



Trabajo Fin de Grado CCAFD

Aproximación al estudio de los niveles de Burnout y los niveles de Actividad Física de los docentes de Educación Secundaria de la provincia de Zaragoza.

Autor: Isabel Alegre Embid

Tutor académico: Luis García González

Curso: 2014-2015

INDICE

1.	RESUMEN	3
2.	ABSTRACT.....	3
3.	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	5
4.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	6
5.	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	10
6.	MÉTODO	10
	6.1.Participantes	10
	6.2.Diseño.....	10
	6.3.Variables.....	10
	6.4.Instrumentos de medida	11
	6.5.Procedimiento.....	13
	6.6.Análisis de datos.....	13
7.	RESULTADOS.....	14
8.	DISCUSIÓN	20
9.	CONCLUSIONES	23
10.	COCLUSIONS	24
11.	LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS	25
12.	BIBLIOGRAFÍA.....	27
13.	ANEXOS.....	31

1. **RESUMEN**

Con este trabajo se pretende realizar una aproximación real a la situación laboral y a las condiciones de trabajo de los docentes de Educación Secundaria Obligatoria que imparten clases en diferentes centros de la provincia de Zaragoza.

Mediante un estudio descriptivo correlacional, de tipo transversal, se trata de conocer y establecer posibles relaciones que puedan existir entre el burnout y las variables de calidad y duración del sueño, la carga de trabajo, la satisfacción con el trabajo y la AF que realizan.

Este estudio se realizó a un total de 132 docentes de Educación Secundaria Obligatoria, que imparten clase en la provincia de Zaragoza, de todas las, con edades comprendidas entre los 26 y los 61 años, ($M= 45.34$, $DT= 7.94$).

Los resultados obtenidos se centran en la existencia de altos niveles de burnout en esta profesión. La mujer experimenta mayores niveles de burnout por lo que se deberían plantear programas específicos de Actividad Física Moderada (AFM) destinados a este colectivo. Se ha demostrado también que la AFMV hace que los niveles de burnout se reduzcan.

Palabras clave: niveles de actividad física, sobrecarga de trabajo, calidad del sueño, hábitos de vida saludables, programas de actividad física

2. **ABSTRACT**

The aim of this study is to make a real approximation of the labour situation and working conditions of Secondary teachers who teach different subjects in all schools in Zaragoza.

Through a descriptive, correlational and transversal study, I'll try to find out and establish what can exist between burnout and different variables of quality and duration of sleep, workload, job satisfaction and physical activity level.

This study was made with 132 Secondary Education teachers from different areas, who teach in different school from Zaragoza. The age are between 26 and 61 years old ($M= 45.34$, $SD= 7.94$).

Results showed that there exist high burnout levels in teachers. Women experiment the highest burnout levels. It is necessary suggest specific moderate physical activity programs because they practice less physical activity respect men. Studies said that moderate and vigorous physical activity could make decrease burnout levels

Key words: physical activity levels, workload, sleep quality, healthy life style, physical activity programs

3. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Como futura profesional de la Actividad Física y del Deporte, tengo interés en continuar mi formación en el ámbito de la Educación. Por esta razón, he decidido orientar mi trabajo de fin de grado (TFG) hacia el estudio de las condiciones laborales de los docentes, ya que es un tema que tiene especial relevancia en nuestros días.

Por otro lado, cuando hablamos de AF y salud en los centros escolares, tendemos a pensar en los niveles de práctica de AF del alumnado, olvidando que el profesorado es también un factor muy importante en la formación académica. Por ello, es necesario conocer las condiciones laborales del docente y las posibles variables que pueden influir en dichas condiciones.

Actualmente convivimos con bastantes casos de estrés laboral. Son muchos los profesores que se encuentran con bajas laborales por estrés, depresiones, burnout y ansiedad, ocasionados, en su mayoría por el tipo de trabajo que desempeñan, suponiendo un coste elevado a la sociedad.

Con este TFG pretendo establecer una relación entre las variables psicosociales, y algunas conductas saludables, como son los niveles de actividad física y las conductas de sueño, que pueden ocasionar dichos problemas, estableciendo diferencias en función del género. De esta manera, se podrían proponer a la administración pública, programas de actividades física y salud que permitan reducir e incluso evitar este problema, incrementando además la motivación por el trabajo que se desempeña.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El ámbito laboral constituye una de las mayores fuentes de estrés en la sociedad actual. Hay algunas profesiones altamente estresantes, sobre todo aquellas en las que el trabajador soporta una gran responsabilidad (Peiró, 2005). Como señala García (1996), a la escuela se le exige hoy por parte del alumnado, de las familias, de las fuerzas sociales en general, múltiples demandas y en muchas incompatibles entre sí. En esta línea Chakravorty (1989) realiza una de las primeras investigaciones acerca de este tema, en la que afirmaba que un 77% de las bajas de larga duración eran debidas a trastornos mentales en una muestra de 1500 profesores con baja laboral. Viloria y Paredes (2002) señalan que la educación está vulnerable al fenómeno del burnout, dejando como resultado el malestar en los docentes. Esto afectaría su autorrealización, además de su equilibrio emocional y físico, con importantes consecuencias en la calidad de la educación.

El concepto de burnout tiene sus inicios como consecuencia de los primeros estudios de Freudenberger (1974), en la década de los años setenta. Sin embargo, este término ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad, desde los años ochenta, con la conceptualización establecida por Maslach (1982, 1999), en la que es definido como una “respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal”. Esta autora propone inicialmente que sólo se aplique a aquellos trabajadores insertos en el ámbito laboral que realizan su actividad, en contacto directo con personas en el seno de una organización.

En el ámbito laboral se producen muchas situaciones entre cada uno de los trabajadores, como para poder delimitar el número de variables que pueden determinar el estrés laboral. Resulta complejo poder reunir y elaborar una lista con todas y cada una de aquellas variables que sean factibles de desencadenar dicho estrés. Sin embargo, las que aquí se recogen, son algunas de las que nos pueden ayudar a comprender mejor el origen del mismo.

Buendía y Ramos (2001), Ramos (1999) y Mingote (1998), al concepto de “estar quemado” añaden algo que ya no es sólo el estrés laboral, también tienen en cuenta el significado para la persona del trabajo que realiza, su propia capacidad de generar excesiva implicación y que puede terminar en abandono.

En este trabajo nos quedamos con la clasificación que hace algún autor como Farber (1990), que propone tres tipos de perfiles de burnout en el contexto educativo. El subtipo frenético, sin desafíos y desgastado. Montero y García (2010), establecen las siguientes definiciones. El subtipo *frenético* está compuesto por aquellos individuos con mucha implicación en su trabajo. Tienen gran capacidad de esfuerzo ante las dificultades, son ambiciosos respecto a la necesidad de logros, capaces de abandonar su salud por el sacrificio continuo del trabajo. El subtipo *sin desafíos* lo forman aquellos docentes que no tienen interés por su trabajo, carecen de metas y de motivación y, experimentan su trabajo como rutinario, los docentes que la padecen plantean escasa variedad de tareas en las clases y dan escaso feedback. Finalmente, el subtipo *desgastado* está compuesto por profesores que tienen falta de control de sus responsabilidades, esto puede conllevar el abandono profesional y la falta de implicación en el trabajo. Este tipo de docentes no afrontan las dificultades de su trabajo y percibe una falta de reconocimiento por parte del centro y de su grupo de iguales

Como resumen, podríamos concluir con que el síndrome del burnout es aplicable a diferentes grupos de profesionales de distintos ámbitos. Desde los más altos cargos de dirección de grandes empresas, hasta aquellos trabajadores que desarrollan sus labores en pequeños comercios, hogares, incluso voluntarios de organizaciones. Lo que tienen en común es que se ven expuestos a una situación de estrés laboral. Las estrategias con las que la afronta estas situaciones, no son las más eficaces.

