



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: LA MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO EN CASTILLA Y LEÓN

Alejandro Dos Santos, Andrea Barros, Andrea García,
Inés Alemany y Sofía González

Innovación docente e iniciación a la investigación educativa

Máster de Profesor de Secundaria, Bachillerato, FP y
enseñanzas de idiomas

Universidad de Burgos, curso 2021-2022

Investigando la motivación docente

Resumen:

En este estudio se pretende recopilar y analizar los diferentes factores que influyen en la motivación y desmotivación de los docentes. Partimos de la hipótesis de que cuanto mayor sea el tiempo trabajado mayor será la desmotivación del docente. Se trata de un estudio no experimental y descriptivo en el cual participarán 300 profesores de secundaria. Se evaluarán su motivación, de forma cuantitativa a través de la escala *Maslach Burnout Inventory* Maslach, C. (1997) y de forma cualitativa a través de grupos de discusión. Con los datos obtenidos se plantearán investigaciones análogas a nivel nacional y se extraerán las posibles soluciones que podrían mejorar la experiencia docente.

Palabras clave: profesorado, motivación, desmotivación, tipo de centro, *Maslach Burnout Inventory*.

Abstract:

The aim of this paper is to compile and analyse the different elements and factors which influence the motivation and demotivation of teachers. We start from the hypothesis that the longer is their teaching career, the greater will be their demotivation. This is a non-experimental and descriptive study in which 300 secondary school teachers will participate. Their motivation will be evaluated quantitatively using the Maslach Burnout Inventory scale Maslach, C. (1997) and qualitatively through discussion groups. Using the data obtained, analogous nationwide research will be carried out as well as possible solutions will be identified in order to improve the teaching experience.

Keywords: Teaching, faculty, motivation, demotivation, schools, Maslach Burnout Inventory

Introducción

Las investigaciones educativas suelen girar en torno al alumnado, a su aprendizaje y su motivación; pero, al igual que han hecho muchos autores, el hilo conductor de nuestra investigación quiere poner el foco en el docente y su motivación. Ha quedado demostrado que la actitud y motivación de los profesores influye de forma determinante en el éxito y la motivación de los alumnos, y los autores están de acuerdo en que un/a docente motivado/a tendrá mayores posibilidades de involucrarse en el trabajo de mejorar las políticas educativas (Woolfolk, 2013; Vicente Coronado et al, 2019: 39; Criado del Rey y Pino Juste, 2014:39;

Jesús y Lens, 2005:120). Adicionalmente, la motivación del cuerpo docente es fundamental para el buen desarrollo del acto educativo, por lo que los bajos niveles de este elemento suponen una preocupación y sus consecuencias pueden tener un impacto muy negativo para quienes los sufren (González Torres, 2003:65).

Varios estudios relatan el aumento de casos de *burnout*, ansiedad, estrés y depresión entre docentes de algunos contextos socioculturales y, aunque no proporcionan datos numéricos actuales, resaltan la seriedad de problema y argumentan que es cada vez más necesario investigar las causas de desmotivación para poder paliarlas (Jesús y Lens, 2005:120; González Torres, 2003:65-66; Keck 2018:62-66). Doris A. Santoro desarrolla en profundidad las diferencias entre el *burnout* y la “desmoralización”, pues explica que el primero proviene de las “características individuales de los profesores” y la segunda hace referencia a las frustraciones continuadas que los “profesores sienten cuando no consiguen hacer bien su trabajo, o enseñar “bien”” (Santoro, 2011:3). Sin embargo, cabe señalar que los estudios no muestran un consenso en cuanto a la motivación y desmotivación de los docentes, ya que algunos concluyen que hay datos preocupantes con respecto a la desmotivación y otros declaran lo contrario (Criado del Rey y Pino Juste, 2014:39-40). Lo que sí queda patente es la necesidad de reformar el sistema educativo a nivel legislativo y administrativo, pues la compleja burocracia y las limitaciones curriculares, metodológicas y materiales de los centros y los docentes impiden el desarrollo de pedagogías realmente beneficiosas para el aprendizaje (González Torres, 2003:62-64), y todo ello supone un gran agravante para la motivación de los sujetos implicados.

