



## **Trabajo Fin de Grado**

---

El Síndrome de Burnout: Una revisión exhaustiva e  
intervención educativa en docentes de educación primaria.

---

Autora

Marta Martínez Peralta

Directora

María Jesús Castán Borderías

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.

Campus de Huesca.

2022/2023

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

## Índice.

<b>1. INTRODUCCIÓN:</b>	3
<b>1.1. Preámbulo.</b>	3
<b>1.2. Tema elegido, interés y originalidad.</b>	3
<b>1.3. Problema base.</b>	3
<b>1.4. Justificación.</b>	4
<b>1.5. Status quo.</b>	4
<b>1.6. Grado de innovación.</b>	5
<b>1.7. Objetivos.</b>	5
<b>1.8. Fuentes documentales.</b>	6
<b>2. MÉTODO.</b>	7
<b>3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:</b>	7
<b>3.1. Conceptos básicos.</b>	7
<b>3.2. Marco teórico. Gil-Monte (2003, pp.181-197):</b>	9
<b>4. HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT.</b>	16
<b>5. PROGRAMAS PARA DISMINUIR EL SÍNDROME DE BURNOUT.</b>	24
<b>6. BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS PARA MINIMIZAR LOS EFECTOS DEL BURNOUT.</b>	31
<b>7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.</b>	33
<b>7.1. Objetivos de la intervención.</b>	34
<b>7.2. Desarrollo de la intervención.</b>	35
<b>8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.</b>	49
<b>9. CONCLUSIONES.</b>	51
<b>10. ANEXOS.</b>	54
<b>11. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.</b>	64

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

**El síndrome de Burnout: Una revisión exhaustiva e intervención educativa en docentes de Educación Primaria.**

**Burnout Syndrome: An exhaust revision and an educative intervention on Primary School teachers.**

- Elaborado por: Marta Martínez Peralta.
- Dirigido por: María Jesús Castán Borderías.
- Presentado para su defensa en la convocatoria de septiembre de 2023.
- Número de palabras: 16974

**Resumen:**

El síndrome de Burnout es uno de los problemas más graves que derivan del estrés laboral en personas que se dedican a atender a las necesidades de un colectivo, como son los docentes. A lo largo de este trabajo se van a exponer todos los aspectos relacionados con este síndrome y sobre todo formas para disminuir sus efectos, es por ello que se propone una intervención educativa.

**Summary:**

*Burnout Syndrome is one of the most serious problems that comes from work stress in persons that are dedicated to pay attention to the necessities of a group, as, for example, teachers. Throughout this thesis, all the related aspects with this syndrome are going to be exposed and, above all, forms to decrease its effects, that's why there's an intervention proposed.*

**Palabras clave:**

Síndrome de Burnout, intervención, estrés, ansiedad, mindfulness y musicoterapia.

**Key words:**

*Burnout syndrome, intervention, stress, anxiety, mindfulness and musical therapy.*

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

## **1. INTRODUCCIÓN:**

### **1.1. Preámbulo.**

El docente tiene un papel fundamental en la sociedad: saber expresar y educar en aquellos valores y contenidos principales que permiten la evolución de cualquier ciudadano. Para el correcto cumplimiento de estas funciones, debe tener “un concepto positivo de sí mismo y de su trabajo” (Gutiérrez, J.M., 2005, p. 1299). No obstante, en su vida diaria, el docente puede llegar a acarrear problemas personales, psicológicos, sociales y/o emocionales que, a su vez, pueden derivar a otras enfermedades, patologías e incluso síndromes, como, por ejemplo, la ansiedad, la depresión, problemas relacionados con el estrés o estados anímicos.

### **1.2. Tema elegido, interés y originalidad.**

En este Trabajo de Fin de Grado se pretende hacer hincapié en uno de los múltiples problemas que proviene del estrés laboral y que supone la función de un maestro: el Burnout Syndrome (BS) o también denominado como “Síndrome de quemarse por el trabajo” (Gil-Monte, P. R., 2003, p. 183) o Síndrome de Burnout.

Según el informe estatal del servicio de Defensor del Profesor (APNE, 2022, s.p.): “el 78% [de los docentes] sufre ansiedad, un 12% está sufriendo un proceso depresivo y el porcentaje de docentes que se encuentran de baja asciende a un 15% [desde el año académico anterior]”. Estos datos tan preocupantes revelan la importancia de propuestas de intervención educativa a este respecto mucho más exigentes.

A lo largo de este documento se hará una exposición de una propuesta de intervención educativa que trabaje el Síndrome de Burnout.

### **1.3. Problema base.**

El estrés y la ansiedad son los factores psicológicos que derivan con mayor frecuencia al Síndrome de Burnout. Además, según Gil-Monte, P. (2003, p. 183) “el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) [es] una de las principales causas de accidentabilidad y absentismo entre los profesionales de servicios”, provocando de esta manera una

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

reducción de profesionales considerable en un área de la sociedad fundamental como es la Educación.

#### **1.4. Justificación.**

La propuesta de intervención que se desarrollará en este trabajo deriva de un sumo interés por un tema que atañe a la profesión que se desea desempeñar y que incluye a cualquier docente que sufra episodios de ansiedad y estrés extremos en la realidad de su día laboral, ofreciendo una solución estratégica para el control y la mejora de estos síntomas tan perjudiciales para la salud, entendiendo esta como el conjunto que incluye “bienestar físico, mental y social” (OMS, 1948, s.p.).

#### **1.5. Status quo.**

En el *International Barometer on Education Personnel's Health and Well-being*, (Barómetro Internacional de la salud y el bienestar del personal de Educación), realizado tras el año académico del COVID-19, se llevó a cabo una encuesta a 8.000 docentes en seis países de tres continentes, ofreciendo una visión única de las experiencias de dichos docentes en 2021 y analizando cuestiones relacionadas con sus condiciones de trabajo, sus sentimientos sobre su profesión y su bienestar.

En el estudio se tuvieron en cuenta diversas variables que podían influir en el buen desarrollo de la labor de estos docentes: variables sociodemográficas (edad, género, idioma, ...), además del nivel de estudios realizados. Los docentes expresaron principalmente su descontento con respecto a las oportunidades de formación, particularmente en Francia (78% de insatisfacción), Marruecos (67%) y Bélgica (59%). La tasa de insatisfacción es aún más importante en cuanto a oportunidades de desarrollo de carrera y salarios, superando casi siempre el 50% en los 6 países.

Por otro lado, se tuvieron en cuenta las relaciones sociales establecidas dentro del ambiente laboral de los docentes, siendo esta una variable destacada negativamente en dos países de habla francesa (Francia y Bélgica) (Education and Solidarity Network y Fondation d'entreprise, 2021).

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Concluyendo, las diferentes perspectivas mundiales sobre el estrés laboral, que es el motivo principal que produce el Burnout, son muy negativas y piden de soluciones inmediatas para la ayuda al docente, dando otro motivo más a la intervención para ser realizada.

### **1.6. Grado de innovación.**

En primer lugar, la mayoría de los estudios, propuestas e intervenciones están dirigidos a otros colectivos diferentes al propuesto a lo largo de este trabajo, como son los docentes de la escuela secundaria (la ESO) y los docentes Universitarios, por lo tanto, educación no obligatoria. Al realizar un estudio y una propuesta dedicada a la resolución de las diferentes hipótesis de mejora de las distintas variables que producen el Burnout en docentes de la Educación Primaria, se abarca de manera directa y amplia una sección de trabajadores poco comprendida en lo que respecta a su labor diaria y que, ha sido destacada en numerosas ocasiones como una de las profesiones más estresantes y de frustración personal y psicológica de la sociedad en general.

Además, mediante esta intervención se podrán descubrir y proponer metodologías psicológicas de ayuda en la gestión de las emociones negativas como es la propia frustración o el estrés, que, al mismo tiempo, servirán de herramienta realizable para cualquier persona en cualquier momento.

### **1.7. Objetivos.**

Se van a exponer a continuación los objetivos que tiene tanto el documento en sí (de manera general), como la intervención que se realiza posteriormente para la ayuda a docentes con Síndrome de Burnout.

1. Revisar el campo bibliográfico existente sobre el tema del trabajo para poder tener información realista y ajustada.
2. Detectar el problema base que deriva al Síndrome de Burnout para, desde allí, encontrar soluciones eficaces.
3. Establecer las consecuencias del Síndrome de Burnout que permitan concienciarse de la realidad.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

4. Encontrar herramientas y métodos de resolución de problemas emocionales que puedan producir este Síndrome.
5. Crear una intervención realista, eficaz y realizable para todos los docentes de la Educación Primaria.
6. Ofrecer datos e información de ayuda para complementar los diferentes estudios a este respecto.

### **1.8. Fuentes documentales.**

Según Mejía, T. (2020, s.p.) “[...] [las fuentes documentales] son documentos o testimonios que se utilizan para reunir la información necesaria para investigaciones, artículos o libros”.

La misma autora distingue entre fuentes documentales “primarias [...], [que] se caracterizan por ser producidas por los sujetos que vivieron un hecho particular de manera directa o personas que registraron su ocurrencia en ese momento específico” (2000, s.p.), “secundarias [...] [que] permiten establecer el nivel de conocimiento o incertidumbre que existe frente al tema de interés, y cuáles han sido las opiniones e interpretaciones sobre el mismo” (2000, s.p.) y “terciarias [...] [que] tratan de proporcionar una visión sintética y ordenada sobre un tema específico [...] [y] se encargan de reunir los hechos indicados por las fuentes primarias, y los comentarios emitidos posteriormente por las secundarias” (2000,s.p.).

A lo largo de este trabajo se van a encontrar todo tipo de fuentes documentales para la posterior intervención y que sirvan de interés, destacando en mayor porcentaje las fuentes secundarias debido a los estudios realizados sobre el tema que se trata (que corresponderían a una comprobación y a una resolución de diferentes dudas e hipótesis).

Según Barranco, C. (2001, p.4) “las fuentes documentales sirven para acceder al conocimiento de la realidad social [...]”, y, además, “sirven de vehículo para recoger y transportar los documentos elaborados por otros miembros pertenecientes a la comunidad científica y técnica” (2001, p.4). De ahí deriva su importancia.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

## 2. MÉTODO.

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene una metodología específica: en primer lugar, es una *revisión bibliográfica*, entendida como “la descripción detallada de cierto tema o tecnología” (Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G. & Betancourt-Buitrago, L.A., 2014, p.158). Al ser un síndrome (“conjunto de síntomas característicos de una enfermedad”, RAE, 2006, s.p.), la revisión bibliográfica incluye investigaciones con respecto a las causas, consecuencias, detección y resolución del mismo.

Además de ser una revisión bibliográfica, este TFG tiene también una *propuesta de intervención* para la resolución de este síndrome. La intervención educativa es descrita como “[...] el conjunto de actuaciones, de carácter motivacional, pedagógico, metodológico [y] de evaluación que se desarrollan por parte de los agentes de intervención [...] para llevar a cabo un programa previamente diseñado” (Jordán, M., Pachón, L., Blanco, M.E. & Achiong, M, 2011, p.541). Por lo tanto, este trabajo es, al mismo tiempo que una investigación exhaustiva, una propuesta metodológica de resolución del síndrome, siguiendo una actuación concretada, probada y recomendada por varios autores que han estudiado la temática.

Es importante destacar también que este trabajo expondrá una serie de datos sobre la intervención y, por lo tanto, será también un *estudio o investigación*, entendida como una “obra de cierta extensión en que se expone y analiza una cuestión determinada” (RAE, 2022, s.p.).

En definitiva, el presente trabajo contiene una completa información del Síndrome de Burnout además de incluir una propuesta de intervención realizable y completa, basada en las investigaciones realizadas con este respecto.

## 3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA:

### 3.1. Conceptos básicos.

Para la mejor comprensión y estructuración del marco teórico en el que se encuadra esta revisión y la posterior intervención se ha considerado definir una serie de conceptos principales que se van a repetir varias veces a lo largo de este trabajo.



Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

- Ansiedad: “consiste en un estado de malestar psicofísico caracterizado por una sensación de inquietud, intranquilidad, inseguridad o desosiego ante lo que se vivencia como una amenaza inminente y de causa indefinida” (Virues, R.A., 2005, s.p.).
- Estrés: “[...] conjunto de reacciones fisiológicas que [...] preparan el organismo para la acción” (OMS, 1994, como se citó en Trujillo, E.G., 2019).
- Estrés laboral: en el artículo *Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysis* (Zijlstra, F. & Roe, R., 2006, p.4) se describen primeramente cuatro conceptos que a primera vista son sinónimos, pero si se habla de estrés laboral tiene ligeras diferencias:
  - *Work demands*, que se describe como las tareas que se tienen que realizar en el desarrollo de la labor y, por lo tanto, del trabajo.
  - *Work load*, que serían los recursos que tiene cada persona trabajadora individualmente para hacer las diferentes tareas, por ejemplo, la efectividad.
  - *Work pressure*, que se define como la sensación de presión en la realización de las tareas encomendadas. Esta sensación es provocada por la cantidad y la dificultad de las tareas.
  - *Work stress* o *stress* (es decir, “estrés”) que se deriva de la presión antes comentada, pero a diferencia de esta, el estado de estrés, según Zijlstra y Roe, es duradero e invariable en el tiempo y causa otras enfermedades como es el Síndrome de Burnout.
- Síndrome de Burnout: es una respuesta prolongada a los factores estresantes emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. Se define por las tres dimensiones de agotamiento, cinismo e ineficacia profesional (*Stress: Concepts, Cognition, Emotion and Behavior*, Maslach, C & Leiter M.P., 2016, p. 351).
- Mindfulness: “es [...] una conciencia que se desarrolla prestando una atención concreta, sostenida, deliberada y sin juzgar el momento presente.” (Kabatt-Zinn, J., 2012, p.8).
- Musicoterapia: proviene del “método de educación musical (Euritmia) [relacionada con] el movimiento corporal y la música” (Jaques-Dalcroze, E., 1915, como se citó en Vernia, A.M., 2012, p.2) y consiste en “[relacionar] los lazos naturales y beneficiosos entre el movimiento corporal y el movimiento musical” (Jaques-Dalcroze, E., 1915, como se citó en Del Bianco, S., 2007, p.2).

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

### **3.2. Marco teórico. Gil-Monte (2003, pp.181-197):**

El Síndrome de Burnout se puede entender como:

Respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional (Gil-Monte, P. 2003, p.183).

Es decir, el *Síndrome de Burnout* (en este caso) docente sería una *consecuencia psicológica y emocional* de un compendio de factores como *el estrés laboral*, que proviene de las diferentes tareas que debe realizar en su trabajo, experiencias negativas en el entorno personal (tanto fuera como dentro del contexto laboral), *la concepción negativa de la labor docente*, tanto de manera introspectiva como de la sociedad en general (pérdida de poder o rol en la sociedad) y, la *sensación o realidad de falta de actualización* de los conocimientos y evolución de la Educación pertinentes, provocando de esta manera una desconexión e insatisfacción laboral.

#### *Situación actual.*

El Síndrome de Burnout es una temática de investigación fundamental por varias razones: en primer lugar, está considerado por la “*Society for Industrial and Organizational Psychology*” (SIOP) como un “[área] de interés [...], concediéndole un estatus similar al de otras áreas o temas de estudio relevantes para la psicología del trabajo y de las organizaciones” (Gil-Monte, P. 2003, p. 183).

Además, según una investigación sobre el burnout docente realizada por Pinel, C., Pérez, M.C. & Carrión, J.J. (2018, s.p.):

Se puede observar, en [comparación] con otros sectores laborales, tales como el asistencial, un número considerablemente menor de artículos relacionados con el *burnout* en los docentes, proporción aún más reducida cuando las investigaciones están focalizadas en muestras de educadores de procedencia española (Matilde, Iglesias, Saleta y Romay, 2016; Rodríguez y Fernández, 2017, como se citó en Pinel, C et al, 2018, s.p.).

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Antes de comenzar con el contexto sociocultural que interesa (el español y, en concreto, el aragonés), es importante destacar que el Síndrome de Burnout ha sido objeto de estudio en otros países distintos al nuestro.

Uno de los Doctores que dedican su tiempo (además de a la enseñanza) a la investigación y a los estudios de psicología social en otros países es Fred Zijlstra. De este autor, doctor e investigador neerlandés se destaca un estudio en colaboración con otros investigadores e investigadoras sobre el estrés y sobre qué factores lo causan. El estrés deriva de manera directa al síndrome que atañe a la posterior propuesta de intervención: el Síndrome de Burnout.

Para el primer estudio (*Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysis*, Zijlstra, F. & Roe, R, 2006) se contó con la participación de 1130 personas trabajadoras mayores de dieciocho años que tuvieran una carga horaria mínima de ocho horas laborales. De estas, 111 trabajaban en el sector educativo de los Países Bajos. Se les realizó un cuestionario sobre los cuatro conceptos que se iban a tener en cuenta (*work demands*, *work load*, *work pressure* y *work stress*) y se analizaron los datos (2006, p.6).