Habitualmente, en la mayoría de los artículos que tratan temas del burnout, se distingue entre variables personales socio-demográficas. Aquí podemos diferenciar, entre otras, las de género y edad.

Maslach (1982) señaló que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres, sin embargo, Schwab e Iwanicki (1982) y Gil y Peiró (1997) encontraron mayor varianza en despersonalización, siendo los hombres los que tiene mayor sentimiento negativo.

Otras autoras (Abraham, 1984 y Maslach, 1999) centran su atención en el doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en la casa como fuente de estrés. Pero, sin lugar a dudas, siguen siendo una mayoría los autores que no encuentra evidencia suficiente de diferencias significativas respecto a la variable género (Byrne, 1999, Schwab e Iwanicki, 1982).

Los resultados que existen sobre la edad son contradictorios puesto que la relación que se establecida entre la edad y el *burnout* ha sido tanto lineal (Seltzer y Numerof, 1988), como curvilínea (Golembiewski, Munzenriper y Stevenson, 1986; Whitehead, 1986). Por lo tanto, los datos en cuanto a la edad deberían ser matizados porque la relación que se establece entre el síndrome de *burnout* y la edad, se asociaba al tiempo de experiencia en la profesión, la maduración propia por la edad del individuo y con la pérdida de una visión irreal de la vida en general.

Todos los factores relacionados con la sobrecarga laboral están íntimamente relacionados con el cansancio emocional. Los trabajos administrativos que cada vez con mayor frecuencia entre el profesorado y los conflictos de rol también provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios de cuadros de burnout (Burke y Greenglass, 1995; Byrne, 1991)

Existen otras variables como la satisfacción con el trabajo, que pueden afectar a su desarrollo. Ésta se ha convertido en habitual objeto de análisis en el ámbito psicosocial y podría ser definida como una respuesta afectiva o emocional positiva hacia el trabajo en general o hacia alguna faceta de éste. En esa línea, se trataría de un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976).

En la literatura, también podemos encontrar datos que hablan de los riesgos de tener malos hábitos de vida. Puede conllevar al aumento del riesgo de mala salud, enfermedad crónica incluso mortalidad (Alvarez y Ayas, 2004).

Un mal hábito puede considerarse no dormir el tiempo necesario o que la calidad del sueño no sea buena. Además de lo comentado anteriormente, de nuevo, Alvarez y Ayas (2004), defienden que existe una fuerte evidencia que muestra que la calidad y la duración del sueño son importantes para mantener una buena salud física y mental. La duración del sueño por debajo o por encima de los valores establecidos (dormir menos de 7 horas y más de 8 horas, afecta a 35% a 60% de la población respectivamente. La mala calidad del sueño, dificultad para conciliarlo o dificultad para dormir afecta a 23% de la población. (Buysse, Ancoli, Edinger, Lichstein y Morin 2006).

Otro elemento condicionante de la salud puede considerarse hacer ejercicio físico, actividad física y/o deporte. Son además importantes para el bienestar, ya que existen

suficientes datos tanto cuantitativos como cualitativos que concluyen que la actividad física realizada de forma regular es una conducta saludable (Powell, 1988). Por tanto, con este concepto, se podría consolidar la idea de que para lograr una mayor calidad de vida se requiere un sistema continuado y sistemático de programas de prevención, a través del ejercicio físico.

Son numerosos los trabajos que muestran la relación positiva entre la práctica de ejercicio físico e indicadores de rendimiento laboral. En este sentido, un estudio de Thøgersen-Ntoumani, Fox y Ntoumanis (2005) puso de manifiesto los efectos positivos del ejercicio en el bienestar psicológico de los empleados. También en el ámbito laboral, Musich, Hook, Baaner y Edington (2006) han mostrado que la promoción de la salud en el trabajo es una medida efectiva para disminuir el absentismo laboral y minimizar la pérdida de productividad.

La inactividad física es un riesgo importante para la mortalidad y las enfermedades crónicas en las sociedades desarrolladas. Constituye uno de los factores de riesgo más importante de mortalidad en todo el mundo. La promoción de la actividad física se ha asumido como una estrategia mundial para la prevención de enfermedades crónicas. Está demostrado que la actividad física practicada con regularidad reduce el riesgo de enfermedades cardiovasculares y depresión entre otras, (recomendaciones de la OMS). Existen estudios que relacionan la frecuencia o cantidad de AF con cambios en variables psicológicas (Armstrong y Edwards, 2003, Dudgeon, Phillips, Boop y Hand, 2004). Y físicas o de salud (Rojas, Schlicht y Hautzinger, 2003).

Las recomendaciones saludables establecidas por la OMS (2010) proponen que los adultos de 18 a 64 años, realicen un mínimo de 30 minutos diarios (5 días por semana) de AF moderada a vigorosa (AFMV).

Respecto a la influencia de la actividad física regular sobre los niveles de estrés, se observa que los individuos que practican una actividad física regular presentan un nivel de estrés menor que aquellos que no lo hacen, además estos efectos parecen persistir al menos por un periodo corto de tiempo Remor, E. y Carmen, P. (2007).

En base a todo esto resulta interesante poder realizar un estudio que permita conocer los niveles de burnout y de AF entre los profesores de Secundaria, puesto que se trata de un tema importante, que puede tener consecuencias negativas en la salud.

5. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El principal objetivo de este estudio es conocer los niveles de burnout y de AF en los docentes de Educación Secundaria de la provincia de Zaragoza.

Además, se pretende conocer las diferencias en función del género que existen en cada una de las variables estudiadas: Calidad y duración del sueño, carga de trabajo, burnout, satisfacción con el trabajo y la AF.

Otro objetivo que se persigue es examinar las relaciones entre los niveles de burnout con la calidad y duración del sueño, la carga de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la AF.

6. MÉTODO

6.1. Participantes

La muestra del presente estudio está formada por 132 docentes en la etapa de Educación Secundaria Obligatoria de diferentes Centros Educativos Escolares de la provincia de Zaragoza. Los participantes fueron tanto de género masculino ($n=56$) y femenino ($n=76$), con edades comprendidas entre los 26 y los 61 años ($M= 45.34$, $DT= 7.94$), que imparten docencia en las distintas especialidades de Secundaria.

La selección de la muestra fue por accesibilidad, tratando de llegar a todo el profesorado de Educación Secundaria de Zaragoza.

6.2. Diseño

Este estudio presenta un diseño descriptivo correlacional, de tipo transversal. Hablamos de un estudio descriptivo de corte transversal porque trata de describir las diferentes variables con las que se trabaja en un momento determinado. Es decir, pretende reflejar la situación en la que se encuentran esas variables, en el tiempo en el que se realiza el presente trabajo, en este caso, el final de curso de los docentes.

6.3. Variables

Las variables que se han utilizado para desarrollar el trabajo son las siguientes:

- Calidad del sueño no se refiere únicamente al hecho de dormir bien durante la noche, sino que incluye también un buen funcionamiento diurno (un adecuado nivel de atención para realizar diferentes tareas) (Sierra, Jiménez y Martín 2002).
- Duración del sueño es entendido como el periodo de tiempo desde que te acuestas hasta que te levantas (Alvarez y Ayas, 2004).
- Entendemos por carga de trabajo, el nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales). El grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego determinarán la carga de trabajo. (Nogareda, C.)
- Burnout: Estado de estrés caracterizado por la aparición de síntomas de agotamiento psicológico. (Le Gall, 2011), formado por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach, 1982, 1999).
- Satisfacción con el trabajo: respuesta afectiva o emocional positiva hacia el trabajo en general o hacia alguna faceta de éste. (Locke, 1976).
- Niveles de AF: cantidad en minutos dedicada a actividades física moderadas vigorosas en una semana.
 - Cumplimiento de las recomendaciones de práctica de AF: Las recomendaciones mínimas de actividad física son 30 minutos diarios, 5 días a la semana, de AF moderada a vigorosa. (OMS 2010)

6.4. Instrumentos de medida

Como variables demográficas se utilizaron el género, edad y provincia.

