

**Caty Queixalós Vela**

**ESTRÈS I BURNOUT DOCENT: ESTUDI COMPARATIU EN ZONES  
RURALS I URBANES**

**TREBALL DE FI DE GRAU**

**dirigit per la Dra. Patrícia Tàpia Caballero**

**Grau de Psicologia**



**UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI**

**Tarragona**

**2023**

## Índex

1. Introducció teòrica.....	1
1.1. Estrès i burnout.....	1
1.2. Factors que influeixen en l'estrès i el burnout dels docents.....	2
1.3. Efectes de l'estrès i el burnout.....	4
1.4. Intervencions per prevenir i tractar l'estrès i el burnout docent.....	5
2. Motivació personal sobre el tema escollit.....	6
3. Context.....	7
4. Objectius.....	8
4.1. Hipòtesis.....	8
5. Mètode.....	8
5.1. Participants.....	8
5.2. Instruments.....	9
5.3. Procediment.....	11
5.4. Anàlisi de dades.....	12
6. Resultats.....	12
7. Discussió.....	23
8. Conclusió.....	25
9. Aplicabilitat.....	26
10. Limitacions.....	27
11. Bibliografia.....	28
12. Annexes.....	30
13. Reflexió personal.....	32

## **1. Introducció teòrica**

L'estrès i el burnout docent és un tema d'interès cada vegada més creixent, degut a l'afectació que té en la salut i benestar dels professionals i que, afecta directament a la qualitat de l'ensenyament. Les escoles rurals i les metropolitanes són entorns diferents que poden influir en els nivells d'estrès i burnout dels docents, ja que presenten característiques i reptes específics.

Les escoles rurals, per exemple, poden tenir una població estudiantil més petita i, per tant, una educació més personalitzada, però compten en un accés limitat als recursos i serveis educatius. Les escoles metropolitanes, en canvi, poden tenir grans quantitats d'estudiants, amb necessitats diverses, i uns entorns més caòtics i competitius. Això pot fer que els docents de les escoles rurals i metropolitanes experimentin diferents nivells d'estrès i burnout.

Per tant, és important estudiar l'estrès i el burnout docent en els diferents tipus d'escoles, per comprendre millor, en cada cas, com afecta i poder proposar intervencions i estratègies per millorar la salut i el benestar dels professionals i, en conseqüència, la qualitat de l'ensenyament.

### **1.1. Estrès i burnout**

Segons la APA Dictionary of Psychology, per una banda, "l'estrès és la resposta fisiològica o psicològica a estressors interns o externs. L'estrès implica canvis que afecten gairebé tots els sistemes del cos, que influeixen en com se senten i es comporten les persones. Per exemple, es pot manifestar per palpitations, sudoració, boca seca, dificultat per respirar, inquietuds, parla accelerada, augment d'emocions negatives (si ja s'està experimentant) i fatiga per estrès més llarga. L'estrès sever es manifesta amb la síndrome d'adaptació general. En provocar aquests canvis ment-cos, l'estrès contribueix directament a trastorns psicològics i fisiològics i malalties i afecta la salut mental i física, reduint la qualitat de vida."

Per altra banda, defineixen el burnout com "esgotament físic, emocional o mental acompanyat de disminució de la motivació, reducció del rendiment i actituds negatives cap a un mateix i els altres. Resulta d'un rendiment a un alt nivell fins que l'estrès i la tensió, especialment per l'esforç físic o mental

extrem i prolongat o una sobrecàrrega de treball, passen factura. La paraula va ser utilitzada per primera vegada en aquest sentit l'any 1975 pel psicòleg nord-americà Herbert J. Freudenberger (1926-1999) per referir-se als treballadors de les clíniques amb una gran càrrega de casos. El burnout s'observa amb més freqüència en professionals que treballen en vocacions orientades al servei (per exemple, treballadors socials, professors, funcionaris de correccions) i experimenten nivells crònics d'estrès elevats. Pot ser particularment agut en terapeutes o consellers que fan feina de trauma, que se senten aclaparats pel trauma secundari acumulat de presenciar els efectes.”

## **1.2. Factors que influeixen en l'estrès i el burnout dels docents**

L'estrès i el burnout docent són fenòmens complexos que es poden veure influenciats per múltiples factors. A continuació, presentaré alguns d'aquests factors, amb suport d'articles científics que n'han investigat l'impacte.

**Càrrega de treball excessiva:** Els docents tenen una gran quantitat de tasques a realitzar, com ara preparar les classes, corregir les proves, reunions de professors, etc. Aquesta càrrega de treball excessiva pot generar estrès i burnout. Un estudi publicat a la revista "Teaching and Teacher Education" va demostrar que la càrrega de treball excessiva és un factor predictor important del burnout docent (Kyriacou, 2001).

**Ambigüitat en el rol:** Els docents poden experimentar estrès i burnout quan no tenen clares les seves funcions i responsabilitats. Un estudi publicat a la revista "Educational Research" va demostrar que els docents que perceben que el seu rol és ambigu són més propensos a experimentar estrès i burnout (Caprara et al., 2006).

**Manca de suport social:** Els docents necessiten sentir-se recolzats per altres companys i per la direcció de l'escola per poder fer front a les demandes del seu treball. La manca de suport social pot generar estrès i burnout. Un estudi publicat a la revista "Psychology in the Schools" va demostrar que la manca de suport social és un factor important del burnout docent (Skaalvik & Skaalvik, 2014).

Falta de recursos: Els docents necessiten tenir els recursos necessaris per a realitzar la seva feina de manera efectiva. La manca de recursos, com ara materials didàctics, suport tecnològic, etc., pot generar estrès i burnout. Un estudi publicat a la revista "Journal of Educational Psychology" va demostrar que la manca de recursos és un factor important del burnout docent (Schutz & Zembylas, 2009).

Falta de reconeixement: Els docents necessiten sentir-se reconeguts pel seu treball per a mantenir la seva motivació i compromís. La falta de reconeixement pot generar estrès i burnout. Un estudi publicat a la revista "Educational Administration Quarterly" va demostrar que la falta de reconeixement és un factor important del burnout docent (Maslach et al., 2001).

En resum, la càrrega de treball excessiva, l'ambigüitat en el rol, la manca de suport social, la falta de recursos i la falta de reconeixement són alguns dels factors que poden influir en l'estrès i el burnout docent, segons la recerca científica. És important abordar aquests factors per a reduir l'estrès i prevenir el burnout en els docents, cosa que beneficia no només els docents sinó també els seus alumnes i les escoles en general.

En general, els factors que influeixen en l'estrès i burnout docent són similars en els de zones rurals i de zones urbanes. No obstant, hi ha alguns factors específics que poden ser més rellevants per als docents d'una àrea o l'altra.

Factors que influeixen en l'estrès i el burnout dels docents de zones rurals:

- Aïllament social: Els docents de zones rurals poden experimentar aïllament social, que es pot traduir en manca de suport social, de recursos, de formació o de supervisió (Bastian & Mecham, 2012; Hudson & Holmes, 2014).
- Falta de diversitat cultural i lingüística: Els docents de zones rurals poden experimentar manca de diversitat cultural i lingüística, la qual cosa els pot limitar a l'hora de connectar amb els estudiants i les seves famílies (Johnson & Birkeland, 2003; Walsh et al., 2010).

- Càrrega de treball: Els docents de zones rurals poden haver de fer front a una càrrega de treball excessiva, ja que sovint han de cobrir diverses matèries o nivells educatius (Hargreaves et al., 2001; Hudson & Holmes, 2014).