En las conclusiones del estudio se destaca que el principal determinante de la presión laboral (*work pressure*) es la carga de trabajo (*work load*). En términos generales la alta carga de trabajo (*work load*) se produce por las altas demandas de tareas laborales (*work demands*), en las que se incluyen las variables de dificultad, intensidad, cantidad y falta de apoyo. La alta presión laboral (*work pressure*) puede verse como un precursor de la elevada fatiga y estrés, derivando al Síndrome de Burnout (2006, p.14).

El otro artículo sobre el trabajo y sus consecuencias es de Sabine Sonnentag, una Psicóloga y también profesora en la Universidad de Mannheim (Alemania) que escribió (entre otros) un artículo junto a Undine Kruehl en el que se explican los beneficios de la desconexión laboral (posjornada) para un bienestar psicológico mayor: *Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy* (2006, pp. 197-217). También querían saber si las personas realizan, efectivamente, esta desconexión.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Para ello, enviaron un cuestionario a los docentes y otro cuestionario distinto a un miembro de su familia para que lo realizase. En total participaron 157 personas del norte de Alemania de las cuales 148 eran profesores de diferentes escuelas (2006, p.203). En el cuestionario tuvieron en cuenta las siguientes hipótesis que querían comprobar: en primer lugar, el estrés (relacionado con la cantidad) de trabajo está íntimamente relacionado con la no desconexión poslaboral; en segundo lugar, la implicación en el trabajo está negativamente relacionada con el desinterés laboral, y, por último, las vacaciones o descansos están positivamente relacionadas con la eficacia personal y el interés (2006, pp. 200, 201 y 202).

Los resultados muestran que la cantidad de trabajo que acarrear los docentes es uno de los culpables más notables de la no desconexión y por lo tanto estrés laboral, dando así por apoyada y confirmada la primera hipótesis. También se ven confirmadas la segunda hipótesis de la implicación y la tercera sobre los descansos y vacaciones, siendo de las más comprobadas y apoyadas junto a la primera (2006, p.209).

En la Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente realizada ya para el año 2005 en la Comunidad Autónoma de Murcia, se decía lo siguiente:

El profesorado es uno de los colectivos profesionales que presenta un número cada vez más importante de bajas laborales, realidad que está siendo percibida cada día con mayor preocupación por parte de la sociedad. Diferentes estudios indican que aproximadamente el 80% de los profesores señala los riesgos psicosociales como los más preocupantes de su actividad, con consecuencias como: ansiedad, estrés, burnout, disminución de la autoestima, depresiones etc. (Instituto de Seguridad y Salud Laboral: Área de Ergonomía y Psicosociología, 2005, pp. 11-12).

[De] los componentes del Burnout, destaca el *Agotamiento Emocional* como la dimensión que ha obtenido una puntuación más elevada, seguida de *Falta de Realización* y *Despersonalización*. [...] Estas altas puntuaciones se deben principalmente a factores de Desorganización (Supervisión y Condiciones Organizacionales), es decir a las condiciones en las que se realiza el trabajo (falta de recursos materiales, indefinición de las tareas y responsabilidades, falta de información, falta de tiempo, falta de motivación de los alumnos), al estilo de dirección y a la falta de apoyo recibido y sobre todo a la Falta

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

de Reconocimiento Profesional. La alta puntuación obtenida en esta última escala parece ser un reflejo de la situación que se vive actualmente en esta profesión, en la cual se ha perdido parte de la consideración con la que se contaba en otras épocas (Instituto de Seguridad y Salud Laboral: Área de Ergonomía y Psicología, 2005, p. 56).

#### *Causas.*

Por otro lado, se considera fundamental la descripción de las causas que provocan este síndrome, ya que desde este punto es más sencillo y eficaz el establecer y explicar los diferentes métodos de resolución del Burnout.

Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999) [...] proyectan un modelo explicativo del burnout en el ámbito docente [...] basado en tres constructos interrelacionados como son: las transformaciones en la escuela y las decisiones de los administradores y jefes de las instituciones educativas, los factores organizacionales y los factores personales (Zorrilla, A.M., 2017, p.75).

El modelo multidimensional del burnout de Maslach y Leiter (1999) [...] describe tres componentes: la experiencia de estrés, la evaluación de los otros y la evaluación de uno mismo. [...] El síndrome está constituido por un *agotamiento emocional* [...], la *despersonalización* [...] y una *baja realización personal* (Zorrilla, A.M., 2017, p. 76).

El *Agotamiento Emocional*, según el Instituto de Seguridad y Salud Laboral: “se caracteriza por una sensación creciente de pérdida de energía en el trabajo y un sentimiento de encontrarse al límite, de no poder dar más de si desde el punto de vista profesional y de haber agotado todos los recursos emocionales” (2005, p.10).

#### *La Falta de Realización y la Despersonalización:*

[Implican] un cambio en sentido negativo en las actitudes hacia los demás [...], un distanciamiento emocional, especialmente hacia las personas destinatarias de la actividad profesional pero también hacia los compañeros de trabajo, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando, en ocasiones, etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso de su rendimiento laboral (2005, p.10).

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Por su parte, los resultados de un estudio de Vilas, B. & Soares de Souza, P. (2020, pp. 95-100) exponían que las causas que derivaban al Burnout docente eran: condiciones de trabajo insatisfactorias, alta carga de trabajo, salarios bajos, dificultades de relación con los gerentes, estudiantes y compañeros de trabajo; falta de aprecio, necesidad [de alargar] el día desarrollando gran parte del trabajo en casa, aparición de nuevas tecnologías, mantener al día [y] lograr metas [que produzcan] satisfacción (2020, p.97).

Siguiendo con las causas, Ponguillo, B., Andrea, K., Sánchez, H. & Cristobal, F. (2017, p. 4) exponen en su artículo una serie de eventos que pueden suponer el empeoramiento del estrés al Síndrome de Burnout, como, por ejemplo: “[trabajar en] puestos relacionados con atención al público, clientes o usuarios; [...] [ser víctima o presenciar] acoso laboral, [...] [tener un] elevado nivel de responsabilidad, [...] jornadas laborales o "turnos" demasiado largos y [...] trabajos muy monótonos” (2020, p.4).

En definitiva, *las causas* del Síndrome de Burnout son *diversas* y dependen de diferentes *factores sociales* (entendiendo estos como las relaciones interpersonales tanto dentro como fuera del trabajo y espacio laboral), *personales* (siendo estos los factores emocionales y psicológicos que afectan a la salud emocional, mental e incluso física del trabajador) y *ambientales* (que están relacionados con la sensación espacial, como por ejemplo, falta de material y/o conocimientos sobre el manejo de herramientas y la concepción que se tenga de la labor que realizan).

#### *Consecuencias.*

Toda causa tiene su consecuencia directa y, por supuesto, no es diferente en el caso del Síndrome del que se está hablando. Marrau, C. (2004, pp.53-68) establece que el Burnout “es un paso intermedio en la relación estrés – consecuencias del estrés. [...] Si permanece a lo largo del tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo, en forma de enfermedad o falta de salud con alteraciones psicosomáticas” (2004, p. 55).

Por lo tanto, se puede decir que el Síndrome de Burnout es el paso previo a enfermedades más graves o circunstancias peligrosas para la salud del docente o de cualquier trabajador.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Por su parte, Molina, D. (2020, p. 2), especifica cinco tipos de consecuencias del Síndrome de quemarse por el trabajo.

[...] *Físicas*: manifestaciones generales, [...] problemas osteomusculares, [...] alteraciones inmunológicas, [...] problemas sexuales, [...] problemas cardíacos, [...] problemas respiratorios, [...] problemas digestivos, [...] alteraciones del sistema nervioso, [y] [...] alteraciones hormonales. [...] *Emocionales*: agotamiento, sentimiento de fracaso y vacío, baja tolerancia a la frustración, impotencia ante el problema, nerviosismo, inquietud, dificultad de concentración, olvidos frecuentes, falta de atención y mala memoria, tristeza con tendencia a la depresión, falta de compromiso laboral, escasa o nula realización personal, baja autoestima, despersonalización. *Conductuales*: conductas adictivas con abuso de sustancias tóxicas [...] irritabilidad, cambios de humor bruscos, hostilidad, aislamiento, agresividad, falta de eficacia, disminución de la capacidad para tomar decisiones, menor rendimiento laboral, absentismo laboral. *Familiares y sociales*: problemas de pareja, deterioro del núcleo familiar en general, aislamiento social. *En la organización*: conflictos con otros profesionales, conflictos con [...] familiares, ineficacia en la actividad diaria, disminución de la calidad asistencial, cambios repetidos de los puestos de trabajo, absentismo laboral [y] accidentes laborales (2020, p.2).

Gil-Monte (2003, como se citó en Campo L. & Ortegón, J.A., 2012) estableció cuatro grandes categorías para las consecuencias:

La primera [son lo que denomina] *índices emocionales*, [...] donde la persona hace uso de [un] mecanismo de distanciamiento emocional para alejarse de la situación, [...] la segunda [...] son los *índices conductuales* en donde se hacen visibles cambios bruscos de humor, comportamientos agresivos caracterizados por gritos frecuentes y explosiones desproporcionadas [...], [la tercera categoría son los] *índices somáticos* en donde se encuentran las alteraciones en la salud de la persona en diferentes aspectos, [...] y, por último, *índices actitudinales*, que se caracterizan por el desarrollo de actitudes negativas cinismo apatía y hostilidad frente al trabajo[...] (2012, p. 17).

Al igual que en las causas, Ponguillo, B., Andrea, K., Sánchez, H. & Cristobal, F. (2017, pp.3-4) exponen una serie de consecuencias del Síndrome de Burnout:

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Aumento del riesgo de alcoholismo o consumo de drogas [...], alteraciones del sueño, bajada de las defensas, [consecuencias que] se extienden más allá del propio empleado y llegan a afectar a su familia, amigos y pareja e incluso pueden ocasionar importantes pérdidas económicas a las empresas (2017, pp.3-4).

En resumen, las *consecuencias* del Síndrome de Burnout, al igual de las causas, son *variadas y dependen* de distintos factores. De hecho, se podrían agrupar en las mismas categorías que las causas anteriormente expuestas para su mejor correlación.

En primer lugar, estarían las *consecuencias sociales*, que se manifiestan en las relaciones con los demás o a la hora de desenvolverse en un entorno social determinado, además de ser capaz de expresarse comunicativamente. Después, estarían las *consecuencias emocionales*, las derivadas de causas emocionales, y que afectan al bienestar psicológico (autoestima y autoconcepto), mental, emocional e incluso físico de la persona (incluyendo en este último todas las consecuencias físicas posibles). Y, por último, se encontrarían las *consecuencias ambientales* que serían aquellas que están relacionadas con la preocupación que genera el síndrome en otras personas (como familia, amigos, pareja, etc.).

#### *Perfiles que sufren de Burnout.*

Se considera fundamental, antes de comenzar a explicar los métodos tanto de identificación como de resolución del Burnout, describir qué tipo de perfiles o personas sufren de este síndrome de manera más continua o destacada.

Según Carlotto, M.S. & Gonçalves, S, existen tres tipos de perfiles denominados perfil 1, 2 y perfil intermedio (entre el uno y el dos). Estos perfiles tienen características similares entre sí, pero también existen ciertas pinceladas que diferencian sus aptitudes y actitudes con respecto a la labor que se realiza.

El “*Perfil 1*” está caracterizado por las emociones y actitudes relacionadas con el estrés laboral u ocupacional, que genera (en sí mismo) una sensación de que no se ajustan al trabajo que realizan y que no consiguen hacerlo de mejor manera, provocando en ellos un deterioro cognitivo y emocional con respecto al entusiasmo en el trabajo y al cansancio psicológico y laboral. Los individuos que se encuadran en este perfil derivan a un estrés



Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

crónico, desarrollando comportamientos negativos y violentos en contra de las personas/clientes/alumnos que deben atender.

Por su parte, el “*Perfil 2*” contiene prácticamente las mismas características, con la diferencia de que todo este comportamiento les genera un sentimiento de culpa que perjudica a su propia salud personal. Se podría decir que el primero de los perfiles daña a los demás y este además de ello, se daña a sí mismo, provocando una sensación de fatiga física y emocional, prohibiendo que desarrolle sus tareas de manera efectiva. Por otro lado, debido al sentimiento de culpa, este tipo de personas desarrollan una creencia de que están “violando” las normas éticas que requiere su labor al tratar con personas, haciendo que surjan, al mismo tiempo, sentimientos de frustración y sufrimiento psicológico.

Por último, el “*Perfil 3*” (que es una mezcla del 1 y 2) surge del estudio de estos perfiles y de los cuestionarios con resultados mezclados. Este tipo de personas/trabajadores tienen la sensación de no estar en el trabajo que deberían, derivando así a actitudes de desprecio hacia los clientes/alumnos o receptores de su labor, generando como consecuencia un sentimiento de culpa que hace que la persona que desarrolla la tarea sienta frustración, dolor y deterioro emocional y físico. Este perfil se considera la absoluta decadencia de una persona.

#### **4. HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT.**

Una vez explicado el significado del Síndrome de Burnout, así como sus causas y consecuencias, se explican a continuación los métodos más destacados para la categorización, resolución y mejora de este síndrome.

En Campo, L. & Ortégón, J.A. (2012, p.2) se exponen “los instrumentos psicométricos más relevantes en la medición del síndrome de Burnout [...]: Maslach Burnout Inventory [MBI], Oldenburg Burnout Inventory [OLBI], Copenhagen Burnout Inventory [CBI], Burnout Measurement [BM] y [el Cuestionario para la] Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo [CESQT]” (2012, p, 2).

Además de estos métodos, se destacan en la *Investigación sobre el Burnout en docentes españoles* otros dos métodos de evaluación del Burnout: “MIBST [*Measuring*

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

*Instrument for Burnout Syndrome in Teachers*, y el] [...] GDRTBS [General and Diversity-Related Teacher Burnout Scales]” (Pinel-Martínez, C., Pérez-Fuentes, M.C. & Carrión-Martínez, J.J., 2018, s.p.).

En ambos estudios se expone como método fundamental (según Campo, L. & Ortegón J.A., 2012, p. 23) “*el Maslash Burnout Inventory (MBI)*” ,puesto que se ha utilizado en más del 90% de las investigaciones.

Este instrumento de medida está compuesto por los tres componentes del Síndrome de Burnout: la *exhaustividad emocional*, la *despersonalización* y la *concepción de destreza personal* (Maslash, C., Leiter, M. & Jackson, S., 1997, p. 193). Está constituido en total por 22 ítems, divididos en los tres componentes teniendo nueve, cinco y ocho ítems respectivamente. Estos son medidos en escalas de frecuencia, siendo 7 la más alta (“siempre”) y 0 la más baja (“nunca”) (1997, p.194). Según la propia Maslash, el MBI está hecho para personas que sufren este síndrome dentro de trabajos que tengan que ver con servir a los demás, y por lo tanto es bastante general con sus ítems y conceptos. Es por eso por lo que hizo dos modelos relacionados con el MBI que se concretaban para diferentes trabajadores tanto dentro (uno para los del sector educativo: *MBI Educators Survey*) como fuera de los servicios a los demás (*MBI General Survey*).

Al centrar la propuesta de intervención en el área de Educación Primaria, se ha considerado muy adecuado el *MBI-ES*. Este cuestionario mide las mismas subescalas que el MBI original: *exhaustividad emocional*, entendida como la sensación de cansancio emocional que provoca que los docentes no puedan dar todo de sí mismos, la *despersonalización*, referida a las reacciones violentas o agresivas con respecto a los estudiantes debido a este estado de cansancio emocional y la *concepción de destreza personal*, que hace referencia al momento en el que el docente deja de creer en sus cualidades para la enseñanza. Además de estas concepciones ligeramente distintas (más concretas en el ámbito de la Educación), se hace referencia a conceptos concretos de la enseñanza como es *student* (estudiante).

Otro instrumento de medida válido es el *MIBST (Measuring Instrument for Burnout Syndrome in Teachers)*. Este cuestionario está compuesto por los mismos componentes que el MBI, es decir: *exhaustividad* (en este caso *psíquica* y *física*), *despersonalización* y

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

*concepción de destreza personal*, teniendo el mismo significado que en el MBI-ES (*Maslash Burnout Inventory- Educators Survey*). La diferencia con el anterior es que este tiene treinta y cuatro ítems a rellenar, medidos con una escala de frecuencia del uno al cinco, siendo el uno “nunca” y el cinco “muchas veces/siempre”.

Obviamente, al estar estrictamente dirigido al sector del profesorado, contiene muchas frases (ítems) referidos a conceptos de la Educación como son: alumnos (*pupils*), profesores (*teachers*), progreso académico (*academic progress*), clases/sesiones (*lessons*), entre otros.