El burnout se midió con el Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36) (Montero, 2010). El BCSQ-36 está formado por 36 ítems repartidos de forma equilibrada en tres subtipos y nueve subescalas. La escala correspondiente al subtipo “frenético” está constituida por las dimensiones ‘ implicación’ (e.g., “Me involucro con gran esfuerzo en la solución de los problemas del trabajo”), ‘ambición’ (e.g., “ambiciono la obtención de grandes resultados en el trabajo”) y ‘sobrecarga’ (e.g., “Descuido mi vida personal al perseguir grandes objetivos en el trabajo”). La correspondiente al subtipo “sin-desafíos” por las dimensiones ‘indiferencia’ (e.g., “Me siento indiferente y con poca inclinación hacia mi trabajo”), ‘falta de desarrollo’ (“Siento que mi actividad laboral es un freno para el desarrollo de mis capacidades”) y ‘aburrimiento’ (e.g., “Siento que mi trabajo es

mecánico y rutinario”). Finalmente, la del subtipo “desgastado”, está compuesta por las dimensiones ‘negligencia’ (“Abandono ante cualquier dificultad en las tareas de mi trabajo”), ‘falta de reconocimiento’ (e.g., “En la organización donde trabajo no se tiene en cuenta el esfuerzo y la dedicación.”) y ‘falta de control’ (e.g., “Me siento indefenso ante algunas situaciones de mi trabajo”). Los sujetos debían indicar su grado de acuerdo respecto a cada una de las afirmaciones presentadas, en una escala tipo Likert con siete opciones de respuesta, valoradas de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo).

Para medir la carga de trabajo en el ámbito educativo, se utilizó la versión española (Doménech y Gómez, 2010) de la Multilevel Teacher Stressor Scale (Kelchtermans, 1999; Lens y Neves de Jesus, 1999; Woods, 1999). En este estudio solo se emplearon las cuestiones relativas a la variable mencionada. Estaba formado por cuatro ítems; (“La falta de tiempo”, “Sobrecarga de trabajo”, “Carga académica excesiva”, “Dificultad de combinar la enseñanza con otras funciones o tareas que se esperan de ti”). Todos los ítems respondían a una escala tipo Likert de 0 (no me afecta lo más mínimo) a 3 (me afecta muchísimo).

Para medir la duración y la calidad del sueño, se realizaron dos cuestiones introductorias. Previamente con la frase: Durante el pasado mes, “¿Cuántas horas de sueño durmió normalmente cada noche?” y “¿Cómo definiría su calidad del sueño?”. El formato de respuesta para la segunda pregunta estaba compuesto por un rango de cuatro respuestas (1 = Muy bueno, 2 = Relativamente bueno, 3 = Relativamente malo, y 4 = Muy malo). Estas preguntas forman parte del Pittsburgh Sleep Quality Index (Buysse, Reynolds, Monk, Berman, y Kupfer, 1989).

Para medir esta consecuencia afectiva en los docentes se realizó una traducción española de la Teacher Job Satisfaction Scale (Skaalvik y Skaalvik, 2011). La escala está compuesta por un único factor (cuatro ítems, e.g., “Trabajar como profesor es extremadamente gratificante”). Las respuestas se puntuaron de acuerdo a una escala tipo Likert de seis puntos, desde 1 (“Totalmente en desacuerdo”) hasta 6 (“Totalmente de acuerdo”).

El Cuestionario Internacional de Actividad Física, en su versión corta, (IPAQ-SF; Booth, 2000), validado en población adulta española (Roman et al., 2010), se utilizó para cuantificar la práctica de AF en los docentes. Este cuestionario ha sido validado en doce países (Craig et al., 2003). Para ello, se escogieron las cuatro primeras preguntas, de las

siete que componen este cuestionario, con el objeto de cuantificar los niveles de AFMV. Las preguntas constaban de una breve descripción sobre las características del tipo de actividades que tienen cabida en cada apartado. Los docentes debían registrar la duración de determinadas actividades en las habían participado a lo largo de la última semana (debiéndose especificar el número de horas, minutos y días de la semana).

6.5. Procedimiento

Este trabajo está integrado dentro de un proyecto I+D+ I que cuenta con todos los permisos a nivel ético y está reconocido por el Comité de Ética de la Universidad de Zaragoza.

Para poder realizar la recogida de datos se estableció un protocolo de actuación, de manera que la forma de obtener los datos, fuera lo más semejante en todos los participantes. Para ello, la recogida de los datos se realizó vía telemática, a través de una plataforma web. En concreto, se envió un correo electrónico a los profesores en el que se explicaban los objetivos de la investigación, además de la aceptación para formar parte del estudio.

En dicho correo se facilitaba un enlace web a través del cual, los profesores que iban a participar en el estudio, pudieran acceder y realizar el cuestionario.

Además, al tratarse de participantes mayores de edad, todos dan su consentimiento para poder utilizar los datos que reflejan en los cuestionarios, siendo estos anónimos

6.6. Análisis de datos

Los datos que se iban registrados, se pasaban a una base de datos en formato Excel. Cuando finalizó el proceso de la recogida de datos, el análisis de los mismos se realizó con el programa SPSS versión 20.0. Respecto a los análisis descriptivos, el calculó la media y la desviación típica (DT) para las variables continuas y se realizó un recuento de frecuencias en las variables discretas dicotómicas. Para la relación entre variables se hizo un análisis de correlaciones, a través del coeficiente de correlación de Pearson. Por último, para el análisis en función del género, entre las diferentes variables del estudio, se utilizó un ANOVA de un factor. Para las variables dicotómicas y discreta, se ha utilizado una prueba de chicuadrado, permitiendo evaluar su asociación con la variable género.

7. **RESULTADOS**

A continuación se presentar los resultados obtenidos a través de los análisis realizados y explicados anteriormente.

La Tabla ,1 muestra el análisis descriptivo del burnout de toda la muestra y el análisis de diferencias en función del género. Dentro de las variables que componen el subtipo frenético, cuando hablamos de burnout, la variable que mide el nivel de implicación, es la que obtiene el valor más elevado ($M=5.06$). Del subtipo sin desafíos, el valor más alto es la falta de desarrollo ($M=2.80$), pero a pesar de ello, no destaca respecto a las otras. Dentro del subtipo desgastado, el valor más elevado es el correspondiente a falta de control ($M=4.21$). En relación a las diferencias por género se puede ver que las diferencias más significativas se obtienen en el subtipo frenético ($p=.012$) y también en el factor de Sobrecarga ($p=.039$), siendo en ambos casos los valores significativamente superiores en el género femenino.

En la Tabla 2, se puede observar los cuatro ítems pertenecientes a la variable carga de trabajo. Los valores más elevados que se ven son el de carga académica excesiva ($M=2.04$), que es el mayor de todos, seguido de la falta de tiempo y el valor de sobrecarga en el trabajo ($M=1.90$). Respecto al género, encontramos diferencias significativa significativas en la carga académica ($p=.007$) y en la falta de tiempo ($p=.004$), con valores significativamente superiores en el género femenino

Tabla 1. Análisis descriptivo del burnout y análisis de diferencias en función del género.