Factors que influeixen en l'estrès i el burnout dels docents de zones urbanes:

- Problemes de comportament estudiantil: Els docents de zones urbanes poden experimentar més problemes de comportament dels estudiants, la qual cosa pot provocar estrès i burnout (Bastian & Mecham, 2012; Milner, 2012).
- Nivells més alts de diversitat cultural i lingüística: Els docents de zones urbanes poden tenir que gestionar la diversitat cultural i lingüística de manera més intensa, el que pot afegir una càrrega addicional a la feina (Hudson & Holmes, 2014; Milner, 2012).
- Lideratge deficient: Els docents de zones urbanes que perceben que els seus superiors són ineficaços o incoherents en la seva gestió poden sentir-se més desmotivats i estressats (Bastian & Mecham, 2012; Milner, 2012).

### **1.3. Efectes de l'estrès i el burnout**

Efectes de l'estrès docent: L'estrès docent pot afectar negativament la salut mental i física dels docents. En un estudi, es va descobrir que els docents que experimentaven nivells elevats d'estrès tenien més probabilitats de patir depressió, ansietat, insomni i altres trastorns de salut mental (Kyriacou, 2001). A més, l'estrès docent també pot afectar la salut física dels docents, ja que s'ha relacionat amb problemes cardiovasculars, hipertensió arterial i altres problemes de salut (Skaalvik & Skaalvik, 2018).

Efectes del burnout docent: El burnout docent també pot afectar la salut mental i física dels docents. S'ha descobert que el burnout està associat amb nivells elevats d'ansietat, depressió, estrès postraumàtic i altres trastorns de salut mental (Klassen & Chiu, 2010). A més, els docents que pateixen burnout també poden experimentar problemes de salut física, com ara mal d'esquena, dolor muscular i altres símptomes (Skaalvik & Skaalvik, 2018).

Efectes sobre el rendiment dels estudiants: L'estrès i el burnout dels docents també poden afectar el rendiment dels estudiants. S'ha demostrat que els docents que experimenten nivells elevats d'estrès i burnout tenen més dificultats per mantenir una actitud positiva envers els estudiants i per proporcionar una ensenyança de qualitat (Klassen & Chiu, 2010). Això pot afectar el rendiment dels estudiants, ja que els docents que estan estressats o que pateixen burnout poden tenir menys paciència i ser menys tolerants amb els estudiants (Skaalvik & Skaalvik, 2018).

Efectes en la retenció dels docents: L'estrès i el burnout també poden afectar la retenció dels docents. S'ha descobert que els docents que experimenten nivells elevats d'estrès i burnout tenen més probabilitats de deixar la professió (Ingersoll, 2001). Això pot ser un problema especialment greu en zones rurals o en àrees amb manca de docents, on la retenció del personal docent és essencial per mantenir una educació de qualitat (Hudson & Holmes, 2014).

#### **1.4. Intervencions per prevenir i tractar l'estrès i el bournout docent**

Existeixen diverses intervencions i tractaments per poder fer front a l'estrès i el burnout.

1. Programa de mindfulness: El mindfulness és una pràctica que pot ajudar a reduir l'estrès i el burnout docent. En un estudi, es va demostrar que un programa de mindfulness de vuit setmanes va ajudar a reduir els nivells d'estrès i burnout en els docents que van participar en el programa (Kim et al., 2015). La pràctica del mindfulness pot ajudar els docents a desenvolupar la seva consciència plena i a aprendre a gestionar millor l'estrès i la pressió.
2. Teràpia cognitivo-conductual (TCC): La TCC és una teràpia que s'ha utilitzat amb èxit per tractar l'estrès i el burnout docent. En un estudi, es va demostrar que la TCC va ajudar a reduir els nivells d'estrès i burnout en els docents que van participar en la teràpia (Lang et al., 2016). La TCC pot ajudar els docents a identificar i canviar les seves

creences i pensaments negatius que contribueixen a l'estrès i al burnout.

3. Entrenament en habilitats socials: L'entrenament en habilitats socials pot ajudar els docents a millorar la seva comunicació i a gestionar millor les seves relacions interpersonals. En un estudi, es va demostrar que l'entrenament en habilitats socials va ajudar a reduir els nivells d'estrès i burnout en els docents que van participar en la intervenció (Aryee et al., 2012). L'entrenament en habilitats socials pot ajudar els docents a desenvolupar la seva intel·ligència emocional i a millorar les seves relacions amb els altres.
4. Programa d'activitats físiques: La pràctica d'activitats físiques també pot ser útil per reduir l'estrès i el burnout docent. En un estudi, es va demostrar que un programa d'activitats físiques de vuit setmanes va ajudar a reduir els nivells d'estrès i burnout en els docents que van participar en el programa (Penedo & Dahn, 2005). La pràctica d'activitats físiques pot ajudar els docents a millorar la seva salut física i mental, i a reduir els nivells d'estrès i ansietat.

## **2. Motivació personal sobre el tema escollit**

He escollit aquest tema perquè sempre m'ha cridat l'atenció com afecta el comportament dels alumnes als docents, i com en casos extrems poden arribar a desenvolupar una patologia com és el burnout.

També, crec que és interessant descobrir les diferents causes que porten a l'estrès en una escola rural, que compta amb menys alumnes, però també amb menys recursos, amb una escola d'una metròpoli, on hi ha més alumnes i també més recursos per fer front a les possibles necessitats.

Amb aquest treball voldria demostrar les diferents causes que desenvolupen l'estrès i burnout docent i intentar buscar possibles solucions per aquest problema.

### **3. Context**

El treball docent és una professió que pot generar un alt nivell d'estrès i burnout. Els docents han de fer front a múltiples demandes i pressions relacionades amb la seva tasca, com ara la gestió de l'aula, l'avaluació dels alumnes, la relació amb les famílies, entre d'altres.

Aquesta problemàtica es pot veure accentuada en zones rurals, on les escoles solen ser més menudes i tenen menys recursos que les escoles de les zones urbanes. Aquest fet pot fer que els docents de zones rurals es trobin sota una pressió addicional per complir amb les seves tasques, ja que poden tenir menys suport de la comunitat educativa, menys accés a recursos i formació, haver de realitzar múltiples matèries i haver de fer front a problemes específics relacionats amb el seu entorn rural, com ara la dificultat per accedir a serveis i activitats per a l'educació dels alumnes.

No obstant, també hi ha factors que poden influir en l'estrès i el burnout dels docents en zones urbanes. Aquestes escoles solen tenir més alumnes per aula, el que pot provocar que la feina dels docents sigui més estressant. Així mateix, en les zones urbanes també pot ser més difícil mantenir una relació positiva amb les famílies dels alumnes, tenir més interrupcions al aula i una major quantitat de tasques administratives.

Per tant, és important analitzar els factors que poden influir en l'estrès i el burnout docent en zones rurals i urbanes, amb l'objectiu de proporcionar una millor comprensió dels reptes als quals s'enfronten els docents en diferents entorns educatius.

Els estudis sobre aquest tema han suggerit que els factors que influeixen en l'estrès i el burnout docent són múltiples i complexos. Entre ells, destaquen la percepció del suport i la confiança en les relacions laborals, el control sobre les tasques professionals, la sobrecàrrega laboral, la manca de recursos materials i humans, i les relacions interpersonals en l'entorn laboral.

En el cas de les zones rurals, algunes investigacions han suggerit que el suport social pot ser un factor clau en la prevenció de l'estrès i el burnout docent, degut a que la relació amb la comunitat local pot proporcionar un sentiment de suport i identitat compartida. També s'ha destacat la

importància d'oportunitats de formació i desenvolupament professional, ja que la manca de recursos i la ubicació geogràfica poden fer que els docents rurals tinguin menys accés a aquestes oportunitats.

