrollo profesional docente, dado que comporta síntomas como agotamiento emocional, despersonalización, disminución de la motivación, así como disminución del compromiso del docente por su trabajo a realizar (Vicente y Gabari, 2019). Todo ello puede llevar a que no busque oportunidades de desarrollo por tal de seguir formándose sobre su profesión, e incluso puede desencadenar un abandono de la profesión (Danku, 2022). Por ello, cuanto más información exista sobre los antecedentes que provocan el Burnout, más tempranamente se podrá intervenir para culminar con las consecuencias que está comportando para la comunidad educativa (Marek et al., 2017).

Por lo que respecta a los motivos personales, se realiza este estudio en virtud del interés creciente alrededor del Síndrome de Burnout en docentes. Sin embargo, pese a que existen ya estudios que analizan este síndrome, no hay demasiadas evidencias sobre cómo puede afectar realizar las tareas adicionales propias de la Acción Tutorial. La tutorización es un factor que aumenta las responsabilidades del docente y realizar una investigación en que se analice esta tarea puede ser una oportunidad para profundizar en el conocimiento sobre los factores de riesgo que intervienen en el desarrollo del Burnout, así como facilitar el bienestar del profesorado de secundaria (Vicente de Vera y Gabari, 2019).

Por último, con la presente investigación se pretende dar voz a la importancia que tiene el bienestar de los docentes para su desarrollo profesional, así como para el completo desarrollo tanto personal como académico de los estudiantes. A día de hoy, la docencia es una profesión que parece contar con poco apoyo en cuanto a recursos humanos y de instituciones que velen por su bienestar, por lo que con los estudios se puede dar visibilidad a la importancia que se debería tener en esta sociedad al cuidado del bienestar de los docentes.

3. MARCO NORMATIVO

En línea con el objetivo principal de esta investigación, se ha indagado en la legislación que regula el empleo del docente de educación secundaria en Cataluña, así como la Acción Tutorial y sus condiciones laborales.

3.1. Marco normativo nacional

Centrando la atención en la legislación nacional, los docentes españoles se encuentran vinculados principalmente a la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)*, mediante la cual se reconoce la función docente como crucial para poder garantizar la calidad de la educación que recibe el alumnado, así como el apoyo que se debe otorgar al desempeño de sus tareas. El Título III de la LOE recoge la normativa básica de los docentes, dividiéndose esta en 4 capítulos: las funciones del profesorado (entre las que se encuentra la tutoría de los alumnos), el profesorado de las distintas enseñanzas, la formación del docente y su reconocimiento, apoyo y valoración. Esta normativa es fundamental para entender el trabajo de los docentes, población objeto de estudio.

Con respecto al marco normativo que regula la Acción Tutorial en España, la LOE expone el acompañamiento de los alumnos a través de la tutorización por parte del profesorado (art.18), siendo esta acción reconocida mediante incentivos tanto profesionales como económicos (art. 105). Asimismo, se estipula en el art. 121 que en el proyecto educativo de centro debe tenerse en cuenta las medidas relacionadas con la acción tutorial. Este factor es importante para la investigación, dado que en el marco teórico se tratará la Acción Tutorial y los posibles beneficios, así como los riesgos de realizar esta tarea adicional.

De la misma manera, la *Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE)*, modifica muchos de los apartados de la LOE integrando enfoques actuales del contexto educativo. En este sentido, es importante mencionarla dado que aporta actualizaciones a la LOE que se encuentran relacionadas con los docentes, como puede ser en términos de organización, así como el impacto que han tenido las tecnologías en el ámbito educativo, aspecto importante de resaltar teniendo en cuenta el posible aumento de estrés o tensión que el uso de estas herramientas puede acarrear entre el profesorado.

Por otro lado, en el artículo 16 de la *Orden ECD/1361/2015, de 3 de julio, por la que se establece el currículo de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato para el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y se regula su implantación, así como la evaluación continua y determinados aspectos organizativos de las etapas*, se especifican las características que debe tener la acción tutorial del profesorado, definiendo además la tutorización como un pilar imprescindible para conseguir el desarrollo integral del alumnado. Este artículo resulta importante en el estudio, dado que será necesario para tener clara la organización de los centros de educación secundaria obligatoria conforme a la acción tutorial de sus docentes.

De la misma manera, la tutorización cuenta con el *Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria*, en el que existe el artículo 56 donde se mencionan todas las funciones que un tutor debe cumplir. Este artículo es imprescindible en el

presente trabajo por tal de entender la carga de trabajo adicional que supone el hecho de ser tutor de nivel.

Por lo que respecta a las condiciones laborales de los docentes, cabe destacar que, como cualquier otro trabajador, estos tienen los derechos que se nombran en la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*, por lo que es necesario mencionar también esta ley, dado que se va a analizar si las condiciones laborales de los docentes en cuanto a la carga de trabajo que supone realizar actividades adicionales de tutorización serían un riesgo para sufrir el Síndrome de Burnout.

3.2. Marco normativo autonómico

Prestando atención a la legislación autonómica, en la Comunidad Autónoma de Cataluña se encuentra la *Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación (LEC)*- ley que se encuentra en proceso de actualización - donde se detalla la estructura de la educación en Cataluña y más concretamente el ejercicio profesional de los docentes, detallado en el título VIII, en el que se especifican tanto las funciones de los maestros, como aspectos relativos a la formación o al sistema de ingreso a la función pública de estos. De esta forma, se contempla información de necesario conocimiento para entender la práctica profesional del profesorado.

En este mismo título se encuentra el capítulo VII centrado en las condiciones laborales y retributivas del cuerpo docente en el que se indica el deber desde la Administración educativa de ofrecer estrategias para fomentar el bienestar de los profesionales de la educación, así como ofrecer mejoras que garanticen un ambiente laboral saludable para prevenir y proteger a los docentes (art. 134).

Este aspecto se encuentra relacionado con esta investigación, dado que se centra en estudiar el Burnout, síndrome que sufren muchos docentes en la actualidad, por lo que la garantía de un ambiente laboral saludable por parte de la Administración educativa parece no estar contemplándose actualmente.

Dentro de Cataluña los docentes también se rigen por el *Decreto 102/2010, de 3 de agosto, de autonomía de los centros educativos*, en el que se encuentra dentro del Título III, el Capítulo I basado en la gestión del personal docente dentro de los centros educativos públicos catalanes.

En relación con la Acción Tutorial en la legislatura autonómica de Cataluña, en la LEC también se presta importancia a la acción tutorial, tanto en el art. 57 como en el art. 59, la cual debe permitir a los alumnos ser parte activa de su aprendizaje y se les debe dotar de orientación tanto en sentido personal, como académico y profesional para poder desarrollarse como personas.

Por otro lado, se encuentra el *Decreto 175/2022, de 27 de septiembre, de ordenación de los enseñamientos de la educación básica*, en el que se recoge el art. 17, centrado en la acción tutorial de los docentes y cómo ésta debe ser construida en el centro.

Asimismo, el *Decreto 102/2010* mencionado anteriormente también cuenta no solo con un artículo (art. 15) centrado en la acción tutorial y los objetivos de ésta, así como las actuaciones asociadas a dicha tutorización, sino también un capítulo (cap. 2) basado en la tutoría formado por los artículos 38 y 39 en los que

se especifican las finalidades de las tutorías y cómo se realiza el nombramiento y el cese de tutores.

Estas leyes y decretos son de necesaria mención dado que la población objeto de estudio se encuentra ubicada en la provincia de Barcelona, por lo que es necesario saber la regulación de los docentes en cuanto a la normativa autonómica vigente, pese a que no difiere significativamente de la estatal.

Por último, se ha realizado la *Tabla 1* para tener una visión sobre la normativa mencionada y su relación con el estudio realizado.

Tabla 1.

Relación del marco normativo con los constructos de la investigación

| Normativa | Título/Artículo/Capítulo | Relación con la investigación |
|--|---|---|
| <i>Legislación Nacional</i> | | |
| Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) | Título III: Capítulo I, II, III y IV Artículo 18, 105 y 121 | Función docente Acción Tutorial: Reconocimientos y características |
| Orden ECD/1361/2015, de 3 de julio | Artículo 16 | Características de la Acción Tutorial |
| Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales | Totalidad | Condiciones laborales de los Docentes y Prevención de Riesgos Laborales |
| Real Decreto 83/1996, de 26 de enero | Artículo 56 | Funciones del Tutor en la Educación Secundaria. |
| <i>Legislación Autonómica de Cataluña</i> | | |
| Ley 12/2009, de 10 de julio, de Educación (LEC) | Título VIII Título VIII, Capítulo VII, Artículo 134. Artículo 57 y 59 | Práctica profesional Docente Condiciones Laborales y retributivas de los docentes Objetivos de la Acción Tutorial |
| Decreto 102/2010, de 3 de agosto | Título III, Capítulo I Artículo 15, 38 y 39 | Gestión del personal docente Finalidad y Organización de la Acción Tutorial |
| Decreto 175/2022, de 27 de septiembre | Artículo 17 | Organización de la Acción Tutorial |

Fuente: Elaboración propia.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Aportación a la sociedad y a la ética profesional

La presente investigación aporta información valiosa sobre las condiciones laborales de los docentes, así como sobre la importancia del bienestar de estos para que puedan ejercer sus labores óptimamente. La educación es un pilar fundamental en la sociedad de hoy en día y los docentes tienen el objetivo de llevarla a cabo de la mejor forma posible para que los alumnos se puedan desarrollar de forma íntegra y tengan su lugar en el mundo. Es por ello que, siendo el docente uno de los responsables de llevar a cabo esta función, su salud y bienestar es fundamental para poder asegurar que la relación de enseñanza-aprendizaje con los alumnos sea de calidad (Kasalak y Dağyar, 2022).

Estos mismos autores resaltan que en la actualidad la sociedad se encuentra en continuo cambio, aspecto que afecta a todos los contextos y conlleva a la población a sentir incertidumbre sobre su futuro. Este factor también afecta a los docentes, quienes deben estar en continua formación por tal de adaptarse a la forma de aprender de sus alumnos.

En este sentido como ya se ha comentado, los docentes, así como otros muchos profesionales se ven afectados por el Síndrome de Burnout por múltiples consecuencias que repercuten de forma negativa en su desempeño laboral, lo que en consecuencia comporta que la relación enseñanza-aprendizaje pierda esa calidad que se ha mencionado anteriormente (García-Carmona et al., 2018).

Este trabajo puede aportar diversas mejoras educativas en el ámbito social y comunitario. En primer lugar, estudiar el Burnout en los profesionales docentes puede ayudar a elaborar estrategias que puedan prevenir y tratar dicho síndrome, así como dar más información sobre posibles causas y consecuencias del Burnout (García-Carmona, Marín y Aguayo, 2018). Por otro lado, es importante abordar el Burnout en la comunidad educativa, para promover en ella la importancia del bienestar y el cuidado de sus profesionales.

En conclusión, es por ello que este análisis cobra tanta importancia y relevancia a nivel social, dando voz a unos profesionales con una labor imprescindible en la sociedad y contribuyendo a poder ayudar a este sector tan clave, pudiendo mejorar su bienestar mediante estrategias que puedan actuar sobre el síndrome de Burnout y sobre aquellas condiciones laborales que hacen que su incidencia sea mayor, contribuyendo así a conseguir una educación de mayor calidad para las generaciones venideras (Skaalvik y Skaalvik, 2018).

Prestando atención a los aspectos éticos, en este trabajo, así como en cualquier otro, hay que ser consciente de los principios éticos por tal de poder asegurar tanto la confidencialidad como la integridad de los datos (Meo, 2010). De forma general, el autor incide que se debe intentar que la investigación en su totalidad cuente con completa objetividad, dado que se tiene que evitar caer en juicios y valoraciones que pongan en duda la validez de la investigación realizada.

Por otro lado, otro aspecto ético importante en esta investigación es la elección de la muestra de participantes. Como bien explica Florencia (2016), es importante escoger una muestra que sea representativa de la población objeto de estudio y que bajo ningún concepto se realice ningún tipo de discriminación dentro de dicha población.

Una de las partes del trabajo que puede desafiar su integridad es la obtención de los datos para realizar el análisis que se pretende con esta investigación. Por ello para garantizar la confidencialidad mencionada, se asegurará el anonimato de los resultados obtenidos. Asimismo, previamente a que los participantes realicen las pruebas pertinentes, se les explicará el objetivo del estudio, así como los procedimientos que se seguirán e instrucciones sobre las pruebas que realizarán (Flores, 2016). De la misma manera, se obtendrá el consentimiento informado de los participantes.

Pese a lo mencionado, durante la realización de este trabajo se va a tener en cuenta la ética como aspecto fundamental para garantizar la protección e integridad tanto de los participantes como de los datos obtenidos gracias a ellos (Sañudo, 2006).

4.2. Síndrome de Burnout

4.2.1. Definición y síntomas

El Síndrome de Burnout, también conocido como Síndrome de Desgaste Profesional o Síndrome del Quemado es una patología que lleva estudiándose desde el año 1961, cuando Graham Greenes comunicó el primer caso de Burnout, pese a que no fue hasta el año 1982 que se creó en California el instrumento de detección de Burnout más importante hasta el momento (Saborío e Hidalgo, 2015).

Desde su aparición distintos autores han intentado definir el Burnout, pero la definición más común y repetida es la realizada por la Doctora Maslach que, como mencionan Maslach y Leiter (2016) lo definía como un “síndrome psicológico que surge como una respuesta prolongada a los factores estresantes interpersonales crónicos en el trabajo.” (p.103). Este síndrome se va desarrollando de forma gradual en el empleado y puede afectar tanto a la salud mental como física de la persona que lo padece.

Este constructo está formado por tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional -en el que la persona va perdiendo poco a poco la energía para realizar sus tareas-, despersonalización y, por último, renuncia de la realización personal, en la que la persona tiene sentimientos de desapego al trabajo a realizar (Maslach y Leiter, 2016). Estas dimensiones evolucionan a lo largo del tiempo, pudiendo relacionarse con distintos síntomas físicos (fatiga, dolor de cabeza, insomnio) emocionales (culpabilidad, irritabilidad, cambios de personalidad, ansiedad, depresión) y cognitivos (problemas para concentrarse, preocupación) (Saborío e Hidalgo, 2015).

En el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el Burnout como un factor de riesgo laboral, dado que puede afectar no solo en el contexto laboral de la persona, sino también a su propia calidad de vida, así como a su salud tanto física como mental (Saborío e Hidalgo, 2015). Asimismo, en el 2022 entró en vigor la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) en la que se ha incluido el Burnout en el capítulo 24 sobre los “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud” en la subcategoría de “Problemas asociados con el empleo y el desempleo” y ha sido denominado “Síndrome de desgaste ocupacional” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST], 2022). Ello ha sido un avance muy

importante dado que permite dar un paso hacia adelante en la identificación del síndrome, facilitando así el tratamiento, así como prevenir su aparición (INSST, 2022).

Por lo que respecta a la etiología del Síndrome de Burnout, pese a que el estrés tiene un papel relevante en su desarrollo, en la actualidad se piensa que es originado por múltiples factores, dado que se ven involucrados elementos como el poco desarrollo profesional, la sobrecarga de trabajo o la falta de recursos institucionales (Saborío e Hidalgo, 2015).

4.2.2. Síndrome de Burnout en docentes de secundaria

Como comenta Danku (2022), la profesión del docente es considerada como una de las profesiones que producen más estrés y agotamiento entre sus trabajadores en comparación con otros empleos de ámbitos distintos, aspecto que les hace más vulnerables a padecer Burnout, debido principalmente a los componentes tanto afectivos como emocionales que se encuentran relacionados con su perfil profesional.

Desde hace años, la profesión docente en la enseñanza secundaria ha experimentado cambios que no han sido del todo positivos y que han generado mucha preocupación. Estos cambios han traído consigo una falta de apoyo ya no solo por parte de la Administración, sino también por parte de políticos, medios de comunicación e incluso las propias familias de los alumnos. Esto ha generado una devaluación de la imagen del docente y una percepción de que las familias están disminuyendo la responsabilidad de educar a los hijos, pensando que es tarea exclusiva de las instituciones educativas.

En este contexto, los docentes se enfrentan a la desmotivación creciente de los alumnos y a una relación cada vez más complicada con ellos, aumentando también la conflictividad dentro del aula. Además, los docentes se ven sobrecargados de trabajo y tareas que dificultan su labor educativa y que deben realizar en una cantidad de tiempo nada ajustada.

Se ha elaborado la siguiente figura para que se vea de forma visual algunas - que no todas- de las responsabilidades que recaen sobre los docentes.

Figura 1.

Exposición de algunas de las responsabilidades y funciones de un docente de Educación Secundaria.



Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, en el ámbito educativo existe una pérdida de recursos y un aumento de demandas que ha hecho que muchos docentes manifiesten el llamado malestar docente. Prieto y Bermejo (2006) señalaron la definición de Esteve sobre el malestar docente como “el conjunto de consecuencias negativas que afectan a la personalidad del profesor a partir de la acción combinada de condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia” (p. 47). Los autores señalan que el malestar docente produce múltiples consecuencias en el individuo entre las cuales se encuentra el Burnout.

Diversos estudios como el de Marek et al. (2017) han corroborado en sus hallazgos que existe un problema de Burnout en el contexto educativo de diversos países. Este síndrome se manifiesta en los profesores de distintas maneras, pero sobre todo a través de factores como la ineficacia, bajos niveles de productividad, falta de motivación y compromiso con su trabajo, así como una gran insatisfacción por su labor Danku (2022).

Los orígenes del agotamiento sufrido por los docentes se han estudiado a lo largo de los años, llegando a la conclusión de que existen fuentes tanto a nivel organizacional, como individual (Wanyonyi y Ouda, 2019). Según Skaalvik y Skaalvik (2018) este síndrome puede venir provocado por una escasez de habilidades por parte del docente para hacer frente a distintos problemas en el

aula, como puede ser la poca motivación de los alumnos, lo que los lleva a no cooperar como deberían, conductas intolerables como agresividad, resultados en las evaluaciones por parte del alumnado pésimos la culpa de los cuales recae en los docentes e incluso las relaciones entre los trabajadores del centro, factores que acaban provocando en los maestros insatisfacción laboral.