VARIABLES	TOTAL		HOMBRES (n=56)		MUJERES (n=76)		F	Sig.
	M	DT	M	DT	M	DT		
Implicación	5.06	0.86	4.90	0.97	5.18	0.76	3.40	.067
Ambición	3.98	1.22	3.75	1.28	4.15	1.14	3.63	.059
Sobrecarga	3.73	1.31	3.46	1.31	3.93	1.29	4.34	.039
S. frenético	4.25	0.88	4.03	0.90	4.42	0.83	6.42	.012
Indiferencia	2.19	1.12	2.09	1.13	2.26	1.11	0.67	.412
Aburrimiento	2.46	1.34	2.41	1.45	2.50	1.26	0.16	.683
Falta de desarrollo	2.80	1.59	2.79	1.60	2.81	1.59	0.01	.918
S. sin desafíos	2.48	1.23	2.43	1.29	2.52	1.19	0.19	.661
Abandono	2.34	1.07	2.30	1.09	2.36	1.05	0.11	.741
Falta de control	4.21	1.36	3.97	1.51	4.39	1.22	3.06	.082
Falta de reconocimiento	4.18	1.53	4.11	1.55	4.24	1.52	0.23	.627
S. desgastado	3.57	1.09	3.46	1.18	3.66	1.02	1.12	.292

Tabla 2. Análisis descriptivo de la carga y análisis de diferencias en función del género.

VARIABLES	TOTAL		HOMBRES (n=56)		MUJERES (n=76)		F	Sig.
	M	DT	M	DT	M	DT		
Falta de tiempo	1.90	0.94	1.63	0.96	2.11	0.918	8.76	.004
Sobrecarga de trabajo	1.90	0.94	1.63	0.926	2.11	0.98	4.21	.042
Carga académica	2.04	0.93	1.79	0.96	2.22	8.73	7.40	.007
Combinar enseñanza con otras funciones	1.77	0.94	1.70	0.98	1.83	0.91	0.63	.428
Carga de trabajo general	1.94	0.81	1.74	0.83	2.09	0.77	5.99	.016

Los datos obtenidos en cuanto a la satisfacción en el trabajo se pueden apreciar en la Tabla 3. Donde se puede comprobar que no hay diferencias significativas en cuanto a la variable género. Los valores medios que se obtienen se encuentran alrededor de 4, en una escala que va de 0 a 6.

Tabla 3. Análisis descriptivo de la satisfacción y análisis de diferencias en función del género.

VARIABLES	TOTAL		HOMBRES (n=56)		MUJERES (n=76)		F	Sig.
	M	DT	M	DT	M	DT		
Satisfacción por el trabajo	4.14	1.08	4.17	1.10	4.12	1.08	0.08	.768

En la Tabla 4, se puede ver el número de horas que duermen de media los docentes del estudio. En general se duerme de media casi 7 horas. En este caso son las mujeres las que presentan una media ligeramente mayor ($M=6.85$) que la de los hombres ($M=6.61$). No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Tabla 4. Análisis descriptivo de las horas de sueño y análisis de diferencias en función del género.

VARIABLES	TOTAL		HOMBRES (n=56)		MUJERES (n=76)		F	Sig.
	M	DT	M	DT	M	DT		
Horas de Sueño	6.75	0.97	6.61	0.89	6.85	1.02	1.89	0.172

La figura 1 muestra la calidad del sueño. Se puede observar los cuatro rangos de respuesta de esta variable. El 59,09% de los docentes consideran que la calidad de su sueño es relativamente buena. El 5,30% opina que es muy mala. El resto está dividido entre los rangos de muy buena y relativamente mala 18,18% y 17,42%, respectivamente.

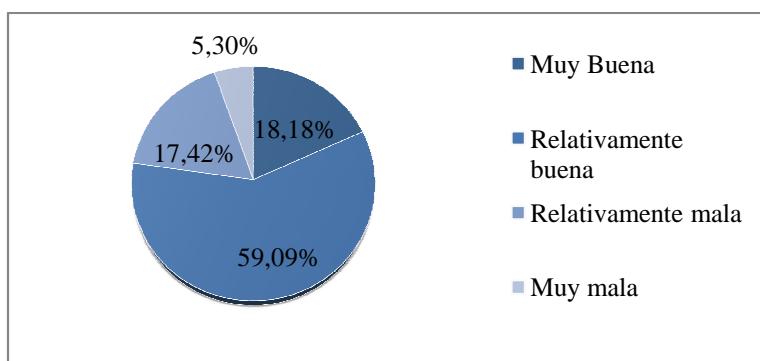


Figura 1. Calidad del sueño

La cantidad de AFMV de los docentes, está representada en la Tabla 5. La DT es muy elevada, lo que indica que hay una enorme dispersión de los datos, por eso, a pesar de que la media de AFMV al día podría estar por encima de los 30 minutos/día recomendados, si se observa la figura 2, se ve representado el porcentaje de la muestra que cumplen y no cumplen

las recomendaciones mínimas de AFMV. Cumplen el 42%, mientras que el 58% restante no cumplen.

Tabla 5. Análisis descriptivo de la AFMV y análisis de diferencias en función del género.

VARIABLES	TOTAL		HOMBRES (n=56)		MUJERES (n=76)		F	Sig.
	M	DT	M	DT	M	DT		
A.F. vigorosa	132.20	220.85	184.64	266.577	93.55	171.813	5.68	.019
A.F. moderada	215.87	256.75	253.48	292.70	40.24	44.67	2.10	.149
AFMV	49.72	54.7	40.24	64.277	44.67	62.59	5.55	.020

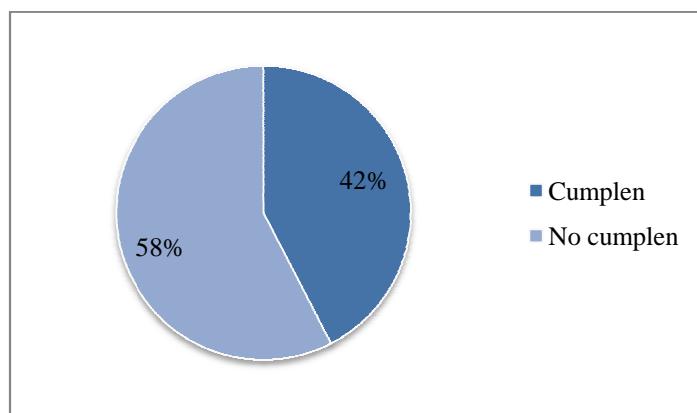


Figura 2. Distribución de las recomendaciones de AF.

Se analizó también la asociación entre el género y el cumplimiento de las recomendaciones de AF. Se obtuvo una asociación significativa entre estas dos variables ($\chi^2 = 5.79$; $p=.016$). El género masculino se asocia positivamente al cumplimiento de las recomendaciones y el género femenino se asocia negativamente al cumplimiento de las mismas.

Para analizar la relación entre variables, se ha realizado un análisis correlacional a través del coeficiente de correlación de Pearson, Tabla 6. Aquí se muestran los resultados obtenidos, pero sólo tendremos en cuenta aquellos en los que el coeficiente de correlación sea significativo, es decir, sean inferiores a 0.05 ($p<.05$) y a 0.01 ($p<.01$).

Podemos observar que la variable de horas de sueño establece correlaciones positivas y negativas con las variables del burnout. Dentro del subtipo frenético, se aprecia que las variables implicación ($r= -.217$) y sobrecarga de trabajo ($r= -.185$), establecen correlaciones negativas, es decir, conforme una variable aumenta, la otra disminuye. También se puede

hablar de la relación entre las horas de sueño y la sobrecarga, en este caso, la correlación es positiva, aumentan las horas de sueño cuando aumenta la sobrecarga. La variable del sueño establece una correlación positiva con la variable sobrecarga de trabajo (.194), perteneciente al ítem carga de trabajo.

La variable AFM correlaciona en su mayoría negativamente con el resto de variables. Se pueden destacar como significativas sobrecarga de trabajo ($r = -.180$) y dificultad de combinar la enseñanza con otras funciones o tareas ($r = -.195$), como variables relativas a la carga de trabajo. Y falta de control (-.189) como variable correspondiente del burnout. Atendiendo a la carga de trabajo, se puede decir que está muy relacionada con el burnout y puede entenderse como un factor que favorezca el burnout del profesorado, aunque no sea el único.

Entre las diferentes variables del burnout también se pueden apreciar fuertes correlaciones. La mayoría son positivas (comentar), es decir, una variará en la misma dirección que lo haga la otra. Las correlaciones negativas que más importancia tienen son la que existe entre la implicación y la indiferencia ($r = -.377$) y subtipo frenético y abandono ($r = -.183$).