#### 4. Objectius

Els objectius d'aquest treball són:

- Demostrar mitjançant una mostra de docents urbans i del món rural que els docents de metròpolis tenen més estrès i més burnout.
- Investigar si el fet de tenir més o menys ratio d'alumnes influeix en el nivell d'estrès i burnout.
- Investigar si el fet de donar més o menys assignatures diferents influeix en el nivell d'estrès i burnout.
- Exposar la falta de recursos que tenen algunes institucions a l'hora de tractar amb alumnes amb alguna diversitat.

##### 4.1. Hipòtesis

La hipòtesis d'aquest treball és: els docents de les metròpolis sofreixen més nivells d'estrès i burnout que els docents d'escoles rurals, i una de les causes és la ratio d'alumnes que tenen en cada tipus d'escola, el número de matèries que realitza cada docent i com fan front a les diversitats dels alumnes.

#### 5. Mètode

##### 5.1. Participants

##### Taula 1

*Participants docents rurals*

Dones			Homes		
25 – 35 anys	3	15%	25 – 35 anys	2	10%
36 – 50 anys	6	30%	36 – 50 anys	6	30%
+50 anys	2	10%	+50 anys	1	5%
Total	11	55%		9	45%
20					

## Taula 2

### *Participants docents urbans*

Dones			Homes		
25 – 35 anys	7	35%	25 – 35 anys	4	20%
36 – 50 anys	3	15%	36 – 50 anys	4	20%
+50 anys	0	%	+50 anys	2	10%
Total	10	50%		10	50%
					20

### **5.2. Instruments**

El qüestionari WRQoL (Work-related Quality of Life) és una eina de mesura dissenyada per avaluar la qualitat de vida relacionada amb el treball. Aquest qüestionari s'utilitza per capturar diferents dimensions de la vida laboral que poden influir en el benestar dels treballadors. A continuació, es proporcionarà una breu descripció del qüestionari WRQoL basant-se en articles científics i utilitzant un llenguatge acadèmic.

Aquest qüestionari consta de diverses dimensions que reflecteixen diferents aspectes de la qualitat de vida relacionada amb el treball. Aquestes dimensions són àmpliament reconegudes i han estat validades en diverses investigacions empíriques.

Una de les dimensions principals del qüestionari WRQoL és la satisfacció laboral, que mesura el grau en què els treballadors se senten satisfets amb la seva feina, les seves tasques i el seu entorn laboral. Aquesta dimensió aborda la percepció de l'adequació de les recompenses i la motivació intrínseca relacionada amb el treball.

Una altra dimensió del qüestionari WRQoL és l'equilibri entre la vida professional i personal. Aquesta dimensió avalua el grau en què els treballadors poden equilibrar les seves responsabilitats laborals amb les seves necessitats i compromisos personals fora del treball. S'explora la quantitat de temps i energia que els treballadors poden dedicar a les seves activitats fora del treball, així com el nivell de conflicte entre les demandes laborals i les demandes personals.

El qüestionari WRQoL també inclou una dimensió de suport social, que mesura el grau en què els treballadors perceben el suport social disponible en el seu entorn laboral. Aquesta dimensió aborda la percepció de tenir col·legues solidaris, supervisió adequada i suport organitzatiu per gestionar les demandes laborals.

Altres dimensions del qüestionari WRQoL poden incloure l'autorealització, el reconeixement i la valoració del treball realitzat, la seguretat laboral i la salut i el benestar laboral.

En resum, el qüestionari WRQoL és una eina dissenyada per avaluar la qualitat de vida relacionada amb el treball. Les seves dimensions principals inclouen la satisfacció laboral, l'equilibri entre la vida professional i personal, el suport social i altres aspectes relacionats amb el benestar i la percepció de la qualitat de vida en l'àmbit laboral. Aquest qüestionari ha estat utilitzat en diverses investigacions per comprendre millor els factors que influeixen en el benestar dels treballadors i millorar les condicions laborals.

El "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" (CESQT) és una eina de mesura dissenyada per avaluar el síndrome d'esgotament professional, conegut com a burnout, en l'àmbit laboral. Aquest qüestionari s'utilitza per identificar i comprendre els símptomes i les dimensions del burnout en els treballadors.

El CESQT està dissenyat per avaluar el burnout en tres dimensions clau: cansament emocional, despersonalització i falta d'acompliment personal. Aquestes dimensions són àmpliament reconegudes en la literatura científica com a components essencials del burnout.

La primera dimensió del CESQT és el cansament emocional, que es refereix a l'experiència de sentir-se emocionalment exhaurit, esgotat i amb una manca d'energia emocional per afrontar les demandes del treball. Aquesta dimensió aborda la sensació d'estar "buit" o "esgotat" com a resultat de l'esforç emocional constant relacionat amb la feina.

La segona dimensió és la despersonalització, que fa referència a l'adopció d'una actitud distant, freda o cínica envers els altres, especialment envers els destinataris del servei o les persones amb les quals es treballa. Aquesta

dimensió reflecteix una resposta deshumanitzada i desconnectada en les interaccions laborals, amb la qual els treballadors poden percebre les persones com a simples objectes o números.

La tercera dimensió del CESQT és la falta d'acompliment personal, que es refereix a la percepció d'incapacitat per aconseguir un sentiment d'èxit i realització personal a través de la feina. Aquesta dimensió aborda la sensació d'incompetència o d'insatisfacció amb els propis avenços i l'aparent manca de sentit o significat en la feina.

El "Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo" utilitza enunciats i ítems que es valoren en una escala de resposta, permetent als participants indicar el grau de concordança amb cada afirmació. A través d'aquest qüestionari, es pot obtenir una puntuació en cada dimensió del burnout per a cada individu, proporcionant una mesura de la seva experiència en relació amb el síndrome d'esgotament professional.

En resum, el CESQT és una eina dissenyada per avaluar el burnout en els treballadors a través de les dimensions de cansament emocional, despersonalització i falta d'acompliment personal. Aquest qüestionari s'ha utilitzat en diversos estudis per comprendre millor els factors que contribueixen al burnout i desenvolupar intervencions i estratègies per afrontar aquest síndrome en l'àmbit laboral.

### **5.3. Procediment**

La recollida de dades per aquest treball s'ha realitzat online, mitjançant correus electrònics, WhatsApp i trucades telefòniques.

El primer pas va ser trucar i enviar un correu als centres per explicar en que consistia el treball i demanar la seva col·laboració en aquest, un cop és va tenir el consentiment, és va procedir a enviar l'enllaç del qüestionari al correu i al WhatsApp que es va proporcionar.

## 5.4. Anàlisi de dades

Per poder analitzar els resultats dels dos qüestionaris d'aquest estudi s'ha utilitzat el Excel i el SPSS.