Generalmente, con *desmotivación* los autores no se refieren a una baja motivación, sino a “un estado de ausencia de motivación, falta de intención de actuar” y una conducta no-autodeterminada de no-regulación (Criado del Rey y Pino Juste, 2014:33). La regulación hace referencia a los estilos de motivación extrínseca, es decir, aquella que proviene de factores externos a la persona y que esta puede haber asumido e integrado en distintas medidas (*ídem*, p.34); por lo tanto, en un estado de no-regulación el/la docente estaría experimentando una gran división entre su propio yo y las demandas de su profesión.

La gran mayoría de estudios consultados están de acuerdo en que los elementos que afectan a la motivación de los docentes tienen que ver con las limitaciones y presiones externas. Estas abarcan desde la percepción y valoración social de la profesión docente hasta la creciente diversificación de tareas y responsabilidades que se le exigen. La legislación vigente, los requerimientos administrativos y el escaso tiempo disponible limitan la autonomía del cuerpo docente, que siente que solo puede innovar o crear dentro de unos parámetros muy exigentes. Adicionalmente, la falta de incentivos y recursos disminuyen la motivación e

impiden el desarrollo íntegro de los principios educativos (Criado del Rey y Pino Juste, 2014; González Torres, 2003; Rodríguez-Pérez, 2012:134-135).

Para realizar esta investigación entendemos, por lo ya expuesto, que hay varios factores ineludibles que afectan en la motivación de los profesores en distintas dimensiones. Ante ellos los docentes se sienten impotentes, ya que consideran que las soluciones a estos problemas están fuera de su alcance y que el impacto de estos cambios a nivel personal es muy reducido, recayendo en una mayor carga de trabajo. Nuestra intención es recabar y analizar datos de actualidad en relación con la motivación y desmotivación del profesorado en Castilla y León, así como las posibles soluciones que este percibe. Para este estudio proponemos una metodología mixta. Por un lado, analizaremos un cuestionario cumplimentado por 300 profesores de secundaria de centros públicos, concertados y privados seleccionados de forma aleatoria. A continuación, realizaremos grupos de discusión para compartir y contrastar impresiones, evaluar las soluciones a estos factores que perciben los sujetos, y en definitiva tener en cuenta elementos que en el cuestionario no hayan podido desarrollarse.

Objetivos e hipótesis

Partimos de la hipótesis de que existe una mayor desmotivación en los docentes cuanto mayor es el tiempo de ejercicio profesional. Esta desmotivación es superior en los colegios privados y concertados debido a una mayor carga horaria y administrativa. Para comprobar si esto es así nos hemos propuesto actualizar los datos sobre el tema con los siguientes objetivos:

- Averiguar cuáles son los elementos que afectan a la motivación
- Analizar las características de la desmotivación en función de las variables de tipo de centro y años de docencia
- En relación con estos elementos, averiguar qué soluciones posibles perciben los sujetos a través de grupos de discusión.

Metodología

Participantes

La muestra está formada por 300 profesores de secundaria de diferentes institutos públicos, concertados y privados de la comunidad de Castilla y León. La elección de participantes será aleatoria, participando aquellos que se ofrezcan de forma voluntaria hasta llegar a 300. El trabajo de los participantes es homogéneo ya que todos se dedican a la

enseñanza. La muestra se diferencia en los niveles de docencia que imparte pudiendo ir desde Primero de secundaria hasta Bachillerato y FP.