Tabla 6. Tabla de correlaciones entre las diferentes variables del estudio

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1. A.F. vigorosa	1	.285**	.767**	-.1	-.02	-.078	-.08	-.13	-.07	-.1	-.11	-.04	-.08	-.09	-.02	-.1	-.11	-.09	.018	-.07	-.14	-.09
2. A.F. moderada		1	.834**	.005	.043	-.04	-.180*	-.16	-.195*	-.16	.077	.078	-.05	.036	-.08	-.08	-.15	-.12	-.02	-.189*	-.1	-.13
3. A.FMV			1	-.06	.016	-.07	-.17	-.180*	-.17	-.17	-.01	.029	-.08	-.03	-.06	-.11	-.16	-.13	-.0	-.017	-.15	-.14
4. Horas de sueño				1	-.346**	-.08	-.08	-.07	-.09	-.09	-.217*	-.01	-.185*	-.17	.196*	.223*	.108	.185*	.193*	.078	-.03	.08
5. Calidad del sueño					1	.143	.194*	.136	.107	.166	-.05	.015	.235**	.107	.162	.129	.09	.134	.106	.036	.178*	.174*
6. Falta de tiempo						1	.700**	.692**	.486**	.828**	.147	.112	.440**	.318**	.08	.104	.157	.129	.068	.308**	.327**	.303**
7. Sobrecarga de trabajo							1	.853**	.638**	.916**	.157	.107	.421**	.309**	.057	.048	.147	.098	.052	.355**	.326**	.317**
8. Carga académica								1	.682**	.927**	.192*	.104	.449**	.333**	.086	.07	.176*	.127	.031	.332**	.344**	.308**
9. Combinar enseñanza con otras funciones									1	.808**	.001	.08	.337**	.204*	.148	.157	.175*	.176*	.121	.351**	.285**	.318**
10. Carga de trabajo general										1	.143	.116	.474**	.335**	.107	.109	.189*	.153	.079	.387**	.369**	.358**
11. Implicación											1	.475**	.440**	.763**	-.377**	-.391**	-.13	-.310**	-.477**	-.07	-.01	-.189*
12. Ambición												1	.332**	.779**	-.01	.013	.088	.039	-.12	.085	.083	.036
13. Sobreexplotación													1	.792**	.198*	.181*	.293**	.251**	.054	.362**	.374**	.342**
14. S. Frenético														1	-.03	-.03	.143	.041	-.183*	.195*	.221*	.125
15. Indiferencia															1	.815**	.733**	.910**	.715**	.502**	.459**	.656**
16. Aburrimiento																1	.734**	.922**	.667**	.520**	.494**	.664**
17. Falta de desarrollo																	1	.915**	.404**	.582**	.537**	.624**
18. S. sin desafíos																		1	.630**	.589**	.547**	.705**
19. Abandono																			1	.393**	.334**	.645**
20. Falta de control																				1	.763**	.899**
21. Falta de reconocimiento																					1	.892**
22. S. Desgastado																						1

*p < .05 ; **p < .01

8. **DISCUSIÓN**

El principal objetivo del trabajo es conocer los niveles de burnout y AFMV que existe entre los docentes de Educación Secundaria Obligatoria en la provincia de Zaragoza.

Tal y como muestran Viloria y Paredes (2002) en su estudio, la educación se está viendo cada vez más afectada por el fenómeno del burnout. Este hecho está dejando como resultado, el malestar de los docentes, por lo que influiría en la calidad de la educación, entre otros muchos factores. En este trabajo los valores más altos se encuentran en la falta de desarrollo y la falta de control. Además se ve también que el género femenino está más afectado por este fenómeno, ya que las mujeres obtienen más altos de burnout.. Maslach (1982), entre otros, señalan que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres. Abraham (1984) y Maslach(1999), centran su atención en el doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en la casa como fuente de estrés. En este trabajo, el valor que más difiere entre hombres y mujeres es el que se corresponde con el nivel de implicación. Quizá este sea un motivo por el que la cantidad de AFMV es también menor respecto a la de los hombres, hecho que se observa en la tabla correspondiente al análisis de AFMV en función del género, donde se aprecia que son los hombres los que dedican más minutos a la sema a la práctica. Se podría hablar de nuevo del doble rol de la mujer, realizando el trabajo durante su jornada laboral, y cuando esta finaliza, realizando las tareas domésticas.

En relación a las variables de AF y burnout se confirma lo que Rojas, Schlicht y Hautzinger (2003) trataron en su estudio. La relación que establecen estas variables es negativa. Cuanta menos AFMV se realiza, mayores son los niveles de burnout que se experimentan. Llama la atención la relación que se establece entre la falta de control y la AFM. Es un valor muy elevado que se puede deber a la falta de AFM realizada por el docente. El control que él tenga sobre sí mismo disminuirá y como consecuencia, el resto de las variables pertenecientes al burnout.

La relación entre las variables de carga de trabajo y burnout, establecen correlaciones positivas. La traducción de esto es lo que proponen Buendía y Ramos (2001), Ramos (1999) y Mingote (1998) en sus respectivos estudios y trabajos. El “estar

quemado” hace que el individuo genere estrategias para afrontar el trabajo que realiza provocando a veces un exceso de implicación,

Las variables de la carga de trabajo están muy relacionadas con la variable de sobrecarga del burnout. Este hecho parece lógico puesto que si el docente percibe una carga alta de trabajo, hará que entré en un estado de estrés, haciendo aumentar los valores de las variables que determinan el burnout. La falta de control del individuo, relativa al burnout, aumenta cuando se percibe falta de tiempo y una sobrecarga de trabajo. Es decir, la carga excesiva de trabajo y la falta de tiempo que se percibe, hacen que el sujeto perciba una falta de control.

En cuanto al género, las diferencias más significativas se encuentran en las variables relacionadas con la falta de tiempo y la sobrecarga de trabajo, siendo en las mujeres valores más altos que para los hombres. Como se ha justificado en párrafos anteriores, puede ser debido a que la mujer perciba mas carga de trabajo externa a la mera labor docente, por ejemplo tareas domésticas, lo que se ha nombrado como “el doble rol de la mujer”.

La relación que existe entre la variable de carga de trabajo y AFMV, se puede ver que son dos variables que correlacionan negativamente. Es decir, la falta de AFMV hace que se incremente la percepción carga de trabajo, o que la percepción de la carga de trabajo haga que se dedique menos tiempo a la práctica de AF. Se puede destacar una fuerte correlación negativa entre “la sobrecarga de trabajo” y el ítem de “dificulta de combinar la enseñanza con otras funciones” con la AFM. Podría entenderse que la causa de no poder realizar este tipo de actividad, sea la falta de tiempo, teniendo que invertir este en tareas relacionadas con la función docente, o incluso externas, como se ha comentado anteriormente. Otra opción es que sea al revés. La sobrecarga de trabajo puede producir una reducción de la AF por falta de tiempo para la práctica.

La calidad del sueño es un hábito de vida importante, y es necesario dormir el tiempo necesario, con una calidad buena del mismo. Alvarez y Ayas (2004), defienden que la calidad y la duración del sueño, son importantes para mantener una buena salud física y mental.

Los datos recogidos en este trabajo es que la media está muy cerca del mínimo recomendado, estudios dicen que el mínimo de horas de sueño son 7 y el máximo 8. Si hacemos una comparación por género, llama la atención en este caso que son las mujeres las que acumulan valores más altos de sueño. Puede ser debido al estrés que soportan durante el día, les permite descansar el número de horas recomendadas (7-8h).