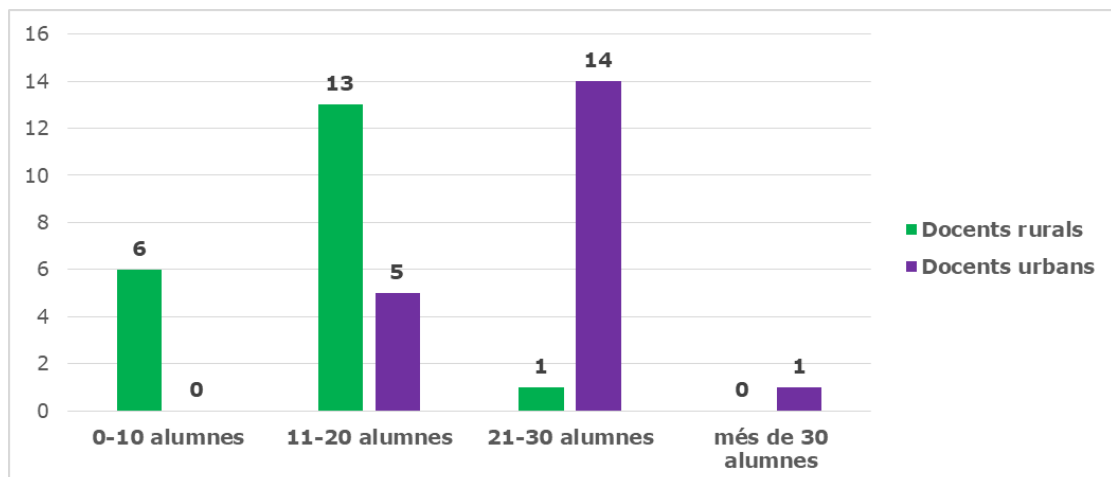
En l'Excel s'han realitzat els gràfics i les mitjanes de les puntuacions dels dos tests.

En el SPSS s'ha analitzat la T de Student per a mostres independents de cada variable i generalment per poder mostrar les diferències significatives entre els dos grups d'estudi.

## 6. Resultats

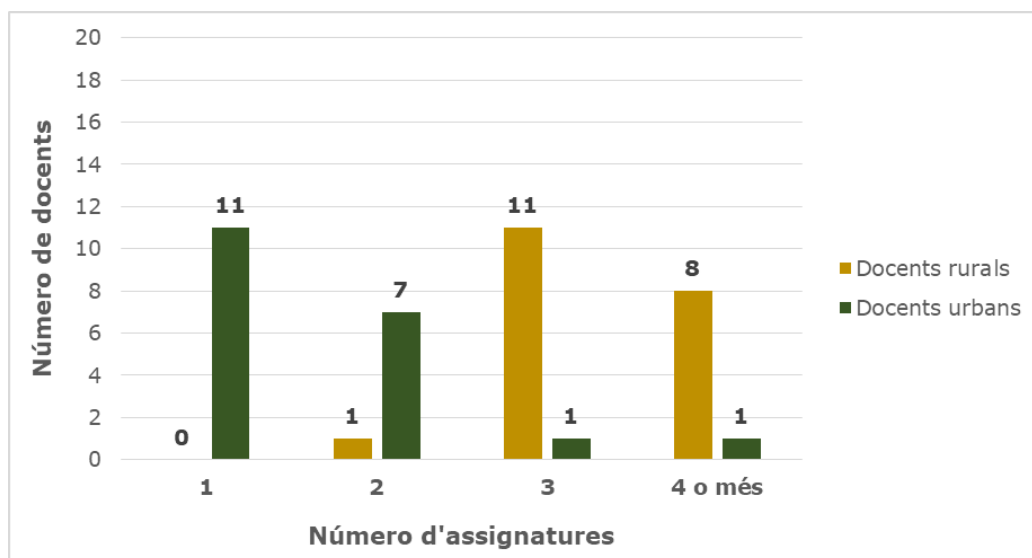
### Gràfic 1

*Ratio d'alumnes al aula que tenen els docents urbans i els rurals*



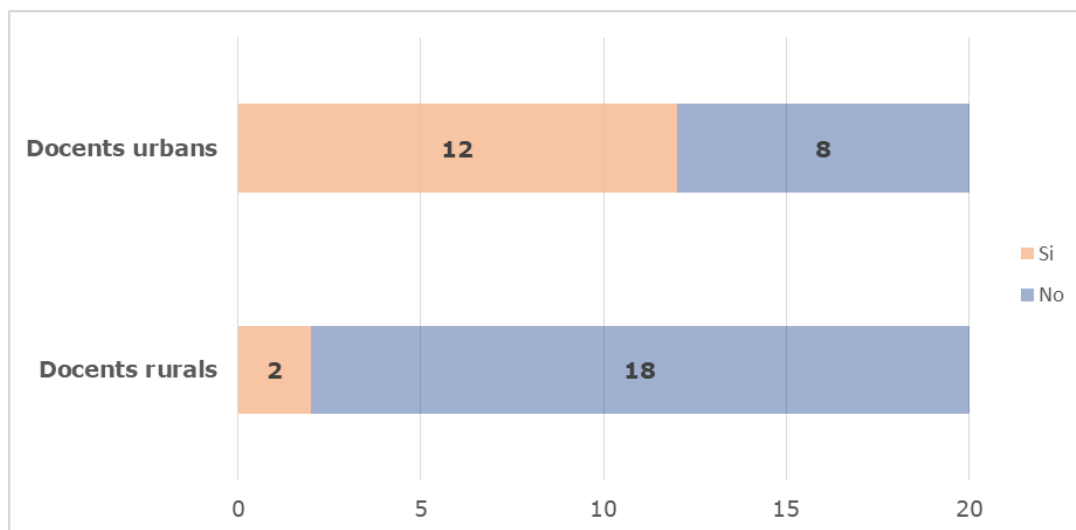
## Gràfic 2

Quantitat de matèries que donà el mateix docent en una zona rural i una urbana



## Gràfic 3

Tenen suficients recursos per fer front a les diferents diversitats dels alumnes



## Resultats qüestionari WRQoL

### Taula 3

*Prova T de Student estadístiques de grup per la variable de Benestar General (GWB)*

	Lloc de docència	N	Mitjà	Desv. estàndard	Mitjà d'error estàndard
Benestar general (GWB)	Zona rural	20	21,80	2,648	,59
	Zona urbana	20	19,55	2,685	,60

### Taula 4

*Prova T de Student de mostres independents per la variable de Benestar General (CWB)*

	Prova de Levene d'igualtat de variàncies		Prova T per la igualtat de mitges						95% d'interval de confiança de la diferència	
	F	Sig.	t	gl	Significació		Diferència de mitges	Diferència d'error estàndard	Inferior	Superior
					P d'un factor	P de dos factors				
S'assumeix variàncies iguals	,018	,893	2,669	38	,006	,011	2,250	,843	,543	3,957
No s'assumeix variàncies iguals			2,669	37,993	,006	,011	2,250	,843	,543	3,957

### Taula 5

*Prova T de Student mides d'efecte de mostres independents per la variable de Benestar General (GWB)*

		Standardizer	Estimació de	Interval de confiança al 95%	
			punts	Inferior	Superior
Benestar general (GWB)	D de Cohen	2,666	,844	,191	1,487
	Correcció de Hedges	2,720	,827	,187	1,457
	Delta de Glass	2,685	,838	,155	1,503

## Taula 6

*Prova T de Student estadístiques de grup per la variable d'Interfície casa-treball (HWI)*

	Lloc de docència	N	Mitjà	Desv. estàndard	Mitjà d'error estàndard
Interfície casa-treball (HWI)	Zona rural	20	11,25	1,743	,390
	Zona urbana	20	9,80	1,673	,374

## Taula 7

*Prova T de Student de mostres independents per la variable d'Interfície casa-treball (HWI)*

	Prova de Levene d'igualtat de variàncies		Prova T per la igualtat de mitges						95% d'interval de confiança de la diferència	
	F	Sig.	t	gl	Significació		Diferència de mitges	Diferència d'error estàndard	Inferior	Superior
					P d'un factor	P de dos factors				
S'assumeix variàncies iguals	,407	,527	2,683	38	,005	,011	1,450	,540	,356	2,544
No s'assumeix variàncies iguals			2,683	37,936	,005	,011	1,450	,540	,356	2,544

## Taula 8

*Prova T de Student mides d'efecte de mostres independents per la variable d'Interfície casa-treball (HWI)*