Diseño

Esta investigación es un estudio no experimental y descriptivo que se llevará a cabo con el uso de metodologías mixtas, cuantitativa y cualitativa. La investigación cuantitativa se basa en el *Maslach Burnout Inventory* Maslach, C. (1997) una escala validada previamente y que sirve para medir el grado de agotamiento y realización personal de los docentes que se han prestado voluntarios para participar. Por otro lado, la investigación cualitativa se realizará según las bases del análisis del discurso por medio de la realización de grupos de discusión en los cuales participarán 10 profesores de diferentes centros y especialidades y una persona del gabinete psicopedagógico cumplirá el rol de mediador. Para ello, se le informará sobre el propósito de la investigación y los objetivos a conseguir. Al principio de cada sesión, el mediador hará un sondeo con respecto a varias preguntas y cuestiones que se plantearán en función de las respuestas a este sondeo y de acuerdo con la dirección de la conversación. Para tal propósito, y en función de estos criterios, hemos realizado una lista de preguntas cerradas y abiertas con el fin de seguir un guion previamente estructurado.

Para evaluar las variables independientes tendremos en cuenta el género, la edad, los estudios realizados y las materias que imparten nuestros participantes. Para evaluar las variables dependientes nos basaremos en el tipo de centro (público, concertado y privado), los años de docencia (de 1 a 10 años; de 11 a 20 años o más de 21 años) y los niveles en los que imparten clases (1º ciclo, 2º ciclo, Bachillerato o Formación Profesional). Para evaluar las variables dependientes e independientes haremos uso de un cuestionario sobre datos personales y profesionales, adjunto en los anexos.

Materiales

La recogida de datos se llevará a cabo en primer lugar a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory Maslach, C. (1997) para la obtención de datos cuantitativos, y con el cuestionario del grupo de discusión para la obtención de datos cualitativos.

Para evaluar el agotamiento de los docentes utilizamos el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que como, sus siglas en inglés indican, buscar medir el cansancio emocional que presentan los profesores en su labor en el centro. Esta escala está formada por 22 ítems. En cada pregunta los participantes tienen que elegir entre una escala de 6 puntos según la frecuencia con que siente los enunciados: 0 = *nunca*; 1 = *pocas veces al año*; 2 = *una vez al mes o menos*; 3 = *unas pocas veces al mes*; 4 = *una vez a la semana*; 5 = *unas pocas veces a la semana* y 6 = *todos los días*. Ejemplo del ítem: "Me siento cansado al final

de la jornada de trabajo". Un mayor grado de puntuación implica un mayor nivel de agotamiento. Este cuestionario incluye tres subescalas: la primera mide el cansancio emocional; la segunda la despersonalización y la tercera la realización personal. Las dos primeras subescalas se centran en el grado de Síndrome de Burnout, cuyos valores están determinados según la puntuación media obtenida entre los 22 ítems. Ahora bien, si nos centramos en los datos recogidos sobre el cansancio emocional, los valores entre 0-18 se considera un valor bajo; entre 19-26, un valor medio y entre 27-54, un valor alto. De acuerdo con el aspecto de despersonalización, una puntuación entre 0-5 suponen un valor bajo; entre 6-9, un valor medio y entre 10-30, un valor alto. Por último, el aspecto de realización personal, una puntuación entre 0-33 refleja valores bajos; entre 34-39, valores medios y entre 40-56, valores altos. Para la realización de la siguiente escala hay que tener en consideración que la pregunta número 15 está escrita en modo negativo "No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as" lo que supone que la respuesta 0= *nunca* está inversa. Es decir, si la respuesta es 0, significa que le preocupa realmente lo que les ocurra a algunos/as de sus alumnos/as; 1= muchas veces al año; 2= más de una vez al mes; 3= un par de veces al mes; 4= más de una vez a la semana; 5= un par de veces a la semana y 6= nunca.

Procedimiento

La encuesta y el cuestionario se entregarán a todos los participantes en el mes de marzo del segundo trimestre, disponiendo de dos semanas para su cumplimentación. Se distribuirán de manera personal a cada participante, pues consideramos importante poder explicar detalladamente el objetivo de la encuesta y su procedimiento. Durante el proceso de administración los participantes serán informados del carácter voluntario y anónimo de la investigación. El análisis y representación de los resultados cuantitativos se realizarán mediante el programa estadístico SPSS.