Por otro lado, también es necesario mencionar la presión de los docentes por seguir el currículo establecido, a veces sin margen de autonomía por su parte Maslach y Leiter (2016). Relacionado con ello se encuentran los cambios continuos que se están viviendo en la actualidad impuestos por el Departamento de Educación, aspecto que ha comportado un aumento tanto de la carga de trabajo de los docentes como de la presión y las responsabilidades que recaen sobre ellos (Wanyonyi y Ouda, 2019). De la misma manera, existe una gran falta de apoyo, así como de recursos cedidos por parte del Departamento de Educación, aspecto que lleva en muchas ocasiones a entorpecer la tarea del docente, así como enlentecer sus actividades (Félix, et al., 2018).

En su investigación, Yin et al. (2018) observó que la administración - en el caso español, el Departamento de Educación - juega un papel determinante para la superación de la carga de trabajo por parte de los maestros, y es que, si estos contaran con el apoyo administrativo que ayudara a los docentes a sobrellevar sus responsabilidades, posiblemente se reducirían sus niveles de estrés. Pese a existir estudios que demuestran esta relación positiva entre el apoyo administrativo y el aumento de productividad entre los docentes, la realidad es que, en general, los centros educativos cuentan con un apoyo administrativo mínimo, lo cual es contraproducente si se quiere luchar contra el Burnout (Flores et al., 2021).

Por lo que respecta al nivel individual, estos factores de riesgo van en línea con los factores de riesgo comunes del Burnout, por lo que se especificarán en el siguiente apartado.

4.2.3. Factores de riesgo y protectores del Burnout

Gracias a todos los estudios desarrollados sobre el Síndrome de Burnout, a día de hoy se conocen múltiples factores causantes de este síndrome, así como protectores.

Por su parte, existen diversos autores que han trabajado por identificar factores de riesgo que llevan a desencadenar Burnout. En primer lugar, existen aspectos individuales como puede ser la edad de la persona, dado que esto se puede relacionar con la experiencia en su puesto de trabajo, el género o la personalidad. Vicente de Vera y Gabari (2019) demostraron con sus estudios que el profesorado novel era más vulnerable a padecer Burnout en sus primeros años de carrera profesional. De la misma manera, parece que el género femenino muestra mayores niveles de agotamiento emocional que el género masculino (Vicente de Vera y Gabari, 2019; Wanyonyi y Ouda, 2019; Saborío e Hidalgo, 2015). Pese a estas investigaciones, en la actualidad hay cierta controversia sobre si la variable del género tiene realmente relación con el Burnout docente, dado que existen distintos estudios que demuestran una ausencia de relación entre estas variables (Esteras et al., 2019; Flores et al., 2021).

Por otro lado, la formación de la persona también es importante, dado que a día de hoy las formaciones son demasiado teóricas y poco prácticas, aspecto que hace que falten aprendizajes que enseñen la realidad que se encontrarán los futuros docentes (Saborío e Hidalgo, 2015).

Esteras et al. (2014) descubrieron que altas puntuaciones de estrés laboral eran predictoras de un incremento de Burnout, sobre todo afectando a la dimensión de cansancio emocional. También se encuentra como factor de riesgo la falta de apoyos de supervisión, lo cual se encuentra relacionado con el deterioro de la realización personal del empleado (Esteras et al., 2014). Por otro lado, existe también una relación entre el tipo de profesorado y los niveles de burnout, dado que parece ser que el profesorado no funcionario sufre de mayor desgaste que el profesorado que ya cuenta con una plaza fija (Vicente de Vera y Gabari, 2019).

Por último, en relación a los factores de riesgo, distintos estudios que se han enfocado en analizar el Burnout entre diferentes etapas educativas han encontrado que existe una relación entre el nivel educativo en el que el docente trabaja y el riesgo de sufrir despersonalización. En concreto, se ha observado que cuanto más alto es el nivel educativo en el que se trabaja, mayor es el riesgo de padecer despersonalización, siendo los docentes de secundaria los más afectados, principalmente debido a interacciones negativas con los estudiantes, lo que puede aumentar el agotamiento emocional y la despersonalización en los docentes (Esteras et al., 2014; Vicente de Vera y Gabari, 2019).

Con respecto a los factores protectores del individuo frente a padecer Burnout, Esteras et al. (2014) observaron en su estudio que puntuaciones elevadas de satisfacción laboral eran predictoras de niveles bajos de Burnout, sobre todo incidiendo sobre el cansancio emocional. Esta satisfacción laboral también está relacionada de forma negativa con la dimensión de falta de realización personal. Por su lado, Vicente de Vera y Gabari (2019) demostraron con sus estudios que los años de experiencia también pueden contar como factor protector, dado que las personas que contaban con más años de experiencia en su investigación, tenían más seguridad en sí mismos, aspecto que reducía los niveles de Burnout.

Asimismo, Hernández et al. (2017) afirmaron que uno de los factores individuales que se puede considerar protector ante estresores es la inteligencia emocional, encontrando que cuanto mayor sea esta competencia emocional, menor es el nivel de agotamiento emocional y despersonalización padecido, aumentando a su vez los niveles de realización personal ya que le permite al docente percibir, comprender y regular no solo sus propias emociones sino también las de los demás.

Para acabar, es importante considerar que la personalidad de cada individuo también tiene un papel crucial en cuanto a ser un factor de riesgo o un factor protector en relación al Burnout. Esto se debe a que las características individuales de la personalidad pueden hacer que las personas respondan de forma diferente ante situaciones estresantes, lo cual puede incrementar la posibilidad de experimentar Burnout, pero también puede aumentar la capacidad de hacer frente a los problemas de manera efectiva (Félix et al., 2018).

4.2.4. Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL)

Algunos autores como Yin et al. (2018) han demostrado que cuando los profesores cuentan con los recursos laborales y personales suficientes, la carga de trabajo no resulta ser un factor de riesgo, consiguiendo incluso resultados positivos en términos de desempeño y motivación con su empleo. Esto se encuentra estrechamente ligado con la teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL), la cual ayuda a entender cómo los recursos laborales, así como personales influyen tanto en la motivación como en la salud de los trabajadores de una organización (Bakker y Demerouti, 2017).

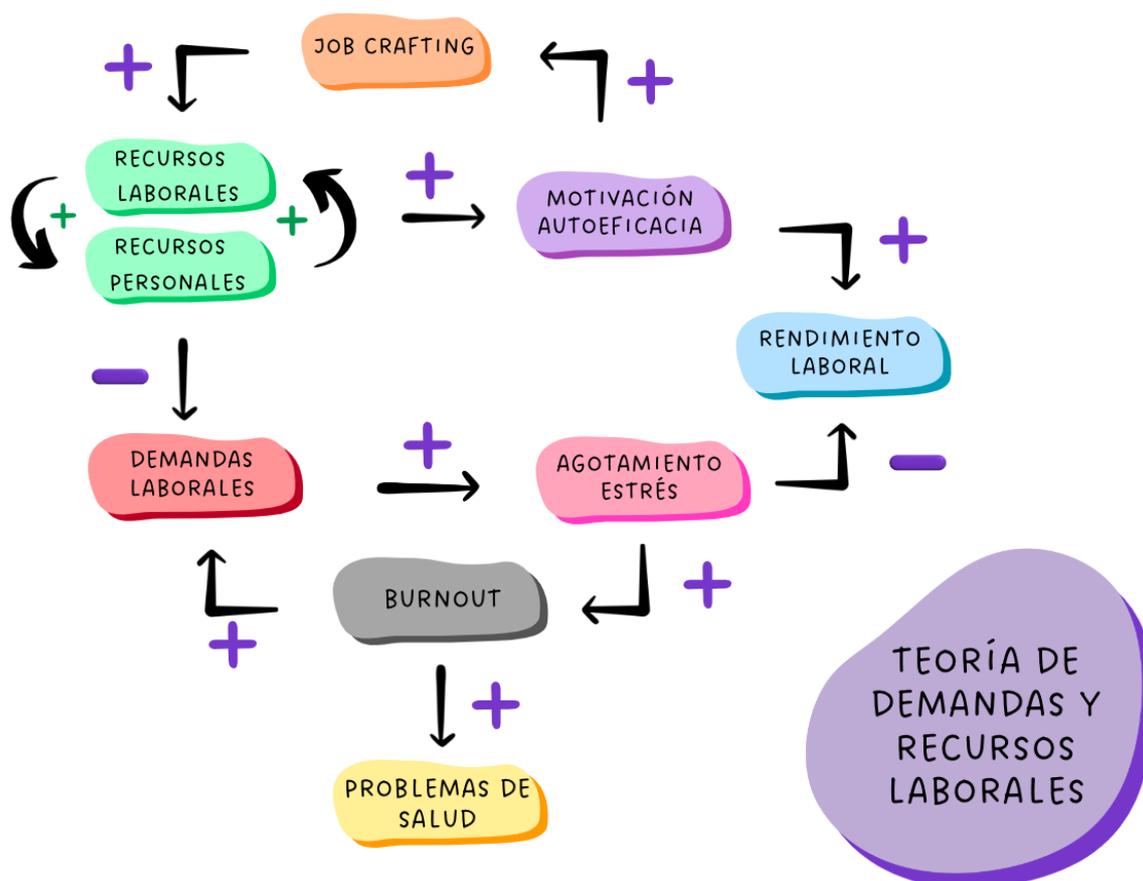
Según la DRL, en una organización existen por un lado las demandas laborales, es decir, todos aquellos factores físicos, organizacionales y sociales del trabajo que pueden acarrear consecuencias negativas como estrés o fatiga y, por el otro lado, existen los recursos laborales que también son factores físicos, organizacionales y sociales pero que influyen de forma positiva en la motivación del empleado (Bakker y Demerouti, 2017). Los autores muestran que si existe en el contexto laboral mucha demanda (entendida como carga de trabajo excesiva o desequilibrio entre la vida laboral y familiar) pero poco recurso (entendido como apoyo social y laboral) para hacerle frente, el riesgo de sufrir Burnout es mayor que si se proporcionan muchos recursos para compensar los efectos de las altas demandas, consiguiendo así bienestar laboral y un aumento de los recursos personales que el propio individuo puede tener como la motivación o la autoeficacia.

Posteriormente Singh et al. (2020) añadieron a la teoría DRL lo que llamaron la “espiral de ganancias”, por la que, si los trabajadores cuentan con mayores recursos, el aumento de su motivación y rendimiento laboral puede llevarlos a realizar lo que se denomina *Job Crafting*, es decir, adaptar su labor diaria para conseguir así incrementar también los recursos de los que disponen. Por consecuencia, las personas que no cuentan con demasiados recursos laborales entran en una “espiral de pérdidas”, en la que aumentan los niveles de agotamiento y estrés y acaba resultando también en un incremento de las demandas laborales Singh et al. (2020).

A continuación, se muestra una figura que ilustra la Teoría de DRL por tal de tener un apoyo visual que ayude a entender las espirales de ganancias y pérdidas ya explicadas.

Figura 2.

Representación de la Teoría DRL



Fuente: Elaboración propia adaptada de Bakker y Demerouti (2017).

Focalizando la atención en las demandas laborales, éstas pueden variar dependiendo de la asignatura que enseñan, la tipología de centro educativo y la carga horaria que tengan asignada. Pese a ello, entre las principales demandas laborales se encuentran la sobrecarga de trabajo, los posibles conflictos entre compañeros, la baja disciplina estudiantil, la presión provocada por el poco tiempo del que disponen, aspectos propios de la impartición de clases (la planificación, la evaluación de los alumnos, la gestión del aula, la atención a las necesidades...) todas ellas relacionadas con agotamiento y, en consecuencia, con altos niveles de Burnout (Costa et al., 2017). Es importante también tener en cuenta el tecnoestrés, es decir, el estrés que se experimenta ante el uso de las tecnologías, dado que también es un factor importante a tener en cuenta a día de hoy, suponiendo una demanda laboral que aumenta los niveles de Burnout (Singh et al., 2020).

Por lo que respecta a los recursos laborales que pueden ser de ayuda para los docentes, se encuentra en primer lugar el apoyo social que se puede dar entre los supervisores y los compañeros de trabajo que, unido a un buen clima organizacional se relaciona con mayores niveles de compromiso laboral mantenido tanto a largo como a corto plazo (Bakker y Demerouti, 2017).

Otro recurso laboral importante es la autonomía del profesorado, así como el reconocimiento por su trabajo realizado, factores que favorecen el desempeño

docente mejorando también la rapidez de adaptación del docente ante cambios venideros (Bakker y Demerouti, 2017). Por otro lado, también es importante la conciliación entre la vida profesional y personal del docente, los cuales hacen aumentar la satisfacción y compromiso ante su empleo (Marech et al., 2017).

Todos estos recursos mencionados se encuentran relacionados de forma negativa con el Burnout, pudiendo reducir así los efectos de las demandas laborales en los docentes (Singh et al., 2020). Sin embargo, y pese a los recursos mencionados, también es necesario ofrecer recursos físicos - como puede ser material tecnológico actualizado, buenas redes Wifi entre otros - e institucionales por parte de la Administración para ayudar a paliar los efectos que las demandas laborales tienen sobre los docentes (Costa et al., 2021).

Centrando la atención en los recursos personales, existen recursos como la motivación intrínseca, la inteligencia emocional, pese a que la más repetida por los autores es la autoeficacia, es decir, la creencia del docente de las propias capacidades de las que dispone para hacer frente a las demandas (Marech et al., 2017). Este rasgo es muy poderoso dado que afecta de forma directa al Burnout dado que favorece los recursos laborales que se tienen, disminuyendo de forma directa las demandas (Costa et al., 2021).

4.3. La Acción Tutorial en la enseñanza secundaria

La tutoría es un recurso indispensable para la comunidad educativa dado que fomenta una relación entre el profesor y el estudiante y contribuye, de forma indirecta, las relaciones entre el centro educativo y las familias del alumnado, así como entre los propios estudiantes, consiguiendo crear un ambiente escolar positivo y esencial para el desarrollo del proceso formativo (López, 2013).

Como bien se especifica en la LOE, la orientación educativa es esencial para que los estudiantes puedan recibir una educación que les permita desarrollarse íntegramente en cuanto a sus conocimientos, habilidades y valores (art. 1. f.).

De la misma forma, en el Real Decreto 83/1996 se establecen las funciones que debe realizar un tutor de nivel en Educación Secundaria. Estas funciones se han recogido en la *Tabla 2*.

Tabla 2.

Funciones del tutor en Educación Secundaria.

| Funciones del profesor-tutor en Educación Secundaria Obligatoria |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Coordinación del proceso de evaluación de los estudiantes del grupo que le ha sido asignado.• Organización y dirección de reuniones de profesorado.• Orientación y asesoramiento a los alumnos.• Coordinación con las orientadoras del centro.• Mediar ante el resto de profesores y equipo directivo sobre problemas planteados por los alumnos.• Coordinar actividades extracurriculares de los alumnos.• Establecer comunicación con familias de los alumnos en relación a asuntos académicos de los estudiantes.• Facilitar la cooperación entre profesores y familias. |

Fuente: Elaboración propia adaptada de Real Decreto 83/1996 (art. 56.1).

La forma en que los tutores perciben su trabajo y su grado de satisfacción respecto a este son factores que impactan en el desarrollo de las competencias básicas de los estudiantes, dado que el tutor incide sobre ciertas competencias como son las sociales, culturales, autonomía e iniciativa del alumno, así como la competencia de aprender a gestionar sus aprendizajes (López, 2013).

Por lo que respecta al proceso de nombramiento de los tutores, estos suelen ser designados por el director del centro o por el jefe de estudios y será elegido entre los distintos docentes que imparten clase en la institución (Álvarez, 2017). Este aspecto puede entorpecer la acción tutorial, dado que los docentes no escogen por su cuenta realizar esta tarea adicional, lo que puede repercutir en su rendimiento (López, 2013).

Asimismo, la labor de tutor de grupo cuenta con una gran limitación relacionada con el Departamento de Educación y esta es la inexistencia de un reconocimiento adecuado de la función adicional de ser tutor de grupo. Pese a que en la normativa vigente existen artículos donde se menciona una retribución por realizar esta tarea, lo cierto es que el profesorado de secundaria es solamente reconocido mediante la percepción de un complemento retributivo por su tarea que se basa en 50 euros más en su sueldo mensual.

En resumen, existe un consenso generalizado acerca de la relevancia que tiene la Acción Tutorial en el desempeño del centro y en la educación del alumnado. Pese a ello, la regulación que existe sobre esta tarea es escasa y esto hace que los profesores se encuentren reticentes a desempeñar el rol de tutores, principalmente debido a las dificultades y la responsabilidad que conlleva, y la falta de reconocimiento que existe en base a ello, aspecto que hace que exista la preocupante posibilidad de que ésta caiga en un segundo plano de las labores de los docentes (Álvarez, 2017).

4.3.1. Acción Tutorial y Burnout en docentes de secundaria

Existen investigadores como Saborío e Hidalgo (2015) que en sus estudios descubrieron que aumentar la carga de trabajo del empleado es un posible factor de riesgo para desarrollar Síndrome de Burnout. De hecho, como se viene comentando anteriormente, las variables laborales de sobrecarga de trabajo y falta de tiempo son factores de riesgo de gran importancia dentro del colectivo docente, coincidiendo diversos estudios en que la falta de tiempo para realizar todas las labores que ocupan al profesor es la causa fundamental del agotamiento que padecen (Esteras et al., 2014; Prieto y Bermejo, 2006).

Asimismo, Flores et al. (2021) concluyeron gracias a sus hallazgos que la etapa educativa en que se encuentran los docentes, así como ser tutor de curso afectan de forma significativa tanto al agotamiento como al cinismo que experimentan los docentes, encontrando mayor Burnout en docentes de Secundaria, así como de Bachillerato. Estos resultados concuerdan con los descubrimientos de Cordeiro et al. (2003) quienes en su investigación obtuvieron que existía una mayor frecuencia de Burnout en profesores que eran tutores de nivel.

Pese a lo comentado, en la actualidad la relación entre la Acción Tutorial y los niveles de Burnout se encuentra poco investigada, por lo que es necesario seguir investigando en ello por tal de poder avanzar hacia un contexto educativo que vele por el bienestar de sus trabajadores.