Interfície casa-treball (HWI)	Standardizer	Estimació de punts		Interval de confiança al 95%	
		Inferior	Superior	Inferior	Superior
D de Cohen	1,709	,849	,195	1,492	
Correcció de Hedges	1,743	,832	,191	1,462	
Delta de Glass	1,673	,867	,180	1,535	

## Taula 9

*Prova T de Student estadístiques de grup per la variable de Satisfacció Laboral i Professional (JCS)*

	Lloc de docència	N	Mitjà	Desv. estàndard	Mitjà d'error estàndard
Satisfacció Laboral i Professional (JCS)	Zona rural	20	23,20	2,331	,521
	Zona urbana	20	21,50	3,301	,738

## Taula 10

*Prova T de Student de mostres independents per la variable de Satisfacció Laboral i Professional (JCS)*

	Prova de Levene d'igualtat de variàncies		Prova T per la igualtat de mitges						95% d'interval de confiança de la diferència	
	F	Sig.	t	gl	Significació		Diferència de mitges	Diferència d'error estàndard	Inferior	Superior
					P d'un factor	P de dos factors				
S'assumeix variàncies iguals	1,422	,241	1,882	38	,034	,068	1,700	,904	-,129	3,529
No s'assumeix variàncies iguals			1,882	34,174	,034	,068	1,700	,904	-,136	3,536

## Taula 11

*Prova T de Student mides d'efecte de mostres independents per la variable de Satisfacció Laboral i Professional (JCS)*

		Standardizer	Estimació de punts	Interval de confiança al 95%	
				Inferior	Superior
Satisfacció Laboral i Professional (JCS)	D de Cohen	2,857	,595	-,043	1,225
	Correcció de Hedges	2,915	,583	-,042	1,201
	Delta de Glass	3,301	,515	-,132	1,150

## Taula 12

*Prova T de Student estadístiques de grup per la variable de Control de Treball WRQoL (CAW)*

	Lloc de docència	N	Mitjà	Desv. estàndard	Mitjà d'error estàndard
Control de Treball WRQoL (CAW)	Zona rural	20	11,55	1,669	,373
	Zona urbana	20	9,90	2,337	,523

## Taula 13

*Prova T de Student de mostres independents per la variable de Control de Treball WRQoL (CAW)*

	Prova de Levene d'igualtat de variàncies		Prova T per la igualtat de mitges						95% d'interval de confiança de la diferència	
	F	Sig.	t	gl	Significació		Diferència de mitges	Diferència d'error estàndard	Inferior	Superior
					P d'un factor	P de dos factors				
S'assumeix variàncies iguals	2,241	,143	2,569	38	,007	,014	1,650	,642	,350	2,950
No s'assumeix variàncies iguals			2,569	34,382	,007	,015	1,650	,642	,350	2,955

## Taula 14

*Prova T de Student mides d'efecte de mostres independents per la variable de Control de Treball WRQoL (CAW)*

Control de Treball WRQoL (CAW)	D de Cohen	Standardizer	Estimació de punts	Interval de confiança al 95%	
				Inferior	Superior
		2,031	,812	,162	1,453
	Correcció de Hedges	2,072	,796	,158	1,425
	Delta de Glass	2,337	,706	,039	1,356

## Taula 15

*Prova T de Student estadístiques de grup per la variable de Condicions de Treball (WCS)*

	Lloc de docència	N	Mitjà	Desv. estàndard	Mitjà d'error estàndard
Condicions de Treball (WCS)	Zona rural	20	11,40	1,667	,373
	Zona urbana	20	10,75	1,916	,428

## Taula 16

*Prova T de Student de mostres independents per la variable de Control de Condicions de Treball (WCS)*

	Prova de Levene d'igualtat de variàncies				Prova T per la igualtat de mitges				95% d'interval de confiança de la diferència	
	F	Sig.	t	gl	Significació		Diferència de mitges	Diferència d'error estàndard	Inferior	Superior
					P d'un factor	P de dos factors				
S'assumeix variàncies iguals	,888	,352	1,145	38	,130	,260	,650	,568	-,500	1,800
No s'assumeix variàncies iguals			1,145	37,287	,130	,260	,650	,568	-,500	1,800

## Taula 17

*Prova T de Student mides d'efecte de mostres independents per la variable de Condicions de Treball (WCS)*

Condicions de Treball (WCS)		Standardizer	Estimació de punts	Interval de confiança al 95%	
				Inferior	Superior
Condicions de Treball (WCS)	D de Cohen	1,796	,362	-,265	,985
	Correcció de Hedges	1,832	,355	-,260	,965
	Delta de Glass	1,916	,339	-,294	,964

## Taula 18

*Prova T de Student estadístiques de grup per la variable d'Estrès en el Treball (SAW)*

	Lloc de docència	N	Mitjà	Desv. estàndard	Mitjà d'error estàndard
Estrès en el Treball (SAW)	Zona rural	20	7,55	1,099	,246
	Zona urbana	20	7,05	1,468	,328

## Taula 19

*Prova T de Student de mostres independents per la variable de Control d'Estrès en el Treball (SAW)*

	Prova de Levene d'igualtat de variàncies				Prova T per la igualtat de mitges				95% d'interval de confiança de la diferència	
	F	Sig.	t	gl	Significació		Diferència de mitges	Diferència d'error estàndard	Inferior	Superior
					P d'un factor	P de dos factors				
S'assumeix variàncies iguals	1,552	,220	1,219	38	,115	,230	,500	,410	-,330	1,330
No s'assumeix variàncies iguals			1,219	35,206	,115	,231	,500	,410	-,332	1,332

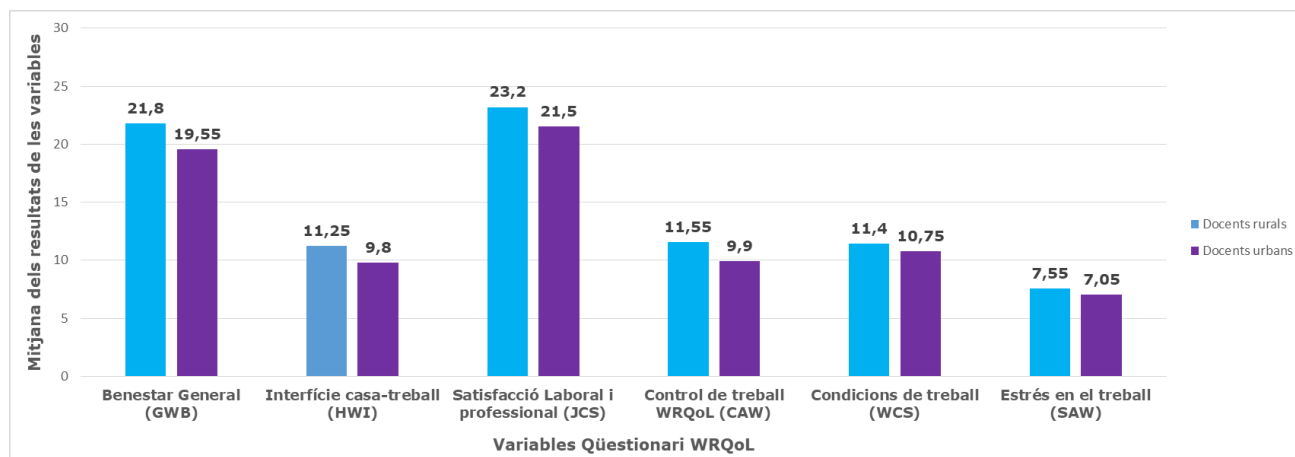
## Taula 20

*Prova T de Student mides d'efecte de mostres independents per la variable d'Estrès en el Treball (SAW)*