Diez días después de la resolución de los cuestionarios se llevará a cabo grupos de discusión. Se realizarán varios grupos en función de los participantes que quieran asistir. Serán de una duración aproximada de hora y media y se realizarán online, para evitar riesgos por la pandemia y favorecer la participación plural de docentes de distintos centros. Se pedirá permiso y autorización previa a la sesión para grabar la misma, y así evaluar las sesiones durante la fase de análisis.

La primera parte de la discusión consistirá en un sondeo a mano alzada para tener una idea previa de qué elementos afectan más a la motivación de los presentes; se tomará nota de las respuestas para guiar la discusión. Después se irán planteando las cuestiones

(ver Cuestionario en el anexo) y moderando la discusión, aclarando dudas o ambigüedades e introduciendo las preguntas de acuerdo con el tiempo disponible. La moderación incluirá la explicación del protocolo (se intervendrá durante no más de 2 minutos, respetando el orden de manos) y su seguimiento, dando turnos de palabra y avisando del tiempo de intervención.

El análisis de la información cualitativa utilizará herramientas del análisis crítico del discurso, poniendo especial atención en el vocabulario utilizado y la jerarquía de conceptos planteados, pero también se hará uso del análisis temático para localizar los ejes de la problemática y sus ramificaciones.

Discusión y conclusiones

La mayoría de los estudios apuntan a que la motivación del profesorado es más alta que la desmotivación, por lo que la investigación podría conducir a unas conclusiones diferentes a la hipótesis si los datos de desmotivación fueran insignificantes en relación con las respuestas totales. Sin embargo, unos resultados diferentes en ese primer planteamiento hipotético no impedirían la localización de elementos que influyen negativamente en la motivación; del mismo modo, los resultados podrían apuntar a una mayor desmotivación en colegios públicos por motivos diversos, y/o a una mayor motivación en docentes con más años de experiencia. Ambos casos supondrían una refutación de la hipótesis, pero igualmente llevarían a la localización de los elementos que afectan al estado de los profesionales. Por ello, tanto si la hipótesis queda confirmada como si es refutada, los resultados obtenidos ayudarían a conocer la motivación del profesorado en Castilla y León y a establecer posibles diferencias en función de ciertas variables como la geografía, los años de docencia, el tipo de centro, etc.

Quedaría averiguar en qué medida los resultados describen la realidad actual de todos los docentes de Castilla y León y, a ser posible, de toda España, contrastando entre tipos de centro, años de docencia y otras variables (salario, horas de trabajo, responsabilidades, etc.), para lo cual se podrían realizar cuestionarios específicos con la información obtenida en un primer estudio. Asimismo, sería de gran interés realizar una valoración sobre la diferencia entre las exigencias administrativas al profesorado, si estas van en aumento, y la percepción de los sujetos; es decir, ¿puede ser que cada vez se acepten situaciones más difíciles o exigentes? ¿Qué motivos llevan a que el cuerpo docente acepte las crecientes responsabilidades administrativas, si es que las sienten como tales? ¿Qué aspectos del trabajo nutren a diario su motivación e interés por seguir enseñando? Estas cuestiones ponen de manifiesto que el estudio aquí presentado cubriría una parte mínima de un tema muy amplio.

Tal y como se ha formulado, el planteamiento es investigativo, pero también sería de alto interés proponer intervenciones tanto para mejorar la calidad de vida docente como para convertir las posibles soluciones en medidas realistas. Adquiriría fuerza, como ya se ha dicho, si se pudiera hacer a nivel nacional, obteniendo datos cuantitativos y cualitativos de múltiples centros de todo el territorio español para describir rasgos generalizados y localizar particularidades que permitiesen una comparación en función de distintas variables. Del mismo modo, si las escalas y preguntas se pudieran traducir a otros idiomas, se podrían realizar estudios similares en colegios de todo el mundo para identificar los rasgos comunes y las diferencias, y así establecer cuál es el estado de motivación del cuerpo docente en diferentes países, qué variables o elementos influyen en ese estado y qué pueden aprender unos sistemas educativos de otros.