4.4. Diagnóstico, tratamiento y prevención del Burnout

Pese a que existen múltiples instrumentos para evaluar el Burnout, como el *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), el *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) o la escala española “*Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo*”, la forma más común de evaluar el Síndrome de Burnout es a través del *Maslach Burnout Inventory*, un cuestionario que consta de 22 preguntas y afirmaciones elaboradas con una escala tipo Likert - de 0 “nunca” a 6 “todos los días” - relacionadas con los pensamientos y emociones del individuo acerca de su trabajo (Maslach y Leiter, 2016). Gracias a los enunciados se pueden medir las tres dimensiones que caracterizan el Burnout comentadas anteriormente (agotamiento emocional, despersonalización y renuncia a la realización personal), debido a que se encuentran agrupadas en tres subescalas, cada una correspondiendo a cada dimensión (Saborío e Hidalgo, 2015). Esta separación entre las subescalas permitirá, una vez analizados los resultados, saber en qué dimensión el empleado se encuentra padeciendo más.

Por lo que respecta al tratamiento y la prevención del Burnout, Fernández-Suárez et al. (2021) realizaron un estudio sobre el Burnout con el que llegaron a la conclusión de que era necesario implementar en el mundo de la educación distintas intervenciones por tal de poder, ya no solo tratar, sino también prevenir la aparición de este síndrome. Estos tratamientos se deberían enfocar en crear estrategias para permitir a los empleados cambiar tanto sus pensamientos como emociones relacionadas con las dimensiones anteriormente mencionadas del Burnout (Saborío e Hidalgo, 2015). Algunas de estas estrategias deberían girar en torno al fomento de un ambiente laboral positivo y cooperativo, permitir a los docentes formaciones dentro de su horario laboral para que puedan crecer

profesionalmente o controlar la cantidad de trabajo por tal de no sobrecargarlos (Fernández-Suárez et al., 2021).

Asimismo, y por lo que concierne a la Acción Tutorial, existen estudios que muestran que, si el tutor no ha elegido realizar esa función, será muy difícil que se encuentre motivado por realizar esa tarea (López, 2013). Por ello, una solución sería implantar sistemas rotativos y colaborativos de la asignación tutorial, por tal de que el conjunto de profesores de la institución se encuentre implicado en la tutorización de los grupos y, de esta manera, aumente su motivación (López, 2013).

Sin embargo, un hecho imprescindible para que surta efecto el tratamiento y poder contar con el bienestar de los docentes es la involucración del Departamento de Educación en el cuidado de sus empleados, brindándoles el apoyo necesario para que puedan vencer cualquier síndrome que afecte a su salud y su bienestar en el trabajo (Yin et al., 2018).

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Viendo la creciente visibilidad que se le está dando al Síndrome de Burnout en el ámbito laboral, se ha considerado importante analizar el problema en el contexto educativo, más específicamente dentro de los docentes, como recurso humano imprescindible alrededor del mundo.

Según autores como Desouky y Allam (2017), el estrés que viven los docentes en su trabajo viene mayoritariamente dado por un desajuste entre la carga de trabajo que deben desarrollar y el poco tiempo que tienen para realizarlo, aspecto que dificulta la gestión de su propio trabajo. Esta carga de trabajo se ve agravada cuando el docente realiza también la tarea de tutorización del alumnado (Flores et al., 2021).

La relación del Burnout con la tarea adicional de la Acción Tutorial se encuentra poco desarrollado a día de hoy, por lo que es necesario realizar más estudios que valoren si esta labor suplementaria a la labor del docente es un factor de riesgo para que estos puedan sufrir en mayor o menor medida Burnout.

5.1. Concretar y Contextualizar

El presente trabajo se lleva a cabo dentro del ámbito educativo de la enseñanza secundaria, en concreto, en un centro ubicado en la localidad de Sant Andreu de la Barca, en la comarca del Baix Llobregat, provincia de Barcelona, España. El Baix Llobregat cuenta con alrededor de 835.000 habitantes con un nivel socioeconómico por lo general de medio a medio-bajo (El Faro, 2021). Por lo que respecta a Sant Andreu de la Barca, en el año 2022 contaba con aproximadamente 26.965 censadas en la población (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2022a). Asimismo, dentro de la totalidad de habitantes, ese mismo año se contaba con alrededor de 2.581 adolescentes de entre 12 y 18 años (INE, 2022b). Por lo que respecta al nivel socioeconómico de la localidad, la renta neta media por persona en el 2020 eran 13.428 euros anuales, por lo que se puede considerar que los habitantes se encuentran dentro de la clase media/baja (INE, 2020).

Centrando la atención al ámbito educativo, dentro de esta población existen 3 institutos distintos por lo que los adolescentes se dividen entre estos tres centros para cursar sus estudios de secundaria.

En el centro en que se ha realizado este estudio, así como en todos los centros de educación secundaria obligatoria públicos, los docentes tienen la responsabilidad tanto de guiar a los alumnos en su proceso de aprendizaje de asignaturas en concreto, así como realizar la Acción Tutorial de grupos de alumnos.

Dentro de este contexto, esta investigación se desarrolla concretamente con los profesionales de la educación, con los que se han realizado dos grupos distintos. Por un lado, el primer grupo está constituido por profesores que realizan su labor de docentes, es decir, todas las labores que se engloban en la acción de ser docente de una asignatura concreta (matemáticas, ciencias, lengua castellana, lengua catalana, etc.) y, por otro lado, un grupo compuesto por maestros que, además de tener esa tarea, realizan la labor adicional de la Acción Tutorial de un grupo de alumnos.

En este centro, los docentes se organizan en los distintos departamentos dependiendo de su especialidad. En total cuentan con 13 departamentos de especialidades concretas. La ratio de alumno por cada docente se encuentra marcada por el Departamento de Educación de la Generalitat de Catalunya que, en el curso 2021-2022 fue de 9,7 alumnos por cada profesional docente (Departament d'Educació, 2023).

5.2. Objetivos del trabajo

Por todo lo mencionado anteriormente, la finalidad del proyecto recae en realizar un análisis de Burnout en dos grupos de docentes de educación secundaria: Docentes tutores y docentes no tutores.

De esta forma se pretende examinar si la acción tutorial es un potencial factor de riesgo para que dicho Burnout se manifieste en mayor medida.

Por tal de llevar a cabo dicho estudio, ha considerado como objetivo general analizar si existen diferencias significativas entre el grado de Burnout de docentes no tutores y docentes tutores.

Por otro lado, como objetivo específico, se ha marcado investigar posibles variables que se pueden considerar factor de riesgo para sufrir Burnout, como puede ser la carga de trabajo que asume un tutor de nivel.

5.3. Hipótesis

Una vez definidos los objetivos del trabajo, se ha delimitado el problema a investigar mediante la realización de la hipótesis siguiente:

H1: Existe una diferencia significativa en el nivel de Burnout vivido entre docentes tutores y no tutores de la enseñanza secundaria obligatoria, considerando de esta forma la Acción tutorial como un posible factor de riesgo.

H0: No existe una diferencia significativa en el nivel de Burnout vivido entre docentes tutores y no tutores de la enseñanza secundaria obligatoria, no pudiendo considerar la Acción tutorial como un posible factor de riesgo.

6. MARCO METODOLÓGICO

La metodología es uno de los aspectos más importantes en cualquier investigación, dado que gracias a ella se define el proceso que se lleva a cabo en el estudio para obtener los datos necesarios. Por ello, a continuación, se expone de forma detallada el marco metodológico utilizado. Este se divide en varias secciones donde se detalla en primer lugar el tipo de metodología utilizada, para dar paso al diseño de la muestra, el contexto, los materiales e instrumentos utilizados y el proceso a seguir para analizar los datos obtenidos. De la misma forma se han elaborado dos Diagramas de Gantt en la que se muestra la cronología seguida tanto de forma general en el proyecto como de forma concreta en el procedimiento de la metodología.

6.1. Enfoque metodológico

Por tal de alcanzar los objetivos y poder aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, el enfoque metodológico de esta investigación se basa en una metodología mixta. Tal y como especifican Pacheco y Blanco (2015), la metodología mixta es un enfoque de investigación que implica recolectar, analizar e integrar datos tanto cuantitativos como cualitativos en un mismo estudio con la finalidad de comprender de forma más amplia y profunda el fenómeno que se está estudiando.

En primer lugar, se utiliza el método cuantitativo de tipo no experimental, en el que solamente se observa el fenómeno a estudiar dentro de su propio ambiente natural sin necesidad de manipular estas variables de forma que permita el posterior análisis de los datos obtenidos (Del Canto y Silva, 2013). Asimismo, dentro de los diseños no experimentales, este estudio se ha enfocado en el diseño no experimental transversal. De esta forma, los datos se recogen en un solo momento temporal con tal de examinar el nivel de una o varias variables en un momento específico, así como poder identificar una posible relación entre estas variables (Del Canto y Silva, 2013). Por último, la investigación descriptiva se encuentra relacionada con la descripción de todos aquellos aspectos o características que afectan a una realidad concreta, en el caso de este estudio, se detallan aquellas características de la población objeto de estudio que permitirán realizar una comparación entre distintos grupos de docentes (Pacheco y Blanco, 2015).

De este modo, se ha realizado un cuestionario (que se detalla más adelante) en el que se han planteado una serie de enunciados acerca del trabajo de los docentes por tal de obtener información que ayude a dar respuesta a los objetivos planteados.

Por todo ello, se puntualiza el uso del método científico no experimental transversal descriptivo dado que permite recolectar aquellos datos necesarios de un momento específico de los docentes del centro, así como describir las características de la muestra que pueden ayudar a aportar información al estudio.

En segundo lugar, se ha utilizado el método cualitativo. Este tipo de enfoque permite entender los significados y valoraciones que las personas hacen y atribuyen al fenómeno estudiado, enfocándose de esta forma en aportar un

punto más subjetivo a la investigación realizada (Quecedo y Castaño, 2012). Relacionado con ello, se ha llevado a cabo una entrevista con una persona docente del centro que, además de impartir clases sobre una asignatura concreta, realiza la labor de tutora de grupo.

Se ha utilizado esta metodología mixta dado que permite obtener una comprensión mucho más completa del objeto de estudio mediante la combinación de ambos enfoques anteriormente detallados (Pacheco, y Blanco, 2015). Asimismo, el uso de estos dos instrumentos puede ayudar a aumentar la validez, así como la fiabilidad de los resultados obtenidos, por lo que se ha considerado la opción más ventajosa en esta investigación (Pacheco, y Blanco, 2015).

Asimismo, este tipo de metodología también se encuentra relacionada con la triangulación metodológica entre métodos, la cual implica la combinación de métodos tanto cualitativos como cuantitativos en la medición de las mismas variables (Aguilar, y Barroso, 2015). De esta forma permite cruzar los datos obtenidos para observar si las conclusiones son consistentes (Aguilar, y Barroso, 2015).

En resumen, este enfoque metodológico combina la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, utilizando un método científico no experimental transversal descriptivo, para obtener una comprensión más completa del fenómeno del burnout en el ámbito docente y su posible relación con el desarrollo de la Acción Tutorial.

6.2. Diseño de la investigación

En los siguientes subapartados se profundiza en todos aquellos aspectos relacionados con la planificación de la investigación. De esta forma, se contextualiza el estudio y se definen los materiales a utilizar, así como la población y la muestra objeto de estudio. Por otro lado, también se realiza una aproximación a los instrumentos escogidos para la recolección de los datos y la estrategia para analizar estos datos obtenidos.

6.2.1. Contexto

El contexto en el que se llevará a cabo la recogida de datos de la investigación se encuentra englobado en el contexto de educación formal. Este ámbito se encuentra caracterizado por prácticas educativas que se encuentran programadas y que se llevan a cabo con el fin de ayudar al desarrollo de los alumnos mediante conocimientos culturales impartidos por un profesional hacia el alumnado, quienes acaban apropiándose de ese conocimiento (Mauri y Badia, 2004).

Concretamente, el estudio se ha realizado en un Centro de Educación Secundaria público del Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Catalunya, ubicado en un pueblo de la comarca del Baix Llobregat, concretamente en Sant Andreu de la Barca, provincia de Barcelona. En este centro no solamente se imparte la secundaria, sino que también se realiza Bachillerato, Ciclos de Grado Medio, Ciclos de Grado Superior y Formación Profesional Básica (FPB). Los objetivos, así como la misión del centro se

relacionan con el desarrollo integral de los estudiantes como individuos en la sociedad, contribuyendo de esta manera al avance de la misma, teniendo en mente la inclusión educativa como factor prioritario, eliminando barreras de aprendizaje y potenciando buenas prácticas basadas en la diversidad. El nivel sociocultural de las familias de los alumnos que estudian en este centro es, por lo general, un nivel sociocultural medio y medio-bajo.

El centro cuenta con un equipo de 118 profesionales de la educación que se encuentran organizados entre distintos departamentos, de los cuales existe uno por cada materia impartida, así como un departamento de coordinación y uno de orientación. Asimismo, en el curso escolar actual se encuentran inscritos en el instituto un total de 603 alumnos repartidos entre los 4 niveles de la ESO y 190 alumnos repartidos entre los 2 niveles de Bachillerato.

6.2.2. *Materiales*

Por lo que respecta al material utilizado durante toda la investigación, y sin tener en cuenta los instrumentos de recogida de datos ni de análisis de estos, se ha utilizado en primer lugar una libreta de seguimiento en la que se ha ido anotando información de interés, así como la temporalización de las actividades a realizar durante el proceso del estudio. Asimismo, y relacionado con la libreta, se ha necesitado material de escritura.

Por otro lado, también ha sido importante disponer de un ordenador con el que poder realizar todo el redactado del trabajo, así como la investigación bibliográfica para poder sustentar aquello que se quería estudiar. Dentro del ordenador, han sido indispensables múltiples herramientas tecnológicas dentro de las cuales las más utilizadas han sido Google Chrome, *Google Workspace* (Drive, Sheets, Forms, Docs....), así como Microsoft Word, Microsoft Excel y el propio Campus de la UOC.

6.2.3. *Muestra y participantes*

En esta investigación, la población objeto de estudio son los docentes de educación secundaria. En concreto, se han elaborado dos grupos de estos, en primer lugar, un grupo en el que los docentes desempeñen la Acción Tutorial y, por otro lado, un grupo de docentes que en la actualidad no estén realizando esta tarea adicional. La muestra de participantes ha sido recogida durante los meses de abril y mayo de 2023 en un centro de educación secundaria de Cataluña.

Por lo que respecta a la selección de participantes para la parte cuantitativa de la investigación, para recopilar la información necesaria para este estudio se utiliza una muestra no probabilística por conveniencia. Para ello, se ha solicitado la participación voluntaria y desinteresada de los docentes, siempre cumpliendo los criterios de inclusión que, como se ha comentado anteriormente, será principalmente que sean docentes de educación secundaria y, por otro lado, que se encuentren en la actualidad realizando la acción tutorial, así como otros participantes que no la estén realizando, por tal de poder formar los dos grupos para la posterior comparativa de los datos obtenidos.

En cuanto al tamaño de la muestra, se partía con un tamaño muestral inicial de 70 participantes, de los cuales aproximadamente la mitad serían tutores y la otra mitad no tutores para poder realizar los dos grupos comparativos.

Finalmente, la muestra se encuentra compuesta por un total de 52 personas pertenecientes a la profesión de docentes en Educación Secundaria Obligatoria. De estas 52 personas, 28 se encuentran realizando la Acción Tutorial en la actualidad y 24 no.

Esta muestra ha sido recogida durante los meses de abril y mayo de 2023. Tal y como se puede observar en la *Tabla 3*, los participantes se encuentran englobados en la población adulta, con edades comprendidas entre los 27 y los 60 años, con una edad media de 43,88 años. El género de los participantes se encuentra repartido entre 20 hombres y 32 mujeres.

Tabla 3.

Características sobre el Género y edad de la muestra

| Tabla 3. Características de la muestra: Género y edad | | |
|---|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Género | | |
| Hombre | 20 | 38% |
| Mujer | 32 | 62% |
| TOTAL | 52 | 100% |
| Edad | | |
| Entre 23 y 30 | 8 | 15% |
| Entre 31 y 40 | 12 | 23% |
| Entre 41 y 50 | 17 | 33% |
| Entre 51 y 60 | 15 | 29% |

Por otro lado, para la parte cualitativa de la investigación no se ha usado la misma muestra que para la parte cuantitativa. En este caso, la entrevista semiestructurada contaba con un tamaño muestral inicial aproximado de 5 participantes, entendiendo la situación de exceso de trabajo y poco tiempo con el que contaban las personas objeto de estudio. Sin embargo, en el momento de su aplicación solamente se consiguieron 3 personas para ello. En este caso, toda la muestra son mujeres y comprenden las edades de 45, 53 y 56 años.

6.2.4. Instrumentos de recogida de la investigación

Con el fin de recoger los datos necesarios para esta investigación, se han utilizado tres instrumentos distintos; uno de respuesta mixta (abiertas y cerradas) para obtener información sociodemográfica, uno de respuesta cerrada para obtener datos cuantitativos y uno de respuestas abiertas para obtener datos cualitativos.

En primer lugar, se ha elaborado un cuestionario sociodemográfico (ubicado en el Anexo II) para poder recoger datos relevantes sobre ciertos aspectos

individuales de los participantes del estudio que puedan ser útiles para la investigación, como puede ser la edad, el género u otros aspectos laborales.

Por otro lado, para poder analizar si los docentes sufren Burnout y, de ser así, en qué nivel, se utilizará el Cuestionario *Maslach Burnout Inventory* (MBI) en su versión para docentes (MBI Educators Survey o MBI-ES) y en la corrección española (Seisdedos, 1997), cuestionario que se encuentra en el Anexo III. El MBI-ES surgió con el objetivo de poder evaluar a los profesionales de la educación, siendo el mismo cuestionario trifactorial del MBI tradicional, pero cambiando la palabra “paciente” por la palabra “alumno” (Seisdedos, 1997).