		Standardizer	Estimació de punts	Interval de confiança al 95%	
				Inferior	Superior
Estrès en el Treball (SAW)	D de Cohen	1,297	,386	-,243	1,009
	Correcció de Hedges	1,323	,378	-,238	,989
	Delta de Glass	1,468	,341	-,293	,965

## Gràfic 4

Resultats de les variables del qüestionari WRQoL en docents rurals i urbans



## Taula 21

Prova T de Student estadístiques de grup per al qüestionari WRQoL

	Lloc de docència	N	Mitjà	Desv. estàndard	Mitjà d'error estàndard
Qüestionari	Zona rural	20	86,75	8,245	1,844
WRQoL	Zona urbana	20	78,55	10,425	2,331

## Taula 22

Prova T de Student de mostres independents per al qüestionari WRQoL

	Prova de Levene d'igualtat de variàncies		Prova T per la igualtat de mitges						95% d'interval de confiança de la diferència	
	F	Sig.	t	gl	Significació		Diferència de mitges	Diferència d'error estàndard	Inferior	Superior
					P d'un factor	P de dos factors				
S'assumeix variàncies iguals	,953	,335	2,759	38	,004	,009	,500	2,972	2,183	14,217
No s'assumeix variàncies iguals			2,759	36,085	,005	,009	,500	2,972	2,173	14,227

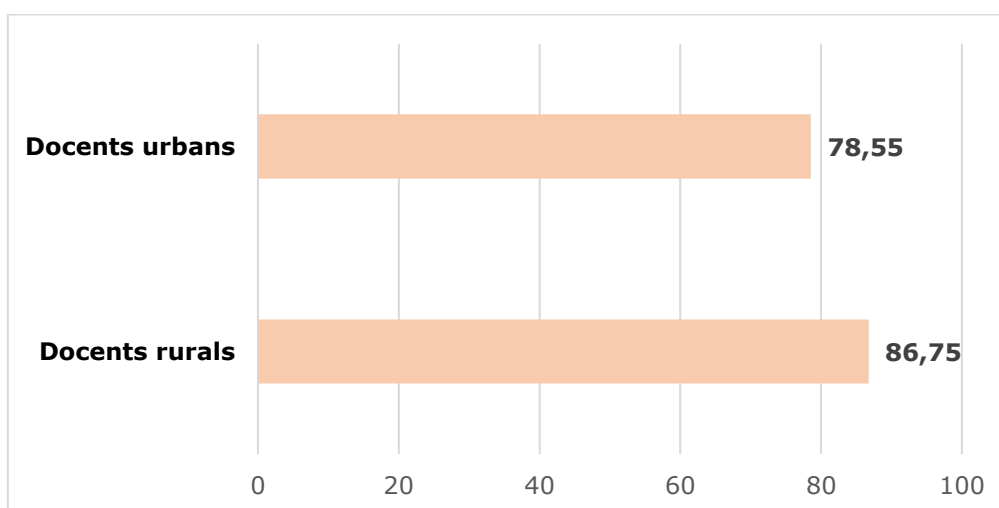
### Taula 23

Prova T de Student mides d'efecte de mostres independents per al qüestionari WRQoL

		Standardizer	Estimació de punts	Interval de confiança al 95%	
				Inferior	Superior
Qüestionari WRQoL	D de Cohen	9,399	,872	,217	1,517
	Correcció de Hedges	9,589	,855	,213	1,487
	Delta de Glass	10,425	,787	,110	1,445

### Gràfic 5

Resultats finals del qüestionari WRQoL en docents urbans i rurals



Nota: la puntuació màxima d'aquest test és 100

### Resultats qüestionari CESQT

#### Taula 24

Prova T de Student estadístiques de grup per al qüestionari CESQT

		Lloc de docència	N	Mitjà	Desv. estàndard	Mitjà d'error estàndard
Qüestionari CESQT	Zona rural		20	34,05	5,186	1,160
	Zona urbana		20	37,90	8,052	1,800

## Taula 25

*Prova T de Student de mostres independents per al qüestionari CESQT*

	Prova de Levene d'igualtat de variàncies		Prova T per la igualtat de mitges						95% d'interval de confiança de la diferència	
	F	Sig.	t	gl	Significació		Diferència de mitges	Diferència d'error estàndard	Inferior	Superior
					P d'un factor	P de dos factors				
S'assumeix variàncies iguals	2,896	,097	-1,798	38	,040	,080	-3,850	2,142	-8,185	,485
No s'assumeix variàncies iguals			-1,789	32,448	,041	,082	-3,850	2,142	-8,210	,510

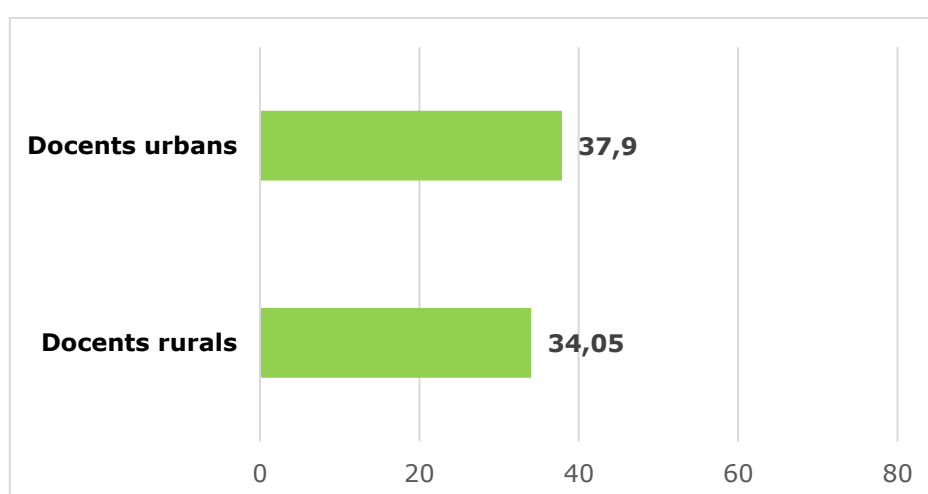
## Taula 26

*Prova T de Student mides d'efecte de mostres independents per al qüestionari CESQT*

		Standardizer	Estimació de punts	Interval de confiança al 95%	
				Inferior	Superior
Qüestionari CESQT	D de Cohen	6,772	-,569	-1,198	,068
	Correcció de Hedges	6,910	-,557	-1,174	,066
	Delta de Glass	8,052	-,478	-1,110	,166

## Gràfic 6

*Mitjana dels resultats del qüestionari CESQT en docents rurals i urbans*



*Nota: la puntuació màxima d'aquest test és 80*

## 7. Discussió

En els resultats exposats anteriorment podem observar diferents diferències entre els docents urbans i els docents rurals.

Pel que fa a la ratio d'alumnes observem que els docents rurals no tenen tanta quantitat, ja que, la majoria té menys de 20 alumnes per aula, en canvi, els docents urbans compten amb més de 20 alumnes per aula majoritàriament. Aquest fet de càrrega d'alumnes pot afectar al nivell d'estrès que presenten els dos tipus de docents, degut a que, tenir una quantitat més voluminosa d'alumnes pot afectar al desenvolupament de burnout.

En el gràfic 2 és mostra la quantitat de matèries que realitza un docent en cada modalitat, en aquest, els resultats són a la inversa que en el primer gràfic, els docents urbans solen realitzar una matèria majoritàriament, en canvi, els docents rurals tenen una mitjà de 3 o més matèries, el que suposa una càrrega més gran de feina i de responsabilitats, el que suposaria més estrès i burnout.