A pesar de las limitaciones, el estudio podría suponer un gran avance en la comprensión del estado actual del cuerpo docente, componente fundamental del sistema educativo. Conociendo las motivaciones y reclamaciones del profesorado es más fácil proponer medidas y soluciones para mejorar la calidad de la educación en general y arrojar un poco más de luz sobre una cuestión que no deja de suscitar grandes debates.

Bibliografía

- Ağa, V. and Kiliç, D. (2021). Investigation of the relationship between class teachers' motivation and job satisfaction. *International online journal of education and teaching* 8(1), 119-131.
- Aitziber, P.J. y Conejero López, S. (2015), La desmotivación del profesorado universitario y su relación con variables sociodemográficas, laborales y de personalidad. *Apuntes de Psicología*, 33 (1), págs. 5-16. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/84642>
- Aparicio, M. P. (2020). El bienestar y el desgaste profesionales en el profesorado de lenguas: Un estudio desde la enseñanza no reglada. Universidad de Alicante.
- Burgueño, R.; Sicilia, A.; Medina Casaubón, J.; Alcaraz Ibañez, M., y Lirola, M.J. (2017), Academic motivation scale revised. Inclusion of integrated regulation to measure motivation in initial teacher education. *Anales de Psicología*, 33 (3), 670-679. DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.249601>
- Criado del Rey, J. y Pino Juste, M.R. (2014) Estudio sobre la motivación del profesorado en un contexto urbano. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 3 (1), 31-42
- González Torres, M.C. (2003) Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *Estudios Sobre Educación*, Nº5, págs. 61-83. Recuperado de <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/25619/22186>
- Jesus, S.N. y Lens, W. (2005). An integrated model for the study of teacher motivation. *Applied Psychology: An international Review*, 54(1), 119-134. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00199.x>
- Karamanis, K.; Arnis, N., y Pappa, P. (2019) Impact of Working Environment on Job Satisfaction: Evidence from Greek Public Sector. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 14(3), 5–21. <https://www.jstor.org/stable/26753786>
- Keck, C. S. (2018). La formación vocacional como vía emancipatoria: algunas experiencias incipientes y su relevancia para Iberoamérica. En Salazar, A. L.; Restrepo, A.; Keck, C. S.; Díaz, A.; Kornbluth, D. L., y Díez, E. J., *Educación crítica y emancipación*. CLACSO, 61-84. <https://doi.org/10.2307/j.ctvn96gbs.5>
- Maslach, C. (1997). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press.
- Rodríguez-Pérez, N. (2012). La motivación del profesor. Un factor fundamental para la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje de idiomas. *Encuentro*, Nº21, 126-142. Recuperado de https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/14861/Rodriguez_Motivacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santoro, D. A. (2011). Good Teaching in Difficult Times: Demoralization in the Pursuit of Good Work. *American Journal of Education*, 118(1), 1–23. <https://doi.org/10.1086/662010>
- Silvero Miramón, M. (2007) Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. *Estudios sobre educación*, Nº12, 115-138. Recuperado de <https://dadun.unav.edu/handle/10171/9010>

Simic, N.; Puric, D. y Stancic, M. (2018) "Motivation for the teaching profession: Assessing psychometric properties and factorial validity of the orientation for teaching survey on in-service teachers", *Psihologija*, 51 (3), 309-331

Vicente Coronado, M. S.; López Arroyo, P.; Trejo Martín, C. y González Ballester, S. (2019) Satisfacción docente y su influencia en la satisfacción del alumnado. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 3 (1), 37-56. DOI: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v3.1449>

Vidal, F., Nicasio, J. y Ivonne, D. (2010). La motivación en los profesores. *International journal of developmental and educational psychology*, 3(1), 937-942.