Este cuestionario consta de 22 ítems de escala Likert de 7 puntos (0 – Nunca, 6 – Todos los días) divididos entre las 3 dimensiones del Burnout; 9 ítems para el agotamiento o cansancio emocional, 5 ítems para la despersonalización y 8 ítems para la realización personal (Gil Monte y Peiró, 1999). Gracias a la escala tipo Likert, los participantes podrán indicar la frecuencia con la que han experimentado la situación que se describe en cada enunciado durante el último año (Gil Monte y Peiró, 1999). La fiabilidad de la versión original del MBI ha demostrado ser buena, comportando unos valores de Alfa de Cronbach altos para cada dimensión que se evalúa, con un 0,89 para agotamiento, un 0,77 para despersonalización y 0,74 para realización personal (Cañadas de la Fuente et al., 2014). Por lo que respecta al MBI-ES, el Alfa de Cronbach de la dimensión agotamiento es de 0,90, en despersonalización es de 0,79 y en realización personal de 0,76.

Tomando en consideración diversos estudios en los que han utilizado el MBI-ES, el Alfa de Cronbach en dichos estudios también era elevado para las tres dimensiones, comprendiendo valores entre 0,76 y 0,91 (Amri et al., 2021).

Por último, por lo que respecta a la obtención de datos cualitativos se ha realizado una entrevista semiestructurada, dado que se ha elaborado un guion estructurado (que se encuentra en el Anexo IV) para poder conducir la entrevista, pero se permitirá que esta fluya de forma natural siguiendo las preguntas orientadoras establecidas en el guion. De esta forma, el guion realizado sirve como una guía de las preguntas importantes a tener en cuenta para conseguir la información necesaria, pero el entrevistador puede incluir preguntas adicionales que considere necesarias para conseguir mayor información, así como para realizar aclaraciones (Fernández y Baptista, 2014).

La entrevista consta de 19 ítems divididos en 5 subapartados. En primer lugar, se han elaborado 4 preguntas genéricas sobre el Burnout, seguidas de entre 2 y 4 preguntas por cada dimensión del Burnout, así como 4 preguntas sobre la acción tutorial. Para finalizar, se ha añadido una pregunta de cierre por si la persona participante desea añadir información adicional antes de finalizar.

El objetivo de realizar esta entrevista semiestructurada recae en la necesidad de buscar participantes que se encuentren dentro del contexto del centro y que puedan dar su visión sobre el tema objeto de estudio (Fernández y Baptista, 2014).

6.2.5. *Proceso de recogida de los datos*

Para la recogida de datos se administraron los cuestionarios cuantitativos de forma telemática mediante la plataforma de Formularios de Google (el link se

encuentra adjuntado en el Anexo I), donde previamente a responder tanto el cuestionario sociodemográfico como el *Maslach Burnout Inventory*, los participantes eran informados de los objetivos de esta investigación, así como de la protección, el total anonimato y la confidencialidad de los datos que se obtuvieran. De esta manera, antes de pasar a realizar los cuestionarios, los participantes debían consentir participar de forma voluntaria, habiendo entendido la información ofrecida previamente, así como aceptar el tratamiento de sus datos con fines puramente académicos.

Para responder a ambos cuestionarios no se ha especificado un tiempo límite, por lo que se ha dejado que los participantes, en un plazo de aproximadamente 2 semanas (del 28 de abril al 15 de mayo), pudieran entrar al formulario y contestar de forma calmada a todas las preguntas.

Los docentes que participaron en la realización del cuestionario no recibieron ningún tipo de bonificación ni compensación económica por su colaboración en el estudio.

Por lo que respecta a la entrevista, se contactó vía mail a aquellos docentes que habían manifestado interés en participar en la entrevista. Asimismo, previamente a realizarla se estableció día y hora para poder quedar y llevarla a cabo. En cuanto a la duración de esta, no se limitó el tiempo por tal de poder ofrecer a la persona entrevistada un ambiente distendido y sin presiones de tiempo.

Así como los participantes de la parte cuantitativa, los docentes que realizaron la entrevista tampoco recibieron ningún tipo de bonificación ni compensación económica por su colaboración.

Una vez se recopilaron los datos necesarios se llevó a cabo el análisis estadístico descriptivo de los datos cuantitativos, así como un análisis de los contenidos que se trataron en las entrevistas para la recopilación de los datos cualitativos.

6.2.6. Proceso de análisis de datos

El proceso de análisis de datos se ha realizado mediante un análisis combinado en el que se han utilizado por un lado procesos estandarizados y cuantitativos y cualitativos (Fernández y Baptista, 2014). En primer lugar, para los datos cuantitativos, una vez recopilados a través del *Maslach Burnout Inventory*, se pasa a realizar un proceso de análisis de los datos obtenidos de forma rigurosa. Para ello, primeramente, se revisó que los datos cuya respuesta era abierta no tuvieran errores en cuanto al formato por tal de poder analizar los datos de forma correcta (Fernández y Baptista, 2014). A continuación, se realizó el análisis estadístico a través de distintos programas. En primer lugar, se utilizó el programa *Excel* del paquete de *Microsoft Office* para realizar las correcciones del MBI siguiendo las indicaciones normativas para su correcta corrección, así como posteriormente poder realizar los gráficos que apoyan visualmente los resultados obtenidos en la investigación. En segundo lugar, se ha utilizado el programa *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, un paquete estadístico desarrollado en la Universidad de Chicago para poder conseguir las estadísticas descriptivas utilizadas; La Desviación típica para medir la desviación de las puntuaciones respecto a la media y las medias aritméticas, una de las medidas más utilizadas (Fernández y Baptista, 2014). Por otro lado, también se ha evaluado la fiabilidad y validez del instrumento de medición. En este caso, al

ser un instrumento multidimensional, se ha establecido la fiabilidad para cada dimensión (Fernández y Baptista, 2014). Para ello, el método utilizado para determinar la fiabilidad de la herramienta utilizada en el estudio ha sido mediante una medida de consistencia interna, en este caso mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual debe estar situado entre 0,70 y 0,90 para considerarse fiable (Fernández y Baptista, 2014).

Gracias a estos dos programas se han obtenido las tablas y los gráficos mostrados en el apartado de resultados, con las que se han podido organizar los resultados, primero sociodemográficos, seguidos de los resultados cuantitativos y, por último, los resultados cualitativos.

Por lo que respecta al análisis de los datos cuantitativos, este se empieza a realizar con la elaboración de la entrevista, dado que se proporciona una estructura a los datos que se obtienen gracias a la organización de las preguntas en distintas categorías o temas, correspondientes a las diferentes dimensiones del Burnout, así como una categoría general del síndrome y otra correspondiente a la Acción Tutorial (Fernández y Baptista, 2014). De esta manera, la información queda debidamente separada en las dimensiones y variables que se pretenden estudiar, facilitando la posterior interpretación de los resultados.

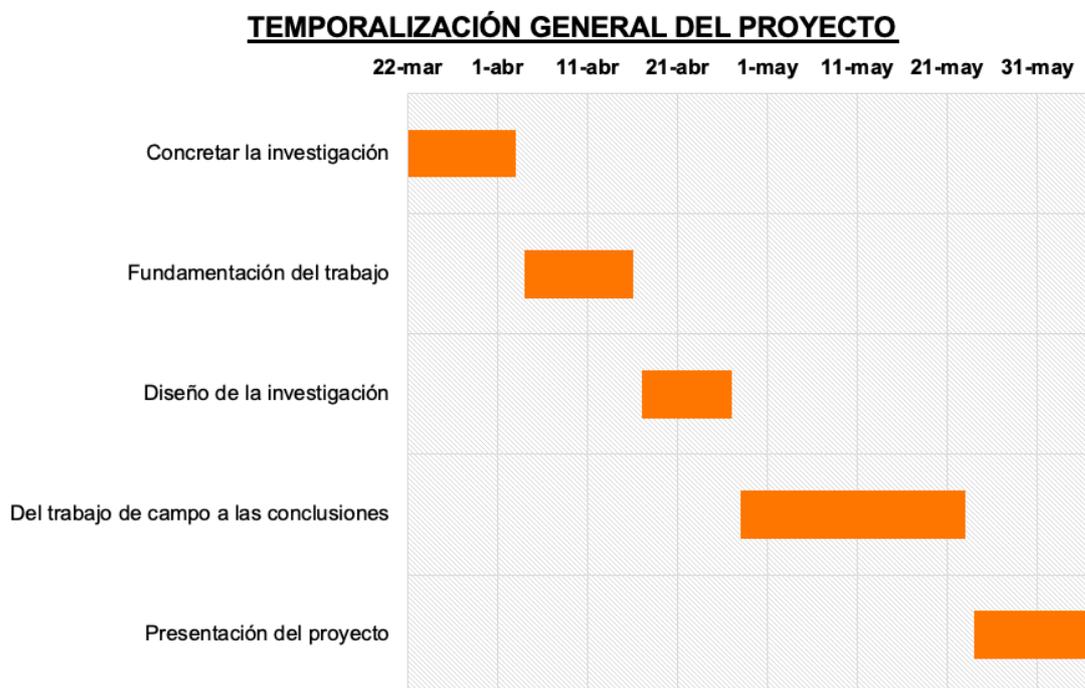
Una vez obtenidos los datos se pasó a transcribir las entrevistas con el programa de texto Word y, una vez pasados los datos de audio a texto, se volvió a utilizar este procesador de texto para elaborar tablas en las que se recopiló la información más relevante obtenida de las entrevistas mediante la técnica de procesamiento que Fernández y Baptista (2014) denominan “corte y clasificación”, con la que se revisaron los datos y se escogieron las expresiones y segmentos que parecían más importantes.

6.3. Temporalización

A continuación, se muestra un Diagrama de Gantt en el que se muestran los tiempos que se han seguido en la realización de este estudio de forma general des del principio.

Figura 3.

Diagrama de Gantt sobre la temporalización general del proyecto.



Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar, el proyecto se ha llevado a cabo en un semestre académico completo, comprendido entre marzo y junio. Las primeras fases del proyecto han sido de duración más corta, dado a que contemplan toda la parte más teórica y de concretar el modo en que se realizará el estudio. La fase en la que se ha dejado más tiempo para su elaboración ha sido la cuarta fase, coincidiendo esta con la recogida de datos y su posterior análisis, pasando así a detallar las conclusiones a las que se ha llegado con el trabajo.

Por otro lado, se ha realizado otro Diagrama de Gantt para mostrar la temporalización de la fase de investigación (elección de instrumentos, recogida de la información y análisis de los datos recogidos).

Figura 4.

Diagrama de Gantt sobre la temporalización de la fase de investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Por lo que se puede observar en el diagrama, las franjas rojas corresponden a la fase completa de recogida y de análisis de datos, dentro de las que se encuentran las distintas actividades que se deben realizar en dichas fases y la temporalización concreta para cada una de ellas. Esta fase de investigación se encontraría englobada dentro de la cuarta fase mencionada en el Diagrama anterior (Fase del trabajo de campo a las conclusiones). Dentro de esta se pueden observar todos los pasos que se han llevado a cabo desde la creación de los instrumentos que se utilizaron para la recogida de datos, pasando por la fase de recogida de datos y finalizando en el análisis de estos.

7. RESULTADOS

Una vez realizada la recogida de información se ha pasado a analizar los datos para, a continuación, poder mostrar los resultados obtenidos en esta investigación. Para ello, los resultados se mostrarán organizados en distintos subapartados, uno para cada tipo de resultado: datos sociodemográficos, datos cuantitativos y, por último, datos cualitativos.

7.1. Resultados Sociodemográficos

La recogida de datos sociodemográficos se ha realizado con el objetivo de conocer el perfil de los participantes que han realizado el cuestionario MBI. Como se puede observar en la *Tabla 4*, un 60% de la muestra son funcionarios de carrera, mientras que un 18% son interinos y una persona se encuentra realizando una sustitución puntual.

Por lo que respecta a la experiencia como docentes, como se puede observar en la misma tabla, los porcentajes más altos de muestra se encuentran en los extremos, encontrando un 29% de participantes con entre 1 y 5 años de experiencia y un 37% de la muestra cuenta con más de 20 años de experiencia.

Tabla 4.

Características sobre el puesto de trabajo de la muestra.

| Tabla 4. Características de la muestra: Puesto de trabajo | | |
|---|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje |
| Relación Administrativa | | |
| Funcionario/a de carrera | 31 | 60% |
| Interino/a | 20 | 38% |
| Sustituto/a | 1 | 2% |
| Experiencia en el ámbito educativo | | |
| Entre 1 y 5 años | 14 | 27% |
| Entre 6 y 10 años | 4 | 8% |
| Entre 11 y 15 años | 7 | 13% |
| Entre 16 y 20 años | 8 | 15% |
| Más de 20 años | 19 | 37% |

Centrando la atención en la *Tabla 5* sobre la Acción Tutorial, del total de la muestra un 87% de los participantes han realizado alguna vez en su vida la tutorización de algún grupo de estudiantes. En cuanto a los años de experiencia como tutores, estos se encuentran más repartidos entre el año y los 20 años de experiencia, encontrando un porcentaje mayor de participantes en el intervalo entre 1 y 5 años (36%).

Asimismo, de todos los participantes se puede observar cómo la muestra se encuentra dividida aproximadamente por la mitad en cuanto a la realización de la Acción Tutorial en la actualidad (54% de la muestra es tutor/a este curso y un 46% no).

Tabla 5.

Características sobre la Acción Tutorial de la muestra.

| Tabla 5. Características de la muestra: Acción Tutorial | | |
|---|----|-----|
| ¿Has sido tutor/a en algún momento de tu trayectoria docente? | | |
| Sí | 45 | 87% |
| No | 7 | 13% |
| ¿Cuántos años de experiencia tienes realizando funciones de Tutor/a? | | |
| Entre 1 y 5 años | 16 | 36% |
| Entre 6 y 10 años | 10 | 22% |
| Entre 11 y 15 años | 9 | 20% |
| Entre 16 y 20 años | 4 | 9% |
| Más de 20 años | 6 | 13% |
| ¿Actualmente realizas la Acción Tutorial en algún grupo o nivel? | | |
| Sí | 28 | 54% |
| No | 24 | 46% |

7.2. Resultados Cuantitativos

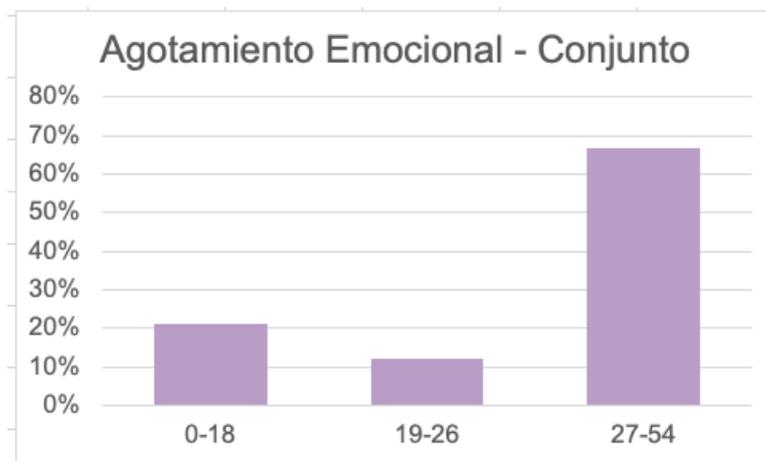
Poniendo el foco en el análisis de los resultados cuantitativos del cuestionario sobre Burnout (MBI), se han organizado los resultados obtenidos diferenciando las tres dimensiones del Burnout evaluadas. Para ello, se han elaborado unos gráficos correspondientes a cada dimensión para tener una visión más clara de los resultados. Asimismo, en un primer lugar se adjuntan los resultados conseguidos para el conjunto total de la muestra, seguidos de los resultados para el grupo de Tutores (T) y, finalmente, se encuentran los resultados del grupo de No Tutores (NT).

7.2.1. Resultados cuantitativos para el conjunto muestral

Empezando por los resultados para el conjunto muestral, para la dimensión de Agotamiento Emocional, como se puede observar en el *Gráfico 1*, un 67% de la muestra total se encuentra en un nivel alto de agotamiento emocional, mientras que el otro 33% se encuentra dividido entre niveles bajos y medios.

Gráfico 1.

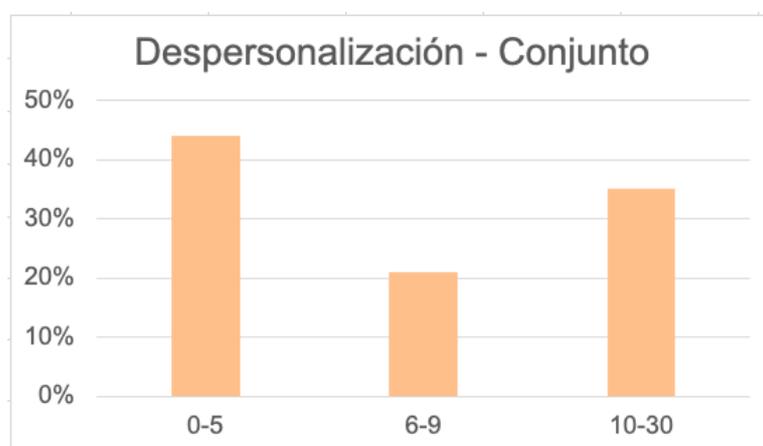
Dimensión de Burnout: Agotamiento Emocional – Conjunto muestral.



En lo que concierne a la dimensión de Despersonalización, el *Gráfico 2* muestra como más de la mitad de la muestra se encuentra dividida entre niveles altos y medios de este factor (estando un 35% en niveles altos y un 21% en niveles medios), mientras que un 44% de la muestra se encuentra en niveles bajos de la dimensión.

Gráfico 2.