En relación a cómo han valorado los participantes su calidad del sueño, la mayoría respondió que es relativamente buena. Tiene sentido porque, como se ha comentado, la media de horas está dentro de los valores establecidos. El menor porcentaje es el que corresponde con la calidad del sueño muy mala. Si se juntan los porcentajes que corresponden a muy mala y relativamente mala, suman más de un 20%, lo cual es algo que hay que tener en cuenta puesto que el sueño es una fuente de descanso para gestionar el estrés. Además la AF podría ser una alternativa para favorecer la calidad del sueño de los docentes. Para poder analizar la relación entre calidad de sueño y burnout, se hará por partes puesto que se obtienen datos muy diferentes.

Atendiendo al subtipo frenético, se ve que existe una correlación negativa importante. Se corresponde con la definición que proponen Montero y García, (2010). Estos individuos son capaces de abandonar su salud por el trabajo. Esto podría explicar los valores negativos en las relaciones. Cuanto más altos son los valores de implicación, ambición y sobrecarga, más bajos son los valores de calidad del sueño. El subtipo sin desafíos, lo forman aquellos docentes que no tienen metas. En este caso existe una correlación positiva puesto. Tiene sentido a que al no tener preocupaciones ni objetivos que cumplir, el descanso podría considerarse de mejor calidad, además, esto se ve reflejado tanto en el ítem de indiferencia como en el de desarrollo. Salen valores bastante elevados. Por último, el subtipo desgastado compuesto por profesores que tienen falta de control de sus responsabilidades. En este caso la correlación es positiva sólo en algunos casos. Se puede destacar el ítem de abandono, existiendo una correlación positiva importante con la calidad del sueño. Del mismo modo que en el apartado anterior, podría justificarse como que aquellos docentes que no tienen control sobre sus responsabilidades, se desprecian y desarrollan una mayor calidad del sueño.

Entre la calidad y la duración del sueño y la AFM existe una correlación positiva, sin alcanzar tampoco valores muy altos. Sin embargo con la AFV se establece una correlación negativa.

El cumplir las recomendaciones de AFMV (OMS 2010), incluso proponiendo programas de Actividad Física y Salud, podría ayudar a reducir los niveles de burnout en los centros escolares entre el cuerpo docente, permitiendo optimizar el rendimiento de cada uno y ahorrando los costes

Debido a los beneficios que presenta la práctica de actividad física, algunas empresas han aplicado programas de ejercicio físico en el entorno laboral. Estos programas han permitido acumular evidencia sobre su influencia positiva en la salud de los trabajadores, así como en la reducción de los costes sanitarios para las empresas (Angotti, Chan, Sample y Levine,, 2000 y McEachan, Lawton, Jackson, Conner, Meads, y West 2011).

Una propuesta de programa es plantear un calendario semanal con el tipo de actividades que se van a realizar y la duración de las mismas. Lo recomendable serían sesiones de AFM de 30 minutos de duración cada una. Siempre, las actividades supervisadas por un profesional de la Actividad Física, por lo menos las primeras sesiones hasta que el usuario se habituara. Las sesiones pueden ir, desde ir a correr hasta organizar salidas en bicicleta. Se podría plantear también la idea de ofrecer un programa de actividades específico al colectivo de las mujeres, puesto que como se ha podido comprobar tras el análisis de datos, son las que menos AF realizan.

9. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos, la primera conclusión que se puede sacar es que se hace necesario trabajar para mejorar las condiciones labores de los docentes, y de este modo disminuir los niveles de burnout en los que se encuentra.

La carga de trabajo que percibe también es elevada y está estrechamente relacionada con el burnout, influyendo notablemente una variable sobre la otra, por ello si se trabaja en la gestión de la carga de trabajo para mejorar, simultáneamente descenderán los

niveles de burnout. Es por ello que se puede emplear la AF para la gestión de esa sobrecarga por todos los beneficios que puede aportar.

La calidad y la duración del sueño son variables que se encuentran entre los parámetros establecidos y recomendados, aunque están cerca del límite. Por ello considero que también es una variable que no nos tenemos que olvidar. Los docentes consideran relativamente buena su calidad del sueño, pero aún así existe algún caso que la considera muy mala. Hay que trabajar para que ningún docente tenga una mala calidad del sueño. Es muy importante la cantidad y la calidad del sueño. Se ha demostrado que la AF puede aportar grandes beneficios en este sentido.

Como conclusión final se podría decir que hay que hacer programas de intervención para reducir el burnout en general, siendo la AF una de las opciones por los demostrados beneficios. Además las mujeres son las que tienen más burnout y también las que menos AF hacen, por lo que la intervención en ellas debe potenciarse todavía más o incluso desarrollar programas específicos para ellas.

Una herramienta que se podría emplear para poder solventar estos problemas es la AFMV, especialmente la AFM por la cantidad de relaciones positivas encontradas tras el estudio.

10. COCLUSIONS

Based on the results obtained, the first conclusion we can arrive at is that it is necessary to work to improve working conditions, and in that way, decrease burnout levels.

Workload is high and is associated with burnout, greatly influencing one variable with the other, which is why if we work to improve control of the workload, burnout levels will decrease simultaneously. Physical activity programs are recommended to control workload and it can result in a lot of benefits.

Sleep quality and sleep duration are variables which are recommended, although they are near the limit. For that reason, I believe that we mustn't forget this. Teachers believe that their sleep quality is relatively good but others say that it is very bad.

People have to work to improve their quality of sleep. Quality and quantity are essential. It is shown that the physical activity can bring benefits.

As a final conclusion, we can say that we have to make physical activity programs to decrease burnout in general, with physical activity being one of the options due to its benefits. Furthermore women have higher burnout levels, and also does less physical activity need specific programs created for them.

One tool which could be used to resolve these problems could be moderate and vigorous physical activity programs, above all because of the quantity of positive relationships found in the study.

11. LIMITACIONES Y PROSPECTIVAS

Debido al pequeño tamaño de la muestra, no es una muestra representativa, por lo que no se pueden extraer conclusiones de la provincia, ni tampoco generalizar los resultados a todos los docentes de la provincia de Zaragoza, pero nos puede dar una idea general de las condiciones laborales en las que se encuentran. Este estudio se podría ampliar a la comunidad de Aragón, optando a una muestra superior, de esta manera, tener una visión más global de la situación en las tres provincias. Podría realizarse además una comparación entre las tres provincias y observar si existen diferencias entre las condiciones laborales de los docentes. En la literatura científica existen muchas otras variables que pueden condicionar los niveles de burnout, por lo que este estudio se podría ampliar y seguir investigando en las posibles causas que pueden desencadenar el burnout.

El análisis de este estudio se ha realizado a los docentes de todas las áreas, pero para futuras investigaciones, se podría plantear la idea de hacer una diferenciación, y estudiar la condición laboral de los docentes en función de la materia o asignatura que imparte, especialmente los profesores de Educación Física (EF), ya que se trata de un colectivo que se encuentra relacionado con mis estudios y quizás en un futuro sea yo la que esté en esa situación de docente.

Otro aspecto para considerar, es la edad, se podría hacer referencia a los años de experiencia que se tienen y establecer comparaciones en relación a esto.