Resulta pertinente su consideración como herramienta (traducida manualmente al español para mayor comprensión de los docentes que se pretenden estudiar) por la cercanía al campo de estudio y por los ítems tan concretos que se muestran para su evaluación.

Por otro lado, existen otros instrumentos de medida de burnout adecuados para la profesión que se estudia y, que al igual que en los casos anteriores están en inglés, como es, por ejemplo, el *Copenhagen Burnout Inventory (CBI)*, que evalúa tres componentes distintos del Burnout: “personal burnout, work-related burnout [y] client-related burnout” (Fiorilli, C., De Stasio, S., Benevene, P., et al 2015, p. 538). El primero de los componentes (*personal burnout*) es definido como un empeoramiento a nivel físico y psicológico, provocando fatiga y cansancio en una persona. Esta categoría de la prueba la puede realizar cualquier persona, incluso si no trabaja (porque es estudiante, porque ha tenido que dejar su trabajo más pronto, porque es amo/a de casa, ...).

Por su parte, el *work-related burnout* es aquel que ya depende de factores que ocurren en la labor diaria de una persona trabajadora en cualquier sector. Esta parte del cuestionario contiene varias situaciones que ocurren en el trabajo, las cuales se responden en valores de frecuencia (al igual que el MBI).

Por último, el *client-related burnout* abarca aquellos trabajos que están íntimamente vinculados con las relaciones directas con clientes/personas interesadas en el servicio que ofrecen estos trabajadores. Esta parte del cuestionario expone varios ítems sobre qué

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

supone trabajar con personas (clientes) y, por lo tanto, tener en cuenta sus necesidades, preferencias y sus emociones con respecto a la labor que se realiza.

Cada uno de estos componentes medidos (*personal*, *work-related* y *client-related burnout*) está compuesto de 17 ítems o frases, que, al mismo tiempo están divididas en tres subescalas: vigor (que contiene seis de los ítems), ensimismamiento (ídem) y dedicación (cinco ítems). Estos ítems están medidos por frecuencia, siendo seis puntos siempre y cero nunca.

Este cuestionario es adecuado para los docentes en el sentido de que pueden realizar todas las partes del mismo, pero, no permite medir el Burnout como tal ya que el Burnout en esta prueba es considerado como cansancio físico y psicológico, dejando de lado el cinismo y la ineficacia personal que destaca el MBI.

Pasando a las herramientas de medida creadas en español, se encuentra, en primer lugar, el *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)*, que a diferencia del MBI y CBI mide cuatro dimensiones diferentes: “[...] *Ilusión por el trabajo (It)*, [...] *Desgaste psíquico (Dp)*, [...] *Indolencia (In)* y [...] *Culpa (C)*” (Gil-Monte, P. Unda, S & Sandoval J.I., 2009, p. 208). La primera de las dimensiones (It) abarca la sensación de superación y motivación que tiene un trabajador a la hora de realizar su tarea. Por otro lado, la segunda dimensión (Dp) es aquella que mide cuán agotado está el trabajador tanto emocional como físicamente. Por su parte, la indolencia (In) sería como el cinismo en el MBI, es decir el cambio de actitud (a peor) y el peor trato a las personas con las que trata (clientes, personas, alumnos, pacientes, etc.). Y, por último, la culpa (C), que se deriva de la anterior, ya que el individuo se siente mal por haber tratado mal a las personas.

Al igual que en el MBI, el CESQT tiene un cuestionario especificado y dirigido para los profesionales de la educación (CESQT-PE) que está compuesto por 15 ítems distribuidos en las diferentes subescalas que se contienen en este cuestionario (It, Dp, In y C).

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Por último, otro parecido a las dos herramientas anteriores es la medida por frecuencia, pero, a diferencia de los otros, en vez de tener seis o siete valores de frecuencia tienen cuatro, siendo cuatro siempre y cero nunca.

Por otro lado, otro método para medir cuánto Burnout presenta un docente, es el “*Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP)*” (Moreno-Jiménez, Oliver y Aragonés, 1993, como se citó en Moreno, B., Garrosa, E & González, J.L., 2000, p.155), que contiene setenta y cinco ítems, dos preguntas abiertas, once enumeraciones sobre condición física, y nueve referencias sobre las condiciones sociodemográficas (sexo, edad, relaciones personales, número de hijos, nivel de enseñanza, años de experiencia y situación laboral).

Las similitudes con el anterior método residen únicamente en la cantidad de componentes en los que se dividen los diferentes ítems (o sea, cuatro), pero el nombre y su concepción son distintos: “*estrés [...], burnout [...], desorganización [...]* y *problemática administrativa [...]*” (Oliver, 1993, como se citó en Moreno, B., Garrosa, E. & González, J.L., 2000, p.155). Cada uno de estos componentes se divide, al mismo tiempo, en subescalas para mayor especificación y realidad de las respuestas, siendo estrés dividido en estrés de rol y efectos de este, burnout, el cual se reparte en calidad de vida, despersonalización y relación, desorganización, que considera supervisión y condiciones organizacionales y, por último, problemática administrativa con inseguridad y clima.

Este cuestionario tiene una actualización realizada en el año 2000, que, por supuesto tiene cosas en común con el CBP al ser el mismo cuestionario (*CBP-R*). Este le da la misma importancia al conocimiento de aspectos sociales y demográficos de los docentes, además de tener los mismos ítems divididos de diferente manera resultando (en vez de cuatro) tres componentes: *estrés* (de rol) y *burnout* (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización), *desorganización* (condiciones organizacionales y supervisión) y *problemática administrativa* (preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional).

A diferencia del CBP, el CBP-R contiene sesenta y seis ítems que se miden mediante una escala “de tipo Likert”, es decir, que mide el nivel de afectación y de conformidad

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

(en este caso) que tienen las diferentes frases para el docente que esté realizando este cuestionario. Los primeros once ítems se miden de uno (“no me afecta”) a cinco (me afecta muchísimo) y el resto de uno (“totalmente en desacuerdo”) a cinco (“totalmente de acuerdo”).

Existen otras muchas herramientas de medición del Burnout creadas para saber en qué gravedad se encuentra este síndrome en cualquier persona (se dedique a la profesión que sea). Obviamente a lo largo de este apartado se han estudiado diferentes cuestionarios dedicados a los docentes, ya que, como bien se ha destacado en múltiples ocasiones, resultan el objeto de estudio de la propuesta y de la revisión exhaustiva. Como se deduce de la exposición de estas herramientas de medición dirigidas a profesores, todas ellas son adecuadas, pero sería insensato el utilizar todas ellas al mismo tiempo, debido a que se llegaría a conclusiones muy similares o dispares. Es por eso por lo que se ha escogido una herramienta para el desarrollo de la intervención y para que las soluciones que se proponen posteriormente tengan efecto.

La herramienta de medición que se ha decidido utilizar es el *Cuestionario de Burnout del Profesorado (revisión del 2000): CBP-R*, la cual se mostrará posteriormente anexada. Se exponen a continuación los porqués de manera esquemática y resumida.

1. Permite saber si el docente tiene el Síndrome de Burnout o está sufriendo de situaciones muy estresantes en su vida laboral.
2. Determina en qué nivel de Burnout se halla un docente de cualquier nivel educativo.
3. Es un cuestionario en español, por lo tanto, está disponible para la población a la que se destina: docentes de la Educación Primaria de Aragón, España.
4. Tiene una categoría dedicada a saber qué condiciones sociodemográficas tienen los docentes a los que se evalúa, determinando así otras condiciones de Burnout interesantes.
5. Contiene categorías muy interesantes como la desorganización y las problemáticas administrativas que no están comprendidas en otros métodos.
6. Utiliza dos tipos de cuestionario “Likert” y no mide solo por la frecuencia de las situaciones, sino por el nivel de afectación de una situación determinada y de conformidad o no de otras situaciones.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

### **Herramientas de medición de la ansiedad.**

Al hablar de Burnout, se deben de tener en cuenta también sus causas principales como son el estrés y la ansiedad, es por eso por lo que para posibles detecciones de estas sensaciones es fundamental exponer herramientas de medición concretas para la detección temprana de estas y para así prevenir el Síndrome de Burnout.

Se exponen a continuación las diferentes herramientas de manera esquemática con sus características, siendo su orden de más común (más realizada en otros estudios) a menos común (viceversa).

- ***Beck Anxiety Inventory (BAI)* o **Inventario de ansiedad de Beck**** (en español) es un cuestionario que incluye 21 ítems o situaciones que producen ansiedad. De esta manera, el profesional (docente) deberá responder mediante una escala “Likert” de afectación de la misma (siendo cero “nada” y tres “gravemente, no podría soportarlo”).

- ***State-Trait Anxiety Inventory (STAI)*, también llamado **Cuestionario de Ansiedad Estado/Rasgo****, que comprende dos componentes distintos de la ansiedad: el estado y el rasgo. El primero de ambos es considerado como la condición emocional transitoria del organismo humano, que se caracteriza por sentimientos subjetivos (conscientemente percibidos) de tensión y aprensión, así como una hiperactividad del sistema nervioso autónomo, el segundo es la propensión ansiosa por la que difieren los sujetos en su tendencia a percibir las situaciones como amenazadoras (Spielberger, et al 1970, como se citó en Buela-Casal et al, 2023).

- ****Cuestionario de Ansiedad y Rendimiento (CAR)****: comprende tres componentes de la ansiedad que son la preocupación, comprendida como la focalización en pensamientos negativos y preocupaciones, la emocionalidad, entendida como el estado de una persona al ser consciente de la activación que supone la ansiedad y la ansiedad facilitadora, que es la sensación que producen las tareas a realizar (agobio). El cuestionario comprende treinta ítems distintos, repartidos en las tres categorías, siendo quince en la primera, nueve en la segunda y seis en la tercera. Para su respuesta y evaluación, se cuenta con la presencia de un investigador que pregunta dos veces cada ítem y, se responde con “sí” o “no”. En caso de que algún ítem no se comprenda debido a su concreción, se tiene la oportunidad de preguntar al profesional las veces que haga falta.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

### **Herramientas de medición del estrés.**

Al igual que en el caso anterior, es importante saber qué herramientas se pueden utilizar en caso de que algún profesional (docente) esté sufriendo de situaciones o sensaciones como el estrés alto para evitar posibles empeoramientos en su salud, derivando al Síndrome de Burnout como consecuencia.

Se utiliza la misma estructura que se ha expuesto anteriormente en el subapartado 4.1. para su esquematización, teniendo en cuenta su fecha de publicación (es decir, están ordenados cronológicamente).

- ***Job Stress Survey (JSS)*, en español: Cuestionario del Estrés Laboral (1989).**

Este cuestionario contiene tres escalas principales y seis subescalas que miden otros componentes importantes del estrés. Las tres escalas principales son: el *job-stress index* (JS-X), comprendido como el estrés global que sufre el individuo en la realización de su trabajo, el *job-stress severity* (JS-S), que es aquel que mide cuán afectado está el individuo que realiza el JSS y el *job-stress frequency* (JS-F), que mide cuántas veces se ve afectado el individuo por diferentes situaciones de estrés. Con respecto a las subescalas, se dividen en dos grupos: las que hablan de la presión laboral (*job-pressure index*) y las que hablan de la falta de apoyo en la organización (*lack of organizational support index*). Al igual que en el estrés, la presión laboral y la falta de apoyo en la organización se miden por severidad (JP-S y LS-S respectivamente) y por frecuencia (JP-F y LS-F respectivamente). Por último, está compuesto de treinta ítems que se miden, dependiendo de la escala/subescala en evaluaciones de gravedad o frecuencia (Catalina, C., 2010).

- **Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE, 2003)** se evalúa mediante una única escala (EEC-R) que contiene dentro de sí misma nueve dimensiones de seis ítems cada una: la primera dimensión está “focalizada en la situación o problema”, la segunda es la “autofocalización negativa”, la tercera se corresponde con el “autocontrol”, la cuarta es “reestructuración cognitiva”, la quinta, “expresión emocional abierta”, “evitación” la sexta, “búsqueda de apoyo social” la séptima, la octava “religión”, y la novena “búsqueda de apoyo profesional” (Sansid, B. & Chorot, P., 2003, p.42). Todos los ítems son evaluados con una escala “Likert” de frecuencia del cero (nunca) al cuarto (casi siempre).



Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

- **Cuestionario de Estrés, Emociones y Afrontamiento (CEEA, 2012).** Esta herramienta contiene veintisiete preguntas sobre emociones tanto positivas como negativas de la vida diaria. Hay algunas preguntas que expresan situaciones traumáticas, las cuales se tienen que describir posteriormente y evaluar mediante una escala del uno al diez en base a cuán estresante fue el evento que se describe en estas, por lo tanto, también es una escala “Likert” de afectación. Además de las preguntas se presentan unas emociones que hay que evaluar también en base a lo positivas o negativas que son, mediante una escala cualitativa de “Nada” a “Mucho” (Vega, Z., Muñoz, S., Berra, E., Nava, C. et al, 2012, p.1055).

Por último, es importante destacar que las herramientas presentadas en los dos subapartados expuestos son adecuadas para la evaluación de las diferentes sensaciones (estrés y ansiedad). Se han expuesto con el objetivo de tener unas herramientas previas o de ayuda y, para comprender las diferentes herramientas de resolución del Burnout que ahora se explican.

## 5. PROGRAMAS PARA DISMINUIR EL SÍNDROME DE BURNOUT.

Este apartado debe realizarse posteriormente a la determinación del método de medida del Síndrome que se desea estudiar y remediar debido, obviamente, a la relación que mantienen (*resultado alto/ bajo de Burnout = mayor/menor intensidad/duración de un programa*).

“La clave para un tratamiento eficaz del Síndrome de Burnout es detectarlo en sus primeras fases” (Ponguillo, B., Andrea, K., Sánchez, H. & Cristobal, F., 2017, p. 5), por lo tanto, es fundamental e imprescindible que, en primera instancia se tenga constancia en los centros educativos de esta problemática, para así poder detectar casos en los docentes lo antes posible, prohibiendo, de esta manera, consecuencias como la ansiedad, el desgaste emocional, el absentismo laboral, el alcoholismo o la adicción a sustancias, la depresión, etcétera.

Por otro lado, se destacan también en Ponguillo, B., Andrea, K., Sánchez, H. & Cristobal, F., (2017) algunas de las técnicas para reducir del Síndrome de Burnout de manera significativa: “la meditación [...], la escucha de música relajante, [...] realizar

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

determinados estiramientos y ejercicios antiestrés, [...] la práctica habitual de algún deporte, [...] [obtener] ayuda de un profesional [y] [...] llevar un estilo de vida saludable (p.6).

Gracias a esta enunciación de posibles soluciones, se podría comenzar el apartado estableciendo tres categorías diferentes de métodos o herramientas de resolución del síndrome del que se habla: las *herramientas externas*, que son aquellas que no dependen del individuo, sino que deben realizarse por agentes externos, las *herramientas personales*, que son aquellas que solo puede realizar el individuo que sufre de este síndrome y, por último, las *mixtas* que requieren, en primer lugar la intervención de un profesional (psicoterapeuta, psicólogo, fisioterapeuta, ...), pero las herramientas que ofrecen se pueden realizar por el individuo solo.

Comenzando por las *herramientas externas* (que dependen de agentes externos), existe una amplia gama de posibilidades para reducir y prevenir la alta presión de trabajo según Zijlstra y Roe: reestructuración organizacional, reparto justo de las tareas, extensión de la jornada laboral y una mejor planificación, pero tales medidas estructurales pueden complementarse, por un lado, con: la selección, colocación y formación de los trabajadores; y, por otro, mediante ajustes en la planificación y la asignación de tareas por parte del supervisor.

Si se tienen en cuenta las diferentes herramientas expuestas por Ponguillo, B. et al, se debería incluir (en esta clasificación) la ayuda por parte de un profesional mediante la terapia tanto individual como grupal. Dentro de las diferentes terapias de utilidad para la resolución del Burnout, se encuentra la *psicoterapia*, que incluye dentro de sí misma, varias intervenciones distintas que pueden ayudar a la mejora del paciente (en este caso, el docente) como es la *psicoterapia cognitivo-conductual* que consiste, básicamente en realizar una serie de intervenciones para poder cambiar la conducta y las emociones correspondientes a esta mediante acciones directas o mediante la modificación de los pensamientos. Existen varios ejemplos de psicoterapia cognitivo-emocional, destacadas por Hernández & Sánchez (2007, p. 34): racional-emotiva, terapia cognitiva (de intervenciones directas), autoinstrucción, gestión de la ansiedad, solución de problemas, inoculación al estrés, reestructuración racional, ciencia personal, racional-comportamental, autocontrol y psicoterapia estructural. Todas ellas, tienen una estructura

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

común: una fase de psicoeducación, es decir, enseñar a los pacientes a cómo controlar sus impulsos cognitivos, un desarrollo de habilidades conductuales, o sea, aprender a cómo comportarse ante una situación desagradable en el entorno laboral y, por último, una fase de seguimiento y prevención de recaídas. Esta herramienta, a veces denominada psicoterapia emocional-cognitiva-conductual (debido a las múltiples necesidades que abarca) “demuestra ser el tratamiento más idóneo para las personas que han desarrollado el síndrome de Burnout” (Cerón, M., Guamán, D., Palacios, J. & Díaz, W., 2021, p.3).

Siguiendo con esta terapia, al igual que el resto de las herramientas, tiene una serie de técnicas para controlar los pensamientos negativos intrusivos de la mente que se producen con la falta de autoestima producida por el Síndrome de Burnout: analizar los pensamientos negativos y preguntarnos su veracidad, o también hacer actividades que les gusten y “regalarse tiempo de calidad” individual o grupalmente. Otra técnica que ha demostrado su eficacia consiste en escribir los problemas que se tienen en una lista, para después ordenarlos de menor a mayor importancia (subjetiva) y proponer soluciones de menor a mayor (que sería el que preocupa y bloquea al individuo). Existen otras técnicas descritas en libros, siendo el más destacado “Manual de Técnicas cognitivo-conductuales” de María Ángeles Ruiz, Marta Isabel Díaz y Arabella Villalobos (2012).

Si se desea que la intervención sea realmente significativa y que los resultados perduren en el tiempo, es conveniente que se realice este tipo de psicoterapia al mismo tiempo que una relajación.

Este sería el segundo método o herramienta para la resolución del Burnout (*la relajación*), que resulta una *herramienta mixta*, ya que contiene la ayuda del experto para adquirir herramientas que pueda realizar el individuo en su vida diaria. Este método tiene su descripción en un estudio de Franco, C. (2008, p.5) donde destaca que este modelo de relajación (e intervención) consta de varios módulos que van en orden.

Módulo 1 [de] entrenamiento en respiración abdominal, respiración completa y respiración profunda, [...] módulo 2 [sobre el] entrenamiento en relajación progresiva, [...] [el] módulo 3 [que trata sobre el] entrenamiento [de la] relajación autógena, módulo 4 [que habla de] cómo desarmar la crítica patológica, [reestructurar] [...] la imagen de sí

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

mismo [y] técnicas para afrontar las críticas, [y, por último, el] módulo 5: entrenamiento en asertividad para mejorar la autoestima (2008, p.5).

El docente puede utilizar estas herramientas de relajación en cualquier momento en el que se encuentre en situaciones extremadamente estresantes o necesite evadirse de su entorno laboral para no caer (o recaer) en la sensación de “quemarse” por el trabajo (Síndrome de Burnout). Es importante destacar que el docente puede o no utilizar todos los módulos del modelo para evitar la sensación desagradable del agobio, incluso puede no utilizarlos en orden, lo que también supone una ventaja ya que entonces dispone de múltiples acciones realizables para relajarse y controlar sus emociones.

Por otro lado, otra *herramienta mixta* es la *inteligencia emocional*, la cual también necesita de un profesional que proporcione un tratamiento de control de esta. Para ello, el psicólogo debe primero medir la inteligencia que presenta el paciente para poder establecer las herramientas más adecuadas para él/ella, como, por ejemplo: el TMMS (*Trait Meta-Mood Scale*), la escala de inteligencia emocional de Schutte, el cuestionario de EQ-i de Bar-on, o el Cuestionario de Inteligencia Emocional (CIE). Después de hacer la medición de cuán inteligente emocionalmente es el paciente se deberán realizar las diferentes fases del tratamiento y ayuda: “percepción, evaluación y expresión de emociones, [...] facilitación emocional del pensamiento, [...] comprensión y análisis de la información emocional; utilización del conocimiento emocional [...] [y] regulación de emociones” (Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P., 2003, pp. 101, 103-104). Se expone en el *Anexo I* qué habilidades se desarrollan en cada una de las fases.

Otra herramienta para la resolución del Burnout es el desarrollo de la *psicología positiva* en el individuo (la cual es una *herramienta mixta* como las dos anteriores), es decir, desarrollar capacidades de gestión, afrontamiento, autoeficacia, autodeterminación, nivel de compromiso y resiliencia de las emociones y sentimientos positivos o experiencias buenas, además de conocer cómo se relaciona el ser humano con la sociedad y la esperanza de este. Esta psicología está compuesta de lo denominado como “virtudes”, que serían las capacidades positivas de diferentes pensamientos por parte de una persona. Estas virtudes se dividen en varios tipos: de sabiduría y conocimiento, que serían capacidades como la curiosidad, la creatividad, el juicio, entre otras; de coraje, en las que se podrían encontrar la valentía, o la perseverancia; de humanidad, entendida como la

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

capacidad de relacionarse con los demás con bondad, amabilidad, etc.; de justicia, la cual sería básicamente la sensación de realizar acciones que cumplan con el “deber” o que cumplan con lo que es bueno para todo el mundo; de moderación, que incluye su sinónima la prudencia, además de la paciencia; y, por último, de trascendencia, que se entiende como aquella que le da sentido a la vida como la esperanza o la gratitud, entre otras mencionadas en diferentes estudios y artículos sobre esta psicología.

Esta psicología sirve para un incremento de la salud, produciendo así el bienestar completo del docente, ya que estas conductas de evaluación y aceptación de emociones positivas modifican el pensamiento y lo moldean como “plastilina”. Para poder aplicar la psicología positiva en un paciente es fundamental tener en cuenta este concepto de **bienestar** porque es lo que mejora el modelo. Para ello, Beckett, E., Von Schultendorff, A. & Zubiri, F. (2015, p.156) expusieron varios objetivos que mejoraban el bienestar y, por lo tanto, se ajustaban al marco de la psicología positiva.

Comprobar que, utilizando estrategias sencillas en forma cotidiana, es posible incrementar el bienestar, [...] comprender las bases neurocientíficas que posibilitan cambios de hábitos, [...] desarrollar habilidades para aumentar el propio bienestar en forma perdurable, [...] conocer y aplicar estrategias para incrementar el optimismo en sí mismos y en quienes los rodean, [...] valorar la importancia de tener relaciones personales saludables, [y, por último] [...] manejar la energía personal en forma más efectiva, utilizando rituales y otras estrategias para recuperarse del desgaste (2015, p.156).

La última *herramienta mixta* que se describe es el *mindfulness*, que se define como “la conciencia que emerge a través de poner atención intencional en el momento presente de manera no condenatoria” (Kabat-Zinn, J., 2013, p.145, como se citó en Blanco, I., 2022, p.1). Esta herramienta contiene diferentes técnicas que ayudan al individuo a concentrarse en el momento presente junto a los sucesos (naturales o fisiológicos) que están pasando a su alrededor para conseguir observar el problema que les está costando resolver en sus vidas mediante otro paradigma. Estas técnicas pueden ser, por ejemplo: “el ejercicio de la uva pasa, meditación en la respiración, body scan, meditación en el movimiento, caminar con atención plena, meditación en la bondad, práctica de los 3 minutos y tomar conciencia de los valores” (Blanco, I., 2022, p.3), todas estas técnicas pueden ser realizadas por el paciente de manera individual en su vida cotidiana.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

El mindfulness contiene varios mecanismos de acción (Holzel, 2001, como se citó en Blanco, I., 2022, p.3) que ayudan a que este se desarrolle de la mejor manera posible. En primer lugar, trabaja la atención y concentración, por lo tanto, aumenta la conciencia de uno mismo (también corporal). Ayuda, en segundo lugar, a regular las emociones y poder relativizar las situaciones negativas que hayan podido ocurrir, consiguiendo evaluarlas sin prejuicios y desensibilizar las experiencias, creando un estado de calma y tranquilidad. Por otro lado, crea un “*insight* metacognitivo”, es decir, un conocimiento profundo de los mecanismos de pensamiento humano, creando mayor flexibilidad cognitiva, emocional y comportamental.

Esta herramienta se puede llevar a cabo a lo largo del curso académico, teniendo, al principio, el apoyo de un experto, para después continuar individualmente, pero, es muy importante que se de cierta continuidad al repaso de las herramientas de este método, porque, al igual que con el resto de las herramientas, si se hace una sola terapia, charla, información de la misma, puede que no sea útil su efecto y, por lo tanto, no haya índice de mejoría, provocando, de esta manera, la recaída en el Síndrome de Burnout.

Por último, con respecto a las herramientas personales (aquellas que puede hacer el propio individuo sin ayuda de un profesional) se encuentra la *musicoterapia autorrealizada* (MTA) (Trallero, C., 2006), la cual es una terapia en la que el sujeto toca y canta música en base a lo que le indica la emoción que siente. Al igual que en el resto de herramientas, esta musicoterapia tiene técnicas fáciles de suponer debido a su directa relación con la rama de estudio con la que está relacionada la terapia (la música): ritmo y percusión corporal, que permite la concienciación del cuerpo humano y sus partes, centrando la atención en los efectos fisiológicos que produce una emoción o un sonido que se escuche; la improvisación rítmica, melódica y armónica, en la que el individuo puede experimentar con un instrumento (incluyendo dentro de estos la voz), incentivando la creatividad y la curiosa relación del sonido con una sensación que se tenga, haciéndola de alguna manera sensible (perceptible por el sentido del oído). Esta resulta más complicada debido a la inclusión de conceptos musicales complejos. Por otro lado, se encuentra la voz como tal, siendo esta el instrumento fundamental que no solo se interpreta como algo que produce sonidos musicales (afinados), sino que también produce nuestra autenticidad como personas. Relacionada con los sonidos que produce la voz, se

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

tiene en cuenta también la expresión musical grupal (tanto instrumental como coral), entendida como expresión de emociones y establecimiento de relaciones sociales con otras personas. Y, relacionada con esta última técnica grupal, se encuentra otra técnica que necesitaría del apoyo de un profesional y un grupo dedicado a tratar esta terapia (por lo tanto, sería una herramienta mixta): las “caricias positivas”, que consiste en expresar a una persona aquello que gusta de su personalidad.

Otras técnicas de la musicoterapia que resultan sumamente interesantes y que, por supuesto tienen relación con la música y sus componentes, son, por ejemplo: la visualización, que se realiza a través de una sensación, emoción o sentimiento que se esté generando o esté ya en el cuerpo y definirlo mediante colores, sonidos, fenómenos meteorológicos, etc., de esta manera se le da una identidad reflexiva a cualquier experiencia (ya sea positiva o negativa). Por último, la meditación es una técnica que consiste en la respiración profunda y repetición de sonidos para aislarse en una paz interior.

La musicoterapia tiene la fortaleza de poder realizarse tanto de manera individual como en grupo y puede realizarse sin necesidad de un terapeuta. Solo es necesario su conocimiento para compartirlo con el resto de compañeros que sufren las mismas situaciones.

Concluyendo con este apartado, es fundamental escoger un método (que puede ser tanto explicado con anterioridad como uno propio) para poder realizar la intervención educativa con los docentes que han ido presentando rasgos de Burnout o directamente presentan el Síndrome.

Después de haber descrito y leído diferentes artículos, libros y otras webgráficas sobre las diferentes herramientas, se considera que la solución más efectiva es la mezcla de dos herramientas para la resolución del Burnout: *el mindfulness* y *la musicoterapia*. Estos dos métodos tienen una relación directa de meditación, reflexión y apreciación del presente y de las emociones y sentidos que puedan activarse en el “aquí” y el “ahora”, además se pueden realizar en grupo, lo que supone una ventaja bastante considerable para prevenir otros casos de Burnout u otras consecuencias derivadas de la labor docente. Al ser la

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

primera de las dos herramientas mixta, se necesitará la ayuda de un profesional (psicólogo) con conocimientos en este ámbito.

## **6. BENEFICIOS DE LOS PROGRAMAS PARA MINIMIZAR LOS EFECTOS DEL BURNOUT.**

Al haber expuesto varias herramientas o programas anteriormente, es conveniente describir sus diferentes beneficios individuales. Posteriormente, se describirá el programa elegido y los beneficios que este muestra. Para ello, se hace a continuación una enumeración de los diferentes programas descritos, poniendo su nombre y debajo sus beneficios.

### **Psicoterapia cognitivo-conductual (Peña, J.D., 2019).**

- a. Conocimiento de la afectación de los sentimientos y emociones hacia la conducta.
- b. Descripción de situaciones que afecten a la forma de actuar y a las sensaciones además de al estado psicológico.
- c. Concienciación de la conducta como una consecuencia de las sensaciones.
- d. Comprensión de conocimientos sobre cómo modificar esta conducta.
- e. Conocimiento de técnicas de relajación efectivas para situaciones de estrés (Jacobson).
- f. Comunicación asertiva de emociones y situaciones.
- g. Resolución de problemas reales de situaciones laborales conocidas.
- h. Concienciación de renuncia de diversiones y el porqué.

### **Relajación (Franco, C., 2002).**

- a. Reducción de los síntomas de ansiedad.
- b. Mejora de la salud psíquica y física.
- c. Conocimiento de herramientas para resolver problemas o situaciones que generen estrés o ansiedad.
- d. Aumento de la autoestima. Aprender a dejarse de juzgar a uno mismo.
- e. Concienciación de las partes del cuerpo que intervienen en la relajación. Cómo controlarlas y saber sus necesidades.

### **Inteligencia emocional (Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P., 2003).**



Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

- a. Favorecimiento del pensamiento positivo.
- b. Regulación de las emociones y sensaciones. Concienciación y control.
- c. Resolución de “problemas que requieren reestructuración, razonamiento inductivo, ruptura del pensamiento convencional y realizar conexiones entre conceptos aparentemente no relacionados” (Palfai y Salovey, 1993, como se citó en Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P., 2003, p. 102).
- d. Mejora del rendimiento laboral.
- e. Mejora y modificación de la conducta.

### **Psicología positiva (Beckett, E., Von Schultzendorff, A. & Zubiri, F., 2015).**

- a. Concienciación y mejora del bienestar psicológico, derivando así bienestar físico e interpersonal.
- b. Apreciación de la felicidad y conocimiento de su relación con los procesos neurológicos que permiten el mejor desarrollo de la labor.
- c. Reconocimiento de la afectación de las diferentes situaciones tanto positivas como negativas.
- d. Mejora de la esperanza y de la sensación de capacidad: la motivación intrínseca y la autoestima.

### **Mindfulness (Blanco, I., 2023, p.3).**

1. Prevención del estrés y del malestar psicológico: desarrollo de bienestar psicológico.
2. Aumento de la capacidad de concentración.
3. Mejora en las relaciones interpersonales y mejora de la empatía
4. Disminución de la preocupación y la cavilación de situaciones.
5. Regulación emocional, mejora de la gestión de las emociones en el día a día.
6. Mayor equilibrio mental y emocional.

### **Musicoterapia (Hernández, M., Jurado, E.J. & Martínez, C., 2016, p.469).**

1. Comunicación de necesidades y reconocimiento de necesidad de ayuda.
2. Aprendizaje de conocimientos musicales y beneficiosos, realizables en la vida diaria.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

3. Conocimiento de estrategias de meditación y consciencia corporal, emocional y social.
4. Comprensión de las emociones y sentimientos.
5. Mejora de la autoestima.
6. Mejora de la afectividad y las relaciones interpersonales mediante muestras de cariño.

### **Mindfulness + musicoterapia.**

1. Sencillez de realización y apoyo de estudios sobre sus beneficios.
2. Conocimiento de diferentes estrategias a realizar para momentos de aumento de estrés o ansiedad.
3. Concienciación del cuerpo humano y de los sentidos que se activan durante las diferentes prácticas.
4. Aumento de la concentración.
5. Aumento de la tranquilidad y serenidad. Control y equilibrio emocional.
6. “Desatascamiento” del pensamiento encuadrado vital que rodea el Síndrome de Burnout.
7. Comprensión, escucha y conceptualización abstracta (mediante definiciones con palabras) de las emociones propias y ajenas.
8. Comprensión y apoyo grupal de emociones y sensaciones.

### **7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.**

Las intervenciones constan de diferentes partes para su comprensión y su mejor comprobación. En primer lugar, la hipótesis que se quiere comprobar es que si la herramienta que ha sido escogida sirve para solucionar el Síndrome de Burnout de los docentes.

Además, es importante tener en cuenta qué índice de Burnout tiene la muestra de docentes aragoneses que se muestra. Esto se medirá con la herramienta de medición escogida. Por otro lado, se expondrán los diferentes datos, gráficos y tablas tanto en figuras como posteriormente en anexos (*Anexos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10*) del presente trabajo.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Antes de comenzar con los diferentes subapartados de la intervención que se propone para el objetivo, es fundamental explicar que la información de la estructura ha sido extraída en base a todos los estudios que se han ido mencionado a lo largo de los diferentes apartados (Zijlstra & Roe, Sonnentag & Krueel, Vilas & Soares, Maslach & Jackson, entre otros muchos): en primer lugar, se describen los *objetivos* de la *intervención* para después describir la *muestra* (la población que se ha conseguido convencer para comprobar la hipótesis del estudio), después se describe el *método* que se va a utilizar para medir si (en este caso los docentes) tienen el Síndrome de Burnout o presentan los primeros síntomas (con situaciones de estrés o ansiedad), posteriormente, se explica el *procedimiento de aplicación* del *programa* de reducción del Burnout para poner después los *resultados* de este programa, la *discusión* de si la hipótesis que se ha propuesto se ha cumplido y si el resto de objetivos de la intervención se han cubierto y, por último, las *conclusiones* de la intervención.

A continuación, se dispone ya la descripción de los diferentes apartados de la estructura de la intervención.

### **7.1. Objetivos de la intervención.**

Para la descripción de los objetivos de la intervención se ha decidido usar una consecución de estos mediante diferentes puntos para que se puedan, posteriormente, poner en la estructura de la discusión.

Como se ha dicho anteriormente, el *objetivo principal* es: *comprobar la hipótesis de que el programa de “mindfulness + musicoterapia” consigue reducir el Burnout en los docentes de Educación Primaria de Aragón.* A partir de este objetivo fundamental se describen el resto que van en relación con el explicado ahora.

1. Comprobar qué docentes muestran un inicio hacia el Burnout y prevenir el síndrome.
2. Revelar datos con respecto a una muestra aragonesa sobre cuán grave resulta este síndrome en la labor educativa.
3. Mejorar considerablemente el estado físico, anímico y mental de los docentes con Síndrome de Burnout.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

4. Exponer una intervención realizable y realista para cualquier tipo de colegio.
5. Dar importancia cuantitativa al Síndrome de Burnout y su aparición en los docentes.
6. Reflexionar sobre la importancia investigadora de este síndrome que puede derivar a otros problemas (personales o sociales) más graves.

## **7.2. Desarrollo de la intervención.**

Como se ha comentado anteriormente, las intervenciones constan de diferentes partes. Se ha querido hacer un subapartado diferente para los objetivos ya que resultan fundamentales para el desarrollo de esta. Sin los objetivos claros no es posible saber qué camino se debe escoger.

Tras haber leído varios estudios (los cuales tienen la estructura de una intervención, debido a que comprueban una hipótesis) se ha considerado realizar otros apartados dentro de este que se está desarrollando, para poder visualizar las diferencias entre las informaciones que se van a exponer a continuación.

### *Muestra.*

Para este estudio o intervención es fundamental (como en el resto) tener el apoyo de docentes que deseen realizarla. La muestra se definiría como el conjunto de materiales, objetos, animales o personas (en este caso) que se utilizan para un estudio y comprobación de una hipótesis.

Al tratarse de personas, entendidas como un complejo compendio de estructuras físicas, mentales, sociales y emocionales, la muestra tiene en cuenta (como también se indica en la herramienta de medida del Burnout) las variables sociodemográficas que tienen los sujetos que deciden participar de la intervención en cuestión.

Para la comprobación de la hipótesis que se tiene como principal se requieren 1000 docentes que trabajan en la Educación Primaria aragonesa en 43 centros diferentes de la *Comunidad Autónoma de Aragón (Provincias)*, pero solo se han ofrecido voluntarios 724 (72.4%), siendo 410 los pertenecientes a la provincia de Zaragoza, 253 los que provienen de los distintos colegios de la capital y sus barrios y los restantes (157) de los pueblos de la provincia; 203 son de la provincia de Huesca, de los cuales 126 los docentes

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

provenientes de la capital y 77 de los pueblos; y, por último 111 los de Teruel, cuya representación mayoritaria está en los pueblos del mismo siendo 85 y, el resto, de la capital (26). Además, los docentes que participan en la intervención provienen de diferentes *tipos de centro*: público (433), concertado (162) y privado (129).

Por otro lado, se tiene en cuenta el *género* de los docentes que se presentan voluntarios, siendo 508 las mujeres (demostrando una profesión con mayor representación femenina que masculina), los hombres voluntarios son 198 y el resto (18 representando “otros”). Después, se ha tenido en cuenta el *estado civil* para el estudio, considerando los cuatro estados principales: “soltero/a” (270), “casado/a” (415), “divorciado/a” (32) y “viudo/a” (7). Además, se estudia la *edad*, la cual se ha dividido en juventud (106) (considerando a aquellos docentes que tengan entre los 21 y los 26 años), adultez (588) (entre los 27 a los 59 años) y persona mayor (30) (entendido como 60 o más años); y, por otra parte, los *años de experiencia*, considerando menos de un año (1) como el mínimo, pasando a de 1 a 9 años de experiencia (48), para después comprender de 10 a 18 años de experiencia (139), de 19 a 27 años de experiencia (504) y, por último, más de 28 años de experiencia (32). Se han comprendido estas últimas dos variables como distintas debido a que no tienen por qué estar relacionadas; una persona que lleve menos tiempo en la educación no tiene por qué tener 22 años y viceversa.

Por último, se ha tenido en cuenta también en las variables sociodemográficas la *situación laboral* de los docentes, siendo esta a qué “cuerpo” (entendido como conjunto de personal que trabaja en algo) de funcionarios pertenecen, siendo 495 trabajadores en colegios públicos que han realizado las oposiciones y han obtenido plaza, 92 los interinos (que tienen plazas de sustitución), 96 los docentes que trabajan y han sido contratados en colegios concertados y, por último, 41 los docentes que trabajan en colegios privados.

En resumen, la muestra se podría esquematizar en la siguiente tabla (“Tabla 1: muestra sociodemográfica para la realización de la intervención”):

Tabla 1: muestra sociodemográfica para la realización de la intervención.

Variables comprendidas							Frecuencia (porcentaje)
Ubicación	Provincias de Aragón.	Total de personas.	Capital y barrios.	%	Pueblos	%	TOTAL
	Zaragoza	410	253	61.7%	157	38.3%	56.62%
	Huesca	203	126	62.06%	77	37.94%	28.03%
	Teruel	111	26	23.43%	85	76.57%	15.35%
Tipo de centro	Total de personas.						
	Público	433					59.8%
	Concertado	162					22.37%
	Privado	129					17.83%
Género	Total de personas.						

	Hombre	198	27.34%
	Mujer	508	70.16%
	Otros	18	2.5.%
<b>Estado civil</b>	<b>Total de personas.</b>		
	Soltero/a	270	37.29%
	Casado/a	415	57.32%
	Divorciado/a	32	4.41%
	Viudo/a	7	0.98%
<b>Edad</b>	<b>Total de personas.</b>		
	21 - 26 años	106	14.64%
	27- 59 años	588	81.21%
	60> años	30	4.15%

Años de experiencia	Total de personas.		
	<1 año	1	0.13%
1 – 9 años	48	6.62%	
10 – 18 años	139	19.19%	
19 – 27 años	504	69.61%	
28> años	32	4.5%	
Situación laboral	Total de personas.		
	Funcionario público.	495	68.37%
	Funcionario interino.	92	12.7%
	Docente de concertado	96	13.25%
	Docente de privado.	41	5.68%
<b>TOTAL DE PERSONAS QUE PARTICIPAN: 724 (100%)</b>			



Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

*Herramienta de medición del Síndrome de Burnout.*

Como se ha comentado anteriormente en el apartado 4: “Herramientas de medición del Síndrome de Burnout” es el CBP-R (Moreno, B., Garrosa, E & González, J.L., 2000), cuyas siglas significan *Cuestionario del Burnout Revisado*. Este cuestionario está conformado por tres componentes: el *estrés* (de rol) y *burnout* (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización), *desorganización* (condiciones organizacionales y supervisión) y *problemática administrativa* (preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional).

El *CBP-R* contiene sesenta y seis ítems que se miden mediante una escala de tipo “Likert” que mide el nivel de afectación y de conformidad (en este caso) que tienen las diferentes frases para el docente. Además, contiene dos partes distintas de estudio. En la primera, se realizan los ítems del “Factor II” que correspondería a la *desorganización* que contiene, como se ha dicho anteriormente en condiciones organizacionales y supervisión y del “Factor III” (*problemática administrativa*), que se comprende dentro de sí mismo las preocupaciones profesionales y la falta de reconocimiento (Moreno, Garrosa & González, 2000, p. 157).

El “Factor I” (*estrés de rol y Burnout* con sus componentes) supondría la “evaluación de los consecuentes” (Moreno et al, 2000, p. 158), es decir, que serviría para poder puntuar las condiciones laborales que antes se han cuestionado en los diferentes ítems de los otros dos factores restantes.

A continuación, se dispone una adaptación de la “Tabla 4” de Moreno et al (2000, p.158) para poder clasificar los ítems en sus diferentes partes o factores. Existen algunos de estos que restan en el cuestionario. Estos se van a señalar con el subrayado.

Tabla 2: Correlaciones entre los factores y los ítems del cuestionario.

Escala	Subescala	Ítems correspondientes
--------	-----------	------------------------

<b>Estrés de rol</b>		38, 60, 49, 57, 23, 35, 55, 41, 62, 48, 58, <u>59</u> y 31
<b>Burnout</b>	Agotamiento emocional	47, 27, 61, 42, 43, 54, 16 y 17
	Despersonalización	29, 28, 46 y 18
	Falta de realización	<u>21</u> , <u>22</u> , <u>50</u> , <u>40</u> , 44, 51 y <u>36</u>
<b>Desorganización</b>	Condiciones organizacionales	<u>12</u> , <u>45</u> , <u>14</u> , 20, <u>34</u> , <u>53</u> , 66 y 19
	Supervisión	<u>24</u> , <u>52</u> , <u>39</u> , <u>26</u> , <u>56</u> , <u>32</u> , 30, 63, <u>13</u> , <u>15</u> , 37, 25 y <u>65</u>
<b>Problemática Administrativa</b>	Preocupaciones profesionales	7, 3, 6, 2, 5, 1, 11, <u>33</u> y 64
	Falta de reconocimiento profesional	9, 10, 8 y 4

Los *primeros once* ítems se miden de uno (“no me afecta”) a cinco (me afecta muchísimo) y el *resto* de uno (“totalmente en desacuerdo”) a cinco (“totalmente de acuerdo”). Se presenta en el *Anexo II* el cuestionario obtenido de los autores Moreno, Garrosa & González (2000) con los ítems correspondientes al mismo y la diferenciación entre las dos partes (del ítem uno al once y del doce al sesenta y seis).

Tras la realización del cuestionario por parte de los docentes que participan en la encuesta se debe tener en cuenta un cálculo estadístico para saber qué ítems tienen mayor influencia para los docentes en general (una media de ellos en cada una de las preguntas). Este cálculo es denominado el *coeficiente de correlación* que es la “medida específica que cuantifica la intensidad de la relación lineal entre dos variables en un análisis de correlación” (Statistical Discovery, 2023, s.p.), es decir, (en este caso) permite calcular

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

el índice de relación de los diferentes niveles de respuesta (siempre del uno al cinco) con las respuestas obtenidas en cada uno de los ítems.

Este cálculo supone un paso fundamental para poder saber qué factor del cuestionario (I, II y/o III, descritos con anterioridad) está evaluado negativamente y saber la influencia de este en los docentes. Para ello, se han tenido en cuenta los resultados generales de las subescalas que componen ese factor, por ejemplo, del Factor I (estrés de rol y Burnout) se han tenido en cuenta los valores generales de las correlaciones entre el mismo estrés de rol con el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización.

Al tener en algunas de las subescalas ítems que “restaban” el Burnout del docente, se ha hecho una valoración en torno a los datos obtenidos en esos grupos de preguntas.

Para el coeficiente de correlación no se deben tener en cuenta las variables sociodemográficas que se exigen previamente para la realización del cuestionario, ya que suponen un “cuestionario aparte”. Esas variables constituyen un conocimiento de la muestra del estudio a realizar.

Los resultados del coeficiente se establecen entre las diferentes relaciones entre las diferentes subescalas, obteniendo así tres tipos de correlaciones: la correlación más obtenida ha sido la positiva, que, básicamente significa que las subescalas relacionadas en ese caso (y, por lo tanto, sus respuestas a los diferentes ítems) se ven modificadas en la misma proporción y en el mismo sentido, por ejemplo, si el estrés de rol aumenta, la falta de realización también lo hace y lo hace en la misma proporción aproximadamente.

La segunda correlación más repetida ha sido la inexistente, cuyo valor de la “r” se aproxima a cero, sin llegar a él. Esta correlación indica que no existe una relación entre las variables que se estudian y, por lo tanto, ese factor no afecta a que el docente muestre otras variables en el Burnout. Para comprenderlo mejor, se expone también un ejemplo: la despersonalización no afecta a las condiciones organizacionales del docente y viceversa, por lo tanto, no tiene que ver una variable con la otra.

Por último, el último tipo de correlación es la negativa, la cual es la definición contraria a la positiva expuesta con anterioridad, es decir, los resultados de la subescala se relacionan con otra de manera que, si una obtiene un resultado más afectivo en el Burnout

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

de un docente, la otra se muestra de manera negativa. Por ejemplo: si existe mayor desorganización existe menor supervisión y viceversa.

Todos los cálculos realizados y los resultados de las diferentes “r” se encuentran anexadas al final de este trabajo en el *Anexo 12*.

#### 7.2.1.1. Resultados del CBP-R en base a la muestra y sus respuestas.

Es fundamental, antes de comenzar con la expresión de los datos de la herramienta explicar que los valores de las diferentes estadísticas de correlación se han evaluado de manera que la significatividad de su influencia supone una “r” mayor (>), menor (<) o igual (=) a 0.8. La “r” es una recta que se expone en los coeficientes de correlación entre variables y la relación que se establece entre ellas en base a ellas mismas, es decir, una variable (x) relacionada con la otra y sus resultados (y) se expresan en el gráfico “r”.

Considerando la hipótesis de que todos los docentes hayan respondido a todos los ítems de manera que den la máxima puntuación en ellos (siendo cinco en todos menos en los que restan, cuya puntuación sería uno: “totalmente desacuerdo” o “no me afecta” dependiendo del ítem), el máximo de puntuación (los 724 docentes respondiendo 5/1) sería 254 puntos totales por persona, es decir 183.896 puntos por los 724 docentes. La realidad del cuestionario es que el total de puntos que se han obtenido son 12.490, siendo un 6.79% los docentes que tienen Burnout absoluto (50 personas de 724 aproximadamente). Por su parte, suponiendo la hipótesis contraria, es decir, que todos los docentes respondiesen la mínima puntuación en el cuestionario (uno en todos los ítems menos en los que restan, cuya respuesta sería cinco: “totalmente de acuerdo” o “me afecta muchísimo”, dependiendo del ítem), la puntuación mínima sería 142 puntos por persona, lo que suponen 102.808 puntos los 724 docentes. En este caso, la puntuación real obtenida en el CBP-R ha sido de 8.629 puntos, lo que supone un 8.39% de los docentes (61 personas sin Burnout aproximadamente).

A partir de estas premisas, se destacan a continuación las subescalas que se valoran más positiva, negativa o insignificativamente en el cuestionario realizado (CBP-R) estableciendo su cercanía con respecto a “r=1” o “r= -1”. Si es cercano a 0 (nunca puede ser igual) su valor es insignificante.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

En primer lugar, con respecto al *estrés de rol* (considerándolo una escala que se compone únicamente por ella misma) se ve relacionada positivamente (correlación positiva) con la falta de realización ( $r=0.956$ ), por lo tanto, si el estrés de rol aumenta, aumentará la falta de realización. Además, el estrés de rol se ve también relacionado con las preocupaciones profesionales (0.932) y la falta de reconocimiento profesional (0.853).

Por su parte, el *agotamiento emocional* no se ve significativamente ( $>$ ,  $<$  o  $= 0.8$ ) relacionado ni de manera positiva ni negativa con las otras variables del cuestionario. La más cercana sería la correlación negativa que mantiene con la falta de realización ( $r= -0.505$ ), es decir, si aumenta el agotamiento emocional disminuye la falta de realización y viceversa.

Por otro lado, la *despersonalización* tampoco obtiene unos resultados preocupantes en su evaluación, de hecho, existe una correlación insignificante entre esta y las preocupaciones profesionales ( $r= 0.00007$ ), dando a entender que la despersonalización no tiene influencia ninguna en las preocupaciones profesionales de los docentes de la muestra.

Por otra parte, en la *falta de realización* del profesorado se encuentran dos relaciones positivas significativas interesantes: las preocupaciones profesionales (0.906) y la falta de reconocimiento profesional (0.961), por lo tanto, su influencia con respecto a estas variables es alta, dando a entender que cuanto mayor falta de realización, mayor falta de reconocimiento y mayor cantidad de preocupaciones profesionales.

Pasando a la *supervisión* (vinculada con la desorganización), no se encuentra ninguna relación destacable, de hecho, la más cercana a 0.8 ( $r= 0.643$ , correlación positiva) es la que mantiene con las condiciones organizacionales. En el resto de las relaciones sus valores llegan prácticamente al 0.

Por su lado, las *condiciones organizacionales*, las cuales forman parte también de la desorganización, se ven también poco relacionadas con otras de manera significativa. La más relacionada con las condiciones organizacionales son las preocupaciones profesionales ( $r= 0.498$ , correlación positiva), además de la correlación con la supervisión vista anteriormente.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Por último, las *preocupaciones profesionales* y la falta de reconocimiento personal no están destacadamente relacionadas con las variables restantes (excepto con estrés de rol y falta de realización), de hecho, algunas de sus relaciones llegan prácticamente al 0, como es el caso de la despersonalización ( $r= 0.00007$ ).

Véase a continuación la Tabla 3 que refleja los resultados de las relaciones de los parámetros entre ellos. Para ello se han simplificado las subescalas de los factores como se expone en Moreno, et al (2000, p.162): estrés de rol (“ER”), agotamiento emocional (“AE”), despersonalización (“Desp”), falta de realización (“FR”), condiciones organizacionales (“CO”), supervisión (“Sup”), preocupaciones profesionales (“PP”) y falta de reconocimiento profesional (“FRP”).

Tabla 3: Correlaciones entre las escalas del CBP-R en base a los resultados obtenidos.

Escalas del CBP-R (2000)	ER	AE	Desp	FR	CO	Sup	PP	FRP
<b>ER</b>	1	-0,495	-0,401	0,956	0,601	0,226	0,932	0,853
<b>AE</b>		1	0,602	-0,505	0,355	0,335	-0,271	-0,407
<b>Desp</b>			1	-0,014	-0,207	-0,026	0,000	0,097
<b>FR</b>				1	0,279	-0,301	0,906	0,961
<b>CO</b>					1	0,643	0,103	-0,111
<b>Sup</b>						1	0,498	0,39
<b>PP</b>							1	0,04
<b>FRP</b>								1

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

*Programa de intervención de “mindfulness + musicoterapia”.*

Antes de comenzar la intervención, se debe destacar que, tras la evaluación de las respuestas, se ha encontrado que 61 de los 724 docentes no tienen Burnout. Por lo tanto, la muestra se ve reducida a 663 docentes, de los cuales, 50 están en un estado grave de Burnout. Esta muestra tan amplia, demuestra que la influencia del Síndrome de Burnout es sobresaliente, siendo solo el 8.39% evaluado como sin Burnout.

Tras la realización y evaluación de los datos del cuestionario, se envían los resultados a los docentes participantes de la intervención, haciéndoles conocedores de si tienen Burnout o no y en qué gravedad (pertenecen a un grupo intermedio o pertenecen al grupo de los que más grave tienen el síndrome). En ese momento, se les propone la realización de una intervención gratuita y cuya duración es de un año académico completo con una sesión semanal. En las sesiones se trabajarán aspectos del mindfulness con otra terapia al mismo tiempo para la reducción de los síntomas del Burnout y el conocimiento de herramientas para el control de las emociones.

Para el mejor desarrollo de la terapia se tendrán que realizar (a algunos grupos) terapias en horario escolar. Al tratarse de docentes, parece imposible la organización de estas a lo largo de la semana, pero, al tratarse de un tratamiento e intervención de un síndrome que padecen, pueden tramitar la baja o pedir un cambio en su horario para tener una hora libre para realizar esta intervención.

Relacionado con estos preocupantes datos, surgidos de la muestra, se destaca que, se realizarán grupos de diez personas para las diferentes terapias que se propongan. De esta manera, los individuos podrán expresar (en su totalidad) aquellas emociones o experiencias positivas o negativas, encontrando consuelo en los otros.

A continuación, se expone la Tabla 4, en la que se disponen cuántos docentes de los que, según el CBP-R, tienen Síndrome de Burnout y en qué factores (I, II y/o III) están más afectados según las provincias que conforman la Comunidad Autónoma de Aragón.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Tabla 4: Docentes con Burnout por provincia de Aragón y división de grupos.

Provincias	Zaragoza	Huesca	Teruel	Total
<b>Docentes con burnout</b>	375	186	102	663
<b>Porcentaje sobre 663 personas (663=100%)</b>	56.57%	28.05%	15.38%	100%
<b>Número de grupos</b>	<b>Total de grupos</b>			
	38 grupos.	20 grupos.	12 grupos	70
	3 grupos de 9 y 2 grupos de 10 personas.	14 grupos de 9 y 6 grupos de 10 personas.	6 grupos de 8 y 6 grupos de 9 personas.	6 grupos de 8 en total. 23 grupos de 9 en total. 6 grupos de 10 en total.
<b>Número de sesiones por semana (teniendo en cuenta la cantidad de grupos)</b>	<b>Total de grupos</b>			
	<b>Horario</b>			
	De lunes a viernes de 9 a 13 y de 16 a 20.	De lunes a viernes de 9 a 13.	De lunes a miércoles de 9 a 13.	8 sesiones al día de una hora en Zaragoza, 4 sesiones en Huesca y otras 4 en Teruel.
40 sesiones de una hora.  1 sesión por grupo.	20 sesiones de una hora.  1 sesión por grupo.	12 sesiones de una hora.  1 sesión por grupo.	72 sesiones de una hora.	



Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Para el mejor desarrollo de estas sesiones es fundamental tener de un profesional que sepa de las técnicas que se utilizan (el mindfulness y la musicoterapia). Teniendo en cuenta la cantidad de grupos conformados, se debería contar con 35 psicólogos, que realizarían las sesiones en las aulas de los Centros Cívicos de las diferentes provincias.

#### 7.2.1.2. Fases de la intervención.

La intervención se estructura en diferentes prácticas de relajación y control de las emociones que provocan las distintas situaciones que ocurren en la vida diaria de una persona. La característica fundamental del mindfulness es la *constancia*, por lo tanto, no solo se deberían realizar las diferentes prácticas y técnicas de relajación el día de la sesión, sino que sería conveniente su continuidad. Para favorecer la constancia del mindfulness, se permitirá grabar las diferentes sesiones, con el objetivo de que sean escuchadas posteriormente (fuera de la terapia).

La musicoterapia, por su parte, contiene otros aspectos como los instrumentos y el aprendizaje de su valor. Es por ello que se podrán rotar los diferentes instrumentos de percusión (pequeños) entre los participantes.

En definitiva, la estructura de la intervención se dividiría en cinco Módulos que traten el mindfulness y la musicoterapia:

- **MÓDULO 1:** Respiración abdominal, completa y profunda con meditación mediante sonidos relajantes.
- **MÓDULO 2:** Movimiento corporal meditativo y percusión corporal.
- **MÓDULO 3:** Expresión de emociones negativas, reflexión y categorización física y musical.
- **MÓDULO 4:** Composición de situaciones ficticias donde haya un problema a resolver y después se haga una melodía grupal al respecto.
- **MÓDULO 5:** Terapia grupal de apoyo. “Empatizo conmigo y con los demás”. Compasión. Rítmica y melodía.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

## 8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Tras la intervención durante el año académico correspondiente se realizó de nuevo el CBP-R sin tener en cuenta las variables sociodemográficas para saber qué influencia ha tenido la terapia con respecto a sus sensaciones con el Burnout y a la eficacia de la misma.

El análisis de las respuestas de los 663 docentes tratados por la terapia de “mindfulness + musicoterapia”, refleja que 532 se encuentran en mejores condiciones emocionales, psicológicas y sociales (en su entorno), siendo así un 80.24% los pacientes que han disminuido su Burnout. Estos resultados demuestran que la intervención es efectiva para los casos docentes de Burnout.

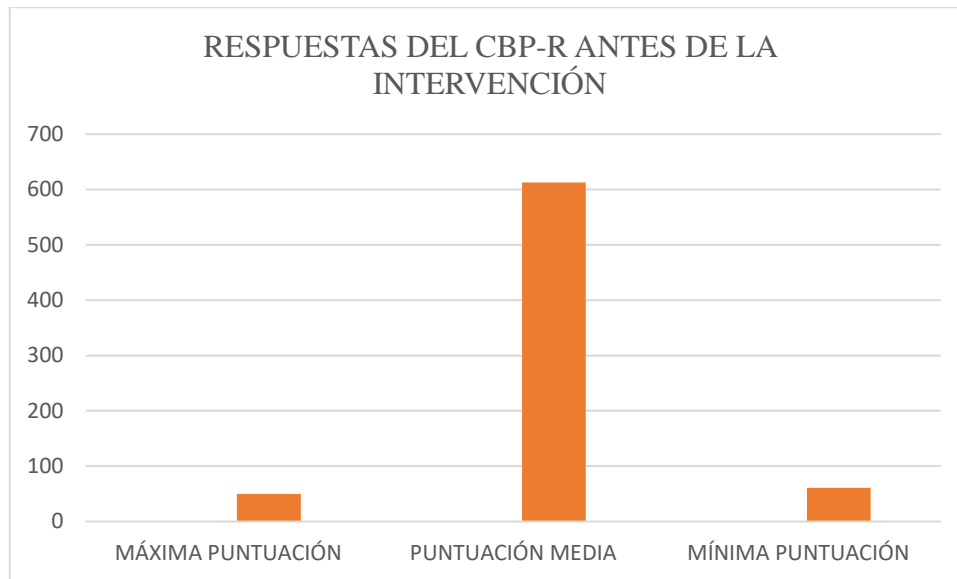
Los docentes restantes (131=19.76%) explican que necesitarían de más apoyo para notar unos resultados tan positivos. Sí que es cierto que los valores de Burnout (vistos en las diferentes variables que lo componen) se han visto disminuidos en el 100% de los docentes, pero, los beneficios de la terapia no han sido tan significativos para estos docentes.

A continuación, en las *Figuras 1 y 2* se puede comprobar la disminución del Burnout en los docentes aragoneses mediante una comparativa de gráficos, en la que, la variable horizontal serían el total de puntos del CBP-R (Moreno, Garrosa & González, 2000), que se han obtenido de la suma de todos los ítems evaluándolos con su máxima, mínima y puntuación media (siendo en total 254, 142 y 198 respectivamente) y la vertical serían el número de docentes que han respondido a esas puntuaciones (de 724, 61 han respondido la menor puntuación, 50 la máxima y el resto la media).

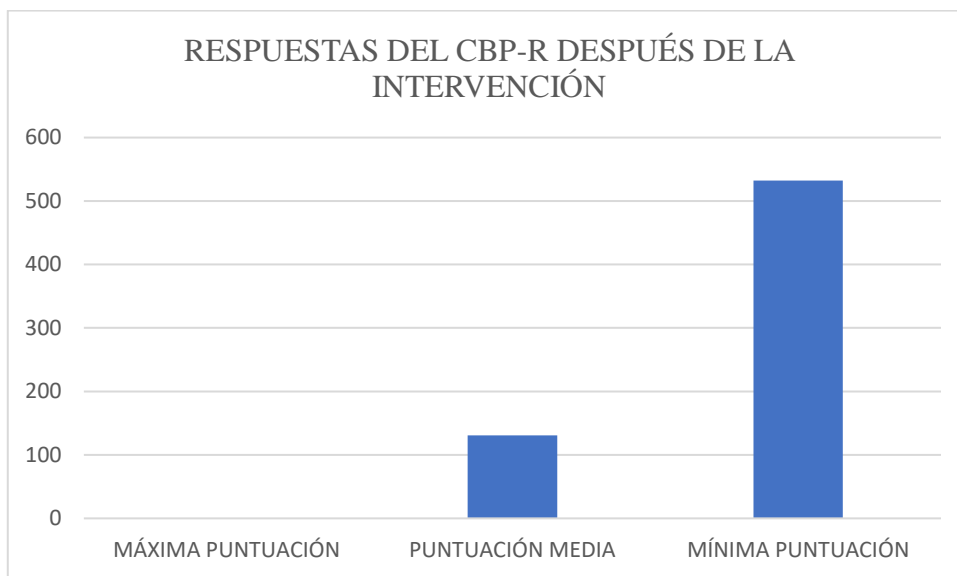
Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

*Figura 1*



*Figura 2*



En la Figura 3 dispuesta a continuación se muestra el cálculo de las puntuaciones del CBP-R.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Figura 3

**NÚMERO DE ÍTEMS DEL CBP-R → 66 ÍTEMS.**

1. Número de ítems que se evalúan con máxima puntuación= 1 → 19
2. Número de ítems que se evalúan con máxima puntuación= 5 →  $66 - 19 = 47$
3. La media de puntos entre 1 y 5 es 3.

**TOTAL DE PUNTOS DEL CBP-R.**

1. Máximo de puntos →  $(47 * 5) + (19 * 1) \Rightarrow 235 + 19 = 254$  puntos de máximo.
2. Mínimo de puntos →  $(47 * 1) + (19 * 5) \Rightarrow 47 + 95 = 142$  puntos de mínimo.
3. Puntos de media →  $66 * 3 = 198$  puntos respondiendo la media.

Por último, para poder considerar esta intervención como válida se debe realizar un cuestionario de satisfacción con la terapia. Es por eso que, tras finalizar la intervención con los docentes, además del CBP-R (Moreno et al, 2000) se les pasó un sencillo cuestionario, que está anexado posteriormente en el *Anexo 13*.

## 9. CONCLUSIONES.

En este apartado se pueden considerar dos tipos de conclusiones en base al trabajo que se ha desarrollado: aquellas sobre el Trabajo de Fin de Grado y aquellas sobre la intervención que se ha realizado, teniendo en cuenta la terapia mixta del mindfulness + musicoterapia. Para ello, se tienen en cuenta los apartados en los que constan los objetivos (tanto en la introducción como en la intervención).

En primer lugar, los objetivos del Trabajo de Fin de Grado han sido abarcados en su totalidad de la mejor manera posible, por ejemplo, se ha podido “revisar el campo bibliográfico existente sobre el tema del trabajo para poder tener información realista y ajustada” y se han expuesto varios autores que hablan sobre ello, pudiendo “detectar el problema base que deriva al Síndrome de Burnout para, desde allí, encontrar soluciones eficaces” y “establecer las consecuencias del síndrome [...] que permitan concienciarse de la realidad”.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Además, se han encontrado “[...] herramientas y métodos de resolución de problemas emocionales que puedan producir este Síndrome” que, al mismo tiempo han permitido “crear una intervención realista, eficaz y realizable para todos los docentes de la Educación Primaria”. La intervención, a su vez, ha ofrecido “[...] datos e información de ayuda para complementar los diferentes estudios a este respecto”.

Por su parte, los objetivos de la intervención también se cumplen en su totalidad, ya que se comprueba “qué docentes muestran un inicio hacia el Burnout” y se muestra “cómo prevenir el síndrome”, realizando la terapia propuesta, además, se revelan “datos con respecto a una muestra aragonesa sobre cuán grave resulta este síndrome en la labor educativa”, dándole la importancia que se merece a la investigación.

Por otro lado, la intervención, como bien se demuestra en el análisis de los datos, mejora “considerablemente el estado físico, anímico y mental de los docentes con Síndrome de Burnout”, dando así “importancia cuantitativa al Síndrome de Burnout y su aparición en los docentes”.

Obviamente, la intervención resulta “realizable y realista para cualquier tipo de colegio” y persona que trabaje en el sector Educativo, no solo aragonés, sino que también español y/o incluso de otras partes del mundo en las que se necesite de realizar una intervención para disminuir los efectos del Síndrome de Burnout.

El último de los objetivos se abarca a continuación como conclusión del Trabajo de Fin de Grado: “reflexionar sobre la importancia investigadora de este síndrome que puede derivar a otros problemas (personales o sociales) más graves”. El Síndrome de Burnout resulta un problema grave que puede modificar comportamientos físicos, psicológicos, sociales y emocionales en el ser humano, pudiendo afectar a otras personas al mismo tiempo. Es por eso que su intervención y disminución resultan tan fundamentales para el mejor desarrollo laboral y personal de profesionales como los docentes, cuyo deber resulta educar a los demás.

Como se deduce de todo lo expuesto, el mindfulness o atención plena resulta la herramienta más adecuada, ya que como se ha visto, a través de la práctica de diversos ejercicios se consigue fijar la atención en el momento presente y, con ello, aumentar la

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

autoconciencia, reducir los síntomas físicos y psicológicos que genera el estrés y, por tanto, aumentar significativamente el bienestar general.

A través de la práctica del mindfulness se aprende a gestionar las emociones, reacciones, actitudes y pensamientos, ayudando a afrontar de forma más objetiva y eficaz los problemas de la vida diaria. Finalmente, ayuda a ser mejores personas y menos críticos con los demás, desarrollando en cada uno el sentimiento de la compasión.

No obstante, para que las prácticas de mindfulness resulten efectivas, es fundamental la constancia en su realización y la práctica diaria. Así, se consiguen cambios estructurales en las conexiones neuronales y, con ello, todos los beneficios que se derivan de la atención plena. Una acción repetida en el tiempo construye un hábito, un hábito mantenido en el tiempo construye una forma de ser/una personalidad y una personalidad construye un carácter.

Por su parte, la musicoterapia permite que el ser humano se exprese comunicativamente mediante un instrumento tan natural como es la voz, haciendo hincapié en esta. Esta terapia mejora la autoestima y la comunicación asertiva además de la empatía hacia el otro y sus emociones.

La base de la musicoterapia resulta la aceptación de las emociones y el compartir con los demás. Es por ello que es imprescindible que se realice en grupo y que, también se proporcionen otros instrumentos con los que experimentar e improvisar en base a lo que les provoque una emoción de una situación.

Por otro lado, permite que la persona se desarrolle musicalmente y fomenta conexiones neuronales beneficiosas, mejorando a su vez la salud mental. La escucha activa permite la activación y consideración de los cinco sentidos fundamentales y de su percepción.

Finalmente, se considera que tanto el trabajo como la intervención resultan adecuadas debido a que cumplen todos los objetivos planteados. La docencia es uno de los trabajos que mayor implicación exige por la sociedad y por su evolución. Los profesores permiten que la sociedad crea en una serie de valores u otros, demostrando tener poder decisivo en la vida de las familias y de los grupos, es por ello que hay que darles la importancia y el cuidado que se merecen.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

El cuidado de los docentes es el cuidado de nuestra sociedad.

## 10. ANEXOS.

### 10.1. Anexo 1:

TABLA I

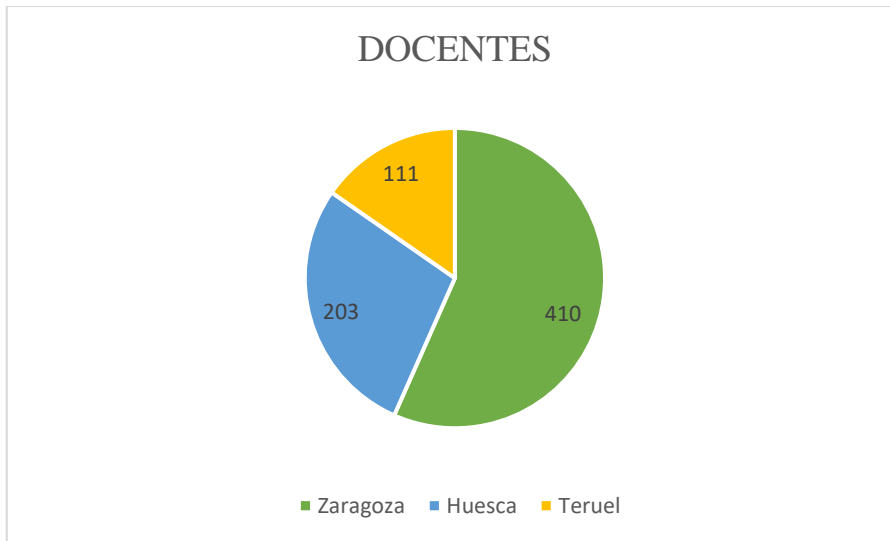
*Modelo de habilidad de inteligencia emocional  
(adaptado de Mayer y Salovey, 1997)*

<p>Percepción, evaluación y expresión de emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidad para identificar emociones en nuestros estados físicos y psicológicos.</li><li>• Habilidad para identificar emociones en otras personas u objetos.</li><li>• Habilidad para expresar emociones con seguridad y expresar las necesidades relacionadas a esos sentimientos.</li><li>• Habilidad para discriminar la expresión de emociones honestas y deshonestas, exactas o inexactas.</li></ul> <p>Facilitación emocional del pensamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidad para redirigir y priorizar nuestro pensamiento basado en los sentimientos asociados a objetos, eventos u otras personas.</li><li>• Habilidad para generar y revivir emociones con el fin de facilitar juicios o recuerdos.</li><li>• Habilidad para capitalizar las oscilaciones emocionales para tomar múltiples puntos de vista; habilidad para integrar esas perspectivas inducidas por nuestros sentimientos.</li><li>• Habilidad para usar los estados emocionales para facilitar la solución de problemas y la creatividad.</li></ul> <p>Comprensión y análisis de la información emocional; utilización del conocimiento emocional:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidad para comprender cómo se relacionan las diferentes emociones.</li><li>• Habilidad para percibir las causas y las consecuencias de los sentimientos.</li><li>• Habilidad para interpretar los sentimientos complejos tales como las emociones contradictorias y las combinaciones de sentimientos múltiples.</li><li>• Habilidad para comprender y predecir las transiciones y evoluciones entre emociones.</li></ul> <p>Regulación de emociones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Habilidad para estar abierto a los sentimientos, tanto aquellos que son placenteros como a los desagradables.</li><li>• Habilidad para escuchar y reflexionar sobre nuestras emociones.</li><li>• Habilidad para captar, prolongar o distanciarse de un estado emocional determinado, dependiendo de si su significado es útil e informativo.</li><li>• Habilidad para manejar las emociones propias y las de los demás.</li></ul>
--

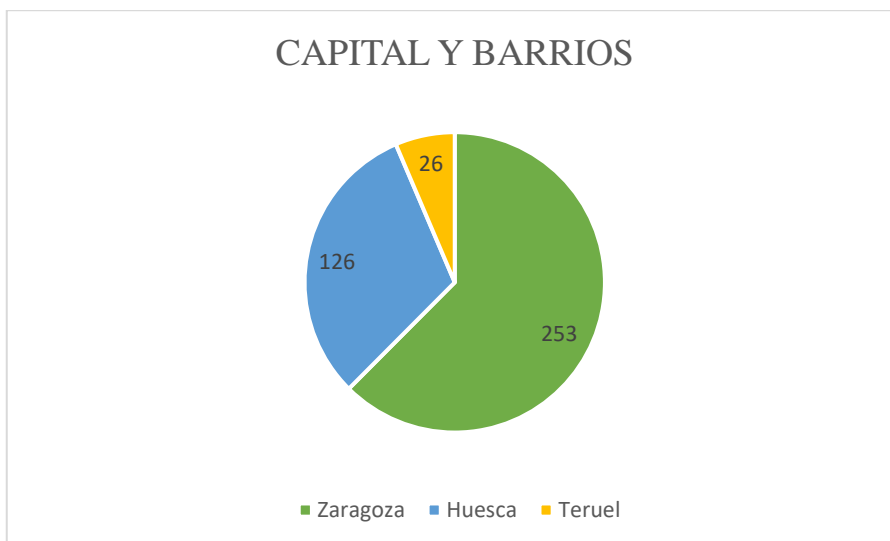
Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

**10.2. Anexo 2:**



**10.3. Anexo 3:**

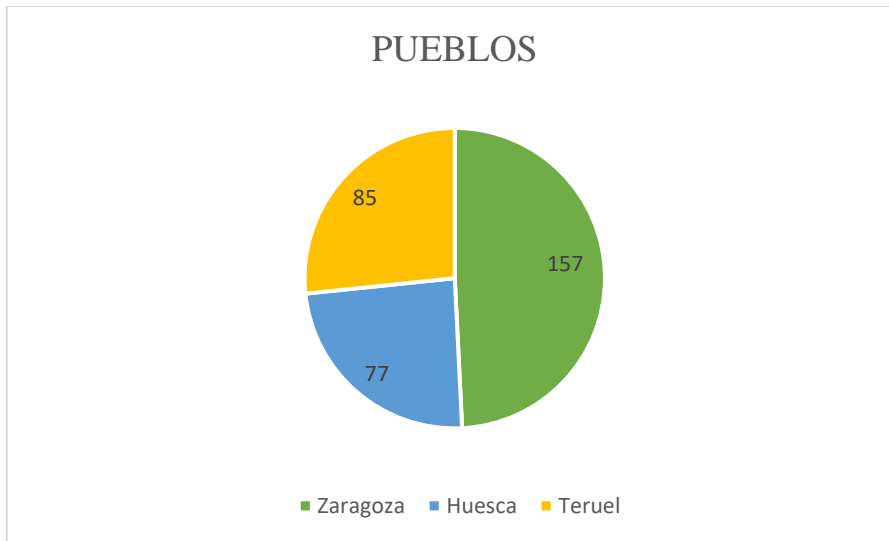




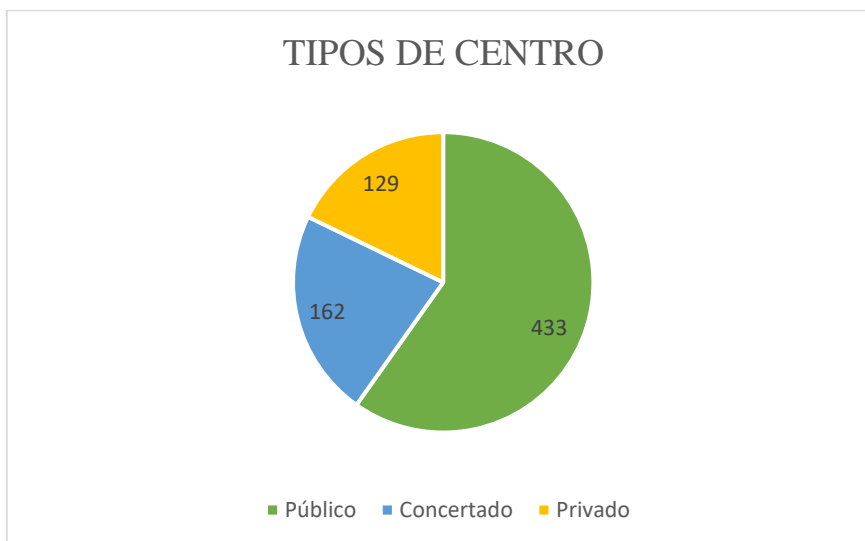
Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

#### 10.4. Anexo 4:



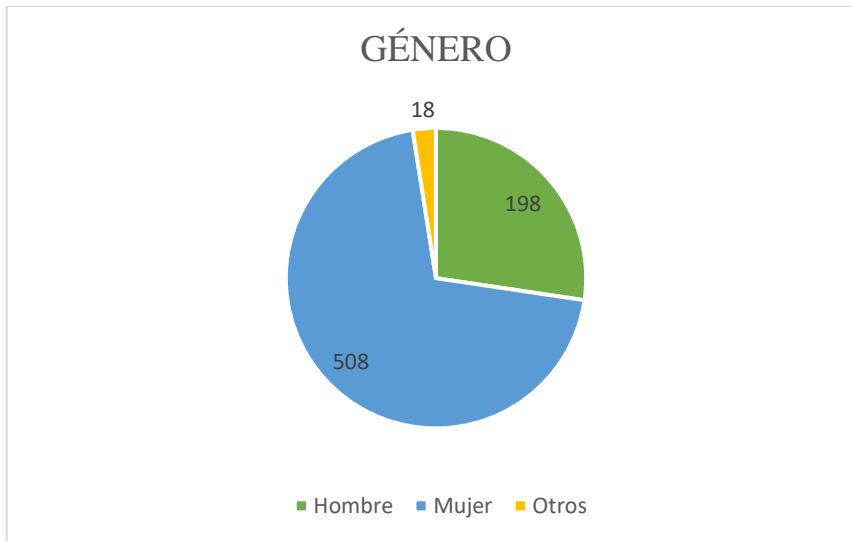
#### 10.5. Anexo 5:



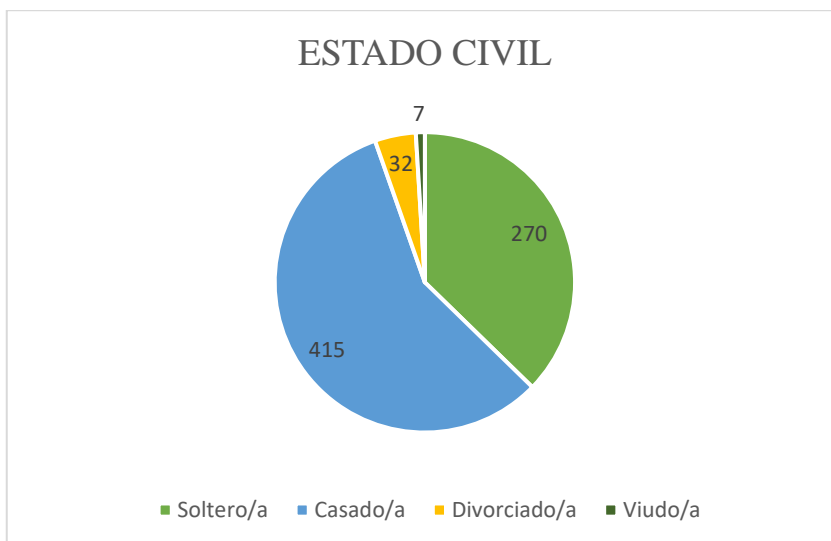
Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

**10.6. Anexo 6:**



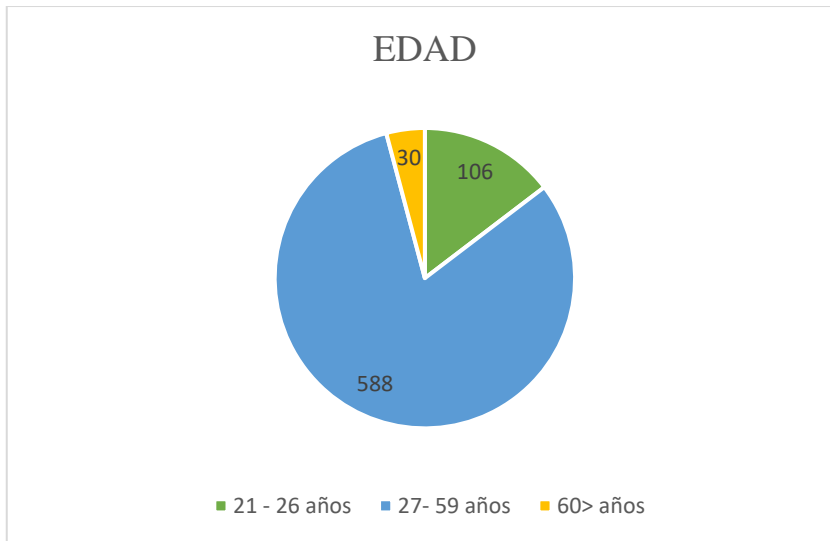
**10.7. Anexo 7:**



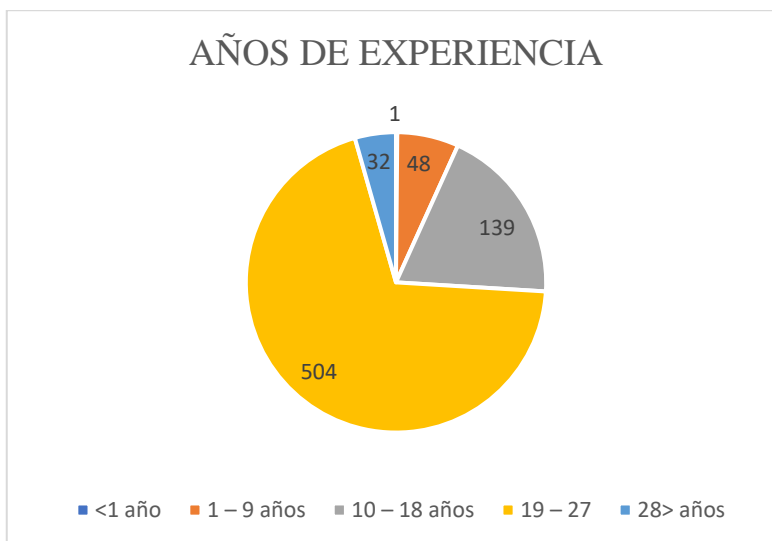
Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

### 10.8. Anexo 8:



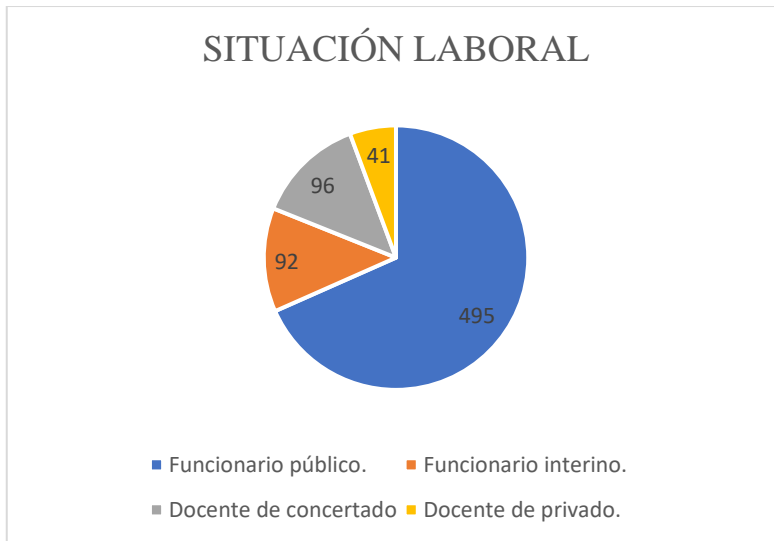
### 10.9. Anexo 9:



Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

**10.10. Anexo 10:**



Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

**10.11. Anexo 11: CBP-R de Moreno, B., Garrosa, E. & González, J.L. (2000).**

## CBP-R

Por favor, indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como profesor. Rodee con un círculo la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

1. No me afecta
2. Me afecta un poco
3. Me afecta moderadamente
4. Me afecta bastante
5. Me afecta muchísimo

1. Falta de seguridad o continuidad en el empleo	1	2	3	4	5
2. Amenaza de violencia de los estudiantes o vandalismo	1	2	3	4	5
3. Sentimiento de estar bloqueado en la profesión	1	2	3	4	5
4. Salario bajo	1	2	3	4	5
5. Estar aislado de los compañeros	1	2	3	4	5
6. Conflictos con la administración	1	2	3	4	5
7. Contactos negativos con los padres	1	2	3	4	5
8. Imagen pública de los profesores	1	2	3	4	5
9. Falta de servicios de apoyo para problemas profesionales	1	2	3	4	5
10. Falta de servicios de apoyo para problemas personales	1	2	3	4	5
11. Amenaza de cierres de Institutos	1	2	3	4	5

**Por favor, a continuación indique la respuesta que mejor describe su grado de acuerdo con cada frase. Rodee la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:**

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

12. Los padres están implicados en la educación de sus hijos	1	2	3	4	5
13. A los profesores en mi instituto se les anima a intentar soluciones nuevas y creativas para los problemas existentes	1	2	3	4	5
14. Los recursos materiales en mi instituto (edificios, clases, mobiliario...) son mantenidos adecuadamente	1	2	3	4	5
15. En mi instituto se reconoce a los profesores cuando realizan su trabajo de manera excepcional	1	2	3	4	5
16. Enseñar me agota emocionalmente	1	2	3	4	5
17. Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar	1	2	3	4	5
18. A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales	1	2	3	4	5
19. Me siento alienado personalmente por mis compañeros	1	2	3	4	5
20. No tengo claro cuáles son mis funciones y las responsabilidades de mi trabajo	1	2	3	4	5
21. En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo	1	2	3	4	5
22. Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa	1	2	3	4	5
23. Me causa bastante estrés intentar completar informes y papeles a tiempo	1	2	3	4	5

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

24. Cuando realmente necesito hablar a mi superior, él/ella está deseando escuchar	1	2	3	4	5
25. A veces tengo que saltarme reglas del instituto para llevar a cabo mis tareas	1	2	3	4	5
26. Mi superior me convoca junto con otros compañeros a reuniones conjuntas para tomar decisiones y resolver problemas comunes	1	2	3	4	5
27. Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día	1	2	3	4	5
28. Siento que mis alumnos son "el enemigo"	1	2	3	4	5
29. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo	1	2	3	4	5
30. Hay una diferencia entre el modo en que mi superior piensa que se deberían hacer las cosas y cómo yo creo que deben hacerse	1	2	3	4	5
31. Es muy estresante dar una buena educación en un ambiente de poco apoyo financiero	1	2	3	4	5
32. Mi superior toma en consideración lo que digo	1	2	3	4	5
33. Me preocupa beber demasiado alcohol	1	2	3	4	5
34. Recibo información suficiente para llevar a cabo mi trabajo con efectividad	1	2	3	4	5
35. Lo paso mal para satisfacer las demandas en conflicto de estudiantes, padres, administradores y profesores	1	2	3	4	5
36. Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría	1	2	3	4	5
37. Mi superior siempre insiste en que resuelva mis propios problemas de trabajo, pero está disponible para aconsejarme si lo necesito	1	2	3	4	5
38. Me produce una gran cantidad de estrés el cambio de normas, valores... profesionales	1	2	3	4	5
39. Mi superior "da la cara" por la gente que trabajamos en el instituto	1	2	3	4	5
40. En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba	1	2	3	4	5
41. Siento que tengo trabajo extra más allá de lo que debería esperarse normalmente de mí	1	2	3	4	5
42. Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera					

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

del trabajo	1	2	3	4	5
43. Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones	1	2	3	4	5
44. Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos	1	2	3	4	5
45. Mi instituto reúne materiales suficientes para que los profesores sean efectivos	1	2	3	4	5
46. Siento que realmente no les gusto a mis alumnos	1	2	3	4	5
47. Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud	1	2	3	4	5
48. Se me imponen obligaciones relacionadas con el instituto sin los recursos y materiales adecuados para cumplirlas	1	2	3	4	5
49. Intentar impedir que mi trabajo sea demasiado rutinario y aburrido me causa mucho estrés	1	2	3	4	5
50. Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida	1	2	3	4	5
51. Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	1	2	3	4	5
52. Cuando tengo conflictos con padres o alumnos, mi superior me da la clase de apoyo que necesito	1	2	3	4	5
53. Mis compañeros y yo tenemos tiempo con regularidad durante las horas escolares para discutir temas relacionados con el trabajo	1	2	3	4	5
54. Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo	1	2	3	4	5
55. Tener que participar en actividades escolares fuera de las horas habituales de trabajo es muy estresante para mí	1	2	3	4	5
56. Se me informa de las cosas importantes que ocurren en mi Instituto.	1	2	3	4	5
57. Los criterios de funcionamiento para mi trabajo son demasiado altos	1	2	3	4	5
58. Es imposible tratar con los alumnos con una base personal e individual	1	2	3	4	5
59. Puedo predecir lo que se esperará de mi trabajo mañana	1	2	3	4	5
60. Encuentro muy estresante estar atento a los problemas y necesidades individuales del alumnado	1	2	3	4	5



Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

61. Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida	1	2	3	4	5
62. Se me da demasiada responsabilidad sin la autoridad adecuada para cumplirla	1	2	3	4	5
63. Siento que me es inútil hacer sugerencias sobre mi trabajo, porque las decisiones se toman a pesar de mis intentos para influir en ellas	1	2	3	4	5
64. Me preocupa tomar demasiadas drogas	1	2	3	4	5
65. Mi instituto ofrece incentivos para motivar a los estudiantes	1	2	3	4	5
66. Tengo sentimientos de intranquilidad acerca de mi futuro profesional	1	2	3	4	5

## 10.12. Anexo 12:

[https://drive.google.com/file/d/1Dd6VUwwqhCT\\_pZMnmYnU3Uuhnxly5rgZ/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1Dd6VUwwqhCT_pZMnmYnU3Uuhnxly5rgZ/view?usp=sharing)

## 11. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.

ANPE. (22 de noviembre de 2022). ANPE presenta su informe estatal del servicio de Defensor del Profesor del curso 2021/22. ANPE. <https://www.anpe.es/notices/24373/ANPE-presenta-su-informe-estatal-del-servicio-de-Defensor-del-Profesor-del-curso-202122>

Barranco, C. (2001). Las fuentes documentales en Trabajo Social. *Servicios sociales y política social*, 53, 131-148.

Beckett, E., Von Schulttzendorff, A & Zubiri, F. (2015). Diseño e implementación de una intervención educativa para elevar el bienestar docente basado en las evidencias de la psicología positiva y las neurociencias. *Investigación Educativa Latinoamericana*, 52 (2), 151-171.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Campo Panesso, L. & Ortegón Ortegón, J.A. (2012). *Síndrome de Burnout: una revisión teórica*. [Diplomado].

[https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3159/Laura\\_Campo\\_Panesso.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3159/Laura_Campo_Panesso.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carlotto, M.S. & Gonçalves Câmara, S. (2017). Burnout Syndrome Profiles among Teachers. *Escritos de Psicología*, 10 (3), 159-166.

Cerón Gómez, M.C., Guamán Lema, G.D., Palacios Moreira, J.A. & Díaz Acuña, W.E. (2021). *La psicoterapia como una alternativa para el Síndrome de Burnout*. [Proyecto].

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4199/1/M%C3%B3nica%20del%20Consuelo%20Cer%C3%B3n%20G%C3%Bmez.pdf>

Del Bianco, S. (2007) Jaques-Dalcroze [Tesis de Maestría, Instituto Jaques-Dalcroze Suiza].

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33793110/1-dalcroze-libre.pdf?1401099788=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D1\\_dalcroze.pdf&Expires=1692440199&Signature=a8xNZsNOKBTh4D25mJfOeDgF7sx2boAmgXNKhXC1m5nJfZTyG8kyut2IZn Cm0W1wRYdFp0LBoc5Cnte~gCiv0IK9fUBVVJ~eZOX43Dz4SBvrApzDFoQQY1BYU-PKHSmsb1ZweuH4H529YaGdxCBCg-WRO18w03QF60HTGUua6tRhHbkb9wT46vBZU7iHxflgwq61tEPH4aWV9Xryn~BsDJN82VIJ~cLOTDIvxbE5cO3YpmADkHnsVOAxWUN2-dVnPaz3LL829rKLj8tD-FfYZ2yMwQJubRLivG-sfZfK4YHHwPVj6AVzw1aTqI6VDRPGzLRjjQ8WfmngXmMxhvefg\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33793110/1-dalcroze-libre.pdf?1401099788=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3D1_dalcroze.pdf&Expires=1692440199&Signature=a8xNZsNOKBTh4D25mJfOeDgF7sx2boAmgXNKhXC1m5nJfZTyG8kyut2IZn Cm0W1wRYdFp0LBoc5Cnte~gCiv0IK9fUBVVJ~eZOX43Dz4SBvrApzDFoQQY1BYU-PKHSmsb1ZweuH4H529YaGdxCBCg-WRO18w03QF60HTGUua6tRhHbkb9wT46vBZU7iHxflgwq61tEPH4aWV9Xryn~BsDJN82VIJ~cLOTDIvxbE5cO3YpmADkHnsVOAxWUN2-dVnPaz3LL829rKLj8tD-FfYZ2yMwQJubRLivG-sfZfK4YHHwPVj6AVzw1aTqI6VDRPGzLRjjQ8WfmngXmMxhvefg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Education and Solidarity Network (16 de noviembre de 2021). *How are teachers feeling around the world? Launch of the International Barometer on Education Personnel's Health and Well-being*. <https://www.educationsolidarite.org/en/how-are-teachers-feeling-around-the-world-launch-of-the-international-barometer-on-education-personnels-health-and-well-being/>

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Education and Solidarity Network & Fondation d'enterprise (MGEN) (2021).

*International Barometer on Education Personnel's Health and Well-being: Summary.* <https://www.educationsolidarite.org/wp-content/uploads/2021/11/ESN-FESP-Report-international-summary-EN-2.pdf>

Extremera, N. & Fernández-Berrocal, P. (2003). La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de Educación*, 332, 97-116.

Ferrando, P. J., Varea, M. D., & Lorenzo, U. (1999). Evaluación psicométrica del cuestionario de ansiedad y rendimiento (CAR) en una muestra de escolares. *Psicothema*, 11(1), 225-236.

Fiorilli, C., De Stasio, S., Benevene, P., Fioredistella, D., Pepe, A., & Albanese, O. (2015). Copenhagen Burnout Inventory (CBI): A validation study in an Italian teacher group. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 22(4), 537-551.

Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (2), 181-197.

Gil-Monte, P.R., Unda Rojas, S., Sandoval Ocaña, J.I. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 30 (3), 205-214.

Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G. & Betancourt-Buitrago, L.A. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Universidad Nacional de Colombia: DYNA*, 81 (184), 158-163.

Gutiérrez, J.M. (2005). ¿Cómo reconocemos a un buen maestro? *La Jornada Michoacán: Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13 (39), 1299-1303.

Hernández Lira, N.A. (2007). *Manual de Psicoterapia Cognitivo-Conductual Para Trastornos de La Salud*. Libros en red.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Hernández Sánchez, M., Jurado Ramiro, E.J. & Martínez Samblas, C. (14 - 16 de diciembre de 2016) *Beneficios de la Musicoterapia en el ámbito de la salud*. Congreso Virtual de Educación, Innovación y Tic, Andalucía, España.

Instituto de Seguridad y Salud Laboral: Consejería de Trabajo y Política social: Región de Murcia (2005). *Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente*. Servicio de Higiene Industrial y Salud Laboral: Área de Ergonomía y Psicosociología.  
[https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=MN-10.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=11452&RASTRO=c740\\$m18261](https://www.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=MN-10.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=11452&RASTRO=c740$m18261)

JMP: Statistical Discovery (2023). Coeficiente de correlación.  
[https://www.jmp.com/es\\_es/statistics-knowledge-portal/what-is-correlation/correlation-coefficient.html](https://www.jmp.com/es_es/statistics-knowledge-portal/what-is-correlation/correlation-coefficient.html)

Jordán Padrón, M. (2011). Elementos a tener en cuenta para realizar un diseño de intervención educativa. *Revista Médica Electrónica*, 33 (4), 540-546.

Justo, C. F. (2008). Programa de relajación y de mejora de autoestima en docentes de educación infantil y su relación con la creatividad de sus alumnos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 45(1), 1-11.

Kabat-Zinn, J. (2013). *Mindfulness para principiantes*. Kairós.

Lifeder. (19 de noviembre de 2020). Fuentes documentales: características, tipos y ejemplos. <https://www.lifeder.com/fuentes-documentales/>

Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades: Universidad Nacional de San Luis*, 2 (10), 53-68.

Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M. (1977). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. The Scarecrow Press.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (2016). *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behaviour*. Academic Press.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Medrano Caballos, L. (2014). *Prevención del Síndrome de Burnout en el colectivo docente a través del desarrollo de las fortalezas personales* [Trabajo Fin de Máster].

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/5735/MedranoCeballosLucia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias CIELO*, 3(5), 1-3.

Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E. & González Gutiérrez, J.L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 151-171.

Organización Mundial de la Salud. (7 de abril de 1948). *¿Cómo define la OMS la salud?* <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>.

Peña, J. (1990). *Terapia cognitiva conductual para reducir los síntomas del Síndrome de Burnout en docentes consejeros que laboran en el colegio Padre Segundo Familiar Cano de Monagrillo, provincia de Herrera*. [Tesis]. [http://up-rid.up.ac.pa/1766/1/julissa\\_pena.pdf](http://up-rid.up.ac.pa/1766/1/julissa_pena.pdf)

Pinel Martínez, C., Pérez Fuentes, M. del C., & Carrión Martínez, J. J. (2019). Investigación sobre el burnout en docentes españoles: una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación. *Bordón. Revista De Pedagogía*, 71(1), 115–131. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.62122>

Real Academia Española. (2006). *Diccionario esencial de la lengua española*. <https://www.rae.es/desen/s%2525C3%2525ADndrome>

Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/estudio>

Rodríguez Mantilla, J.M. & Fernández Díaz, M.J. (2012). Development and Validation of a Measuring Instrument for Burnout Syndrome in Teachers. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 15 (3), 1456-1465.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Roe, R. A., & Zijlstra, F. R. (1999). Work pressure: Results of a conceptual and empirical analysis. *WORC Paper / Work and Organization Research Centre, 99.05.011* (4), 1-27.

Sabogal, C.M. (2019). *Determinantes sociales en salud el estrés-El trabajo*. [Diplomado]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/25391/egtrujillos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sandín, B., & Chorot, P. (2003). Cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE): desarrollo y validación preliminar. *Revista De Psicopatología Y Psicología Clínica*, 8(1), 39-53.

Sanz, J., García-Vera, M. P., & Fortún, M. (2012). El “Inventario de ansiedad de Beck” (BAI): Propiedades psicométricas de la versión española en pacientes con trastornos psicológicos. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 20(3), 563-583.

Sonntag, S. & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 15 (2), 197-217.

Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1982). Cuestionario de ansiedad estado-rasgo, *Tea Ediciones S.A.*, 1, 7-45.

Spielberger, C. D., Vagg, P. R., & Romero, C. C. (2010). JSS, cuestionario de estrés laboral. *Tea Ediciones S.A.*, 5-75.

Trallero Flix, C. (2006). Tratamiento del estrés docente y prevención del Burnout con musicoterapia autorrealizada. [Tesis]. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/11519/1/tratamiento%20estres%20docente.pdf>

Valero, Z. V., Maldonado, S. M., Ruiz, E. B., & Nava, C. (2012). Identificación de emociones desde el modelo de Lazarus y Folkman: Propuesta del Cuestionario de Estrés, Emociones y Afrontamiento (CEEA). *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 15(3), 1051-1073.

Marta Martínez Peralta (800170)

2022-2023

Vernia, A.M. (2012). Método pedagógico musical Dalcroze. *ARTSEDUCA*, 1, 1-4.

Vilas Boas, B. & Soares de Souza, P. (2020). Síndrome de Burnout em docentes: revisão integrativa sobre as causas. *Cuid Enferm*, 14(1), 95-100.

Virues, R. A. (2005). Ansiedad estudio. *Revista Psicología Científica*, 7(8), s.p.

Zorrilla Hidalgo, (2017). *Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto*. [Tesis Doctoral].  
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/65269/tesisV5.pdf?sequence=1>