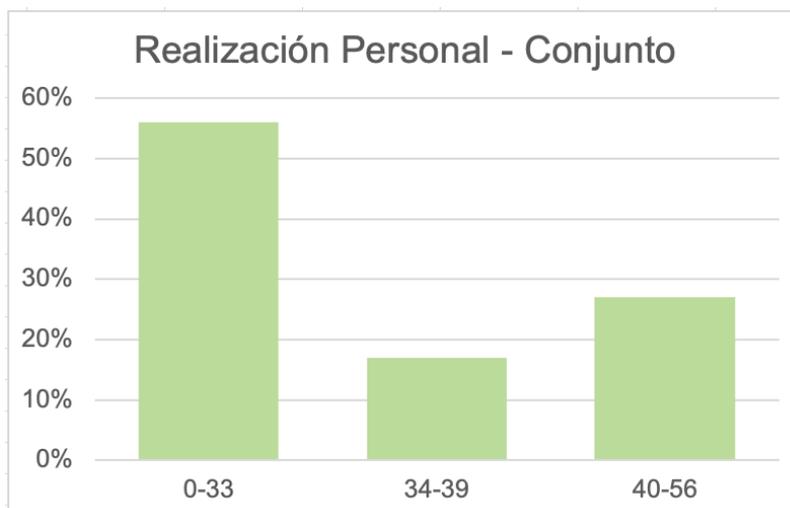
Dimensión de Burnout: Despersonalización – Conjunto muestral.



Por otro lado, como se puede observar en el *Gráfico 3*, con respecto a la dimensión de Realización Personal, un 56% de la muestra se encuentra en posiciones bajas de la dimensión, un 17% en una posición moderada y un 27% de la muestra se encuentra en niveles altos de Realización. Se debe tener en cuenta a la hora de interpretar esta dimensión que, al contrario de las demás, niveles bajos de Realización Personal se relacionarían con niveles mayores de Burnout.

Gráfico 3.

Dimensión de Burnout: Realización Personal – Conjunto muestral.



Por último, de forma general se pueden observar en la *Tabla 6* los resultados obtenidos en las 3 dimensiones comentadas anteriormente, así como la desviación típica y el índice de fiabilidad para cada dimensión. De forma general y en línea con los datos normativos para corregir el cuestionario MBI, los participantes han obtenido una puntuación que se consideraría dentro de los parámetros de un nivel de Burnout medio-alto, observando que la única dimensión que se encuentra en niveles medios es la Despersonalización.

Tabla 6.

Datos descriptivos y Alfa de Cronbach para el MBI y sus dimensiones – Conjunto muestral.

Tabla 6. Datos descriptivos y prueba de consistencia interna para las Dimensiones del MBI – CONJUNTO DE LA MUESTRA

| | Media | Desviación típica | Fiabilidad (Alfa de Cronbach) |
|------------------------------|-------|-------------------|-------------------------------|
| Agotamiento Emocional | 31,06 | 12,17 | 0,93 |
| Despersonalización | 7,14 | 5,13 | 0,74 |
| Realización personal | 32,96 | 6,99 | 0,84 |

Asimismo, se ha hecho el estudio de la consistencia interna de las tres variables, dado que es un cuestionario multidimensional. Como se puede observar, el Alfa de Cronbach en los 3 aspectos analizados ha sido adecuado, por lo que se puede asegurar que el cuestionario ha contado con una buena validez y fiabilidad en el estudio realizado.

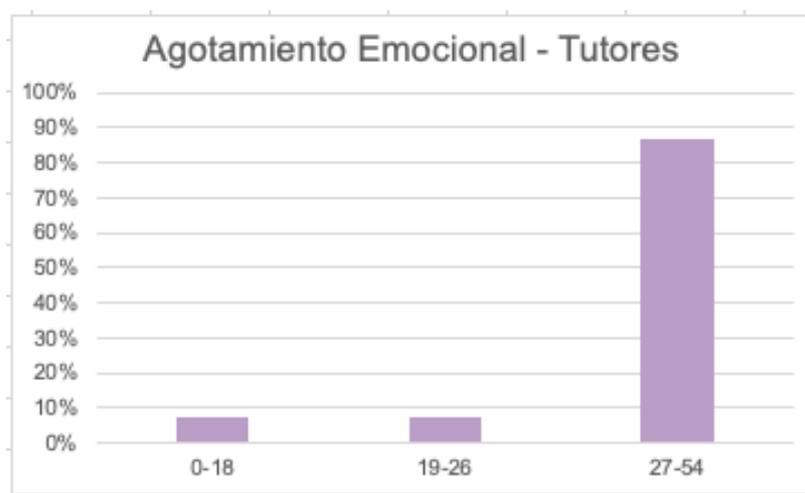
Por otro lado, y teniendo en cuenta la necesidad de analizar el posible efecto de la Acción Tutorial sobre el Burnout de los docentes, a continuación, se pasa a resaltar los resultados de ambos grupos por separado.

7.2.2. Resultados cuantitativos para el grupo de tutores

Considerando los resultados obtenidos en el grupo de Tutores, para la dimensión de Agotamiento Emocional, como se puede observar en el *Gráfico 4*, un 86% de la muestra se encuentra puntuando en el nivel alto de agotamiento, mientras que un 14% se encuentra repartido entre niveles medios y bajos a partes iguales.

Gráfico 4.

Dimensión de Burnout: Agotamiento Emocional – Tutores.



Siguiendo por la Dimensión de Despersonalización, interpretada en el *Gráfico 5*, un 36% de los tutores cuentan con niveles altos, mientras que el 64% restante de la muestra se encuentra repartida también a partes iguales entre los niveles medios y bajos del factor.

Gráfico 5.

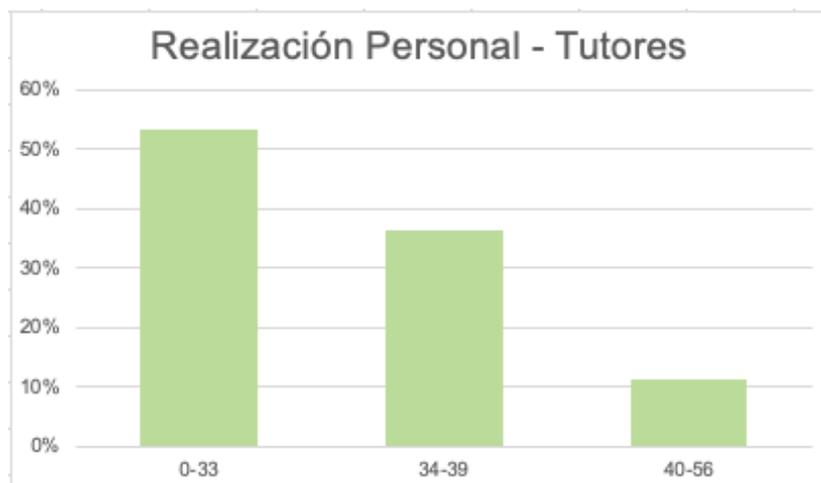
Dimensión de Burnout: Despersonalización – Tutores.



Por último, el *Gráfico 6* corresponde a la Dimensión de Realización Personal, en la que un 54% de tutores han obtenido niveles bajos de realización, mientras que un 36% se encuentra en niveles medios y un 11% en niveles altos de esta dimensión.

Gráfico 6.

Dimensión de Burnout: Realización Personal – Tutores.



Asimismo, para este grupo se ha elaborado también la *Tabla 7* con los datos descriptivos obtenidos, así como el índice de fiabilidad. De forma genérica, se puede observar que para la muestra de Tutores los resultados obtenidos los sitúan en niveles de Burnout medio- altos, contando con que la única dimensión que se encuentra en niveles medios es la Despersonalización.

Tabla 7.

Datos descriptivos y Alfa de Cronbach para el MBI y sus dimensiones – Tutores.

Tabla 7. Datos descriptivos y prueba de consistencia interna para las Dimensiones del MBI - TUTORES

| | Media | Desviación típica | Fiabilidad (Alfa de Cronbach) |
|------------------------------|-------|-------------------|-------------------------------|
| Agotamiento Emocional | 35,5 | 11,11 | 0,94 |
| Despersonalización | 7,96 | 4,87 | 0,64 |
| Realización personal | 31,64 | 6,36 | 0,82 |

Para esta muestra la consistencia interna de las tres dimensiones también es adecuada, dado que se ha conseguido un buen nivel de fiabilidad.

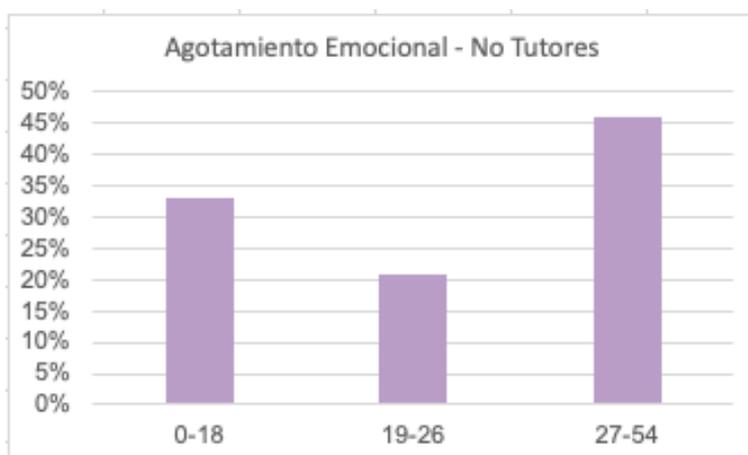
7.2.1. Resultados cuantitativos para el grupo de no tutores

Por último, en cuanto a los datos cuantitativos, se pasa a analizar los resultados del grupo de No Tutores.

Centrando la atención en la Dimensión de Agotamiento Emocional, se ha obtenido que un 46% de los docentes No Tutores han obtenido un resultado alto en agotamiento, mientras que un 21% ha obtenido resultados medios y el 33% restante resultados bajos, tal y como se muestra en el *Gráfico 7*.

Gráfico 7.

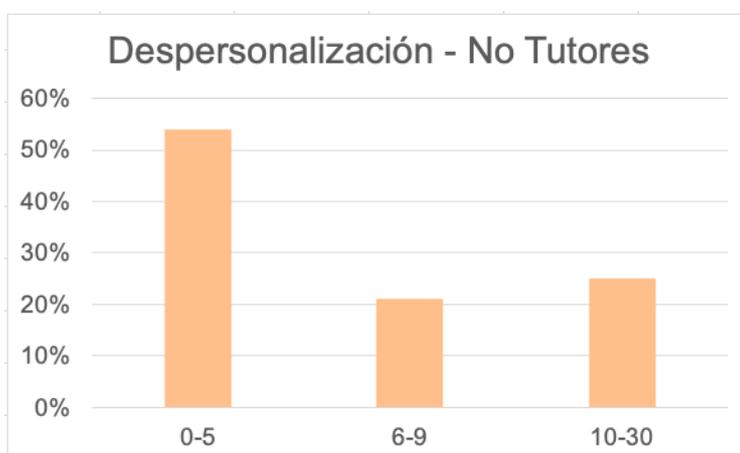
Dimensión de Burnout: Agotamiento Emocional – No Tutores.



Por lo que respecta a la Dimensión de Despersonalización, mostrada en el *Gráfico 8*, un 75% de los docentes no tutores se encuentran en niveles bajos y medios de despersonalización (54% bajos, 21% medios) mientras que solamente un 25% del grupo cuenta con niveles altos de este factor.

Gráfico 8.

Dimensión de Burnout: Despersonalización – No Tutores.



Por último, en cuanto a la Realización Personal, tal como se aprecia en el *Gráfico 9*, un 50% de la muestra se reparten entre los niveles bajo y medio de realización

personal (33% bajo, 17% medio), mientras que el otro 50% del grupo se encuentra en el intervalo alto de la dimensión.

Gráfico 9.

Dimensión de Burnout: Realización Personal – No Tutores.



Para acabar con los resultados cuantitativos de este estudio, se ha realizado la *Tabla 8* con los datos descriptivos que se han obtenido gracias a los resultados del grupo de docentes No Tutores, tal y como se ha comentado también para los otros grupos muestrales.

Como se puede observar, la muestra de docentes No Tutores ha obtenido unos resultados que se sitúan en los niveles medios de Burnout. En este caso, las tres dimensiones se encuentran en nivel medio.

Tabla 8.

Datos descriptivos y Alfa de Cronbach para el MBI y sus dimensiones – No Tutores.

| Tabla 8. Datos descriptivos y prueba de consistencia interna para las Dimensiones del MBI – NO TUTORES | | | |
|--|-------|-------------------|-------------------------------|
| | Media | Desviación típica | Fiabilidad (Alfa de Cronbach) |
| Agotamiento Emocional | 25,88 | 11,46 | 0,89 |
| Despersonalización | 6,17 | 5,36 | 0,82 |
| Realización personal | 34,50 | 7,49 | 0,86 |

Para finalizar, los datos del Alfa de Cronbach obtenidos para esta muestra también son adecuados, aportando tanto fiabilidad como validez al estudio realizado.

7.3. Resultados Cualitativos

Como se ha especificado con anterioridad, los datos cualitativos se han recogido mediante la realización de una entrevista semiestructurada a un total de 3 docentes de educación secundaria. Para obtener los resultados de las entrevistas de forma organizada y visual, se han realizado las siguientes tablas con las respuestas más significativas que se han obtenido, ordenadas entre los distintos apartados con los que contaba la entrevista: la *Tabla 9* con las preguntas referentes al Burnout y sus dimensiones y la *Tabla 10* con la información relacionada con la acción tutorial y otros aspectos relevantes.

Tabla 9.

Respuestas más significativas sobre Burnout y sus dimensiones.

| Tabla 9. Recogida de información cualitativa sobre el Burnout y sus dimensiones. | | |
|--|---|--|
| <i>Categoría</i> | <i>Subcategoría</i> | <i>Respuestas relevantes</i> |
| Burnout | <i>Definición</i> | Tipo de estrés derivado de agotamiento mental y físico sufrido por una persona en su trabajo. |
| | <i>Burnout en docentes</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Sensación de Burnout docente alta. - Estrés es un factor muy presente dentro de la profesión por: presión, sobrecarga de trabajo y pocos recursos disponibles. |
| | <i>Apoyo departamento de educación</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Sensación de nulo apoyo des del Departamento de Educación relacionado con sentimientos de desamparo en cuanto a velar por la seguridad y el bienestar de los docentes. - Cada vez más impedimentos y dificultades para ejercer la profesión docente. |
| Desgaste emocional | <i>Sentimiento al finalizar la jornada laboral</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Cansancio, agotamiento físico y mental. - Pérdida total de la autoridad por parte de los docentes, conllevando mucho más agotamiento y emociones negativas. |
| | <i>Horas de trabajo semanales fuera de jornada laboral.</i> | <ul style="list-style-type: none"> - 10-20 horas semanales que quedan invisibles a ojos de los demás. |
| Realización personal | <i>Satisfacción laboral</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Pese a ser un trabajo duro, la satisfacción es elevada. Realizan una labor muy importante para la sociedad y son conscientes de ello. - Cuentan con una gran vocación por su trabajo y pese al estrés y sobrecarga de trabajo, ninguna persona entrevistada dejaría la profesión docente. |
| | <i>Crecimiento a nivel profesional</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Formaciones por parte del Departamento de Educación escasas y poco innovadoras. - Las formaciones se realizan en el tiempo libre de los docentes y son buscadas y pagadas por ellos mismos. - Crecimiento conseguido con la experiencia de trabajar con grupos de alumnos tan diferentes, adquiriendo desarrollo y nuevos conocimientos. |
| Despersonalización | <i>Pérdida de empatía</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Parece existir una disminución de la empatía por la pérdida de respeto de los alumnos hacia los maestros que ha hecho que éstos endurezcan su forma de ser. |

Como se puede observar, la *Tabla 9* recoge una visión general sobre las opiniones y creencias que tienen los participantes sobre el Burnout y sobre preguntas relacionadas con sus dimensiones. Por lo que respecta al Burnout, parecen tener una idea de lo que es este término, destacando que es un síndrome bastante presente entre los profesionales docentes, dado que tal y como comenta la Entrevistada 2: *“Cualquier profesor al que preguntes te va a decir que sabe lo que es el estrés, y quien diga que no, miente.”* (Profesora 2, 2023).

De la misma forma, se menciona la sensación por parte de todos del poco o nulo apoyo institucional recibido, consiguiendo incluso un efecto contrario al apoyo, como explica la Entrevistada 1: *“Lo único que hacen es ponernos más trabas para poder ejercer nuestra profesión y, de esta manera, lo que consiguen es que cada vez haya menos personas que se quieran dedicar a esta profesión.”* (Profesora 1, 2023).

Por otro lado, también se puede observar un sentimiento de desamparo en cuanto a las familias de los alumnos: *“La educación la tienen que traer de casa, no la tenemos que enseñar aquí. Aquí tenemos que enseñar todas aquellas habilidades y conocimientos para hacer frente a la vida y para que les guíen en su desarrollo, pero ser educado, la educación en si es responsabilidad de las familias, y creo que esta separación de términos es algo que se ha perdido completamente.”* (Profesora 1, 2023)

Asimismo, los docentes parecen tener una sensación subjetiva de estrés en su trabajo, sensación generalizada por todos los docentes y que se puede observar cuando la Entrevistada 2 especifica encontrarse: *“Exhausta la verdad. Intentas llegar a todo, y a veces llegas, pero otras... cuesta mucho, y la verdad es que los alumnos no ponen iniciativa por ayudar a que todo fluya, sino al contrario.”* (Profesora 2, 2023). Pese a ello, se encuentran satisfechos con su trabajo realizado y no han pensado en dejar su trabajo, aspecto que se puede observar cuando la Entrevistada 1 comenta: *“Aunque es un trabajo duro y que cada vez cuesta más, estoy segura que pongo mi granito de arena en que los alumnos se desarrollen como personas y eso es algo muy importante [...] Desde siempre he querido ser profesora.”* (Profesora 1, 2023).

Tabla 10.*Respuestas más significativas sobre la Acción Tutorial.*

| Tabla 10. Recogida de información cualitativa sobre la Acción Tutorial. | | |
|---|--|--|
| <i>Categoría</i> | <i>Subcategoría</i> | <i>Respuestas relevantes</i> |
| Acción Tutorial | <i>Papel como tutor/a</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Imprescindible para que los alumnos tengan una figura de referencia en quien apoyarse y quien les guíe en su desarrollo. - Importante también en la comunicación entre las familias y el centro. - Gran responsabilidad del tutor/a, como múltiples tareas añadidas en el mismo tiempo de trabajo que un docente y sin beneficios. |
| | <i>Sentimientos hacia ser tutor/a</i> | <ul style="list-style-type: none"> - A veces les sobrepasa. Sobre todo, por la poca predisposición actual de las familias a ayudar; se ponen en contra del profesor. - Mayor estrés, necesitan utilizar mucho más tiempo para realizar tareas de la tutorización. - Inexistente valoración que hace que se sientan menospreciados y cansados, resultando en una disminución de la motivación. |
| | <i>Implicación en el bienestar</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Aumento de estrés y de carga emocional por las responsabilidades que comporta. |
| | <i>Herramientas para lidiar con sobrecarga emocional y de trabajo</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Planificar las tareas diarias a realizar. - Tener tiempo establecido en el que no se realicen actividades laborales. - Apoyo entre los compañeros del centro. |
| Otros | <p>Hay un consenso sobre la falta de apoyo por parte de la Administración pública, tanto a nivel de recursos humanos para velar por el bienestar de los docentes, así como recursos materiales para sobrellevar no solo la carga de trabajo, sino también conocimientos que los ayuden a hacer frente a situaciones que se dan en las aulas.</p> <p>Por otro lado, todas las personas entrevistadas piensan que las familias deberían poner de su parte en la educación de sus hijos, así como en la relación establecida con el centro.</p> | |

Por otro lado, en las entrevistas realizadas también se ha recogido información sobre la Acción Tutorial, como se puede ver en la *Tabla 10*. En esta tabla se reflejan las respuestas más relevantes obtenidas sobre la tutorización, pudiendo observar que los docentes son conscientes de la importancia que tiene el papel de ser tutor: “*Ellos se apoyan en ti como figura clave [...] Tu papel es que tengan esa figura de apoyo y que les ayude a guiarse durante el curso.*” (Profesora 1, 2023).

Pese a ser conscientes sobre la importancia que tiene su figura en el desarrollo académico y personal de los alumnos, también recalcan la dificultad de realizar esta tarea, como comenta la Entrevistada 3 al describir el papel de tutora como: *“Difícil, a veces gratificante, otras no sabes dónde meterte ni por qué accediste a ser tutora, pero por lo general es un reto. Tienes múltiples funciones que se añaden a tu función habitual de ser docente e impartir clases, todo en el mismo tiempo que si no hicieras la tutoría y con el triple de responsabilidades.”* (Profesora 3, 2023).

Esta sobrecarga de trabajo adicional a la función docente les parece afectar emocional y mentalmente: *“Creo que llegas a unos niveles de conexión con los alumnos que no llegas dando simplemente clases de matemáticas, como es mi caso, [...] tiene su lado negativo, sobre todo cuando eres una persona como yo, que se preocupa tanto.”* (Profesora 2, 2023).

De la misma forma, también comporta una sobrecarga de trabajo que no se ve recompensada profesionalmente, encontrando muy poco reconocimiento: *“Me siento abrumada, pero también cansada de que se menosprecie la función del tutor.”* (Profesora 3, 2023).

Por último, se les ofreció un apartado de reflexión por si querían añadir información a la entrevista. De esta forma, se observó un consenso sobre la falta de apoyo de la Administración pública, como comenta el Entrevistado 2: *“Creo que los docentes deberíamos contar con un departamento de recursos humanos o algo por el estilo que vele por nuestro bienestar.”* (Profesora 2, 2023). De la misma forma, también ha sido importante para los entrevistados recalcar la importancia de contar con buenas formaciones y de una plantilla más amplia en los centros para cuidar de las necesidades educativas especiales de los alumnos.

8. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

8.1. Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones generales obtenidas de la investigación, enfatizando en primer lugar en los aspectos más significativos obtenidos y relacionados con los objetivos y las hipótesis establecidas y, en segundo lugar, exponiendo las limitaciones, sugerencias, propuestas de mejora del proyecto realizado y, por último, la prospectiva de futuro.

Una vez realizado el estudio con docentes de Educación Secundaria por tal de analizar si existen diferencias significativas en el nivel de Burnout entre un grupo de docentes que realizan la Acción Tutorial y un grupo de docentes que no la realizan, objetivo general de esta investigación, los resultados obtenidos apuntan a la existencia de dichas diferencias de tal modo que parece que, cuanto mayor es la carga de trabajo y emocional de los docentes y menores son los recursos de los que disponen para sobrellevarlas, mayor es el nivel de Burnout que sufren. Es por ello que se ha podido alcanzar el objetivo principal de esta investigación, aceptando de esta manera la hipótesis sobre la existencia de diferencias significativas entre los grupos estudiados y considerando la Acción Tutorial como posible factor de riesgo para sufrir Síndrome de Burnout.

Por otro lado, al inicio de la investigación se concretó el objetivo específico de investigar variables que se pudieran considerar factor de riesgo para sufrir Burnout. Gracias tanto al análisis de la literatura existente, así como los resultados obtenidos, se puede concluir también la consecución de este objetivo específico, pudiendo considerar no solo la sobrecarga de trabajo, sino también la sobrecarga emocional que conlleva la asunción de la tutorización para los docentes de secundaria como factores de riesgo para sufrir mayores niveles de Burnout.

Asimismo, es necesario añadir que, pese a que existen dichas diferencias, el análisis en conjunto de toda la muestra señala que el Burnout afecta significativamente a la mayoría de los docentes analizados, encontrándose estos afectados de forma más significativa en el agotamiento emocional y en la falta de realización personal y, aunque en menor medida, encontrando también sentimientos de despersonalización.

Por todo ello, existe una creciente necesidad de elaborar nuevos recursos y apoyo institucional, por lo que estudios como el realizado en esta investigación son necesarios y relevantes para tomar consciencia de cómo está el panorama actual en el ámbito educativo y, de esta manera, poder impulsar actuaciones destinadas a mejorar el bienestar de estos profesores. Este trabajo contribuye de forma significativa a comprender cómo afecta el síndrome de Burnout en los docentes y cómo se relaciona con la Acción Tutorial. Se sugiere la necesidad por parte del departamento de educación de implementar medidas para aumentar los recursos laborales brindados a los docentes (como puede ser el apoyo social, la organización de las demandas laborales, la reducción de presiones temporales, ...). Asimismo, es importante que los profesionales de la educación cuenten con la formación necesaria para afrontar, mediante el desarrollo de recursos y habilidades, aquellas situaciones que puedan afectarles negativamente. De esta forma, no solamente se podría lograr prevenir el

Burnout, sino velar por el bienestar de los docentes y, en consecuencia, por el bienestar académico de los alumnos.

8.2. Discusión

Por tal de ligar la literatura sobre la temática analizada con los resultados de este estudio, se rescatan de nuevo los objetivos planteados al inicio de la investigación.

El objetivo principal del presente trabajo era *analizar si existen diferencias significativas entre el grado de Burnout de docentes no tutores y docentes tutores en educación secundaria obligatoria.*

En primer lugar, mediante los resultados obtenidos con el MBI se puede observar cómo, de media general para toda la muestra estudiada se han obtenido puntuaciones altas en Agotamiento Emocional (31,06), medias en Despersonalización (7,14) y bajas en Realización Personal (32,96). Estos resultados estarían indicando como bien mencionan Cañadas de la Fuente et al. (2014) un nivel Medio-Alto de Burnout, indicando que la muestra estudiada se encontraría experimentando una gran sensación de estar exhausto emocionalmente debido a las altas demandas de su trabajo. Por otro lado, también se encuentran vivenciando algunas actitudes de distanciamiento con los usuarios de su actividad laboral, en este caso los alumnos y, por último, estarían disminuyendo considerablemente sus sentimientos de autoeficacia, perdiendo la confianza que depositan en su trabajo (Cañadas de la Fuente et al., 2014).

Teniendo en cuenta los referentes teóricos expuestos en el marco teórico se ha hablado de la Teoría de Demandas y Recursos Laborales explicada por autores como Bakker y Demerouti (2017), quienes exponían que el Burnout era mayor cuando existía un desajuste entre los recursos laborales y personales de los docentes y la carga de trabajo que estos tenían. Estos hallazgos pueden ir en línea con los resultados cualitativos en los que se muestra un acuerdo entre los participantes sobre los pocos recursos que se les ofrece des de la Administración para hacer frente a la gran cantidad de trabajo que deben realizar en un tiempo insuficiente.

De la misma manera, se pueden observar los resultados obtenidos entre los dos grupos de docentes (Tutores y No Tutores). Se ha realizado la *Tabla 11* para poder hacer una comparativa más visual de los resultados obtenidos.

Tabla 11.

Comparación entre los resultados de los Tutores y No Tutores

| Tabla 10. Comparación de las medias: Tutores y No Tutores | | |
|---|------------------|-------------|
| | Tutores | No Tutores |
| | Media | Media |
| Agotamiento Emocional | 35,5 | 25,88 |
| Despersonalización | 7,96 | 6,17 |
| Realización personal | 31,64 | 34,50 |
| Burnout | Nivel Medio-Alto | Nivel Medio |

Como se puede observar, el grupo de docentes Tutores ha obtenido un nivel Medio-Alto en Burnout, teniendo un nivel alto de Burnout por parte de las escalas de Agotamiento Emocional y Realización Personal (hay que recordar que esta escala se evalúa al revés que las otras dos), y un nivel medio en Despersonalización. Por otro lado, los No Tutores obtuvieron un nivel Medio en las tres dimensiones. Como se puede apreciar en las medias de cada dimensión existen diferencias significativas entre los Tutores y los No tutores, sobre todo en cuanto al Agotamiento Emocional y a la Realización Personal, siendo los Tutores quienes tendrían mayor Burnout en diferencia a los No Tutores. Los resultados mencionados se encuentran en línea con las investigaciones realizadas por autores como Saborío e Hidalgo (2015), Flores et al. (2021) o Cordeiro et al. (2003) quienes también descubrieron en sus estudios que aquellos docentes con mayor carga de trabajo tendían a desarrollar mayor Síndrome de Burnout.

Esta diferencia en cuanto al nivel de estrés docente podría estar relacionado con lo que Singh et al. (2020) denominaban la “espiral de pérdidas”, dado que, al aumentar la carga de trabajo a realizar, pero sin aumentar los recursos para sobrellevarla, los niveles de estrés se verían incrementados. De la misma forma, Costa et al. (2017) encontraron que esta sobrecarga de trabajo es uno de los principales factores que causan un aumento en los niveles de agotamiento de los docentes y, como consecuencia, también comporta altos niveles de Burnout. Estos resultados, además de relacionarse con el objetivo principal de este estudio, también van en línea con el objetivo específico planteado, en el que se establecía *investigar posibles variables que se pueden considerar factor de riesgo para sufrir Burnout, como puede ser la carga de trabajo que asume un tutor de nivel.*

Si se centra la atención en los recursos laborales de los que disponen los docentes, en los datos cualitativos se ha expresado que el apoyo entre los compañeros es un recurso indispensable al que recurren muchos de los maestros para buscar ayuda, opiniones o apoyo y que, como comenta Bakker y Demerouti (2017), esto puede favorecer a que exista un buen clima organizacional entre los docentes y, por lo tanto, ayudar a paliar los efectos del Burnout o incluso a disminuir sus niveles. Pese a ello, la muestra considera que desde la Administración no existe ningún tipo de apoyo y que, en lugar de proponer mejoras que ayuden al bienestar docente y a sobrellevar la carga de trabajo, aquellas acciones realizadas por el Departamento de Educación no han hecho más que dificultar el trabajo de los profesionales de la educación, aspecto que se aleja de brindar ayuda y soporte y se acerca a causar más agotamiento, estrés y tensiones entre los docentes, información y resultados que van en línea con lo comentado por Costa et al. (2021) en su investigación. De la misma manera, Marech et al. (2017) comentan la importancia de la conciliación entre la vida personal y la profesional, pero, sin embargo, como se puede observar en los datos cualitativos obtenidos, los docentes utilizan entre 10 y 20 horas de su tiempo personal en realizar tareas relacionadas con su trabajo, pudiendo existir un solapamiento causado por el trabajo sobre la vida personal del docente.

Por todo lo mencionado, así como los hallazgos encontrados en la investigación realizada, se sugiere que el Burnout de los docentes y la realización o no de la Acción Tutorial se encontrarían correlacionando significativamente, resultando por lo tanto en línea con la hipótesis planteada gracias a que mediante los

resultados obtenidos se ha podido comprobar que en la muestra de docentes de educación secundaria estudiada, supuestamente cuanto más carga de trabajo añadida a la labor docente – y considerando carga de trabajo como todas las actividades a desarrollar como Tutor –, mayor es el nivel de Burnout que padece el profesional de la educación. De esta manera, y en línea con lo mencionado en las conclusiones del estudio, se concluye que los objetivos tanto general como específico se han logrado de forma exitosa y se acepta la hipótesis planteada al inicio del estudio, considerando de esta forma la Acción Tutorial como un posible factor de riesgo a tener en cuenta entre los docentes.

9. LIMITACIONES, SUGERENCIAS Y PROPUESTAS DE MEJORA

Es necesario mencionar que la investigación realizada presenta ciertas limitaciones. En primer lugar, existe una limitación en cuanto a la existencia de estudios anteriores que hayan analizado la relación entre el Burnout de los docentes y la Acción Tutorial, encontrando pocos estudios que analicen esta relación y dificultando de esta manera el redactado del marco teórico. Es bien sabido que el Burnout es un síndrome que ha sido muy estudiado a lo largo de los años sobre todo por la prevalencia que cada vez más se puede observar entre los trabajadores. De la misma forma, el estrés docente también es un factor que se ha analizado en profundidad. Sin embargo, la relación del síndrome con otros factores que lo puedan estar ocasionado o agravando, sobre todo en la labor del docente, no es un tema al que se le haya dado especial interés y énfasis, por lo que ha sido una limitación encontrada a lo largo de la realización de esta investigación. Por otro lado, también ha existido una dificultad en cuanto a encontrar literatura que hubiera estudiado el Burnout en docentes correspondientes a la etapa de Educación Secundaria Obligatoria.

En segundo lugar, la muestra final utilizada también se ha considerado como una limitación, dado que solamente se pudieron utilizar como participantes docentes de un único centro. A causa de ello, la muestra no es representativa de la población, llevando a que el estudio no sea un estudio de carácter cuantitativo sólido y no pudiendo de esta manera generalizar los resultados a la población docente. De la misma forma, es importante remarcar que la obtención de datos cualitativos ha contado con una muestra mucho menor de la esperada, aspecto que también influye en los resultados obtenidos.

Por último, se ha considerado como una limitación la necesidad de más tiempo para realizar la investigación. El presente estudio se ha realizado en un tiempo total estimado de tres meses, aspecto que probablemente también ha afectado tanto a la muestra, como a los resultados obtenidos.

Pasando a realizar propuestas de mejora para estudios posteriores, en primer lugar y relacionado con la primera limitación mencionada, en futuras investigaciones se recomienda ampliar la muestra, pudiendo llegar a conseguir una muestra representativa de la población que, a su vez, comportaría unos resultados que se pudieran llegar a generalizar a la población gracias a su solidez cuantitativa. Este aumento de la muestra sería interesante también respecto a la aplicación de la metodología cualitativa, dado que se podría realizar una interpretación más exhaustiva de las vivencias de los docentes en su lugar de trabajo, explorando de forma más profunda sus opiniones respecto al Síndrome de Burnout dentro de su profesión.

Relacionado con los aspectos anteriores, es importante remarcar una propuesta de mejora en cuanto a la temporalización del estudio realizado. Resultaría interesante poder realizar una investigación longitudinal con respecto al tema tratado en este estudio por tal de poder obtener resultados durante un periodo más prolongado en el tiempo, dado que se esta forma quizás el alcance del estudio pueda ser mayor.

Finalmente, sería interesante estudiar otros factores que pueden influir en el nivel de burnout de los docentes. De la misma forma sería atractivo añadir una medida sobre desempeño laboral en los docentes.

10. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Por lo que respecta a las perspectivas de futuro, gracias a la investigación realizada sobre el Burnout docente y la Acción Tutorial en la educación secundaria realizada se ha podido solucionar el problema planteado, encontrando que existe una relación entre el nivel de Burnout y la realización de la Acción Tutorial. Por ello, los resultados de este trabajo se relacionan con una perspectiva significativa para poder tener una visión más profunda del bienestar de los docentes y la relevancia de este para un desempeño laboral adecuado.

Investigaciones como el presente estudio dan voz a los diferentes factores de riesgo del Burnout, aspecto que puede ser de gran utilidad para desarrollar nuevas intervenciones que ayuden a combatir con estos factores de riesgo.

Por ello, el estudio abre paso a la importancia de implementar medidas preventivas y de intervención des del Departamento de Educación, como podrían ser diversos programas de formación que aboguen por el bienestar de los docentes, no solo mediante el desarrollo de sus habilidades sociales y emocionales, sino también de herramientas para que puedan manejar las situaciones de estrés y, por lo tanto, poder reducir el riesgo de padecer síndromes como el Burnout y todas las consecuencias negativas relacionadas con este. A día de hoy existen múltiples formas de actuar por tal de prevenir el desarrollo de este tipo de síndromes, sin embargo, es de importancia superior que des de la Administración Pública se profundice en los problemas de salud de los docentes y ofrezcan programas de asistencia psicológica para estos profesionales.

De la misma forma, gracias a investigaciones como esta se da la importancia que tiene la Acción Tutorial, dando opción a abrir puertas a futuros proyectos sobre el desarrollo de nuevas modalidades de actuación dentro de la Acción Tutorial que ayuden a paliar el exceso de trabajo y carga emocional que provoca en los docentes, así como proponer nuevas vías formativas para reducir el nivel de Burnout en esta profesión. Relacionado con ello y gracias a las nuevas tecnologías, se podría dar uso a herramientas educativas que ayuden a reducir la carga de trabajo de los docentes mediante una automatización de la corrección de exámenes o actividades evaluativas, así como una ayuda para la preparación de las clases.

De igual manera, se considera interesante promover sistemas de evaluación de los docentes a lo largo de los trimestres por tal de que estos puedan evaluar su bienestar y poder detectar de esta forma síntomas tempranos de diferentes patologías o síndromes como puede ser el Burnout.

Por lo que respecta a futuros estudios relacionados con el Burnout en docentes, se debería realizar un estudio de los recursos con los que cuentan los docentes para hacer frente a todas las demandas de su trabajo y, de esta manera, poder equilibrar la balanza entre recursos y demandas. Asimismo, se considera interesante seguir estudiando el impacto del Burnout en los docentes, siendo importante la evaluación de las dimensiones de este síndrome mediante el uso de distintos instrumentos– no solamente el MBI – por tal de poder analizarlo de forma más exhaustiva. Asimismo, es necesario seguir investigando la relación, ya no solo de este síndrome, sino de más riesgos que se puedan derivar de realizar la Acción Tutorial para los docentes por tal de que poco a poco se pueda

llegar a modificar las condiciones de trabajo de estos profesionales, constituyendo políticas institucionales que velen por su seguridad, en línea con lo mencionado por diversos autores como Bustamante et al. (2016).

En definitiva, el presente estudio ofrece una visión sobre el panorama actual de los docentes de secundaria en relación con el Burnout y la Acción Tutorial, y una vía para poder seguir estudiando ambos factores de forma conjunta.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, J. (2017). La tutoría en secundaria. *Educatio Siglo XXI*, 35(2). 65-90. <http://dx.doi.org/10.6018/j/298521>
- Amri, A., Abidli, Z., Bouzaaboul, M., Rabea, Z., Touhami, A. O., y Soulaymani, A. (2021). Psychometric Validation of the Maslach Burnout Inventory (MBI) Adapted to Moroccan Teachers. *Medico-legal Update*, 22(1). 1-6. [Enlace al artículo.](#)
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G. y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 62(243). 111-121. [Enlace al artículo.](#)
- Cañadas-de la Fuente, G. A., San Luis, C., Lozano, L. M., Vargas, C., García, I., y De la Fuente, E. I. (2014). Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudios de los niveles de *burnout* en profesionales sanitarios. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(1). 44-52. [Enlace al artículo.](#)
- Costa, C.N., Park, N., y Kira, M. (2021). #armmewith: Resources for teacher wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 11(2), 20-37. <https://doi.org/10.5502/ijw.v11i2.1365>
- Danku, B. (2022). Evaluating organisational factors and tutor burnout in akatsi college of education, Ghana. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 4(5). 190-202. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v4i5.357>
- Decreto 102 de 2010 [Diputación de Barcelona]. De autonomía de los centros educativos. 5 de agosto de 2010. [Enlace al Decreto.](#)
- Decreto 175 de 2022 [Diputación de Barcelona]. De ordenación de las enseñanzas de la educación básica. 29 de septiembre de 2022. [Enlace al Decreto](#)
- Departament d'Educació (6 de febrero de 2023). *Ràtio d'alumnes per personal docent als ensenyaments secundaris*. Generalitat de Catalunya. [Enlace a la página web.](#)
- Desouky, D., y Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety and depression among Egyptian teachers. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 7(3), 191-198. <https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- El Far (4 de enero de 2021). *La población del Baix Llobregat roza los 835.000 habitantes en 2020.* [Enlace a la página web.](#)

- Esteras, J., Chorot, P. y Sandín, B. (2019). Sintomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 24, 29-37. <https://doi.org/10.5944/rppc.23776>
- Esteras, J., Chorot, P., y Sandin, B. (2014). Predicción del burnout en los docentes: Papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2). 79-92. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13059>
- Félix, R. O., García, C. y Marcado, S. M. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *CULCyT*, (64). 31-42. [Enlace al artículo.](#)
- Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. [Enlace al libro.](#)
- Fernández-Suárez, I., García-González, M.A., Torrano, F., y García- González, G. (2021). Study of the Prevalence of Burnout in University Professors in the Period 2005-2020. *Education Research International*. 1-10. <https://doi.org/10.1155/2021/7810659>
- Florencia, M. (2016). Controversias éticas en torno a la privacidad, la confidencialidad y el anonimato en investigación social. *Revista de Bioética y Derecho*, 37. 5-21. [Enlace al artículo.](#)
- Flores, N., Flórez-Cajamarca, y Jenaro, C. (2021). Factores de riesgo y protectores del Burnout en docentes que atienden a alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) en el aula ordinaria. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(2), 105-120. [Enlace al artículo.](#)
- García-Carmona, M., Marín, M. D. y Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22. 189-208. <https://www.doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>
- Gil Monte, P. R., y Peiró, J. Ma. (1999). Validez factorial del maslach burnout inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3). 679-689. [Enlace al artículo.](#)
- Instituto Nacional de Estadística (2020). *Indicadores de renta media y mediana*. [Enlace a la página web.](#)
- Instituto Nacional de Estadística (2022a). *Población por sexo, municipios y edad (grupos quinquenales)*. [Enlace a la página web.](#)
- Instituto Nacional de Estadística (2022b). *Población por sexo, municipios y edad (año a año)*. [Enlace a la página web.](#)
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (14 de enero de 2022). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*. [Enlace a la página web.](#)

- Kasalak, G., y Dağyar, M. (2022). Teacher burnout and demographic variables as predictors of teachers' enthusiasm. *Participatory Educational Research*, 9(2). 280-296. [Enlace al artículo.](#)
- Ley 31 de 1995. Prevención de Riesgos Laborales. 10 de noviembre de 1995. *Boletín Oficial del Estado*. No. 269. [Enlace a la Ley.](#)
- Ley 12 de 2009. De Educación. 16 de julio de 2009. *Boletín Oficial del Estado*. No. 5422. [Enlace a la Ley.](#)
- Ley Orgánica 2 de 2006. De Educación. 24 de mayo de 2006. *Boletín Oficial del Estado*. No. 106. [Enlace a la Ley.](#)
- Ley Orgánica 3 de 2020. Por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*. No. 340. [Enlace a la Ley.](#)
- López, E. (2013). Aproximación a la percepción y satisfacción del profesor tutor de Secundaria Obligatoria respecto a su labor. *Revista de Investigación en Educación*, 11(1). 77-96. [Enlace al artículo.](#)
- Marek, T., Schaufeli, W. B., y Maslach, C. (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Londres: Routledge.
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. [Enlace al artículo.](#)
- Meo, A. I. (2010). Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la sociología en Argentina. *Revista de ciencias sociales APOSTA*, 44. 1-30. [Enlace al artículo](#)
- Orden 1361 de 2015 [Ministerio de Educación, Cultura y Deporte]. Por la que se establece el currículo de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato para el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y se regula su implantación, así como la evaluación continua y determinados aspectos organizativos de las etapas. 9 de julio de 2015. *Boletín Oficial del Estado*, No. 163. [Enlace a la Orden](#)
- Prieto, M., y Bermejo, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1). 45-73. [Enlace al artículo.](#)
- Real Decreto 83 de 1996 [Ministerio de Educación y Ciencia]. Por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. 21 de febrero de 1996. *Boletín Oficial del Estado*, No. 45. [Enlace al Real Decreto.](#)
- Saborío, L., e Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1). 1-6. [Enlace al artículo.](#)

- Sañudo, L. E. (2006). La ética en la investigación educativa. *Revista hallazgos*, 6. 83-98. [Enlace al artículo.](#)
- Schaufeli W, Leiter M, Maslach C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Dev Int*, 14(3). 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Seisdedos, N. (1997). MBI. Inventario «Burnout» de Maslach: Manual. Madrid: TEA.
- Singh, J., Karanika-Murray, M., Baguley, T., y Hudson, J. (2020). A systematic review of job demands and resources associated with compassion fatigue in mental health professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 1-28. <https://doi.org/10.3390/ijerph17196987>
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2018). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13). 1785-1799. [Enlace al artículo.](#)
- Vicente, M. I. y Gabari, M.I. (2019). Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152. <http://dx.doi.org/10.17583/rise.2019.3987>
- Vicente, M. I. y Gabari, M. I. (2019). Niveles de burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico. *Internal Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1. 455-464. [Enlace al artículo.](#)
- Vicente de Vera, M. I., y Gabari, M. I. (2019). Niveles de burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, (1). 455-464. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v2.1485>
- Wanyonyi, C. M., y Ouda, J. B. (2019) Administrative Climate, Burnout and Productivity of Teachers: A Three-Wave Study in Public Secondary Schools in Kenya. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IRISS)*, 3(6). [Enlace al artículo.](#)
- Yin, H., Huang, S., y Lv, L. (2018). A multilevel analysis of job characteristics, emotion regulation, and teacher well-being: A job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02395>

7. ANEXOS

I. Enlace al Formulario de Google

<https://forms.gle/7KGWUkFAtjFrJ1Dr9>

II. Cuestionario sociodemográfico

| PREGUNTA | RESPUESTA |
|---|--|
| Género | <input type="radio"/> Hombre <input type="radio"/> Mujer <input type="radio"/> Otro |
| Edad | Respuesta abierta: _____ |
| Relación Administrativa | <input type="radio"/> Funcionario de carrera <input type="radio"/> Interino <input type="radio"/> Otro: ____ |
| Años de experiencia en el sector educativo | <input type="radio"/> Entre 1 y 5 años <input type="radio"/> Entre 6 y 10 años <input type="radio"/> Entre 11 y 15 años <input type="radio"/> Entre 16 y 20 años <input type="radio"/> Más de 20 años |
| ¿En qué nivel realizas docencia en el curso actual? | <input type="radio"/> Primero ESO <input type="radio"/> Segundo ESO <input type="radio"/> Tercero ESO <input type="radio"/> Cuarto ESO <input type="radio"/> Primero Bachillerato <input type="radio"/> Segundo Bachillerato <input type="radio"/> Otros: ____ |
| ¿Has sido tutor/a en algún momento de tu trayectoria docente? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| ¿Cuántos años de experiencia tienes realizando las funciones de Tutor/a? <i>(Si no has realizado nunca esta función, pasa a la siguiente pregunta)</i> | Respuesta abierta: _____ |
| ¿Actualmente realizas la Acción Tutorial en algún grupo o nivel? | <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No |
| Si la respuesta anterior es afirmativa, indica el nivel en que eres tutor/a | Respuesta abierta: _____ |

III. Maslach Burnout Inventory

A continuación, encontrarás una serie de enunciados acerca de tu trabajo y de tus sentimientos y emociones hacia él.

Para contestar este cuestionario deberás marcar la casilla que corresponda a la frecuencia con la que tienes los sentimientos mencionados en cada oración. A continuación, se encuentra la correspondencia de frecuencia con cada número.

| NUNCA | POCAS VECES AL AÑO | UNA VEZ AL MES O MENOS | UNAS POCAS VECES AL MES | UNA VEZ A LA SEMANA | UNAS POCAS VECES A LA SEMANA | TODOS LOS DÍAS |
|-------|--------------------------|---------------------------------|----------------------------------|------------------------------|--|----------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. | Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. | Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. | Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. | Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. | Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. | Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a por mi trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. | Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. | Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. | Me siento con mucha energía en mi trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13. | Me siento frustrado/a en mi trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. | Creo que trabajo demasiado. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. | No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. | Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. | Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. | Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con alumnos/as. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. | Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. | Me siento acabado/a en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. | En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22. | Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

IV. Guion de la entrevista

Burnout:

1. ¿Con cuántos años de experiencia cuentas como docente de educación secundaria?
2. ¿Sabes lo que es el Burnout? ¿Crees que has experimentado síntomas de burnout alguna vez en tu carrera docente?
3. ¿Crees que el Burnout es un síndrome común entre los docentes?
4. ¿Crees que desde el Departamento de Educación se os ofrece el apoyo necesario para prevenir o saber cómo manejar el Burnout?

Desgaste emocional:

5. ¿En general, cuando acabas tu jornada laboral, cómo te sientes?
6. ¿Cuántas horas a la semana fuera de tu horario laboral crees que puedes dedicar a preparar clases y corregir exámenes?
7. ¿Qué acciones o medidas realizas para poder gestionar tu carga de trabajo?
8. ¿Sientes que el trabajo interfiere en tu vida personal?

Falta de realización personal:

9. ¿Te sientes satisfecha con tu trabajo como docente?
10. ¿Has pensado en dejar la profesión?
11. ¿Sientes que estás creciendo y desarrollándote como profesional?

Despersonalización:

12. ¿Crees que has perdido algo de empatía o que te has vuelto más crítica con tus estudiantes?
13. ¿Crees que la comunicación entre los docentes se ha visto afectada estos años de forma negativa?

Acción Tutorial:

14. ¿Cuántos años de experiencia tienes como tutora?
15. ¿Cómo describirías tu papel como tutora?
16. ¿Te sientes abrumada por las responsabilidades tienes siendo tutora?
17. ¿Cómo crees que la Acción Tutorial puede afectar a tu salud emocional y mental?
18. ¿Cómo lidias con la sobrecarga emocional o de trabajo que se puede dar al realizar la Tutorización?

Pregunta de cierre:

19. ¿Tienes algún aspecto que añadir que no hayamos comentado anteriormente?

V. Transcripción de las entrevistas

ENTREVISTA 1

Burnout:

1. ¿Con cuántos años de experiencia cuentas como docente de educación secundaria?

Tengo 30 años de experiencia como docente de educación secundaria.

2. ¿Sabes lo que es el Burnout? ¿Crees que has experimentado síntomas de burnout alguna vez en tu carrera docente?

He escuchado hablar bastante del Burnout. Está relacionado con el estrés que sufrimos las personas en nuestro trabajo. La verdad es que por mi parte...no estoy segura si los síntomas podrían tratarse de Burnout, pero en la profesión del docente el estrés es un factor que está muy presente.

3. ¿Crees que el Burnout es un síndrome común entre los docentes?

Como te he comentado, considero que los docentes estamos sometidos a mucha presión en nuestro trabajo y esto nos afecta tanto emocional como físicamente.

4. ¿Crees que desde el Departamento de Educación se os ofrece el apoyo necesario para prevenir o saber cómo manejar el Burnout?

Sinceramente, el apoyo ofrecido desde Educación es nulo. Lo único que hacen es ponernos más trabas para poder ejercer nuestra profesión y, de esta manera, lo que consiguen es que cada vez haya menos personas que se quieran dedicar a esta profesión. La gente se piensa que nuestro trabajo es estupendo porque tenemos muchas vacaciones, pero nadie sabe las horas que le dedicas fuera de tu horario laboral para que los alumnos puedan salir del centro con conocimientos para enfrentarse a su vida, y todos los cambios e impedimentos que nos ponen desde educación lo único que hace es dificultar nuestra labor y que perdamos las ganas por innovar o por crear nuevo material.

Desgaste emocional:

5. ¿En general, cuando acabas tu jornada laboral, cómo te sientes?

Casi todos los días me siento muy cansada, ya no solo físicamente sino también emocionalmente. Piensa que los alumnos que tengo hoy día no se parecen en nada a los que tenía hace años. Entiendo que la sociedad avanza y la gente cambia, pero con ello los alumnos nos han perdido el respeto completamente. Ahora no basta con llamar la atención en clase o echar a alguien de clase cuando molesta. Ahora se te encaran, haciendo que pierdas totalmente la autoridad.

6. ¿Cuántas horas a la semana fuera de tu horario laboral crees que puedes dedicar a preparar clases y corregir exámenes?

Creo que no puedo ni contarlas. Entre preparar clases, corregir exámenes, solucionar posibles problemas, llamar a familias... hay infinidad de actividades que tengo que realizar fuera de mi horario laboral y que nadie contempla.

7. ¿Qué acciones o medidas realizas para poder gestionar tu carga de trabajo?

Al principio era mucho más caótica, no sabía establecer límites y esto me llevaba a no tener tiempo para mí porque mi tiempo libre lo dedicaba a mi trabajo. Con

los años te das cuenta que necesitas parar. Este no es un trabajo en el que al salir de la puerta de tu empresa puedas desconectar, y eso está claro... pero necesitas parar, hacer actividades que sean de tu agrado, hobbies, o ni que sea poder dar un paseo. Por eso necesitas establecerte límites. En mi caso, tengo claro que los fines de semana son para mí.

8. ¿Sientes que el trabajo interfiere en tu vida personal?

Claro que interfiere, es un trabajo social, un trabajo en que estás en constante contacto con personas que, de alguna forma u otra, te importan o preocupan. Estas al mando de su educación y eso quieras que no hace que te lleves trabajo a casa, como te he dicho antes.

Falta de realización personal:

9. ¿Te sientes satisfecha con tu trabajo como docente?

En general podría decir que sí. Aunque es un trabajo duro y que cada vez cuesta más, estoy segura que pongo mi granito de arena en que los alumnos se desarrollen como personas y eso es algo muy importante.

10. ¿Has pensado en dejar la profesión?

No. Soy una persona muy constante y des de siempre he querido ser profesora.

11. ¿Sientes que estás creciendo y desarrollándote como profesional?

Sí, pero no porque me den herramientas para hacerlo, sino gracias a que soy una persona que le gusta formarse, le gusta aprender cosas nuevas y me muevo para ello. Si mi formación o crecimiento dependiera del Departament de Educació, se encontraría bastante estancado. Des de arriba (Departamento de educación) lo único que les interesa es que hagamos las formaciones estrictamente establecidas, formaciones que son una tontería y que si eres una persona un poco resolutiva, te parecen una chorrada que no sirve para nada.

Despersonalización:

12. ¿Crees que has perdido algo de empatía o que te has vuelto más crítica con tus estudiantes?

En ciertos momentos podría decirte que sí. Pero esto está ligado con lo que te comentaba antes. Los alumnos han cambiado, su forma de ser ha cambiado y tú como docente ya no tienes el mismo valor que se te daba antes. Te endureces...claro que te endureces, porque no te queda otra. Si no eres duro con ellos, te comen. Eso no implica que no me preocupe por lo que les sucede, pero es cierto que en algunos momentos pienso que ya no me importan tanto.

13. ¿Crees que la comunicación entre los docentes se ha visto afectada estos años de forma negativa?

Creo que en ciertos momentos estamos mucho más tensos de lo que estábamos años atrás. Piensa que la carga de trabajo ha aumentado exponencialmente, tenemos muchos más niños con necesidades, con problemas de comportamiento, conductuales... estamos mucho más tensos y es más fácil que saltemos en las reuniones.

Acción Tutorial:

14. ¿Cuántos años de experiencia tienes como tutora?

Pues podría decir aproximadamente unos 20 o 22 años, no sabría especificarte del todo.

15. ¿Cómo describirías tu papel como tutora?

El papel del tutor es imprescindible para los alumnos. Ellos se apoyan en ti como figura clave para contarte ya no solo aspectos más personales, sino también problemas que tengan con otros docentes del centro. Tu papel es que tengan esa figura de apoyo y que les ayude a guiarse durante el curso. También es cierto que la función del tutor es importante para que las familias mantengan una comunicación con el centro para que conozcan el desarrollo de sus hijos.

16. ¿Te sientes abrumada por las responsabilidades tienes siendo tutora?

A estas alturas ya estoy acostumbrada a ejercer este papel. Sin embargo, es cierto que a veces me sobrepasa. Antiguamente las familias iban de la mano con los profesores y si sus hijos hacían algo que no tocaba, las familias siempre daban la razón y apoyaban las decisiones del profesor. Es cierto que siempre ha habido familias que destacaban... pero por norma general la cosa funcionaba así.

Actualmente eso ha cambiado muchísimo, ahora las familias en muchas ocasiones no permiten que los docentes castiguen a sus hijos... no toleran que estos hagan cosas que no deben... se creen que sus hijos son angelitos y que no puede ser que el profesor tenga razón.

Me he encontrado situaciones en que he tenido que informar de expulsiones de alumnos a sus familias y la respuesta ha sido "no, tú a mi hijo no lo expulsas. Mi hijo va a seguir viniendo a clase te guste o no", y cosas por el estilo...

17. ¿Cómo crees que la Acción Tutorial puede afectar a tu salud emocional y mental?

Ser tutor de un grupo conlleva muchísimas responsabilidades que creo que la gente no acaba de entender. Muchos de los problemas generados en las clases o entre los alumnos recaen en ti como tutor para solucionarlos. Obviamente que esto te quema emocionalmente. ¿Y todo por qué? Por 50 euros más en tu nómina mensual. ¿Crees que realmente vale la pena todo el peso que cae sobre tus hombros como tutor por 50 míseros euros mensuales?

Es de chiste. Pero es una acción que tenemos que asumir los docentes, y obviamente nadie lo hace porque quiere, sino por intentar repartir el peso de esas responsabilidades entre todos y que no recaiga siempre sobre los mismos.

18. ¿Cómo lidias con la sobrecarga emocional o de trabajo que se puede dar al realizar la Tutorización?

No sabría que decirte... no tengo una actuación concreta para ello. Cuando me toca ser tutora intento hacer lo mismo que con mi trabajo como docente. Los fines de semana son intocables e intento llevarme a casa el mínimo trabajo posible.

Pregunta de cierre:

19. ¿Tienes algún aspecto que añadir que no hayamos comentado anteriormente?

Está claro que el Departament de Educació tiene que hacer algo para cambiar nuestra situación. Estoy segura que el número de profesores de baja cada vez va en aumento y esto tendría que preocupar de cierta manera a los que están por encima de nosotros. Pero también creo que el problema no solo recae en el Departament, sino también en las familias. Nosotros, los institutos, no somos guarderías, somos centros donde los alumnos vienen a aprender y formarse académicamente para poder tirar adelante la sociedad en la que vivimos, pero esto es algo que muchos padres no entienden. Creen que nosotros somos cuidadores de sus hijos mientras ellos no pueden hacerlo porque trabajan, y no es así.

La educación la tienen que traer de casa, no la tenemos que enseñar aquí. Aquí tenemos que enseñar todas aquellas habilidades y conocimientos para hacer frente a la vida y para que les guíen en su desarrollo, pero ser educado, la educación en sí es responsabilidad de las familias, y creo que esta separación de términos es algo que se ha perdido completamente.

ENTREVISTA 2:

Burnout:

1. ¿Con cuántos años de experiencia cuentas como docente de educación secundaria?

Llevo 10 años de experiencia como profesora.

2. ¿Sabes lo que es el Burnout? ¿Crees que has experimentado síntomas de burnout alguna vez en tu carrera docente?

Algo sé. Sé que tiene que ver con el estrés dentro del trabajo y, créeme, cualquier profesor al que preguntes te va a decir que sabe lo que es el estrés, y quien diga que no, miente.

3. ¿Crees que el Burnout es un síndrome común entre los docentes?

¡Y tanto! Aun que la gente piense que no, nuestro trabajo es muy exigente. Tenemos una gran presión sobre nuestros hombros por sobrellevar todas las demandas que supone nuestro trabajo, porque los alumnos obtengan buenos resultados, por cumplir con el currículo, por cumplir con todas nuestras responsabilidades... ¿Cómo no va a generar estrés? Estamos todos hasta arriba y la gente que va explotando es la que se va cogiendo la baja, quedando sus plazas vacías, porque no sé si lo sabías, pero muchas de las listas de docentes de secundaria están vacías. Nadie quiere trabajar en un instituto.

4. ¿Crees que desde el Departamento de Educación se os ofrece el apoyo necesario para prevenir o saber cómo manejar el Burnout?

Ellos vivirán felices pensando que sí, pero la realidad es que el apoyo brilla por su ausencia. Lo único que hacen es dificultar nuestro trabajo. Que si ahora empezáis antes, que si ahora quito horas lectivas, que si ahora tienes que utilizar metodologías innovadoras... no acabaría nunca si empiezo a nombrarlo todo.

Desgaste emocional:

5. ¿En general, cuando acabas tu jornada laboral, cómo te sientes?

Exhausta la verdad. Intentas llegar a todo, y a veces llegas, pero otras... cuesta mucho, y la verdad es que los alumnos no ponen iniciativa por ayudar a que todo fluya, sino al contrario.

6. ¿Cuántas horas a la semana fuera de tu horario laboral crees que puedes dedicar a preparar clases y corregir exámenes?

Incontables... ¿10? ¿15? A veces más, otras menos, hay semanas que he trabajado 12 horas diarias y no estaría exagerando, pero claro, eso no se ve.

7. ¿Qué acciones o medidas realizas para poder gestionar tu carga de trabajo?

Soy bastante organizada, intento apuntarme en la agenda todo lo que hacer y distribuirlo a lo largo de la semana para no agobiarme.

8. ¿Sientes que el trabajo interfiere en tu vida personal?

Intento que no, pero todos sabemos que sí, algo interfiere, claro que sí, al final trabajo con personas... Si eres poco empático igual te es fácil que no interfiera, pero yo me preocupo por mis alumnos.

Falta de realización personal:

9. ¿Te sientes satisfecha con tu trabajo como docente?

Bastante, pese a que haya días que acabe saturada, sé que lo estoy haciendo bien, que estoy haciendo todo lo que puedo y que en un futuro los alumnos agradecerán haber pasado por el instituto.

10. ¿Has pensado en dejar la profesión?

Los días que acabo hasta arriba de faena y con mil problemas que solventar, ya te digo yo que sí. Pero en el fondo sé que no lo dejaría, al final ser profesor creo que es como ser médico, es vocacional, si no te gusta, no lo harías.

11. ¿Sientes que estás creciendo y desarrollándote como profesional?

Siento que estoy estancada en mi desarrollo. No me queda tiempo físico para poder utilizarlo en mi crecimiento profesional, y cuando me queda algo de tiempo, me colocan formaciones que sirven de poco, como formaciones en TIC para personas que no saben ni encender un ordenador, o cosas por el estilo, por lo que, si eres algo apañada con las tecnologías, de poco te sirven más que para perder el tiempo, ¡la verdad... ah! Se me había olvidado, cualquier tipo de formación, ya sea las del departamento como alguna que quieras hacer tu, tienen que ser fuera del tiempo laboral, obviamente, tus horas de trabajo no puedes utilizarlas para formarte.

Despersonalización:

12. ¿Crees que has perdido algo de empatía o que te has vuelto más crítica con tus estudiantes?

A veces puedo pensar que sí, pero en el fondo sé que no, porque siempre he sido una persona muy empática y siempre intento que eso se transmita con mis estudiantes, la verdad.

13. ¿Crees que la comunicación entre los docentes se ha visto afectada estos años de forma negativa?

Posiblemente sí... en mi caso no, la verdad. Siempre intento hablar con cortesía y educación, aunque esté hasta arriba de faena o muy estresada. Pero, a decir verdad, sí que he visto algún que otro comportamiento que quizás en otras circunstancias de trabajo no se habrían dado.

Acción Tutorial:

14. ¿Cuántos años de experiencia tienes como tutora?

He hecho 4 tutorías hasta el momento.

15. ¿Cómo describirías tu papel como tutora?

Es un papel con una responsabilidad inmensa, aunque parezca que no porque las clases de tutoría son pocas. Das apoyo a los estudiantes, ya no solo de forma académica, sino también de forma personal. Forjas una relación de confianza para que puedan explicarte las cosas que les perturban, les orientas, les aconsejas, has de estar comunicada con sus familias... hay mil tareas por hacer cuando eres tutora.

16. ¿Te sientes abrumada por las responsabilidades tienes siendo tutora?

A veces sí que me sobrepasa. He estado tardes de mi tiempo libre haciendo llamadas de seguimiento con familias, o preparando material de orientación para los alumnos entre otras cosas. Sobre todo, en los cierres de evaluaciones es increíble la cantidad de faena que te sale hasta por debajo de las piedras... y es cierto que, a veces, es difícil de sostener, sobre todo porque luego es un trabajo, una tarea que no está nada valorada.

17. ¿Cómo crees que la Acción Tutorial puede afectar a tu salud emocional y mental?

Hombre... la acción tutorial creo que te comporta mucho más a nivel emocional que la acción de ser docente como tal. Creo que llegas a unos niveles de conexión con los alumnos que no llegas dando simplemente clases de matemáticas, como es mi caso, y esto está muy bien, no digo que no, aprendes muchísimo, pero también tiene su lado negativo, sobre todo cuando eres una persona como yo, que se preocupa tanto.

18. ¿Cómo lidias con la sobrecarga emocional o de trabajo que se puede dar al realizar la Tutorización?

Intento no cargarme emocionalmente. La verdad, soy una persona que va al psicólogo des de hace tiempo, porque me ayuda a mantener mi vida personal separada de mi vida profesional. Al estar tanto en contacto con personas, creo que es imprescindible buscar ayuda para que te enseñe a separar. También es muy importante la ayuda con los demás compañeros, hablar con ellos, pedir consejo, ese apoyo es muy importante.

Pregunta de cierre:

19. ¿Tienes algún aspecto que añadir que no hayamos comentado anteriormente?

Creo que los docentes deberíamos contar con un departamento de recursos humanos o algo por el estilo que vele por nuestro bienestar, porque, a decir verdad, todo el mundo conoce el Departamento de Educación, pero pocos profesores hemos visto realmente ayudas por su parte hacia nosotros.

ENTREVISTA 3

Burnout:

1. ¿Con cuántos años de experiencia cuentas como docente de educación secundaria?

Llevo 15 años trabajando como profesor de castellano en el instituto.

2. ¿Sabes lo que es el Burnout? ¿Crees que has experimentado síntomas de burnout alguna vez en tu carrera docente?

Es un tipo de estrés, ¿verdad? Creo que tiene que ver con cuando los trabajadores están tan estresados y agotados mental y físicamente, que se genera un estado de Burnout. Algo así. "Estoy muy quemado" es una frase que se escucha mucho por los pasillos del instituto.

3. ¿Crees que el Burnout es un síndrome común entre los docentes?

Me extrañaría que no lo fuera, sinceramente.

4. ¿Crees que desde el Departamento de Educación se os ofrece el apoyo necesario para prevenir o saber cómo manejar el Burnout?

El apoyo que recibimos del departamento es nulo. Se supone que deberían velar por nuestra seguridad y bienestar, como en cualquier empresa los empleados cuentan con su departamento de recursos humanos, los cuales tienen esa función, pero en la realidad, los docentes no disponemos de ese departamento que nos ayude y eso se nota mucho. Estamos muy quemados.

Desgaste emocional:

5. ¿En general, cuando acabas tu jornada laboral, cómo te sientes?

Agotada. Este curso no ha habido día en que no llegara a casa y cayera rendida en el sofá, y eso me entristece. No tenemos los recursos suficientes.

6. ¿Cuántas horas a la semana fuera de tu horario laboral crees que puedes dedicar a preparar clases y corregir exámenes?

Podría decirte que unas 20 horas semanales y no estaría engañándote.

7. ¿Qué acciones o medidas realizas para poder gestionar tu carga de trabajo?

Intento planificarme. Creo que, sin una planificación, todo sería muy caótico y probablemente perdiera más tiempo que aprovecharlo como tal. Cada día por la mañana busco un pequeño momento y me estructuro las cosas que tengo que hacer ese día. Esto me ayuda un montón, aunque parezca una tontería.

8. ¿Sientes que el trabajo interfiere en tu vida personal?

Totalmente, pero no todo es negativo. Tenemos una carga inmensa de trabajo que, quieras o no, te llevas parte a casa. Ya solamente por eso de una forma u otra está interfiriendo en tu vida personal, porque se supone que cuando sales del centro, al igual que un oficinista sale de su empresa, ya has acabado tu jornada. Pero no es así. La carga de trabajo, el poco tiempo disponible para llevarlo todo bien de tiempo... todo eso afecta, pero ya no solo en ese sentido. Al final trabajamos con personas y, por muy poco empático que seas, te llevas también aspectos emocionales, problemas que hayan pasado, le das vueltas a

la cabeza con temas del trabajo. Pero también me llevo lo bueno, y eso creo que es importante.

Falta de realización personal:

9. ¿Te sientes satisfecha con tu trabajo como docente?

Mucho. Es duro y difícil en muchos momentos, pero sé que lo estoy haciendo bien y que en cierta manera estoy contribuyendo y aportando ni que sea un mínimo a mis alumnos.

10. ¿Has pensado en dejar la profesión?

No. A decir verdad, estuve un tiempo de baja porque acabé muy saturada. Sentía que no se me estaba reconociendo el trabajo que hacía y quieras que no, eso se va haciendo una pelota y en algún momento acaba explotando. Eso me pasó a mí, como a muchos otros compañeros de la profesión. No podemos más. Se necesita un cambio desde arriba, ya no solo del departamento sino también de las propias familias y, tristemente, creo que la cosa va a ir a peor en lugar de mejorar.

11. ¿Sientes que estás creciendo y desarrollándote como profesional?

Creo que cada año creces. Todos los grupos en los que impartes clase te enseñan algo y eso al final aporta mucho conocimiento y desarrollo a tu vida como docente. Por otro lado, si te refieres a términos de formaciones, la verdad es que son tan pobres las formaciones que se nos ofrecen que poco puedes desarrollar... Si quieres desarrollarte, mejor búscate la vida por conseguir formaciones externas y, obviamente, págatela tú.

Despersonalización:

12. ¿Crees que has perdido algo de empatía o que te has vuelto más crítica con tus estudiantes?

No solo con los estudiantes, creo que también me he vuelto más crítica con las familias e, incluso a veces, con otros compañeros. Pero tampoco creo que sea un problema mío. Conseguir hacer clase durante toda la hora sin tener ni una interrupción o sin tener que llamar la atención actualmente es imposible. O te endureces, o no vas a poder ejercer tu actividad como docente. Es triste y duro, pero es así. Y también pasa con las familias. Puedes ser muy empática y receptiva, pero cuando las familias se cierran en banda, te echan toda la culpa de que su hijo esté suspendiendo o se esté portando mal y desprestigian tu trabajo, endurecerte es una acción que te sale de forma involuntaria.

13. ¿Crees que la comunicación entre los docentes se ha visto afectada estos años de forma negativa?

Yo sí lo creo. Como te he comentado antes, creo que las clases son muy caóticas y cada vez lo son más. Esto hace que los docentes seamos menos receptivos y probablemente saltemos a la mínima. Pero también creo que es normal, porque no tenemos ningún tipo de soporte, apoyo o recurso que nos ayude a gestionar nuestras emociones a no ser que nos lo busquemos por nuestra propia cuenta.

Acción Tutorial:

14. ¿Cuántos años de experiencia tienes como tutora?

De tutora tendré alrededor de los 9-10 años de experiencia.

15. ¿Cómo describirías tu papel como tutora?

Difícil, a veces gratificante, otras no sabes dónde meterte ni por qué accediste a ser tutora, pero por lo general es un reto. Tienes múltiples funciones que se añaden a tu función habitual de ser docente e impartir clases, todo en el mismo tiempo que si no hicieras la tutoría y con el triple de responsabilidades.

16. ¿Te sientes abrumada por las responsabilidades tienes siendo tutora?

Me siento abrumada, pero también cansada de que se menosprecie la función del tutor. Es muy importante que los alumnos tengan una figura de apoyo que les ayude a guiarse en su propio desarrollo. ¿Pero quién reconoce nuestro papel? Pocos.

17. ¿Cómo crees que la Acción Tutorial puede afectar a tu salud emocional y mental?

Ser tutor es un estrés añadido al estrés crónico de ser docente, estoy segura de ello, por lo que obviamente considero que afecta a mi salud.

18. ¿Cómo lidias con la sobrecarga emocional o de trabajo que se puede dar al realizar la Tutorización?

Utilizo las mismas herramientas que te he mencionado antes. Añado las tareas que tenga que hacer en cuanto a la tutorización a mi planificación diaria. De todas formas, y algo que se me ha olvidado mencionar antes, el apoyo que nos damos entre los compañeros también es muy importante y muy necesario. Todos los compañeros o casi todos estamos igual de hartos, pero haciendo piña, todo se pasa mucho mejor.

Pregunta de cierre:

19. ¿Tienes algún aspecto que añadir que no hayamos comentado anteriormente?

Solamente mencionar lo importante que es para mí contar con una formación en psicología o en algún aspecto parecido que nos ayude a hacer frente a muchas situaciones. También considero que, si aumentan las necesidades educativas especiales de los alumnos, esto debería conllevar también un aumento de profesionales en los centros, y es una relación que no se está dando. Creo que son pocas las personas que se hacen cargo del Departamento de Orientación para la cantidad de necesidades que hay en el centro, y que des de Educación consideren que está todo bien cubierto, me parece una falta muy grande de conocimiento de las situaciones que se viven en los centros.