En el caso de que se tuviera más tiempo, se podrían realizar estudios de intervención para tratar de disminuir el estrés y burnout docente, que podría estar basado en programas de AFM especialmente destinado a las mujeres, ya que son las que mayores niveles de burnout experimentan y menores niveles de AF desarrollan. Además sería interesante realizar un estudio longitudinal y evaluar el efecto que ha tenido dicho programa

12. BIBLIOGRAFÍA

- Abraham, A. (1984). Problemática del diagnóstico de la salud mental del enseñante. En J.M. Esteve (Ed.). *Profesores en conflicto* (pp. 23-35). Madrid: Narcea.
- Armstrong, K., y Edwards, H. (2003). The effects of exercise and social support on mothers reporting depressive symptoms: A pilot randomized controlled trial. *International Journal of Mental Health Nursing*, 12(2), 130-138.
- Alvarez, G., y Ayas, N. (2004). The impact of daily sleep duration on health: a review of the literature. *Prog Cardiovasc Nurs*, 19(2), 56–59.
- Angotti, C. M., Chan, W. T., Sample, C. J., y Levine, M. S. (2000). Combined dietary and exercise intervention for control of serum cholesterol in the workplace. *American Journal of Health Promotion*, 15(1), 9-16.
- Buendía, J., y Ramos, F. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.
- Burke, R.J., y Greenglass, E.R. (1995). A longitudinal study of psychological *burnout* in teachers. *Human Relations*, 48(2), 187-202.
- Buysse, D., Ancoli, S., Edinger, J., Lichstein, K., y Morin C. (2006). Recommendations for a standard research assessment of insomnia. *Sleep*, 29(9), 1155–1173.
- Buysse, D., Reynolds, C., Monk, T., Berman, S. y Kupfer, D.J. (1989). The Pittsburgh Sleep Quality Index: a new instrument for psychiatric practice and research. *Psychiatry Research*, 28(2), 193-213.
- Byrne, B. (1991). Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. *Teaching and teacher education*, 7(2), 197-209.
- Byrne, B.M. (1999). The nomological network of teacher burnout: A literature review and empirically validated model. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 15-37). Nueva York: Cambridge University Press
- Chakravorty, B. (1989). Mental health among school teachers. En M. Cole y S. Walker (Eds.), *Teaching and Stress* (pp. 69-82). Philadelphia: Open University Press.
- Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjostrom, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E. y Oja, P. (2003). International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 35(8), 1381-1395.

- Nogareda, C. (1986) *NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación.* Madrid: Ministerio de trabajo de asuntos sociales.
- Doménech, F. y Gómez, A. (2010). Barriers perceived by teachers at work, coping strategies, self-efficacy and burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 637-654.
- Dudgeon, W.D., Phillips, K.D., Boop, C.M., y Hand. G.A. (2004). Physiological and psychological effects of exercise intervention in HIV disease. *AIDS Patient Care & STDs*, 18(2), 81-98.
- Farber, B.A. (1990). Burnout in Psychotherapist: Incidence, types, and trends. *Psychotherapy in Private Practice*, 8(1), 35-44.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- García, E. (1996). Estrés, profesión docente y personalidad del docente. *Ansiedad y Estrés*, 2(2-3), 245-260.
- Gil, P.R., y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse.* Madrid: Síntesis.
- Golembiewski, R. T., Scherb, T., y Boudreau, R. (1993). Burnout in Cross-national Settings: generis and model specific perspectives. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recient developments in theory and research* (pp. 217-236). Londres: Taylor and Francis.
- Kelchtermans. G. (1999). Teaching career: Between burnout and fading away? Reflections from a narrative and biographical perspective. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.). *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 176–191). New York: Cambridge University Press.
- Le Gall, J.R., Azoulay, E., Embriaco, N., Poncet, M.C.. Pochard, F. (2011). Burn out syndrome among critical care workers. *Bulletin de l'Acad Nationale de Médecine*. 195(2), 389-97.
- Lens, W. y Neves de Jesus, S. (1999). A psychosocial interpretation of teacher stress and burnout. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 192-201). New York: Cambridge University Press.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (EDS.), *Understanding and Preventing Teacher BurnoutA Sourcebook of International Research and Practice* (pp. 211-22). Cambridge University Press
- McEachan, R. R., Lawton, R. J., Jackson, C., Conner, M., Meads, D. M., y West, R. M. (2011). Testing a workplace physical activity intervention: a cluster randomized controlled trial. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 8(29), 1-12.
- Mingote, J.C. (1998). Síndrome de Burnout o Síndrome de Desgaste Profesional. *Formación médica continuada*, 5(8), 493-503.
- Montero, J. y García. J, (2010). A newer and broader definition of burnout: Validation of the "Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)". *BMC Public Health*. 10. (302)
- Musich, S., Hook, D., Baaner, S. y Edington, D.W. (2006). The association of two productivity measures with health risks and medical conditions in an Australian employee population. *American Journal of Health Promotion*, 20(5), 353-363.
- Peiró, J. M. (2005). *Desencadenantes del estrés Laboral*. (1^a ed.) España: Psicología Pirámide.
- Powell, K. (1988). Habitual exercise and public health: an epidemiological view. En R.K. Dishman (Ed.), *Exercise Adherence*. Champaign, Illinois: Human Kinetics
- Ramos, F. (1999). *El síndrome de Burnout*. Madrid: UNED-FEU
- Remor, E. y Pérez, M.C. (2007). La relación entre niveles de la actividad física y la experiencia de estrés y de síntomas de malestar físico. *Revista Internacional de Psicología*, 4 (3), 313-322.
- Roman, B., Serra, L., Hagströmer, M., Ribas, L., Sjöström, M. y Segura, R. (2010). International Physical Activity Questionnaire: Reliability and validity in a Spanish population. *European Journal of Sport Science*. 10(5), 297-304.

- Rojas, R., Schlicht, W., y Hautzinger, M. (2003). Effects of exercise training on quality of life, psychological well-being, immune status, and cardiopulmonary fitness in an HIV-1 positive population. *Journal of Sport & Exercise Psychology*. 25, 440-455.
- Schwab, R.L. e Iwanicki. E.F. (1982). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*. 7(2), 5-16.
- Seltzer, J. y Numerof. R.E. (1988). Supervisory Leadership and Subordinate Burnout. *Academy of Management Journal*, 31(2), 439-446.
- Skaalvik. E. M., y Skaalvik, S. (2011). Teachers' feeling of belonging, exhaustion, and job satisfaction: the role of school goal structure and value consonance. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 24(4), 369-385.
- Sierra. J.C., Jiménez, C., y Martín, J. (2002). Calidad del sueño en estudiantes universitarios: importancia de la higiene del sueño. *Salud mental*, 25(6), 35-43.
- Thøgersen-Ntoumani, C., Fox, K.R. y Ntoumanis, N. (2005). Relationships between exercise and three components of mental well-being in corporate employees. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(6), 609-627.
- Viloria, H. y Paredes, M. (2002). Estudio del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes. *Educere*, 17(6), 29-36.
- Whitehead. J.T. (1986). Job *burnout* and job satisfaction among probation managers. *Journal of Criminal Justice*, 14(1), 25-35.
- Woods, P. (1999). Intensification and stress in teaching. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 115-138). New York: Cambridge University Press.

13. ANEXOS



Universidad
Zaragoza

INFORMACIÓN PARA EL DOCENTE

Estimado docente:

Una de las prioridades de la **Comunidad de Aragón** es conocer el bienestar de todos los **docentes de Educación Secundaria** con el objeto de implementar programas de formación e intervención que consigan disminuir o prevenir los niveles de estrés y mejorar la calidad de la enseñanza. Para ello, un grupo de investigación consolidado en Aragón, con un gran aval científico, ha desarrollado el proyecto: "**Promoción de la salud y el bienestar del profesorado de Educación Secundaria Obligatoria en Aragón**".

Como **docente de Educación Secundaria en la Comunidad de Aragón**, usted ha sido seleccionado aleatoriamente para participar en el estudio. Antes de confirmar su participación es importante que entienda la finalidad de este estudio.

Participación en el estudio: La participación en el estudio consiste en cumplimentar una encuesta formada por una serie de preguntas relativas a sus condiciones de trabajo, con un tiempo aproximado de unos 20-30 minutos.

Beneficios/riesgos: Su participación es importante ya que los resultados de este estudio contribuirán a mejorar la calidad de vida y el bienestar docente en los centros de enseñanza secundaria de Aragón.

Participación voluntaria: Su participación en el estudio es enteramente voluntaria.

Confidencialidad: Toda la información que se recoge de usted, se guardará y analizará mediante un sistema estadístico, manteniendo estricta confidencialidad de acuerdo a la Legislación Nacional vigente de protección de datos. Se recogerá la información sin su nombre. Los resultados del estudio siempre se presentarán de forma global y nunca, bajo ningún concepto, de forma individualizada.