Els resultats del gràfic 3 mostres també la gran diferència de recursos en els que compten per fer front a les diversitats dels alumnes, els docents urbans compten amb més recursos per fer front a aquesta diversitat, al contrari que els docents rurals que no en tenen tants. En el qüestionari la pregunta posterior a aquesta era quines millores implementarien per fer front a aquestes diversitats: els docents rurals van respondre que necessitarien més recursos, més suport a l'aula i codocència, els docents urbans també van comentar la millora dels recursos i de suport a l'aula. Aquest fet de no tenir els recursos suficients per poder fer front a les diversitats pot crear més estrès entre els docents rurals i també la incomprensió i exclusió dels alumnes amb diversitat per la resta d'alumnes.

Els resultats del qüestionari WRQoL mostren un nivell superior d'estrès en les zones rurals que en les zones urbanes. Aquesta diferència s'evidencia en les mitges obtingudes, els docents rurals tenen una mitjà de 86.75, en canvi, els docents urbans presenten una mitjà de 78.55. Aquestes diferències són estadísticament significatives, per tant els docents rurals presentes més estrès i burnout que els docents urbans.

En la variable de benestar general s'observa que els docents de zones rurals mostren uns nivells significativament més alts, el que suggereix que un entorn rural té un impacte positiu en el benestar dels docents possiblement degut a una millor qualitat de vida i menor pressió social i laboral.

En la segona variable d'interfície casa-treball els docents rurals van presentar nivells més alts, aquest fet pot estar provocat per una millor integració i equilibri entre la seva vida social i laboral i contribuir al seu benestar i a l'equilibri entre la vida personal i laboral.

En la tercera i quarta variable els docents rurals també destaquen, aquest fet pot estar provocat per un recolzament del seu cercle i també per la flexibilitat d'horaris el que provoca una carga menor.

En resum, els docents rurals presenten una quantitat superior d'estrès i burnout però també s'observen aspectes positius d'aquesta zona, com el benestar general, millor coordinació entre vida personal i laboral, més satisfacció personal i laboral i un millor control de treball. Aquests fets ressalten la importància de considerar el context i les condicions laborals específiques per fer front a l'estrès i el burnout en l'àmbit docent, així com la necessitat d'implementar mesures de suport i recursos adequats pels docents, especialment en zones urbanes.

Els resultats del qüestionari CESQT, per altra banda, observant els resultats els anàlisis descriptius recolzen la hipòtesis d'aquest treball de que els docents urbans presenten una major quantitat d'estrès i burnout, aquesta troballa és consistent amb investigacions prèvies que han assenyalat que l'entorn urbà pot estar associat a una major demanda i pressió laboral.

La prova T per a mostres independents va revelar una diferència significativa en les puntuacions CESQT entre els dos grups, i va confirmar que els docents d'escoles urbanes van experimentar nivells significativament més altes d'estrès i burnout en comparació dels docents de zones rurals. La magnitud d'aquesta diferència es va avaluar mitjançant mides d'efecte, que van indicar una magnitud moderada de diferències. Aquest fet implica que la relació entre l'entorn de treball docent i els nivells d'estrès i burnout és important i rellevant en el context d'aquest estudi.

Aquestes troballes tenen implicacions significatives per a la salut i el benestar dels docents. L'estrès i el burnout poden tenir conseqüències negatives tant en els docents com en els alumnes. Un elevat nivell d'estrès i burnout pot afectar la satisfacció laboral, el rendiment del docent i la qualitat d'ensenyament. A més, els docents que experimenten alts nivells d'aquestes patologies tenen el risc d'esgotament emocional, desgast professional i problemes de salut.

La importància d'aquests resultats rau en la seva rellevància per dissenyar intervencions i programes de suport destinats a mitigar l'estrès i prevenir el burnout a l'entorn educatiu. És fonamental que les institucions educatives i els responsables de la presa de decisions comprenguin la importància d'abordar els desafiaments específics de cada entorn.

## **8. Conclusió**

En conclusió, els resultats d'aquest treball recolzen la hipòtesis d'aquest treball, de que els docents urbans presenten més estrès i burnout que els docents de zones rurals. I que aquest fet pot ser degut a diferents factors, com la ratio d'alumnes per aula, el número de matèries que realitza un docent o com fan front a les diferents diversitats dels alumnes.

Els docents urbans solen tenir una càrrega més gran d'alumnes per aula, el que pot augmentar la pressió i l'estrès relacionat amb la gestió de grups grans. D'altra banda, els docents rurals tenen una càrrega més gran de matèries diferents, el que implica més feina i responsabilitats, augmentant així el risc de patir estrès i burnout.

Un altre factor rellevant és la disponibilitat de recursos per fer front a les diversitats dels alumnes. Els docents urbans tendeixen a disposar de més recursos en comparació amb els docents rurals, la qual cosa pot ajudar a mitigar l'estrès associat a l'atenció de les diferents diversitats dels alumnes.

En el test WRQoL encara que els resultats reflecteixin un major estrès entre els docents rurals, aquests presenten una millor percepció general, una millor interfície entre la vida personal i laboral, una millor satisfacció i un millor

control de treball. Aquests aspectes positius del contexte rural poden contribuir a reduir els nivells d'estrès i burnout en aquest col·lectiu.

Els resultats del qüestionari de benestar laboral i de l'índex de burnout (CESQT) reforcen la hipòtesis inicial d'aquest treball, ja que els docents urbans presenten puntuacions més altes en estrès i burnout. Aquestes troballes destaquen la importància de tenir en compte el context i les condicions laborals específiques per abordar aquestes patologies en el col·lectiu docent.

En conclusió, aquest estudi comparatiu indica que els docents de les zones urbanes experimenten nivells més alts d'estrès i burnout en comparació amb els docents de les zones rurals. És crucial que les institucions educatives i els responsables de la presa de decisions considerin aquests resultats i implementin mesures de suport adequades per abordar aquestes necessitats específiques dels docents en cada context. Això pot incloure la reducció de la càrrega d'alumnes, la millora de recursos i el foment de l'equilibri entre la vida personal i laboral.

Fer front a l'estrès i burnout docent i implementar mesures de precaució ajudarà a millorar la qualitat de l'ensenyament, degut a que, si els docents imparteixen les matèries amb ganes, els alumnes estaran més atents.

## **9. Aplicabilitat**

Informar sobre la salut i el benestar dels docents: L'estudi pot proporcionar una anàlisi detallada de l'estrès i el burnout docent en zones rurals i urbanes, identificant els factors que contribueixen a aquests problemes i les seves conseqüències en la salut i el benestar dels docents. Aquesta informació pot ser utilitzada per a la implementació de programes de suport i intervencions específiques per a aquests grups.

Identificar necessitats i demandes dels docents: L'estudi comparatiu pot revelar les necessitats i demandes específiques dels docents en zones rurals i urbanes en relació amb l'estrès i el burnout. Aquesta informació pot ser útil per al disseny de polítiques educatives i de recursos humans que tinguin en compte les particularitats de cada context.

Desenvolupar estratègies de prevenció i intervenció: L'estudi pot aportar aportacions significatives per al desenvolupament de estratègies de prevenció i intervenció de l'estrès i el burnout docent en zones rurals i urbanes. Aquestes estratègies poden incloure programes de suport emocional, formació en gestió de l'estrès, promoció de la resiliència i millora de les condicions laborals.

Fomentar la igualtat en l'educació: L'estudi comparatiu pot contribuir a identificar desigualtats i disparitats en l'estrès i el burnout docent entre zones rurals i urbanes. Això pot posar de manifest la necessitat de polítiques educatives i recursos més equitatius per garantir que tots els docents tinguin un entorn de treball saludable i favorable.

## **10. Limitacions**

Mida de la mostra: L'obtenció d'una mostra representativa pot ser un repte, ja que l'accés als docents pot ser limitat en determinades zones o contextos. Això pot afectar la generalització dels resultats.

Variabilitat en les característiques de les escoles: Les escoles rurals i urbanes poden diferir en diversos aspectes, com ara recursos, infraestructures, estudiants, entre d'altres. Aquesta variabilitat pot influir en els nivells d'estrès i burnout dels docents i cal tenir-la en compte en la comparació.

Factors contextuais: Hi ha altres factors contextuais que poden influir en l'estrès i el burnout docent, com ara les polítiques educatives, el suport administratiu, les dinàmiques comunitàries, entre d'altres. Identificar i controlar aquests factors pot ser complex i cal tenir-los en compte en l'anàlisi i interpretació dels resultats.

Variables no controlades: Hi pot haver altres variables que influeixen en l'estrès i el burnout docent que no es tinguin en compte o no es puguin controlar completament en l'estudi comparatiu. Aquests factors no controlats poden afectar els resultats i la interpretació dels mateixos.

Limitacions temporals: El període de recollida de dades pot ser limitat, i això pot no reflectir la totalitat de l'experiència docent en termes d'estrès i burnout. És important tenir en compte aquesta limitació en la interpretació dels resultats i en les recomanacions finals.

## 11. Bibliografia

*APA Dictionary of Psychology*. (s. f.). <https://dictionary.apa.org/stress>

Aryee, S., Sun, L. Y., Chen, Z. X., & Debrah, Y. A. (2012). Antecedents and outcomes of abusive supervision: Test of a trickle-down model. *Journal of Applied Psychology, 97*(2), 239–257.

Bastian, K. C., & Mecham, R. L. (2012). Social isolation among rural schoolteachers: Causes, implications, and interventions. *Rural Educator, 34*(1), 17-25.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of educational psychology, 95*(4), 821  
<https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-0663.95.4.821>

Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational psychology review, 21*, 193-218.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10648-009-9106-y>

Clark, A. E., & Oswald, A. J. (2006). *Satisfaction and comparison income*. *Journal of Public Economics, 90*(12), 2257-2276.

Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: Individual and job related factors. *Applied Economics, 38*(10), 1163-1171.

Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1997). El cuestionario de autoevaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT): desarrollo y validación. *Análisis y Modificación de Conducta, 23*(100), 797-830.

Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (2012). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Pirámide.

Hargreaves, A., Earl, L., & Schmidt, M. (2001). Managing change in education: Individual and organizational perspectives. *SAGE*.

Hudson, L. M., & Holmes, K. A. (2014). "This is not what I signed up for": A review of the nature of teacher stress in rural and remote schools. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(4), 1-22.

Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of educational research*, 81(2), 201-233.  
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.3102/0034654311403323?journalCode=rera>

Johnson, J., & Birkeland, S. (2003). Pursuing the elusive rural school principalship: Preparing and supporting rural leaders. *Journal of Research in Rural Education*, 18

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology*, 102(3), 741.

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*, 53(1), 27-35.  
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00131910120033628>

Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. *Teaching and teacher education*, 54, 77-87.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X15300305>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.  
<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Schutz, P. A., & Zembylas, M. (2009). *Advances in teacher emotion research: The impact on teachers' lives*. Springer.

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological reports*, 114(1), 68-77. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/14.02.PRO.114k14w0?journalCode=prxa>

## **12. Annexes**

### **Qüestionari Microsoft Forms**

### **Qüestionari WRQoL**

Completament desacord	Desacord	Neutre	D'acord	Completament d'acord
--------------------------	----------	--------	---------	-------------------------

1. Tinc uns objectius i objectius clars que em permetin fer la meva feina
2. Em sento capaç d'expressar opinions i influir en els canvis en la meva àrea de treball
3. Tinc l'oportunitat d'utilitzar les meves capacitats a la feina
4. Em trobo bé en aquest moment
5. El meu empresari ofereix les instal·lacions adequades i la flexibilitat per adaptar-me a la feina al voltant de la meva vida familiar
6. El meu horari de treball actual / patrons s'adapten a les meves circumstàncies personals
7. Sovint em sento sota pressió a la feina
8. Quan he fet una bona feina, el meu responsable de línia ho reconeix
9. Recentment, m'he sentit infeliç i deprimat
10. Estic satisfet amb la meva vida
11. M'anima a desenvolupar noves habilitats
12. Estic implicat en decisions que m'afecten en la meva pròpia àrea de treball
13. El meu empresari em proporciona el que necessito per fer la meva feina amb eficàcia
14. El meu cap de línia promou activament els horaris / patrons de treball flexibles
15. En molts aspectes, la meva vida s'aproxima a l'ideal

- 16. Treball en un entorn segur
- 17. En general, les coses em surten bé
- 18. Estic satisfet amb les oportunitats de carrera disponibles per a mi aquí
- 19. Sovint sento nivells excessius d'estrès a la feina
- 20. Estic satisfet amb la formació que rebo per exercir la meva feina actual
- 21. Recentment, m'he sentit raonablement feliç considerant totes les coses
- 22. Les condicions de treball són satisfactòries
- 23. Estic involucrat en decisions que afecten els membres del públic en el meu propi àrea de treball
- 24. Estic satisfet amb la qualitat general de la meva vida laboral

### Qüestionari CESQT

0	1	2	3	4
Mai	Rarament:	De vegades:	Freqüentment:	Molt
	algunes	algunes	algunes	freqüentment:
	vegades a	vegades al	vegades per	cada dia
	l'any	mes	setmana	

- 1) La meva feina em suposa un repte estimulant.
- 2) No em ve de gust atendre alguns col·laboradors.
- 3) Crec que molts col·laboradors són insuportables.
- 4) Em preocupa el tracte que he donat a algunes persones a la feina.
- 5) Veig la meva feina com una font de realització personal.
- 6) Crec que els familiars dels col·laboradors són uns pesants.
- 7) Penso que tracto amb indiferència alguns col·laboradors.
- 8) Penso que estic saturat/da per la feina.
- 9) Em sento culpable per alguna de les meves actituds a la feina.
- 10) Penso que la meva feina m'aporta coses positives.
- 11) Em ve de gust ser irònic/a amb alguns col·laboradors.
- 12) Em sento aclaparat/da per la feina.
- 13) Tinc remordiments per alguns dels meus comportaments al treball.
- 14) Etiqueto o classifico els col·laboradors segons el seu comportament.
- 15) La meva feina em resulta gratificant.
- 16) Penso que hauria de demanar disculpes a algú pel meu comportament.
- 17) Em sento cansat/da físicament a la feina.

- 18) Em sento desgastat emocionalment.
- 19) Em sento il·lusionat/da per la meva feina.
- 20) Em sento malament per algunes coses que he dit a la feina.

### **13. Reflexió personal**

Quan vaig començar aquest treball no estava segura si havia elegit bé el tema, però conforme anava llegint articles i llibres m'anava interessant més aquest tema, que no pareix interessar a molta gent però és del que depèn la qualitat de l'ensenyament.

A nivell personal, en aquest treball he pogut investigar més profundament sobre l'estrès i el burnout docent i totes les causes i conseqüències que impliquen aquestes patologies, també he pogut observar les diferències entre les zones rurals i urbanes.

Crec que he après més sobre l'estrès i el burnout, cosa que m'ajudarà en el meu futur professional i a saber observar les necessitats específiques en les que compta cada centre i la necessitat d'actuar en aquest àmbit per poder donar millor vida als docents.

Per una banda, he après a revisar articles i llibres i extreure la informació més important, comparant-les i decidint quina m'ajuda més en el meu treball.