Woolfolk, A., (2013[1998]) *Psicología Educativa*. Nueva York: Pearson

Yildiz, V.A., y Kiliç, D. (2021) Investigation of the relationship between class teachers' motivation and job satisfaction. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 8 (1), 119-131. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1286451.pdf>

ANEXOS

INFORMACIÓN PERSONAL Y PROFESIONAL DEL DOCENTE	
1. Género:	2. Edad:
3. Estudios realizados:	
4. Materia/s que imparte:	
5. Tipo de centro: <input type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Concertado <input type="checkbox"/> Privado	
6. Años de docencia: <input type="checkbox"/> De 1 a 10 años <input type="checkbox"/> De 11 a 20 años <input type="checkbox"/> Más de 21 años	
7. Nivel/es que imparte: <input type="checkbox"/> Primer ciclo de la ESO <input type="checkbox"/> Segundo ciclo de la ESO <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Formación Profesional	

<p>8. En general, estoy motivado/a en mi trabajo:</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p>9. ¿Por qué?</p>
<p>10. ¿Por qué optó usted por la docencia?</p>
<p>11. ¿Cómo definiría usted el concepto de motivación?</p>

GRUPO DE DISCUSIÓN:

PREGUNTAS DEL SONDEO INICIAL:

- ¿La profesión docente está valorada socialmente? SÍ-NO
- ¿Existe un desprestigio social hacia su profesión y en el contexto familiar no se reconoce su labor como educadores? SÍ-NO
- ¿Existe un escaso apoyo hacia el docente por parte de la administración? SÍ-NO
¿Por qué?
- ¿Los escasos incentivos económicos para la movilidad, así como para su formación, afecta a su motivación? SÍ-NO
- ¿Afectan las reformas educativas a su motivación? SÍ-NO
- ¿Sienten que su trabajo es rutinario? SÍ-NO
- ¿Afecta los años en activo a la motivación? SI-NO
- ¿Les gustaría tener más tiempo en horario laboral para corregir? SÍ-NO
- ¿Preferirían tener más horas de clase? SÍ-NO
- ¿Las funciones del docente están bien definidas? SÍ-NO
- ¿Consideran que la relación entre los profesores es la adecuada? SÍ- NO

PREGUNTAS DE DISCUSIÓN:

- ¿Existen soluciones para aumentar el prestigio/valoración social del docente?
¿Cuáles serían?

- ¿Qué consejos le darías a un docente que lleva muchos años en activo y que se encuentra desmotivado?
- ¿Cómo reducirías o qué aspectos eliminarías del ejercicio docente?
- ¿Cómo definirías al profesor desmotivado? ¿y al motivado?
- ¿Consideras que la carga de trabajo del profesor se corresponde con los salarios que reciben?
- ¿Qué papel crees que debería desempeñar el docente en la relación entre la escuela y la familia?
- ¿Crees que el comportamiento de los estudiantes y la gestión del aula son una de las principales causas de la desmotivación del docente?
- ¿Las reformas educativas sin la implicación del profesorado favorecen a la desmotivación?
- ¿La formación del profesorado es deficitaria?
- ¿Consideras que entra dentro de la labor como docente el formarse de manera continuada en el tiempo?
- ¿Consideras que cuentas con los recursos necesarios o que se te ofrece ayuda cuando se te presentan problemas relacionados con tu labor como docente?
- Pensando en tu rutina y desempeño laboral, ¿crees que fomentan tu bienestar? Si crees que no, ¿qué aspectos podrían mejorarse para cambiar eso?
- Si pudieras implementar tres cambios en tu centro de trabajo mañana, ¿cuáles serían, y por qué?
- ¿Qué valor le das a la relación con tus alumnos?
- ¿Cómo han evolucionado tus motivaciones para ser docente a lo largo de los años, si han cambiado?

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Fuente: [CUESTIONARIO BURNOUT \(omint.com.ar\)](http://omint.com.ar)
 Autores: Christina Maslach, Susan E. Jackson, & Richard Schwab

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos Los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	

5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

Cuadro de participación en el trabajo:

Alumno/a	Participación
Sofía González	Todos los apartados (trabajo en equipo)
Alejandro Dos Santos	Todos los apartados (trabajo en equipo)
Andrea Barros	Todos los apartados (trabajo en equipo)
Andrea García	Todos los apartados (trabajo en equipo)
Inés Alemany	Todos los apartados (trabajo en equipo)