Preguntas/Información: Si precisa más información, por favor, pregunte a los investigadores responsables:

Jesús Montero Marín

José Antonio Julián

Responsable Bienestar del Profesorado de ESO

Investigador Principal del I+D+i 2014-2016

jmontero@unizar.es

jajulian@unizar.es

Si desea recibir un **informe** sobre sus niveles actuales de desgaste profesional, indique el correo electrónico en el cuál desea recibir la contestación: _____

A continuación se presentan una serie de preguntas de tipo sociodemográfico y laboral. Marque y/o rellene la respuesta de cada una de ellas en función de sus características personales. Por favor, no deje ninguna pregunta sin responder.

1. Género: Masculino Femenino

2. Edad: _____

3. Provincia: Zaragoza Huesca Teruel

4. Durante el mes pasado, ¿Cuántas horas de sueño normalmente durmió cada noche? _____ horas/noche.

5. ¿Cómo definiría su calidad del sueño?

Muy buena Relativamente buena Relativamente mala Muy mala

Cuestionario de trabajo 1

Indique en qué medida los elementos que se detallan a continuación hacen que sea difícil cumplir con los objetivos de aprendizaje con sus estudiantes. Rodee la respuesta.

	No me afecta en lo más mínimo	Me afecta en cierta medida	Me afecta mucho	Me afecta muchísimo
1. La falta de tiempo.	0	1	2	3
2. Sobrecarga de trabajo.	0	1	2	3
3. Carga académica excesiva.	0	1	2	3
4. Dificultad de combinar la enseñanza con otras funciones o tareas que se esperan de ti.	0	1	2	3

Cuestionario de trabajo 2

A continuación se presentan una serie de enunciados que indican vivencias que puede experimentar en el trabajo. Lea cada frase con atención y rodee la opción que mejor represente cómo se siente, lo que hace o lo que piensa respecto a su actividad laboral.

	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Tengo la necesidad de obtener grandes triunfos en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Creo que invierto más de lo saludable en mi dedicación al trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. En el trabajo, invierto todo el esfuerzo necesario hasta superar las dificultades.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ambiciono la obtención de grandes resultados en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
5. Descuido mi vida personal al perseguir grandes objetivos en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
6. Me involucro con gran esfuerzo en la solución de los problemas del trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7. Siento la necesidad de abordar grandes metas en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
8. Arriesgo mi salud en la persecución de buenos resultados en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Si en el trabajo no logro el resultado esperado, me empeño más para alcanzarlo.	1	2	3	4	5	6	7
10. Tengo una fuerte necesidad de grandes logros en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
11. Ignoro mis propias necesidades por cumplir con las demandas del trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
12. Ante las dificultades en el trabajo reacciono con mayor participación.	1	2	3	4	5	6	7
13. Me siento indiferente y con poca inclinación hacia mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14. Me gustaría dedicarme a otro trabajo que planteara mayores desafíos a mi capacidad.	1	2	3	4	5	6	7
15. Siento que mi trabajo es mecánico y rutinario.	1	2	3	4	5	6	7
16. Tengo poco interés por las tareas de mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
17. Siento que mi actividad laboral es un freno para el desarrollo de mis capacidades.	1	2	3	4	5	6	7
18. Mi trabajo me ofrece poca variedad de actividades.	1	2	3	4	5	6	7

Aproximación al estudio del Burnout y los niveles de AF de los docentes de ESO de la provincia de Zaragoza

19. No tengo ilusión por mi actividad laboral.	1	2	3	4	5	6	7
20. Me gustaría desempeñar otro trabajo en el que pudiera desarrollar mejor mi talento.	1	2	3	4	5	6	7
21. Estoy descontento en mi trabajo por la monotonía de las tareas.	1	2	3	4	5	6	7
22. En el trabajo me comporto con despreocupación y desgana.	1	2	3	4	5	6	7
23. Mi trabajo no me ofrece oportunidades para el desarrollo de mis aptitudes.	1	2	3	4	5	6	7
24. Me siento aburrido en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
25. Quienes demandan mi servicio no muestran aprecio ni gratitud por mis esfuerzos.	1	2	3	4	5	6	7
26. Cuando las cosas del trabajo no salen del todo bien dejo de esforzarme.	1	2	3	4	5	6	7
27. Me siento impotente en muchas situaciones de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
28. El reconocimiento profesional no depende de lo que uno se esfuerce en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
29. Me rindo como respuesta a las dificultades en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
30. Me siento indefenso ante algunas situaciones de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
31. En la organización donde trabajo no se tienen en cuenta el esfuerzo y la dedicación.	1	2	3	4	5	6	7
32. Abando ante cualquier dificultad en las tareas de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
33. Siento que se escapan de mi control los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
34. Pienso que mi dedicación en el trabajo no se ve reconocida.	1	2	3	4	5	6	7
35. Cuando el esfuerzo invertido en el trabajo no es suficiente, me doy por vencido.	1	2	3	4	5	6	7
36. En mi trabajo trato con muchas situaciones que están fuera de mi control.	1	2	3	4	5	6	7

Cuestionario de trabajo 3

Conteste el grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación que le planteamos sobre aspectos que suceden en su trabajo. Rodee la respuesta.

En mi entorno laboral en el centro:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	Un poco de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Disfruto trabajando como profesor.	1	2	3	4	5	6
2. Estoy deseando ir a trabajar al instituto cada día.	1	2	3	4	5	6
3. Trabajar como profesor es extremadamente gratificante.	1	2	3	4	5	6
4. Cuando me levanto por la mañana tengo muchas ganas de ir a trabajar.	1	2	3	4	5	6

Cuestionario de trabajo 4

Estamos interesados en saber acerca de la clase de actividad física que usted hace como parte de su vida diaria. Las preguntas se refieren al tiempo que usted dedicó siendo físicamente activo(a) en los **últimos 7 días**. Por favor responda cada pregunta aunque usted no se considere una persona activa. Piense en aquellas actividades que usted hace como parte del trabajo, en el jardín y en la casa, para ir de un sitio a otro, y en su tiempo libre de descanso, ejercicio o deporte.

*Piense acerca de todas aquellas actividades **vigorosas** que usted realizó en los **últimos 7 días**. **Actividades vigorosas** son las que requieren un esfuerzo físico fuerte y le hacen respirar mucho más fuerte que lo normal.

1. Durante los **últimos 7 días**, ¿Cuántos días realizó usted actividades físicas **de intensidad vigorosa** como practicar deporte organizado en equipo, ir a nadar, salir a correr a un ritmo alto, cavar en su huerto, ejercicios aeróbicos intensos (spinning, body combat, body pump, etc.) o pedalear rápido en bicicleta, etc.? (No incluya caminatas).

_____ días por semana

Ninguna actividad física vigorosa → **Pase a la pregunta 3**

2. ¿Cuánto tiempo en total normalmente dedico a realizar actividades físicas **vigorosas** en uno de esos días que las realizó?

_____ horas por día

_____ minutos por día

* Piense acerca de todas aquellas actividades **moderadas** que usted realizó en los **últimos 7 días**. **Actividades moderadas** son aquellas que requieren un esfuerzo físico moderado y le hace respirar algo más fuerte que lo normal.

3. Durante los **últimos 7 días**, ¿Cuántos días realizó usted actividades físicas **de intensidad moderada** tal como transportar objetos livianos, pedalear en bicicleta o nadar a un ritmo regular, caminar rápido, yoga, pilates, jugar dobles de tenis, juegos en equipo con amigos, etc.?

_____ días por semana.

Ninguna actividad física moderada

4. Habitualmente, ¿Cuánto tiempo dedica usted en uno de esos días haciendo actividades físicas **moderadas**?

_____ horas por día

_____ minutos por día

Por favor, asegúrese de que ha cumplimentado todas las preguntas

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN