



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Máster

**Programa de prevención del Síndrome de Burnout
para docentes de Educación Secundaria desde la
Orientación Educativa.**

**Program for the prevention of Burnout Syndrome
for Secondary School teachers and from an
Educational Orientation perspective.**

Autor

Blanca Murciano Martínez

Directora

Sara González Yubero

Facultad de Educación. Universidad de Zaragoza

2024/2025

RESUMEN

Tras la consulta de diferentes estudios de evidencia científica, se ha podido comprobar cómo muchos docentes de la etapa de Educación Secundaria padecen niveles altos del Síndrome de Burnout y la importancia de que sean emocionalmente inteligentes como estrategia clave para mejorar su bienestar y reducir el impacto del burnout.

En el presente trabajo de fin del Máster Universitario en Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, en la especialidad de Orientación Educativa, se plantea un Programa de Intervención sobre Inteligencia emocional llevado a cabo desde el Departamento de Orientación Educativa dirigido al profesorado de un Instituto de Educación Secundaria.

El objetivo es entrenar y adquirir en él, las habilidades socioemocionales que engloba la inteligencia emocional, potenciando así sus recursos personales y estrategias de afrontamiento a situaciones estresantes asociadas a su labor docente logrando su bienestar general y previniendo el Síndrome de Burnout, hecho que redunda en una mejora de la calidad de vida y con ello, de la enseñanza.

Palabras clave: Síndrome de burnout, Inteligencia emocional, Habilidades socioemocionales, Orientación Educativa.

ABSTRACT

After reviewing various scientific studies, it has been found that many Secondary school teachers suffer from symptoms of burnout, and that emotional intelligence is a key strategy to minimize the impact on their wellbeing. This MSc thesis proposes an intervention program focusing on emotional intelligence, and implemented by the Department of Educational Orientation. The program targets primary school teachers. The main objective of the program is to provide the tools needed to acquire and to train socio-emotional skills as facilitators of personal strategies to confront stressful situations related to teaching daily activities. The presented strategy aims at the improvement of the general wellbeing of the primary school teaching community and, ultimately, the prevention of the Burnout Syndrome.

Key words: Burnout Syndrome, Emotional Intelligence, Socio-emotional Skills, Educational Orientation.

ÍNDICE	Pág
1. Introducción.....	1
2. Justificación.....	2
3. Fundamentación teórica.....	2
3.1. Papel de la Orientación Educativa.....	3
3.1.1 Competencias generales.....	4
3.1.2 Competencias específicas.....	5
3.2. Competencias docentes.....	6
3.3. Factores de riesgo psicosocial en el profesorado.....	8
3.4. Síndrome de burnout.....	8
3.4.1. Concepto y componentes.....	8
3.4.2. Prevalencia.....	10
3.4.3. Sintomatología.....	11
3.5 Inteligencia emocional.....	12
3.5.1 Concepto.....	12
3.5.2 Dimensiones según Modelo de Daniel Goleman.....	13
3.5.3 Educación emocional: habilidades socioemocionales.....	14
3.6 Relación entre la Inteligencia emocional y Burnout.....	15
4. Diseño del Programa de Prevención.....	17
4.1. Justificación.....	17
4.2. Destinatarios.....	18
4.3. Objetivos.....	18
4.4. Principios metodológicos.....	19
4.5. Estructura de las sesiones.....	20
4.6. Temporalización.....	20
4.7. Desarrollo de las sesiones del programa.....	20
4.8. Recursos.....	25
4.9. Evaluación.....	25
5. Conclusiones.....	26
6. Referencias bibliográficas.....	29

ANEXOS

1. INTRODUCCIÓN

La docencia, una de las profesiones más importantes, destacada por enseñar en varios contextos brindando saberes y herramientas en las diferentes áreas a una gran diversidad de alumnado es considerada desde hace años, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como profesión de riesgo, tanto físico como mental.

Como señala Roa (2023) es una profesión que entraña un conjunto de exigencias y circunstancias generadoras de agotamiento mental, estrés, desgaste profesional debido a la realización simultánea de tareas que van desde la interacción constante con alumnado, sus familias y compañeros docentes, hasta la planificación escolar, preparación de clases, informes, evaluación de alumnado y participación en actividades administrativas, que con el paso del tiempo, pueden generar estrés, malestar, que prolongado en el tiempo pueden dar lugar al Síndrome de Burnout.

Diversos estudios muestran que de entre todas las profesiones, la labor docente es la que más padece del Síndrome de Burnout también llamado síndrome del trabajador quemado, conocido por ser una condición de salud caracterizada por un agotamiento mental, emocional y físico derivado de las exigencias laborales, causando estrés crónico, cansancio, desmotivación, desinterés, frustración, síntomas de ansiedad y depresión que inciden negativamente en los procesos de enseñanza, calidad educativa y relaciones interpersonales (Tabares et al., 2019).

El Síndrome de Burnout es responsable de una significativa pérdida de energía que entorpece la estabilidad emocional. Diversos estudios e investigaciones recientes, han demostrado que docentes emocionalmente más inteligentes, con habilidades socioemocionales que les permitan tener mayor capacidad para conocer, percibir sus propias emociones, comprenderlas y gestionarlas e interesarse por los estados emocionales y sentimientos de otras personas, tienen los recursos necesarios para afrontar mejor los eventos estresantes de tipo laboral y manejar más adecuadamente las respuestas emocionales negativas que frecuentemente surgen en la docencia, con las interacciones con los compañeros de trabajo, los propios alumnos y sus familias.

Las habilidades socioemocionales están presentes en todas las etapas de la vida de una persona, por tanto, la formación de los docentes en la materia de Inteligencia Emocional, hace que repercuta de manera positiva en su salud física, psíquica y social, mejorando su bienestar personal y existiendo altas posibilidades de no verse sometidos a un importante desgaste profesional que los conduzca al Burnout (Peña et al., 2018).

2. JUSTIFICACIÓN

Los cambios vertiginosos de la sociedad actual, los fenómenos de nuevo cuño tales como globalización, la transición demográfica, el impacto de las tecnologías digitales, los ritmos de vida acelerados, las demandas laborales la alta carga emocional, la mayor demanda de competencia y especialización, la presión constante y los continuos cambios en educación con reformulación de objetivos, metas y estrategias, entre otros factores, hacen que la tarea docente sea cada vez más compleja y exigente y esté sometida a una gran cantidad de agentes estresores que de manera directa o indirecta no sólo influyen en el proceso educativo, sino también en la salud mental del docente llegando en la mayoría de los casos a verse afectado por el Síndrome de burnout.

Este hecho, aumenta en los docentes de la etapa de Educación Secundaria, ya que, es una etapa difícil a nivel comportamental de los adolescentes, que, unido a las diversas demandas propias de la labor docente y las propias circunstancias personales, hace que los docentes desencadenen estrés emocional y agotamiento, ya sea físico o mental, viéndose afectados por dicho Síndrome.

Por tanto, los docentes en general y los de Educación Secundaria en particular, deben tener la capacidad para afrontar el estrés laboral a través de una serie de habilidades socioemocionales que les permitan lidiar con todo tipo de situaciones que pueden acaecer en su labor como docentes y prevenir el Síndrome de Burnout, ya que, los estudios e investigaciones más recientes muestran que la carencia en habilidades socioemocionales aumenta el riesgo de padecerlo, afectando al bienestar general de la persona.

Por ello, en el presente trabajo se plantea desde el ámbito de la Orientación educativa, un Programa de Inteligencia Emocional dirigido a docentes de Educación Secundaria de un Instituto concreto para mejorar y entrenar las habilidades socioemocionales, que les permitan tener una buena salud mental, física y social y prevenir el Síndrome de burnout.

3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

En este apartado, se aborda el papel fundamental que juega la orientación educativa en la prevención de diversas problemáticas dentro del entorno escolar y las competencias que debe adquirir el profesorado para el buen desempeño de su actividad laboral. También se aborda el concepto y las características del Síndrome de Burnout y de la Inteligencia emocional y la relación entre ambos conceptos partiendo de la evidencia científica.

3.1 PAPEL DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por la Ley 3/2020 de 29 de diciembre, establece en su artículo 1 dedicado a los principios de la educación, que la Orientación Educativa es el medio necesario para el logro de una formación personalizada, que propicie una educación integral en conocimientos, destrezas y valores.

Como establece la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y profesional (2018), los profesionales de la Orientación Educativa y profesional prestan servicios a una gran diversidad de personas destinatarias y poblaciones especializadas, ayudándoles a lo largo de su vida a tomar decisiones relacionadas con el aprendizaje. Trabajan en diversos entornos como escuelas infantiles, colegios, institutos, de carácter público y privado, centros de educación de personas adultas, en equipos especializados, universidades, servicios públicos de empleo, organizaciones y en la práctica privada.

Bisquerra (2006) la define como el proceso de ayuda y acompañamiento continuo a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida. Esta ayuda se realiza mediante una intervención profesionalizada, basada en principios científicos y filosóficos.

Partiendo del marco normativo de la Comunidad Autónoma de Aragón, el Decreto 188/2017, de 28 de noviembre, por el que se regula la respuesta educativa inclusiva y la convivencia en las comunidades educativas de la Comunidad Autónoma de Aragón modificado por el Decreto 164/2022 de 16 de noviembre, trata el concepto de Orientación Educativa (artículo 27), los principios en los que se sustenta (artículo 28), así como las estructuras que forman la Red Integrada de Orientación Educativa (RIOE) (artículo 30).

Partiendo de este Decreto 188/2017, la Orientación Educativa se define como un elemento esencial, inseparable del proceso de enseñanza y aprendizaje, con la implicación de los diferentes agentes educativos y sociales, poniendo especial énfasis en la prevención, el desarrollo y la intervención de todos los agentes implicados en el desarrollo del alumnado, siendo en este caso, los docentes de un Instituto de Educación Secundaria. Es un proceso continuo de apoyo y asesoramiento personal, académico y profesional. La acción orientadora se concibe como una respuesta más amplia, que tiene en cuenta los cambios sociales, culturales y económicos y los nuevos escenarios en los que debe intervenir.

Dentro de los principios en los que se sustenta la orientación educativa se encuentran:

- a) La prevención entendida como la anticipación de posibles dificultades en el proceso educativo.

- b) El desarrollo personal en todos los ámbitos.
- d) Los ámbitos de actuación de la orientación educativa que incluyen el apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje, la acción tutorial y la orientación académica y profesional.
- e) La intervención orientadora que implica a todos los miembros de la comunidad educativa.

Destacar también la ORDEN ECD/1004/2018, de 7 de junio, por la que se regula la Red Integrada de Orientación Educativa en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón modificada por la ORDEN ECD/913/2023, de 11 de julio, que señala en su artículo 6, los ámbitos de actuación de la Red Integrada de Orientación Educativa, siendo uno de ellos, los Departamentos de Orientación en los centros docentes públicos de Educación Secundaria que desarrollan sus funciones en los Institutos de Educación Secundaria que imparten las enseñanzas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria como es el caso de este trabajo al proponer un Programa de prevención basado en la Inteligencia Emocional desde el departamento de Orientación de un instituto para prevenir el Síndrome de Burnout dirigido al profesorado del mismo.

La Asociación Internacional para la Orientación Educativa y profesional (2018), establece un marco de competencias, entre las que se encuentran las competencias básicas que son las habilidades, conocimientos y actitudes requeridas por los y las profesionales de la Orientación educativa, independientemente de su entorno de trabajo o especialización. Y las especializadas, que reconocen la naturaleza diversa del trabajo de Orientación educativa con relación a los grupos de personas destinatarias, los entornos de trabajo y la formación de los y las profesionales y reflejan las competencias que pueden ser requeridas por algunos de los y las profesionales de la Orientación educativa y profesional, pero no por todos y todas.

3.1.1 COMPETENCIAS GENERALES

A continuación, centrándome en las competencias básicas de los profesionales de la Orientación educativa, que establece la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y profesional (2018) y que se relacionan con el presente trabajo de fin de máster, se encuentran:

- C1. Demostrar un comportamiento ético y una conducta profesional adecuados en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.
- C5. Demostrar las habilidades necesarias para diseñar, implementar y evaluar programas e intervenciones de Orientación y asesoramiento.
- C7. Comunicarse eficazmente con colegas o personas usuarias, utilizando el nivel apropiado de lenguaje.

Partiendo del Decreto 188/2017, de 28 de noviembre, las competencias de los profesionales que forman la Red Integrada de Orientación Educativa, entre ellos los Departamentos de Orientación en Educación Secundaria que se relacionan con el presente trabajo establece:

- La evaluación, el asesoramiento y la intervención especializada dirigida a toda la comunidad educativa, así como la colaboración en los planes y programas que se diseñen para potenciar la mejora educativa.
 - Las actuaciones se incardinarán en las distintas dimensiones de la práctica educativa.

La ORDEN ECD/1004/2018, con sus modificaciones, en su artículo 5 recoge las funciones comunes en todas las estructuras de la Red, relacionadas con el presente trabajo destacan:

- Impulsar en la comunidad educativa la realización de actividades de formación e innovación educativa que reviertan en la mejora del centro educativo.
- Colaborar a nivel institucional, de zona y de centro, en la identificación de necesidades de formación y asesoramiento.
- Diseñar recursos que faciliten el desarrollo en los centros de actividades formativas.
- Colaborar en la elaboración o difusión de materiales, documentación y buenas prácticas que faciliten la intervención educativa.

3.1.2 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

En cuanto a las competencias especializadas, que establece la Asociación Internacional para la Orientación Educativa y profesional (2018), y que se relacionan con el presente trabajo, destacan:

S4. Asesoramiento. Estimular la autorreflexión para clarificar autoconceptos, identificar opciones, tomar decisiones y resolver dificultades. Para demostrar esta competencia los profesionales de la Orientación Educativa deben:

- Demostrar que comprenden los principales factores relacionados con el desarrollo personal de las personas usuarias y la dinámica de su comportamiento individual.
- Demostrar empatía, respeto y una relación constructiva con la persona usuaria.
- Utilizar técnicas de asesoramiento/counseling en grupo
- Ayudar a las personas usuarias en:
 - Prevención de problemas personales
 - Habilidades sociales

S8. Prestación y evaluación de programas y servicios. Diseñar, aplicar, supervisar y evaluar intervenciones para abordar las necesidades de una

población destinataria. Para demostrar esta Competencia Especializada, los profesionales de la Orientación educativa y profesional deben:

- Identificar las poblaciones beneficiarias
- Realizar análisis de necesidades
- Inventariar los recursos relevantes para la planificación e implantación de programas y servicios
- Demostrar conocimientos sobre la bibliografía, las tendencias y los problemas actuales de relevancia
- Promover la concienciación de la comunidad sobre los programas y servicios.
- Gestionar (diseñar, ejecutar y supervisar) programas e intervenciones.
- Evaluar la eficacia de las actuaciones
- Utilizar los resultados para mejorar los programas recomendando medidas de mejora institucional.

La ORDEN ECD/1004/2018, de 7 de junio, con sus modificaciones, en su capítulo VI, artículo 31 señala también las competencias específicas de los Departamentos de Orientación en Educación Secundaria, entre ellas, destacan en relación al presente trabajo:

- Asumir la docencia de los grupos que le sean encomendados de los programas y las materias de su ámbito.
- Promover la innovación e investigación educativa.
- Elaborar el Plan de Intervención del Departamento, figurando entre dicho plan el Programa de prevención del Síndrome de Burnout que se va a llevar a cabo en este trabajo.

3.2 COMPETENCIAS DOCENTES

Las competencias docentes son el conjunto de conocimientos y habilidades que necesitan los educadores para realizar su labor de una manera más efectiva (Gallardo et al., 2022). De esta forma, podrán ser capaces de resolver satisfactoriamente cualquier inconveniente que se presente en su entorno profesional. Y ello requiere que los docentes estén en un continuo aprendizaje y se preocupen por desarrollar y perfeccionar sus competencias personales a través de cursos o programas de formación.

Sánchez (2017) plantea las competencias que deben tener los docentes de Educación Secundaria, siendo las siguientes:

- Competencias científicas (saber): Investigar y dominar la materia que imparte, actualizarse sobre los contenidos relacionados con la misma.

- Competencias metodológicas (saber hacer): Saber transmitir los conocimientos propios de su materia, dotar al alumnado de herramientas para que sea el propio protagonista de su aprendizaje y ayudarle a que se desarrolle se forma íntegra, establecer un buen clima de aula.

- Competencias sociales (saber estar): Poseer las habilidades socioemocionales necesarias para poder trabajar en equipo, relacionarse satisfactoriamente con los miembros de la comunidad educativa, transmitir valores, saber afrontar situaciones complejas.

- Competencias personales/ interpersonales/ intrapersonales (saber ser): Poseer un adecuado conocimiento de uno mismo y de las propias capacidades, emociones y la de los demás, saber autocontrolarse, saber tomar decisiones, asumir responsabilidades, gestionar los conflictos que surjan de manera adecuada.

Y si los docentes deben formarse para adquirir las competencias anteriormente nombradas, no cabe duda que deben reciclarse, formarse continuamente para como establece el Informe Delors (1996):

- Aprender a conocer: Comprender, conocer, descubrir, adquirir conocimientos para entender el mundo que nos rodea y desarrollar las capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Rodea.
- Aprender a hacer: Desenvolverse como profesional y poseer habilidades para adaptarse a situaciones diversas y cambiantes.
- Aprender a vivir juntos: Tomar coincidencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos para saber vivir en comunidad.
- Aprender a ser: Dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio, para determinar por sí mismos qué deben hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

Para dominar todas estas competencias, los docentes deben inicialmente y durante toda su trayectoria profesional entrenarse y adquirir una serie de habilidades socioemocionales, ya que, juegan un papel fundamental ya no sólo en el proceso educativo sino que son una herramienta necesaria para su vida personal y para lidiar con la cotidianidad de su labor docente, ya que la docencia como señalan Gutiérrez y Buitrago (2019) “es un tejer y destejer incesante de emociones, de expectativas y de relaciones interpersonales”.

Por tanto, los docentes deben recurrir constantemente al uso de herramientas socioemocionales que permitan desarrollar su labor docente de manera satisfactoria y permita una eficaz interacción con todos los miembros de la comunidad educativa, mejorando así su bienestar general y previniendo situaciones de estrés, ansiedad, desmotivación previniendo caer en el Síndrome de Burnout.

3.3 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL PROFESORADO

Las personas que se dedican a la docencia, se enfrentan de forma diaria en su trabajo a situaciones de alta carga emocional. En general, la dificultad en el bienestar emocional ha sido parte de los factores estresantes a los que se han tenido que enfrentar los docentes, pudiendo desencadenar patologías que se le atribuyen al Síndrome de burnout. El aumento en la prevalencia del burnout, se puede dar por una serie de factores de riesgo psicosociales, que son aquellos elementos del entorno laboral y personal que pueden afectar al bienestar emocional, mental y físico, contribuyendo al estrés y al desarrollo de trastornos como el síndrome de burnout (Alvarado, 2024). Entre los principales factores de riesgo psicosocial en los docentes, se destacan los siguientes:

1. Sobrecarga de trabajo.
2. Falta de apoyo institucional.
3. Condiciones laborales inadecuadas.
4. Relaciones conflictivas con compañeros o alumnos.
5. Bajos salarios y falta de reconocimiento.
6. Falta de autonomía y control sobre el trabajo.
7. Establecimiento de metas poco realistas.
8. Exposición constante a situaciones emocionales complejas.
9. Falta de tiempo para el autocuidado y la desconexión.
10. Cambio constante en las políticas educativas.

El reconocimiento de estos factores de riesgo permite implementar estrategias de apoyo, formación y prevención para promover el bienestar y la salud mental del profesorado evitando verse afectado por el Síndrome de burnout.

3.4 SÍNDROME DE BURNOUT

A continuación, realizo un recorrido sobre lo que significa el concepto, su origen, dimensiones, las causas, la prevalencia basándome en diversos estudios e investigaciones a nivel internacional y nacional, así como las consecuencias que sufren los docentes que lo padecen.

3.4.1 CONCEPTUALIZACIÓN Y COMPONENTES

Herbert J. Freudenberger, psicólogo estadounidense, fue el primero que acuñó el término de “burnout” en los años 70. Este autor define dicho término como la extinción de la motivación o el incentivo, especialmente allí donde la dedicación a un objetivo o a una relación fracasa en conseguir los resultados deseados.

Este síndrome se caracteriza por una pérdida de ilusión por el trabajo, desgaste psíquico e indolencia y se produce cuando las exigencias del entorno

laboral sobrepasan la capacidad de la persona para afrontarlas. Esta situación se da cuando la persona presenta episodios frecuentes de cansancio emocional intenso en relación con su trabajo, actitudes y sentimientos negativos hacia los demás individuos y despersonalización.

Burnout significa literalmente “quemado” y se utiliza, cuando se habla de estrés laboral, para describir una situación de total agotamiento o fatiga. Es un estado de desgaste físico, mental y emocional que puede traer como consecuencia el absentismo laboral, el abandono del puesto de trabajo o la incapacidad total para volver a trabajar (Gallardo et al., 2019).

Actualmente, el Síndrome de burnout conocido también por el “síndrome del trabajador quemado” o “agotamiento profesional”, es un síndrome relacionado con el estrés crónico en el lugar de trabajo (Castañeda y Sánchez, 2022). Los rasgos definitorios del Síndrome de Burnout provienen de los trabajos de Maslach y Jackson (1981), quienes consideran tres componentes esenciales:

- **Cansancio Emocional:** constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder dar más de sí, desde el punto de vista profesional. Para protegerse de este sentimiento negativo, el docente trata de aislarse de los demás, desarrollando así una actitud impersonal, deshumanización de las relaciones hacia las personas y miembros del equipo, mostrándose distanciado, a veces cínico y usando etiquetas despectivas o bien en ocasiones tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y disminuyendo su compromiso laboral.
- **Despersonalización:** se refiere a una serie de actitudes de aislamiento pesimistas y negativas, que va adoptando al docente y que surgen para protegerse del agotamiento.
- **Baja realización personal:** Es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente.

Estos tres componentes están ligados entre sí, donde el agotamiento emocional como primer componente conduce a la obtención de los otros dos, la despersonalización y a la auto evaluación negativa. Por otro lado, este síndrome está considerado como una variable continua, que se extiende desde una presencia de nivel bajo o moderado, hasta altos grados en cuanto a sentimientos experimentados. Además, es un proceso cíclico, que puede repetirse varias veces a lo largo del tiempo, de forma que el docente puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o diferente trabajo.

La aparición del Síndrome de burnout ocurre cuando las demandas laborales superan los recursos disponibles para hacerles frente, lo que lleva a un desequilibrio emocional, físico y cognitivo. De ahí, la importancia de prevenir el burnout promoviendo un balance adecuado entre las demandas del trabajo y los recursos personales y organizacionales.

Señalar que el Síndrome de burnout no afecta solo al individuo, sino que es un proceso multidimensional influenciado por la combinación de estresores originados por las emociones en el entorno social y laboral (Reyes y Ochoa, 2021).

3.4.2 PREVALENCIA

Actualmente una amenaza que atenta con los procesos educativos en todo el mundo son los altos niveles de estrés o síndrome de Burnout en los docentes.

Obviamente, es un problema humano y social de primera línea en la sociedad actual que necesita, como tantos otros, de análisis y estrategias de prevención e intervención. Este fenómeno afecta principalmente a los profesionales que experimentan altas demandas emocionales, como docentes. (Malandar, 2019).

Varios estudios e investigaciones han demostrado que el profesorado es especialmente vulnerable a desarrollar el síndrome de burnout debido a los componentes afectivos y emocionales inherentes al perfil profesional.

Así haciendo un recorrido por toda la literatura científica, se encuentra un estudio realizado por Vicente y Gabari (2019), que reflejó que la incidencia de sufrir burnout es más elevada en quienes trabajan en la etapa de enseñanza secundaria obligatoria (12-16 años) y postobligatoria (16-18 años), con población adolescente, dado el momento de cambios vitales del alumnado y la exposición intensa a intereses sociales por un lado y, por otro, a la idiosincrasia organizativa de los centros educativos y a las demandas y presiones académicas que conlleva el inminente acceso al mundo laboral o formativo a enseñanzas superiores.

Martínez et al., (2019) encontraron que las personas que mostraban mayor disposición hacia el burnout, son personas que realizan un inadecuado manejo las emociones, tiende a desgastar más a la persona, generando mayor agotamiento emocional.

Nova (2020) determinó que las condiciones laborales y los factores psicosociales que imperan hoy día en las instituciones educativas, generan altos niveles de tensión psicológica que impacta en la salud física y emocional de

los/as docentes, produciendo ansiedad y falta de realización personal, entre otros factores desencadenantes del Síndrome de burnout.

Vessoni y Molinari, (2021) realizaron un estudio que buscó definir la prevalencia del burnout en docentes según lo presentado por la literatura. y comprobaron la alta prevalencia del síndrome de burnout en docentes.

Guerra (2020) realizó un estudio sobre cómo afectan las variables sociodemográficas en la prevalencia del burnout. Los resultados fueron que el burnout en las profesoras, está presente en niveles moderados y en mayor proporción que en el caso de los profesores. Los resultados confirman que ser mujer, representa uno de los principales factores psicosociales que influyen su aparición y desarrollo, y hace de este género un grupo en riesgo.

El Síndrome de burnout, es más susceptible de manifestarse en profesiones de carácter asistencial, con un alto componente emocional como la docencia, que aúna particularidades como la impredecibilidad, la complejidad y dificultad de la labor docente más allá de las funciones didácticas y responsabilidades relacionadas con el proceso educativo en sí mismo, la dedicación personal y emocional que requiere la profesión, el enfrentarse a situaciones y demandas complejas, el trabajo con menores, la relación con el resto de compañeros, familias, etc. Todo ello único a la falta de recursos personales, de afrontamiento, habilidades socioemocionales, hacen que los docentes sean susceptibles de padecer estrés crónico que pueda desencadenar en la aparición del Síndrome de burnout.

En el caso que nos ocupa, la educación, el término que está más relacionado con el Burnout es el malestar docente. Aunque el malestar docente no engloba totalmente el Burnout, todo indica que éste puede ser una causa inicial del mismo. Porque un profesor que comienza con síntomas de malestar docente llegando a un estado crónico puede pasar a ser un profesor afectado con el síndrome de Burnout.

3.4.3 SINTOMATOLOGÍA DEL SÍNDROME DE BURNOUT

La consecuencia de este síndrome es una disminución significativa en la motivación, el compromiso y la capacidad de desempeño laboral, lo que impacta negativamente tanto en la salud del individuo como en la calidad de su trabajo.

Este síndrome no solo afecta a nivel psicológico, sino que también afecta a nivel físico al provocar alteraciones del sistema locomotor y otras alteraciones psicosomáticas tales como problemas gástricos y cardiovasculares, mareos, cefaleas, etc.

Dentro de la sintomatología que desencadena el Síndrome de Burnout se encuentran a nivel:

- Cognitivo: sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para concentrarse y una tolerancia a la frustración con comportamientos paranoides y/o agresivos hacia los demás, incapacidad para la realización de un trabajo, percepción de fracaso profesional.
- Psicosomático: alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, fatiga crónica, trastornos del sueño, úlceras y desórdenes gástricos, tensión muscular, mareos y vértigos, dolores musculares, de cabeza, insomnio, náuseas, problemas gastrointestinales y fatiga.
- Conductual: predominio de conductas adictivas y evitativas consumo aumentado de café, alcohol, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo y de la propia familia, agresividad, estrés, falta de. Concentración.
- Emocional: irritabilidad, incapacidad de concentración, intolerancia, distanciamiento afectivo, ansiedad, depresión, estrés.
- Laboral: deterioro del rendimiento, acciones hostiles, conflictos, accidentes, ausentismo, rotación no deseada, abandono.

3.5 INTELIGENCIA EMOCIONAL

A continuación, se trata el concepto de Inteligencia emocional, las dimensiones que abarca siguiendo el Modelo de Daniel Goleman y la importancia de la educación emocional para formar en habilidades socioemocionales.

3.5.1 CONCEPTO

A partir de mediados de los noventa, la Inteligencia emocional es un tema de interés general por parte de la sociedad, de tal forma que empiezan a aparecer artículos (primero en revistas de divulgación y después en las científicas) y libros sobre el tema.

Goleman (2011), define la inteligencia emocional como el conjunto de habilidades que sirven para expresar, controlar las emociones y sentimientos de la manera más adecuada en el terreno personal y social.

Por tanto, la Inteligencia Emocional es una herramienta que permite conocernos, entender y tratar asertivamente a los otros, haciéndonos sensatos de nuestros sentimientos y emociones.

Es importante destacar, que las emociones juegan un papel significativo en nuestras vidas, pueden generar estímulos y energías poderosas para alcanzar

objetivos que nos proponemos, pero también puede generarnos frustraciones profundas que inhiban nuestros pensamientos y acciones.

Por tanto, la IE es un recurso personal importante para percibir, asimilar y regular los estados de ánimo negativos y puede ser un factor protector contra la aparición del Burnout que viene a favorecer los altos niveles de ilusión por el trabajo.

3.5.2 DIMENSIONES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL SEGÚN MODELO DE DANIEL GOLEMAN

Según Goleman (2011), el docente requiere estar dotado de las competencias socioemocionales que le permitan enfrentar las dificultades que día a día le presenta su quehacer profesional, conjugadas con las circunstancias que rodean su propia existencia. Las dimensiones de la Inteligencia emocional según el Modelo de Goleman son las siguientes:

- 1. Autoconciencia emocional:** Capacidad de reconocer y entender tus propias emociones y cómo afectan a tu comportamiento y a las relaciones con los demás.
- 2. Autorregulación emocional:** Capacidad de controlar las emociones e impulsos para manejar situaciones difíciles y tomar decisiones.
- 3. Motivación:** Capacidad de mantenerse enfocado en metas y objetivos a largo plazo, incluso cuando se enfrenta a obstáculos y desafíos.
- 4. Empatía:** Capacidad de percibir, comprender y responder adecuadamente a las emociones de los demás, lo que permite establecer relaciones más fuertes y efectivas.
- 5. Habilidades Sociales:** Capacidad de comunicarse efectivamente con los demás, de modo que se establezcan relaciones positivas y productivas.

Estas dimensiones interactúan entre sí y son fundamentales para el desarrollo de una buena salud emocional, la resolución de conflictos y el éxito personal y profesional.

Como señala Guerrero et al., (2023), las competencias de inteligencia emocional, también llamadas habilidades socioemocionales deben ser estimuladas, con el fin de prevenir la ocurrencia del síndrome de Burnout en los docentes.

3.5.3 EDUCACIÓN EMOCIONAL: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Cabe resaltar que, la inteligencia emocional en los profesores está asociada positivamente a regular los estados de ánimo, mitigando el agotamiento y garantizando un equilibrio personal como profesional.

Los docentes deben tener la capacidad para afrontar el estrés laboral, la personalidad y habilidades emocionales que influyen en los niveles globales de estrés laboral.

Y aquí es donde juega un papel fundamental la educación emocional definida por Bisquerra (2006) como el proceso educativo, continuo y permanente que pretende potenciar el desarrollo de las competencias sociales y emocionales, como elementos esenciales del desarrollo integral de la persona, con la finalidad de capacitarle para afrontar mejor los retos que se le plantean en la vida cotidiana y mejorar el bienestar. Esta educación está estrechamente relacionada con la inteligencia emocional. Por lo tanto, un objetivo clave de la educación emocional es desarrollar esta capacidad.

La Inteligencia emocional engloba una serie de habilidades socioemocionales que son definidas por Goleman (2021), como un conjunto de competencias que permiten a las personas reconocer, comprender y gestionar sus emociones, así como las de los demás, para establecer relaciones saludables y tomar decisiones responsables. Estas habilidades son esenciales en la vida personal y laboral, para afrontar los desafíos de la vida cotidiana, la adaptación a distintos contextos y facilitan la interacción con otras personas. Todo ello, favorece el bienestar personal, social y profesional y como herramienta preventiva al Síndrome de burnout.

Es importante aclarar que las habilidades socioemocionales hacen parte del constructo de inteligencia emocional, el cual fue popularizado por Goleman (1995), pero fue definido por primera vez en una revista académica por Salovey y Mayer (1990).

Las habilidades socioemocionales son un componente fundamental en el desarrollo humano. Estas habilidades sirven para construir relaciones saludables, gestionar las emociones, tomar decisiones informadas y prosperar en la vida en general.

Existe evidencia robusta para considerar que el desarrollo de las competencias socioemocionales en los docentes, favorecen la adaptación al contexto, el afrontamiento al estrés y a cualquier circunstancia en el ámbito educativo o laboral de las personas y lo que es más importante, son un factor determinante para la prevención del Síndrome de burnout y la mejora de la calidad educativa (Lozano et al., 2022).

3.6 RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESORADO

La relación existente entre la Inteligencia Emocional y el Síndrome de Burnout es significativa, ambos están estrechamente relacionados.

Estudios como el de Bernal y Castillo (2024), demuestra la existencia de una correlación negativa y significativa entre ambas variables, donde en la mayoría de casos la Inteligencia emocional cumple un rol protector sobre el Burnout.

Otro estudio llevado a cabo por García y Quintanal (2022) en docentes de la Comunidad de Madrid, indicó que la Inteligencia emocional tiene papel predictor moderado sobre el bienestar laboral y personal del profesorado. De esta forma, su incremento podría suponer una oportunidad de mejora de la calidad del desempeño docente y elevar el bienestar personal y laboral en docentes, especialmente en aquellos con menor competencia emocional o con grados de satisfacción reducidos.

Soriano y Jiménez (2023), comprobaron en un estudio que a mayores niveles en inteligencia emocional se relacionan con menores puntuaciones de burnout.

Clavero (2017) llevó a cabo un estudio con el profesorado de Educación Secundaria de un instituto de Almería con el objetivo de estudiar los niveles de burnout, la inteligencia emocional y el optimismo disposicional y pudo comprobar que existen relaciones significativas entre las diferentes variables, de tal forma que cuanto más mejore la comprensión y la regulación emocional y el optimismo, mejores serán los índices de burnout. Además, este autor, propone una formación continua para el profesorado en materias de inteligencia emocional y optimismo, incentivando la asistencia a cursos en los Centros del Profesorado (CEP) e incluso llega a plantear la introducción de algún objetivo específico relacionado con estas fortalezas en el Plan de Mejora de los centros educativos

Malander, N. (2019) ha realizado, años más tarde, un estudio sobre la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes del nivel secundario. La prevalencia obtenida del Síndrome de Burnout fue del 2,44 %. Además, se comparó cada una de las dimensiones del Burnout, encontrándose que la más afectada entre los docentes es la correspondiente a la realización personal, luego le siguen la despersonalización y, por último, el cansancio emocional.

Un estudio llevado a cabo por Soriano y Jiménez (2023) que consistió en analizar la relación existente entre inteligencia emocional y burnout, corroboró que un buen nivel de inteligencia emocional parece influir positivamente en la persona.

Andreu y Martínez (2024) señalan que las insuficientes competencias socioemocionales, es decir, el bagaje de herramientas, habilidades y actitudes

para identificar, asimilar y regular apropiadamente los estados emocionales conllevan al surgimiento y desarrollo del burnout.

Un estudio realizado por Roa (2023), señaló que el nivel de ajuste psicológico es inversamente proporcional al agotamiento laboral, por lo tanto, mientras más ajuste psicológico evidencian los sujetos estudiados menos agotamiento laboral experimentan. Se observa, por tanto, la relación existente de agotamiento laboral con el síndrome de Burnout, lo que implica la influencia directa del estrés con posibles repercusiones a nivel psicológico y viceversa.

Por tanto, el docente se ve enfrentado de forma diaria en su jornada de trabajo a situaciones que en conjunto ocasionan frustraciones, falta de ánimo, ansiedad, falta de tiempo, descontrol, presión, etc., lo cual, puede desencadenar patologías que se le atribuyen al síndrome del trabajador quemado. El aumento en la prevalencia se puede dar por “multiplicidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas, falta de reconocimiento, carga mental, espacios de trabajo inadecuados, falta de una remuneración que compense los esfuerzos y bajas relaciones sociales en el trabajo” (Gómez y Molina, 2020).

Para la prevención del síndrome de Burnout en los docentes que se encuentran en servicio activo, es necesario tener una visión clara de lo que necesitan mejorar para prevenir este síndrome mediante la inteligencia emocional, con la cual se pretende formarles en habilidades socioemocionales para que enfrenten de una mejor manera las situaciones profesionales estresantes (Martín, 2020). Ser inteligente emocionalmente requiere de la regulación voluntaria de la propia mente, de los propios pensamientos, sentimientos y actos. De esa forma, se alcanza una sensación de bienestar y se contrarresta el estrés, evitando así sufrir el Síndrome de burnout.

Diversas investigaciones han evidenciado los efectos positivos de los programas e intervenciones en los docentes. Esto confirma que las competencias socioemocionales son posibles de desarrollar en los individuos a través del aprendizaje continuo y del logro de resultados favorables.

Por tanto, la inteligencia emocional se considera una variable protectora ante el estrés laboral que, en consecuencia, desarrolla el fomento del liderazgo, el engagement académico y profesional y el bienestar personal.

Bernal y Castillo (2024) señalan que se ha demostrado que la aplicación de la Inteligencia emocional por parte de los docentes ha reducido los niveles de burnout, lo que les permite ser capaces de lidiar con situaciones estresantes, junto con el aumento de la calidad de la enseñanza, rendimiento y desempeño.

Por tanto, todos aquellos docentes que tienen una asimilación emocional adecuada poseen niveles bajos de cansancio emocional, y un aumento en la realización personal.

Después de haber explicado el papel que tiene la Orientación Educativa, las competencias que debe poseer el profesorado, el concepto de Síndrome de burnout, de Inteligencia emocional y fundamentado la relación que guardan entre ambos, donde a mayor Inteligencia emocional menor riesgo de padecer el Síndrome de Burnout, se propone a continuación un Programa de prevención donde se trabajan las dimensiones de la Inteligencia emocional para prevenir el Síndrome de burnout.

4. DISEÑO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN

A continuación, se exponen todos los elementos que caracterizan al Programa de Prevención del Burnout trabajando las dimensiones de la Inteligencia emocional.

4.1 JUSTIFICACIÓN

La docencia es considerada la profesión que mayor estrés laboral sufre debido a las circunstancias personales y a las demandas laborales propias de la profesión docente. Especialmente, los docentes de la etapa de Educación Secundaria, por las características y el comportamiento que muestran los alumnos de esta etapa, que se encuentran en plena adolescencia, hace que su labor sea más compleja y se vean sometidos según diversos estudios a mayores situaciones de estrés laboral.

Esto conlleva efectos negativos en los docentes, afectando a su salud física, psicológica y social afectando a su calidad de vida. Cuando ese estrés se torna crónico desencadena en Síndrome de Burnout que da lugar a una sensación de agotamiento generalizado, originando en el docente una pérdida del interés por sus tareas y una reacción psicológica negativa hacia su profesión.

Según avalan las investigaciones a lo largo de los años, una elevada Inteligencia emocional conlleva un manejo positivo del estrés, siendo una herramienta eficaz para prevenir o hacer frente al Síndrome de Burnout y, además, puede incrementar la satisfacción laboral y el bienestar a nivel general. De esta forma, los profesores que tienen buenas habilidades socioemocionales, disponen de los recursos necesarios para atenuar los efectos derivados del síndrome de burnout y, por ende, promover el bienestar, tanto a nivel personal como laboral.

Por ello, se propone el diseño de un Programa de Inteligencia Emocional desde la Orientación Educativa para la prevención del Síndrome de Burnout dirigido al profesorado de la etapa de Educación Secundaria.

4.2 DESTINATARIOS

El Programa de prevención está dirigido a todo un claustro de profesores/as de un Instituto de Educación Secundaria de 200 alumnos de una localidad de la provincia de Teruel, formado por hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 34 y los 55 años. En total son 26 profesores/as. El programa va a ser impartido por la orientadora del Departamento de Orientación Educativa del Instituto.

4.3 OBJETIVOS

El Programa de Prevención tiene los siguientes objetivos.

4.3.1 OBJETIVO GENERAL

El Programa de Inteligencia emocional para el profesorado de Educación Secundaria Obligatoria basado en el modelo de la teoría de Inteligencia emocional de Daniel Goleman tiene el objetivo de formar en habilidades socioemocionales como estrategia eficaz para prevenir y manejar el Síndrome de Burnout y obtener una mejora de la calidad de vida referida a la salud.

4.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Con el Programa de Inteligencia Emocional para prevenir el Síndrome de Burnout desde la Orientación Educativa, se pretende conseguir los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden desencadenar en Burnout.
- Identificar y reconocer las características que presenta el Síndrome de Burnout.
- Formar en las 4 dimensiones de la inteligencia emocional del modelo de Daniel Goleman.
- Mejorar las habilidades socioemocionales del profesorado de Educación Secundaria, incrementando su Inteligencia emocional.
- Mejorar el bienestar general del profesorado.
- Prevenir o reducir el nivel de burnout del profesorado de Educación Secundaria.

4.4 PRINCIPIOS METODOLÓGICOS

La metodología que se va a emplear para llevar a cabo el Programa de Inteligencia emocional es que las diferentes sesiones van a tener la misma estructura y un enfoque integrador de las diferentes dimensiones de la Inteligencia emocional.

El profesorado de Educación Secundaria va a tener un papel activo durante las sesiones, donde van a aprender los diferentes contenidos del Programa de forma individual y en interacción con el resto de compañeros/as, a través del diálogo, la puesta en común de opiniones, ideas, reflexiones, la expresión de emociones, el compartir vivencias o experiencias personales, realizar las diversas actividades o dinámicas en pequeños grupos o en gran grupo de forma amena y lúdica, fomentando y reforzando las relaciones interpersonales para posibilitar el desarrollo de capacidades afectivas y sociales.

El papel de la profesional del Departamento de Orientación (orientadora), va a ser fundamental en la puesta en práctica del programa, siendo necesario que sea competente a nivel socioemocional para poder transmitir los contenidos del programa de forma exitosa, mostrando una actitud equilibrada, impregnada de afectividad y disponibilidad en las relaciones con el profesorado y de escucha activa.

El Programa está basado en el Modelo de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman (1995), explicado en el apartado de fundamentación teórica, donde los contenidos del Programa se corresponden con sus 5 dimensiones: Autoconciencia, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales.

Se llevará a cabo en un ambiente favorable que incluya espacios (la sala de profesores y el salón de actos) recursos materiales (todos los necesarios para llevar a cabo las sesiones del Programa: bolis, pinturas, folios, cartulinas, fichas, ordenador, proyector...) y distribución del tiempo (todos los miércoles de cada semana de 15:30 a 15:00 horas de octubre a diciembre)

Desde el Departamento de Orientación Educativa, se impartirá una charla inicial en la sala de profesores para explicar el diseño del programa, los objetivos que persigue, en qué van a consistir las sesiones, qué temáticas se van a tratar, y la temporalización en la que se va a llevar a cabo. Se pedirá el compromiso de todos los docentes para la realización del Programa para después poder evaluar su efectividad, así como las posibles modificaciones o mejoras que sean necesarias.

4.5 ESTRUCTURA DE LAS SESIONES DEL PROGRAMA

El Programa de Inteligencia emocional se va a llevar a cabo en 3 fases: inicial (presentación, evaluación inicial, detección de conocimientos previos, explicación de conceptos clave), intermedia (se trabajará cada dimensión de la Inteligencia emocional) y final/evaluación (evaluación final, reflexión final y comprobar la eficacia del Programa para la mejora del bienestar de los docentes y la prevención del Burnout). En cuanto a las sesiones que se abordarán en cada fase, van a tener la misma estructura siendo la siguiente:

- **Bienvenida y presentación (5-10 minutos):** Breve introducción del tema de la sesión y sus objetivos, a veces se lanzará una pregunta inicial para reflexionar.
- **Revisión de la Sesión Anterior (5 minutos):** Recordar los contenidos tratados en la sesión anterior.
- **Introducción teórica del tema de la sesión (10-15 minutos):** Explicar brevemente de forma teórica el tema que se va a abordar en la sesión.
- **Ejercicio Práctico o Dinámica (20-30 minutos):** Aplicar de forma práctica lo aprendido a través de actividades o dinámicas individuales, en pequeño o gran grupo.
- **Reflexión grupal o individual (10 minutos):** Compartir libremente cómo se han sentido, que es lo que más o menos les ha gustado de la sesión, qué han aprendido, qué dificultades han encontrado.
- **Aplicación a la Vida Cotidiana (10-15 minutos):** Compartir cómo pueden aplicar lo aprendido en el trabajo, en sus relaciones, situaciones cotidianas.
- **Cierre y Compromiso (5-10 minutos):** Recapitular lo visto en la sesión, invitar a los docentes a comprometerse en poner en práctica una acción.

4.6 TEMPORALIZACIÓN

El Programa consta de 12 sesiones, una sesión por semana de una hora y media durante 3 meses, de octubre a diciembre. Se llevará a cabo los miércoles empezando las sesiones a las 15:30 horas, fuera del horario lectivo que va de 9:00a 14:45 horas. **ANEXO I:** *Cronograma de las sesiones del programa*

4.7 DESARROLLO DE LAS SESIONES DEL PROGRAMA

A continuación, se detallan las doce sesiones que se llevarán a cabo durante el Programa durante las 3 fases, con los objetivos que se pretenden conseguir en la sesión, los contenidos a abordar y las actividades y dinámicas que se van a llevar a cabo, las cuáles aparecen desarrolladas en el **ANEXO II:** *Desarrollo de las sesiones del Programa de prevención.*

- **FASE INICIAL:**

SESIÓN 1: *Presentación, evaluación inicial, detección de conocimientos previos, definición de conceptos.*

- **Objetivos:**

- Conocer el funcionamiento y la finalidad del programa
- Crear un buen clima y cohesión grupal.
- Evaluar el nivel de Burnout, la satisfacción con la vida y las estrategias de afrontamiento a los problemas.
- Detectar los conocimientos previos de los participantes sobre Síndrome de burnout e Inteligencia emocional.
- Abordar los conceptos Síndrome de burnout, Inteligencia emocional y las dimensiones y educación emocional para nivelar el conocimiento entre los participantes.
- Fomentar la reflexión y el intercambio de ideas sobre la conexión entre la Inteligencia emocional, el manejo del estrés y la prevención del burnout.

- **Aspectos a tratar/trabajar en la sesión:**

- Explicación del Programa de prevención.
- Presentación de los participantes.
- Evaluación del nivel de Burnout, satisfacción con la vida, estrategias de afrontamiento a los problemas a través de cuestionarios.
- Síndrome de Burnout.
- Inteligencia emocional y sus dimensiones.

- **Actividades/dinámicas:**

1. “Arrancamos”.
2. “Nos presentamos”.
3. “Caminando hacia el bienestar: Evaluando estrés, satisfacción y afrontamiento”.
4. “Lluvia de ideas”.
5. “Aclarando conceptos”.
6. “Reflexión grupal”.
7. “Cierre conclusión y compromiso”.

- **FASE INTERMEDIA:**

✓ **SESIONES 2 y 3:** *Autoconciencia*

- **Objetivos:**

- Diferenciar entre emociones primarias y secundarias.
- Aprender a reconocer y nombrar emociones en uno mismo y en los demás.
- Comprender el origen de las emociones y reconocer patrones de pensamiento y comportamiento que están vinculados a ellas.

- Aprender a aceptar las emociones sin juzgarlas o reprimirlas.
- Aprender cómo podemos gestionar las emociones para tener un mayor control sobre nuestras reacciones.

Aspectos a tratar/trabajar en la sesión:

- Autoconciencia emocional.
- Relación entre pensamientos, emociones y comportamientos.
- Patrones emocionales y cómo identificarlos.

Actividades/dinámicas:

1. “Aclarando conceptos”.
2. “El reloj de las emociones”.
3. “El Mapa Emocional”.
4. “El Diario Emocional”.
5. “La rueda de las emociones”.
6. “Espejito, espejito”.
7. “El Espectro Emocional”.
8. “Cierre, conclusión y compromiso”.

✓ **SESIONES 3 y 4: Autorregulación**

Objetivos:

- Abordar qué es la autorregulación emocional, su importancia y cómo influye en la vida cotidiana.
- Aprender y practicar diversas estrategias para regular las emociones en situaciones de estrés, frustración o conflicto.
- Identificar y desafiar los pensamientos automáticos negativos que influyen en sus emociones y comportamientos.
- Conocer técnicas de autorregulación para gestionar las emociones (respiración, visualización, reestructuración cognitiva, etc.).

Aspectos a tratar/trabajar en la sesión:

- Autorregulación emocional y su impacto en la salud mental y física.
- Relación entre emociones, pensamientos y comportamientos.
- Comunicación emocional efectiva.
- El ciclo emocional: desencadenantes, respuesta y regulación.
- Reconocimiento de pensamientos automáticos negativos.
- Estrategias cognitivas y técnicas de afrontamiento.

Actividades/dinámicas:

1. “Aclarando conceptos”.
2. “Pensamientos automáticos”.
3. “El reloj de la autorregulación”.
4. “Técnicas de respiración profunda y controlada”.

5. "Los 5 sentidos".
6. "Reestructuración cognitiva".
7. "S.O.S emocional".
8. "Comunicación no violenta".
9. "Resolución de conflictos con Rol-playing".
10. "Cierre, conclusión y compromiso".

✓ **SESIONES 5 y 6: Motivación**

 Objetivos:

- Abordar qué es la motivación, su importancia y cómo influye en la vida cotidiana.
- Reconocer la diferencia entre la motivación intrínseca (basada en el disfrute y la satisfacción personal) y la motivación extrínseca (basada en recompensas externas).
- Aprender técnicas o estrategias para mantener la motivación a largo plazo.
- Identificar los propios intereses y pasiones para generar un compromiso personal con las metas.
- Aprender a establecer metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo determinado (SMART).

 Aspectos a tratar/trabajar en la sesión:

- Definición y tipos de motivación: intrínseca y extrínseca.
- Factores que influyen en la motivación personal.
- La importancia de la motivación en la vida diaria y en los objetivos a largo plazo.
- Estrategias para mantener la motivación en momentos de dificultad.
- Metas SMART.

 Actividades/dinámicas:

1. "Aclarando conceptos".
2. "Explorando mis fuentes de Motivación".
3. "Metas SMART".
4. "Plan de Acción para superar obstáculos".
5. "Recompensas y refuerzos positivos".
6. "Cierre, conclusión y compromiso".

✓ **SESIONES 7 y 8: Empatía**

 Objetivos:

- Abordar qué es la empatía, su importancia y cómo influye en las relaciones interpersonales.
- Fomentar la empatía mediante la reflexión sobre la experiencia ajena.
- Desarrollar la escucha activa y comprender las experiencias y perspectivas de los demás.

 Aspectos a tratar/trabajar en la sesión:

- Importancia de la empatía en las relaciones interpersonales.
- Escucha activa y reflexiva.
- Desarrollo de la empatía cognitiva y afectiva.
- Perspectiva y comprensión del punto de vista ajeno.

 Actividades/dinámicas:

1. "Aclarando conceptos".
2. "El zapato del otro".
3. "La historia del otro".
4. "La Caja de la empatía".
5. "Cierre, conclusión y compromiso".

✓ **SESIONES 9 y 10: Habilidades sociales**

 Objetivos:

- Mejorar las competencias sociales (comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la escucha activa y la asertividad).
- Desarrollar habilidades de comunicación para resolver conflictos de manera asertiva y respetuosa.
- Fomentar el trabajo en equipo y las habilidades de colaboración.

 Aspectos a tratar/trabajar en la sesión:

- Comunicación verbal y no verbal.
- Escucha activa.
- Resolución de conflictos.
- Asertividad.
- Comunicación no violenta.
- Técnicas para mantener la calma y la confianza en situaciones de presión.
- Trabajo en equipo.

 Actividades/dinámicas:

1. "Aclarando conceptos".
2. "La telaraña de la comunicación".
3. "El Role-Playing de los conflictos".
4. "La entrevista Imposible".

5. “El juego de la asertividad”.
6. “Las opiniones a debate”.
7. “Cierre, conclusión y compromiso”.

- **FASE FINAL:**

- ✓ **SESIÓN 12: *Evaluación y reflexión final. Comprobación de la eficacia del Programa para la prevención del Burnout.***

- **Objetivos:**

- Evaluar el funcionamiento del programa.
- Evaluar el nivel de Burnout, la satisfacción con la vida y las estrategias de afrontamiento a los problemas.
- Compartir reflexiones y opiniones sobre el Programa de prevención.

- **Aspectos a tratar/trabajar en la sesión:**

- Evaluación del Programa de prevención.
- Evaluación sobre Nivel de Burnout, satisfacción con la vida, estrategias de afrontamiento a los problemas a través de cuestionarios.
- Intercambio de opiniones, reflexiones y propuestas de mejora.

- **Actividades/dinámicas:**

1. “Evaluación del Programa”.
2. “Tu Compás interior”: Evaluación de estrés y satisfacción”.
3. “Resonando juntos: Opiniones y reflexiones”.
4. “Despedida y cierre”.

4.8 RECURSOS

Para la puesta en práctica del Programa de prevención se dispondrán de recursos humanos, el profesorado de Educación Secundaria y la orientadora, recursos ambientales que serán la sala de profesores y el salón de actos del Instituto y recursos materiales como los diversos cuestionarios empleados, la pizarra, el material de escritura (bolígrafos, papel, lápices,) y fichas impresas.

4.9 EVALUACIÓN

Se llevará a cabo una evaluación inicial, para conocer lo que saben los docentes acerca del Síndrome de Burnout, la Inteligencia emocional y se realizará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que se centra en el estudio del constructo del Burnout en la profesión docente. Su función es medir el desgaste profesional, midiendo la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Y el cuestionario Life Orientation Test (LOT-R) que mide el constructo de optimismo y el cuestionario de afrontamiento COPE que mide las estrategias de afrontamiento a los problemas. **ANEXO III: Instrumentos de evaluación**

A lo largo de las sesiones se llevará a cabo una evaluación continua y sistemática donde el especialista de Orientación Educativa registre en su cuaderno de observación aquellos hechos interesantes que se hayan producido durante las sesiones.

Se realizará una evaluación final a través de los 3 cuestionarios utilizados en la evaluación inicial para comparar cómo se encuentra la prevalencia del Burnout al final del Programa en cada uno de los docentes, la satisfacción que tienen de su vida y si han adquirido estrategias de afrontamiento a los problemas distintas a las iniciales.

Por último, se le pasará al profesorado un cuestionario para evaluar el Programa (**ANEXO VI: Evaluación del Programa**) y se realizará una puesta en común donde el profesorado comparta sus opiniones acerca del curso, que es lo que han echado en falta, les hubiese gustado tratar y si consideran que han adquirido/mejorado sus habilidades sociales pudiendo prevenir así, el Síndrome de Burnout.

5. CONCLUSIONES

A continuación, voy a mencionar los resultados que se esperan obtener tras la implantación del Programa de intervención sobre Inteligencia emocional, así como las limitaciones que considero que puede tener el Programa y las conclusiones que se obtienen con el presente trabajo de fin de Máster.

Destacar que, aunque el Programa de intervención sobre Inteligencia emocional es sólo una propuesta que no se ha llevado a cabo, tras su implementación en todo un claustro de un Instituto de Educación Secundaria, se prevé conseguir una mejora en sus habilidades socioemocionales, aumentando así, sus recursos personales para enfrentarse a situaciones propias de su puesto de trabajo, disminuyendo su agotamiento emocional y previniendo el Síndrome de burnout.

Otro aspecto beneficioso es que, los docentes van a desarrollar actitudes positivas, asertivas, cercanas hacia el resto de la comunidad educativa viéndose reflejado en una mejora de la convivencia entre sus miembros, así como aumentar su sentimiento de realización personal.

A este hecho hay que sumarle que los docentes al haberse formado en habilidades socioemocionales, van a poder ponerlas en práctica en sus clases con sus alumnos, donde estos también las aprendan, ya que, los docentes son

un modelo a seguir para su alumnado y por tanto, su conducta y actitudes pueden tener un impacto significativo en su desarrollo íntegro.

Todo ello, se traducirá en una mejora de su salud física y psicológica, de sus relaciones interpersonales y como consecuencia, aumentará su motivación, entusiasmo y satisfacción por su trabajo, previniendo o paliando el Síndrome de burnout y mejorando así la calidad de la enseñanza.

En definitiva, se espera que con el Programa adquieran herramientas para afrontar con éxito y de forma adaptativa y eficaz, las demandas existentes en su labor docente y las adversidades y conflictos que puedan surgir tanto en su entorno laboral como personal.

A pesar de los beneficios comentados anteriormente que se esperan obtener, el Programa de intervención presenta algunas limitaciones. Entre ellas, se encuentra el hecho de que muchos docentes por su personalidad, situación personal, se muestren reacios a participar en el Programa o no muestren interés y colaboración en el mismo, influyendo así en su efectividad.

Otro aspecto es que está dirigido sólo para docentes de la etapa de Educación Secundaria de un único centro educativo como es un Instituto de Educación Secundaria Público de una localidad de la provincia de Teruel. Dada la importancia de la educación emocional, sería conveniente que este Programa estuviese dirigido a todos los docentes de todas las etapas educativas y se pusiera en marcha en todos los centros educativos de toda la Comunidad Autónoma de Aragón para formarse en habilidades socioemocionales. De esta forma, estaríamos ayudando a un gran número de alumnado a aprenderlas desde edades tempranas y durante toda su trayectoria académica.

Por ello, considero que, para obtener resultados positivos, se deberían de coordinar las diferentes estructuras que forman la Red Integrada de Orientación Educativa para establecer un Programa de Inteligencia emocional común adaptado a las condiciones de cada centro, etapa educativa, localidad y claustro y llevarlo a cabo en todos los Centros Educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Otra limitación es que este tipo de Programa al estar propuesto para ser impartido desde el Departamento de Orientación Educativa de un Instituto de Educación Secundaria, la orientadora del Instituto es la única que debe estar formada y ser prácticamente experta en enseñar y aplicar habilidades socioemocionales y esto no es muy común.

Otro aspecto es la temporalización, ya que, para llevar a cabo un Programa de Inteligencia emocional potente, en el que se impartan todas las dimensiones de la inteligencia emocional se requiere mucho más tiempo del propuesto en este trabajo, para obtener resultados positivos a largo plazo

teniendo que emplear más tiempo fuera del horario lectivo, que por las circunstancias personales y familiares del orientador y de los docentes que forman el claustro, a veces es inviable.

También señalar que para que surja efecto este Programa hay que poner en práctica las habilidades socioemocionales tratadas a nivel personal y laboral y realizar un seguimiento tras la implantación del mismo. Y para ello, se necesita el compromiso e implicación de los docentes, donde no todos dispondrán del tiempo para ello, no sabrán como hacerlo o no querrán/podrán aplicarlos por su forma de ser.

Para concluir, destacar que los diferentes estudios mencionados, coinciden en que la inteligencia emocional es un factor clave para prevenir el burnout en docentes. A esto hay que añadir la importancia de abordar otros factores organizacionales y estructurales dentro del sistema educativo, como el apoyo institucional y el diseño de políticas que fomenten un entorno de trabajo saludable.

En el presente trabajo de fin de Máster, se ha puesto de manifiesto que las habilidades socioemocionales pueden ayudar a los docentes a manejar el estrés, mejorar sus relaciones laborales y personales, y mantener su bienestar general. Por tanto, los Programas de prevención que promueven el desarrollo de la Inteligencia emocional en el ámbito educativo como el que se ha propuesto, son una estrategia eficaz para reducir los niveles de burnout y mejorar la calidad de vida laboral de los docentes y qué mejor manera que abordar dichos programas desde la Orientación educativa que constituye un elemento esencial, inseparable del proceso de enseñanza y aprendizaje, poniendo especial énfasis en la prevención, el desarrollo y la intervención de todos los agentes implicados en el desarrollo del alumnado.

Por último, quiero añadir una reflexión y es que, como señala el Informe de Delors (1996), la educación a lo largo de la vida se basa en cuatro pilares fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. No cabe duda que en este trabajo de fin de Máster se le ha dado más importancia a que los docentes aprendan a convivir y a ser para poder prevenir o reducir el impacto del Síndrome de burnout, pero a su vez, al formarse y adquirir las habilidades socioemocionales necesarias y ser modelos de sus alumnos, van a poder enseñar a convivir y a ser a su alumnado. De esta forma, todo ello redundará en el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa y con ello, en una mejora de la calidad de la enseñanza, ya que, como dice Howard Gardner “la enseñanza que deja huella no es la que se hace de cabeza a cabeza, sino de corazón a corazón”.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asociación Internacional para la Orientación Educativa y profesional. (2018, 18 de diciembre). Competencias internacionales para los y las profesionales de la Orientación educativa y profesional. <https://iaevg.com/Competencias>

Alvarado Aguirre, K. F. (2024). Prevalencia del síndrome de Burnout por factores psicosociales en docentes de educación básica y bachillerato.

Andreu-Moñino, A., & Martínez-Ramón, J.-P. (2024). Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el profesorado de Secundaria. *Estudios Sobre Educación*, 46, 195-217. <https://doi.org/10.15581/004.46.009>

Bernal Paz, R. V. D. C., & Castillo Silva, P. C. (2024). La relación entre la inteligencia emocional y el síndrome de burnout en profesores de educación básica.

Bisquerra-Alzina, R. (2006). Orientación psicopedagógica y educación emocional.

Burgos, A. L. V., Paris, A. P. D., Salcedo, A. G. S. & Arriagada, A. A. (2018). Psychological well-being and burnout in primary health care professionals in the region of Los Lagos, Chile. *Acta Universitaria*, 28(3), 56-64.

Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246.

Castro Ortega, E. M. (2018). Programa de intervención en Inteligencia Emocional para la prevención/reducción del burnout en profesores de Enseñanza Secundaria.

Dávila, M. R. B., López, L. R. J., Lucas, J. A. R., & Meza, L. M. S. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica: Burnout syndrome: A systematic review in Latin America. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 138.

Delors, J. (1996.): "Los cuatro pilares de la educación" en *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*, Madrid, España: Santillana/UNESCO.

Díaz, F. C. (2018). Afectación Del Síndrome de estar quemado o Burnout en los Docentes. Medidas Preventivas y de Intervención Actuales. *Revista de Innovación Didáctica*, 52, 39-82.

Fernandez-Suarez, I., Garcia-Gonzalez, M. A., Torrano, F., & Garcia-Gonzalez, G. (2021). Study of the Prevalence of Burnout in University Professors in the Period 2005-2020. *Education Research International*, 2021, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2021/7810659>

- Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista electrónica educare*, 23(2), 324-343.
- Gallardo, C. A. D., Vega, J. M. C., & Ayuso, J. M. (2022). La profesión docente en los discursos de la UNESCO, la OCDE y la Unión Europea. *Revista Iberoamericana de Educación*, 90(1), 17-37.
- García-Domingo, B. y Quintanal Díaz, J. (2022). Inteligencia emocional como predictor de satisfacción en docentes de infantil y primaria. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 20(4), 51-68. <https://doi.org/10.15366/reice2022.20.4.003>
- Goleman, D., Mckee, A., David, S., Gallo, A. (2021). Inteligencia Emocional: Cómo las emociones intervienen en nuestra vida personal y profesional. Reverté.
- Guerra Vázquez, R. (2020). Las variables sociodemográficas docentes y su relación con la prevalencia del Burnout: estudio de las variables sociodemográficas y el Burnout en una muestra de docentes de Galicia.
- Guerrero-Escobar, K. K., Navarro-Navarro, B. C., Carpio-Mendoza, J., & Duran-Panclas, M. (2023). Síndrome de Burnout en profesionales educativos.
- Gutiérrez-Torres, A. M., & Buitrago-Velandia, S. J. (2019). Las habilidades socioemocionales en los docentes: herramientas de paz en la escuela. *Praxis & Saber*, 10(24), 167-192.
- Lozano-Peña, G. M., Sáez-Delgado, F. M., & López-Angulo, Y. (2022). Competencias socioemocionales en docentes de primaria y secundaria: una revisión sistemática. *Páginas de Educación*, 15(1), 01-22. <https://doi.org/10.22235/pe.v15i1.2598>
- Malandar, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario.
- Marić, N., Mandić-Rajčević, S., Maksimović, N., & Bulat, P. (2020). Factors Associated with Burnout Syndrome in Primary and Secondary School Teachers in the Republic of Srpska (Bosnia and Herzegovina). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3595. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103595>
- Martínez, C. P., Fuentes, M. D. C. P., & Martínez, J. J. C. (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.
- Martínez-Álvarez, I., Llamas-Salguero, F., & Hidalgo-Fuentes, S. (2024). Burnout en docentes: papel predictor de la inteligencia emocional y el humor. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 18(2).

- Martínez Fernández, Y. P., Novoa Moreno, A. T., & Zapata Bermúdez, A. (2021). Protocolo de intervención ante el Burnout en docentes del programa de psicología de la UCC Villavicencio.
- Martín Ruiz, P. (2020). Relación entre la Inteligencia Emocional con el Burnout, Engagement, satisfacción con la vida y laboral en el profesorado de Valladolid.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Mérida-López, S., Sánchez-Gómez, M., & Extremera, N. (2020). Dejar la profesión docente: análisis del papel del apoyo social, el engagement y la inteligencia emocional en la intención de abandono del profesorado. *Psychosocial Intervention*, 29(3), 141-151.
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hints, T., & Extremera, N. (2022). Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente. *Revista de psicodidáctica*, 27(2), 168-175.
- Muñoz, C. F. M., Otálvaro, C. M. C., & Matajudíos, J. F. (2021). Sociodemographic Characteristics and Burnout Syndrome In Teachers of the Eje Cafetero, Colombia. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*.1-11. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.06.1>
- Nova, J. A. D. (2020). El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 12(23), 14-31.
- Peña, J. E., Raso, P. C. & Ferrero, B. S. (2018). El síndrome de burnout en los docentes. Ediciones Pirámide.
- Reyes, E. I. H., & Ochoa, O. D. R. H. (2021). Síndrome de Burnout: impacto en el desempeño laboral de los educadores. *Revista Mapa*, 5(23).
- Roa, J. (2023). Inteligencia emocional: alternativa en la prevención del síndrome de burnout en los docentes. *Scientarium*, (2). Recuperado a partir de <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientarium/article/view/1183>
- Sánchez, L. (2017). Las competencias docentes del profesorado de Educación Secundaria. Importancia percibida e implicaciones en la formación inicial. *Universitat Jaume I*. <http://dx.doi.org/10.6035/14034.2017.137392>
- Sánchez, F. J. S., Palacio, M. E. M., & de la Fuente Anuncibay, R. (2019). La escuela como entorno laboral saludable. Importancia del desarrollo de recursos personales en el trabajo docente. *Revista de orientación educacional*, 33(63), 82-97.

Santana, H., & Solí, Á. P. (2024). Relación entre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en docentes. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 21(42), 103-121.

Soriano-Sánchez, J.-G., & Jiménez-Vázquez, D. (2023). La influencia de la inteligencia emocional sobre el síndrome burnout: una revisión sistemática. *Revista Estudios Psicológicos*, 3(2), 19-34. <https://doi.org/10.35622/j.rep.2023.02.002>

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcan, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Torres Hernández, E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(39), 163-179.

Unamuno Romero, L. (2020). Análisis de la relación entre el Síndrome Burnout y la Inteligencia Emocional en el colectivo docente.

Vessoni, R. A. C., & Molinari, D. E. P. (2021). Revisión sistemática sobre la prevalencia del síndrome de Burnout en el sector académico. *Revista de investigación en psicología*, 24(2), 163-182.

Vicente de Vera García, M. I., & Gabari Gambarte, M. I. (2019). Niveles de "burnout" en docentes de Secundaria: un estudio descriptivo analítico.

ANEXOS

ANEXO I: CRONOGRAMA DE LAS SESIONES DEL PROGRAMA

FASE INICIAL	
SESIONES	FECHA
1: <i>Presentación, evaluación inicial, detección de conocimientos previos, definición de conceptos.</i>	2/10/24
FASE INTERMEDIA	
SESIONES	FECHA
2: <i>Autoconciencia</i>	9/10/24
3: <i>Autoconciencia</i>	16/10/24
4: <i>Autorregulación</i>	23/10/24
5: <i>Autorregulación</i>	30/10/24
6: <i>Motivación</i>	6/11/24
7: <i>Motivación</i>	13/11/24
8: <i>Empatía</i>	20/11/24
9: <i>Empatía</i>	27/11/24
10: <i>Habilidades sociales</i>	4/12/24
11: <i>Habilidades sociales</i>	11/12/24
FASE FINAL	
SESIÓN	FECHA
12: <i>Cierre, evaluación final, puesta en común.</i>	18/12/24

ANEXO II: DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES/DINÁMICAS DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN

- **SESIÓN 1:** *Presentación, evaluación inicial, detección de conocimientos previos, definición de conceptos.*

Actividades/dinámicas:

1. **“Arrancamos”:** Presentación general sobre en qué consistirá el Programa y las sesiones que se llevarán a cabo.
2. **“Nos presentamos”:** Se introduce en una bolsa unas pegatinas de círculos de colores. Cada **participante** coge una al azar y se la pega en la camiseta. Después, tienen que buscar al compañero/a que tenga pegada la misma pegatina y deberán presentarse y comentar brevemente algo que les guste o una cualidad de ellos mismos para darse a conocer. Después, cada participante deberá presentar a su pareja al resto del grupo. Y comentar qué expectativas tiene acerca del Programa.
3. **“Caminando hacia el bienestar: Evaluando estrés, satisfacción y afrontamiento”:** Los participantes deberán contestar al cuestionario Maslach Burnout (MBI) para evaluar el nivel de Burnout que poseen, el cuestionario LOT-R de satisfacción con la vida y el de COPE sobre estrategias de afrontamiento a los problemas. Así se sabrá en qué nivel está cada participante en relación a estos aspectos. Se recogerán los cuestionarios en los que cada uno pondrá su nombre. Se recabarán los datos de cada participante. **ANEXO III:** *Instrumentos de evaluación*
4. **“Lluvia de ideas”:** Se pregunta a los participantes de forma abierta, ¿qué entienden por burnout? y ¿qué es la inteligencia emocional y por qué creen que es importante? A continuación, en la pizarra se escriben las palabras “Burnout” e “Inteligencia emocional” cada participante aporta, palabras, ideas o experiencias relacionados con estas dos temáticas y se van escribiendo en la pizarra.
5. **“Aclarando conceptos”:** Explicar brevemente qué es el burnout, la diferencia con respecto al estrés, sus síntomas principales (agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal), y cómo puede impactar tanto a nivel personal como laboral. Mencionar las causas comunes del burnout, como la carga laboral excesiva, la falta de control, y la falta de apoyo social. Así como explicar el concepto de Inteligencia emocional, presentar sus cinco dimensiones según Goleman: autoconciencia emocional, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales explicando que son los que se trabajarán en el resto de sesiones y conectar cómo el manejo adecuado de estas a través de la

educación emocional (cuyo concepto y su finalidad también se explicará) puede ser un factor protector contra el burnout.

6. **“Reflexión grupal”:** En grupos pequeños (6 personas), los participantes tienen que reflexionar sobre cómo las diferentes competencias de la inteligencia emocional podrían ayudar a prevenir o manejar el burnout. Se lanzarán las siguientes preguntas orientadoras: *¿Cómo puede la autoconciencia emocional ayudar a identificar los primeros síntomas del burnout?, ¿De qué manera la autorregulación puede ser útil cuando enfrentamos situaciones laborales estresantes?, ¿Qué papel juega la empatía en un entorno laboral para evitar el agotamiento emocional?, ¿Cómo pueden las habilidades sociales y el apoyo social prevenir el aislamiento, una característica común del burnout?*

7. **“Cierre conclusión y compromiso”:** Se recapitula brevemente los puntos clave de la sesión, resaltando la importancia de la Inteligencia emocional para prevenir y manejar el burnout. Se pide a cada participante que comparta una idea clave que se lleva de la sesión y cómo podría aplicar lo tratado en ella en su vida o trabajo y comprometerse a hacerlo.

- **FASE INTERMEDIA:**

- ✓ **SESIONES 2 y 3: Autoconciencia**

- **Actividades/dinámicas:**

1. **“Aclarando conceptos”:** Se realiza una breve introducción teórica sobre qué es la autoconciencia emocional y la relación que existe entre pensamientos, emociones y comportamientos.
2. **“El reloj de las emociones”:** Se dibuja un reloj en la pizarra o pantalla con las 12 horas representando diferentes momentos del día (mañana, mediodía, tarde, noche). Se les pide a los participantes que reflexionen sobre su jornada y que anoten las emociones que sintieron en cada parte del día, por ejemplo, “al despertar me sentí ansioso”, “a mediodía, tranquilo”, “por la tarde, frustrado”. Después se hace una breve discusión en grupo para compartir las emociones identificadas y qué las generó.
3. **“El Mapa Emocional”:** Se reparten unos folios con una línea de tiempo. Los participantes tienen que pensar en una situación reciente (puede ser un conflicto en el trabajo, una conversación con un amigo, etc.) que les haya generado emociones fuertes. Después, sobre la línea de tiempo, deben marcar los momentos clave de la situación y escribir las emociones que

sintieron en cada uno de esos momentos. En pequeños grupos comparten sus líneas del tiempo y comentar las emociones que surgieron, así como los pensamientos que las provocaron.

4. **“El Diario Emocional”**: Se invita a los participantes a escribir en un diario emocional durante una semana. En el diario, deben anotar los momentos clave de su día, las emociones que experimentaron, las situaciones que las provocaron, y cómo reaccionaron ante ellas. Al final de la semana, deben reflexionar sobre lo que han escrito en su diario y tratar de identificar tendencias o patrones emocionales recurrentes.
5. **“La rueda de las emociones”**: La rueda tiene diferentes categorías de emociones, como “felicidad”, “tristeza”, “asco”, “miedo”, etc., con subcategorías que detallan emociones más específicas dentro de cada una. Ej: Dentro de felicidad, existen emociones más específicas como optimista, poderoso, alegre. Se les pide a los participantes que elijan una emoción que hayan experimentado recientemente y que exploren sus matices usando la rueda. Por ejemplo, ¿fue frustración, enojo, indignación? ¿Fueron tristeza, melancolía o desesperanza? Después deben reflexionar sobre lo que generó esa emoción y cómo la experimentaron físicamente (sintieron tensión en el cuerpo, cambios en la respiración, etc.). **ANEXO IV: Rueda de las emociones.**
6. **“Espejito, espejito”**: Se forman parejas. Una persona de la pareja debe expresar una emoción a través de la cara y el lenguaje corporal, mientras que la otra persona debe intentar identificar la emoción. Después, se intercambian los roles. Al final de la sesión, el grupo reflexiona sobre cómo percibieron las emociones en la otra persona, si lograron identificarlas con facilidad, y qué pistas tanto verbales como no verbales les ayudaron a ello.
7. **“El Espectro Emocional”**: Los participantes deben elegir una situación reciente que haya provocado una reacción emocional significativa (por ejemplo, una conversación difícil, un evento alegre, una frustración, etc.). Luego, deben identificar y señalar todas las emociones que experimentaron en respuesta a esa situación (por ejemplo, tristeza, enfado, alivio, miedo, orgullo) y reflexionar cómo la combinación de esas emociones afectó a su comportamiento y sus decisiones.
8. **“Cierre, conclusión y compromiso”**: Se recapitula lo aprendido durante las sesiones, como la importancia de reconocer y etiquetar las emociones, cómo las emociones afectan en la conducta y toma de decisiones, y la relación entre pensamientos y emociones. Se les invita a los participantes a compartir en grupo una cosa que les gustaría mejorar en su autoconciencia emocional a partir de la sesión. Por último, se pide a cada participante que comparta

una idea clave que se lleva de la sesión y cómo podría aplicar lo tratado en la sesión en su vida o trabajo y comprometerse a hacerlo.

✓ **SESIONES 3 y 4: Autorregulación**

 Actividades/dinámicas:

1. **“Aclarando conceptos”:** Explicación teórica sobre qué es la autorregulación emocional y su importancia en el bienestar. Los participantes escribirán sobre un momento reciente en el que no pudieron gestionar sus emociones y cómo les afectó.
2. **“Pensamientos Automáticos”:** Por parejas o pequeños grupos, cada participante comparte una situación reciente que le haya causado malestar emocional. Los demás miembros del grupo deben identificar los pensamientos automáticos negativos relacionados con esa situación (por ejemplo, "No soy capaz", "Todo me sale mal", etc.). Luego, se les pide que desafíen esos pensamientos, buscando evidencias que los contradigan y replanteando una forma más equilibrada de ver la situación. Después comparten cómo se sentirían si logran modificar esos pensamientos.
3. **“El reloj de la autorregulación”:** Un reloj impreso en papel con diferentes técnicas de autorregulación emocional en cada número. Los participantes trabajan en parejas o grupos pequeños. Cada uno debe pasar por las diferentes "horas" del reloj, realizando la actividad correspondiente en cada hora: **12 en punto:** Respiración profunda; **3 en punto:** Reestructuración cognitiva de un pensamiento negativo; **6 en punto:** Visualización de un lugar tranquilo; **9 en punto:** Ejercicio físico (una caminata o estiramientos). Los participantes deben realizar la técnica de cada hora cuando su "reloj" lo indique, y reflexionar sobre su experiencia con cada técnica.
4. **“Técnicas de respiración profunda y controlada”:** Se enseñan distintas técnicas de respiración (respiración abdominal, respiración 4-7-8, etc.). Después, los participantes practican estas técnicas mientras se visualizan en situaciones emocionales difíciles. Esto ayuda a calmar el sistema nervioso y centrar la mente.
5. **“Los 5 sentidos”:** Los participantes practican un ejercicio de mindfulness en el que deben enfocar su atención en lo que pueden ver, oír, oler, tocar y saborear en el momento presente. Esto ayuda a centrar la atención y reducir la reactividad emocional.
6. **“Reestructuración cognitiva”:** Los participantes trabajan en grupos pequeños y se les da una situación conflictiva o estresante. Cada uno debe

identificar los pensamientos automáticos negativos relacionados con esa situación y luego reformularlos en pensamientos más equilibrados.

7. **“S.O.S emocional”**: Los participantes escriben una lista de 5 técnicas rápidas que pueden aplicar cuando se sienten emocionalmente abrumados (por ejemplo: caminar, leer un libro, respirar, contar hasta 10, etc.). Después, cada participante comparte sus estrategias favoritas para manejar las emociones difíciles. Se les dan otras técnicas adicionales como reestructuración cognitiva, tiempo fuera, técnica de la balanza, etc.
8. **“Comunicación no violenta”**: A través de ejemplos de conflictos comunes, los participantes practican la técnica de la Comunicación No Violenta (CNV) para expresar sus emociones y necesidades de forma clara y respetuosa. Se les da un guion para estructurar sus respuestas (observación, sentimiento, necesidad, petición).
9. **“Resolución de conflictos con Rol-playing”**: En grupos, los participantes escenifican situaciones conflictivas (en casa, en el trabajo, en amistades) y practican cómo aplicar las técnicas de autorregulación emocional aprendidas para manejar el conflicto de manera efectiva y tranquila.
10. **“Cierre, conclusión y compromiso”**: Se recapitula lo aprendido durante las sesiones, como la importancia de regular las emociones y las estrategias para hacerlo. Después se pide a cada participante que comparta una idea clave que se lleva de la sesión y cómo podría aplicar lo tratado en la sesión en su vida o trabajo y comprometerse a hacerlo.

✓ **SESIONES 5 y 6: Motivación**

Actividades/dinámicas:

1. **“Aclarando conceptos”**: Explicación teórica breve sobre qué es la motivación. La diferencia entre motivación intrínseca y extrínseca y reflexionar sobre las fuentes de motivación personal.
2. **“Explorando mis fuentes de Motivación”**: Se les da a los participantes una hoja con una lista de afirmaciones sobre motivación. Por ejemplo, "Me motiva alcanzar metas personales", "Me motiva el reconocimiento público", ... Los participantes completan la lista de afirmaciones, marcando las que mejor describen su motivación. Después, comparten con el grupo las fuentes de motivación que más los impulsan.
3. **“Metas SMART”**: Los participantes escriben una meta personal utilizando el formato SMART (por ejemplo, "Voy a ir al gimnasio 4 veces por semana

durante 1 hora durante los próximos 2 meses"). Después, en grupos pequeños, comparten sus metas y discuten los obstáculos que pueden surgir, así como posibles estrategias para alcanzarlas. **ANEXO V:** *Objetivos SMART*.

4. **“El Plan de Acción para Superar Obstáculos”:** Los participantes identifican 3 obstáculos comunes que pueden enfrentar en el camino hacia sus metas (por ejemplo, falta de tiempo, desmotivación, distracciones). Después, escriben un plan de acción detallado para cada obstáculo (por ejemplo, "Si me siento desmotivado, voy a recordarme por qué establecí esta meta" o "Voy a organizar mi tiempo y crear un horario semanal"). Comparten sus estrategias y discuten cómo aplicar sus estrategias de manera efectiva.
5. **“Recompensas y Refuerzos Positivos”:** Los participantes crean una lista de pequeñas recompensas en un folio que se pueden dar a sí mismos al alcanzar ciertos hitos (por ejemplo, "si logro ir al gimnasio tres veces esta semana, me daré un capricho"). Después, los participantes discuten en grupos cómo implementar este sistema de recompensas para mantener la motivación durante todo el proceso.
6. **“Cierre, conclusión y compromiso”:** Se recapitula lo aprendido durante las sesiones, como la importancia de la motivación en la consecución de metas y las estrategias para hacerlo. Después se pide a cada participante que comparta una idea clave que se lleva de la sesión y cómo podría aplicar lo tratado en ella en su vida o trabajo y comprometerse a hacerlo.

✓ **SESIONES 7 y 8: Empatía**

 Actividades/dinámicas:

1. **“Aclarando conceptos”:** Explicación teórica sobre qué es la empatía y su importancia en la comprensión de emociones.
2. **“El zapato del otro”:** Los participantes se dividen en parejas. A cada pareja se le asigna una situación (por ejemplo, una persona que está atravesando un divorcio, una pérdida, alguien que está enfrentándose a unas oposiciones, etc.). Cada participante tiene que hacer preguntas empáticas para explorar cómo se siente esa persona y qué necesidades tiene. Después, cada miembro de la pareja comparte con el otro cómo se sintió y cómo reaccionaría en esa situación. Reflexión grupal de cómo ponerse en el lugar de otros puede ayudar a que seamos más comprensivos y solidarios.

3. **“La historia del otro”**: Los participantes se dividen en parejas. A cada uno se le asigna un turno para contar una historia personal significativa (puede ser una anécdota, un desafío vivido, etc.), mientras el otro escucha sin interrumpir. Al finalizar la historia, la persona que escuchó debe parafrasear lo que escuchó, demostrando que ha comprendido correctamente la historia y las emociones involucradas. Después, la persona que contó la historia reflexiona sobre si se sintió comprendida o si hay algo que podría mejorar en la manera en que la otra persona escuchó.
4. **"La Caja de la Empatía"**: Los participantes se dividen en grupos pequeños y se les entrega una caja con tarjetas que contienen diferentes situaciones emocionales (por ejemplo, "Un amigo se siente solo", "Una persona acaba de perder su trabajo", "Una amiga lo ha dejado con su novio", etc.). Cada grupo saca una tarjeta y debe discutir cómo se sentiría la persona en esa situación, considerando las emociones que podría experimentar y cómo se podría brindar apoyo. Al final de la actividad, los grupos comparten sus reflexiones sobre las diferentes formas en que podemos ayudar o simplemente acompañar a quienes están pasando por situaciones difíciles.
5. **“Cierre, conclusión y compromiso”**: Se recapitula lo aprendido durante las sesiones, como la importancia de la empatía en las relaciones interpersonales. Después se pide a cada participante que comparta una idea clave que se lleva de la sesión y cómo podría aplicar lo tratado en ella en su vida o trabajo y comprometerse a hacerlo.

✓ **SESIONES 9 y 10: Habilidades sociales**

 Actividades/dinámicas:

1. **“Aclarando conceptos”**: Explicación teórica sobre qué son las habilidades sociales y su importancia en las relaciones interpersonales.
2. **"La telaraña de la comunicación"**: Los participantes se colocan en círculo. La orientadora tiene un ovillo de lana y comienza diciendo algo positivo sobre una de las personas del grupo (por ejemplo, "Me gusta cómo aportas ideas interesantes en las discusiones"). La persona a la que se le ha hecho el comentario debe agradecer, luego coger el ovillo de lana y lanzarlo a otra persona, mientras hace un comentario positivo sobre esa persona. El proceso se repite hasta que todos los participantes hayan recibido el ovillo y hayan hecho comentarios sobre otros. A medida que el ovillo se lanza, se forma una telaraña de conexiones. Al finalizar, se reflexiona sobre la importancia de una comunicación fluida y cómo las palabras pueden ayudar a crear conexiones entre las personas.

3. **"El Role-Playing de los conflictos"**: Se dividen en parejas o pequeños grupos. A cada grupo se le asigna un conflicto social hipotético (por ejemplo, un desacuerdo entre compañeros de trabajo, un malentendido entre amigos, etc.). Los participantes deben representar el conflicto, primero actuando de manera poco efectiva (agresiva o pasiva) y luego repitiendo el mismo conflicto, pero utilizando respuestas asertivas. Después de cada representación, la orientadora guía una discusión sobre las diferentes formas de manejar el conflicto, analizando cuál fue la respuesta más adecuada y por qué. Reflexión grupal sobre las estrategias de resolución de conflictos y la importancia de la asertividad.
4. **"La entrevista Imposible"**: Los participantes se dividen en parejas. Una persona actúa como entrevistador y la otra como entrevistado, con el rol de entrevistador realizando preguntas difíciles o inesperadas (por ejemplo, "¿Por qué deberíamos contratarte si no tienes experiencia?", "¿Qué harías si te encuentras con una persona que no te agrada en el trabajo?"). El entrevistado debe mantener la calma y responder de manera asertiva, con respuestas claras y honestas. Luego, se intercambian los roles. Después de cada ronda, la orientadora da retroalimentación a los participantes sobre sus respuestas y cómo pueden mejorar su comunicación en situaciones difíciles. Reflexión sobre cómo mantener la calma y las habilidades necesarias para responder adecuadamente en situaciones de presión.
5. **"El juego de la asertividad"**: El facilitador plantea situaciones hipotéticas en las que los participantes deben ser asertivos (por ejemplo, pedir ayuda en el trabajo, decir "no" a una invitación cuando no se quiere asistir, expresar una opinión diferente a la de un amigo). Los participantes practican cómo responderían en esas situaciones utilizando un lenguaje claro y respetuoso, sin ser pasivos ni agresivos. Después de cada práctica, el grupo reflexiona sobre qué hizo bien el participante y qué se podría mejorar en términos de asertividad. Reflexión sobre la importancia de defender nuestros derechos y expresar nuestras emociones de forma respetuosa.
6. **"Las opiniones a debate"**: Los participantes se dividen en grupos y se les da un tema para debatir (puede ser algo neutral o relacionado con el contexto del grupo). Cada grupo debe defender su punto de vista, aunque no necesariamente estén de acuerdo con él. Durante el debate, los participantes deben escuchar activamente las opiniones de los demás y responder de manera respetuosa, basándose en argumentos sólidos. Al final del debate, el grupo reflexiona sobre la importancia de respetar las opiniones ajenas y cómo encontrar puntos comunes, incluso cuando hay desacuerdos.

7. **“Cierre, conclusión y compromiso”**: Se recapitula lo aprendido durante las sesiones, como la importancia de las habilidades sociales para establecer relaciones interpersonales positivas. Después se pide a cada participante que comparta una idea clave que se lleva de la sesión y cómo podría aplicar lo tratado en la sesión en su vida o trabajo y comprometerse a hacerlo.

- **FASE FINAL:**

- ✓ **SESIÓN 12: Evaluación y reflexión final. Comprobación de la eficacia del Programa para la prevención del Burnout.**

- **Actividades/dinámicas:**

1. **“Evaluación del Programa”**: Se repartirá el cuestionario del **ANEXO VI**: *Evaluación del Programa*.
2. **“Tu Compás Interior”: Evaluación de Estrés y Satisfacción**: Se vuelven a pasar los cuestionarios de la evaluación inicial. **ANEXO III**: *Instrumentos de evaluación*.
3. **"Resonando Juntos: Opiniones y Reflexiones"**: Puesta en común con todos los participantes sobre lo que más les ha gustado del curso lo que menos, con qué hecho relevante se quedan, qué es lo que más y menos les ha servido del programa, cómo se han sentido, propuestas de mejora, etc.
4. **“Despedida y cierre”**: Se comentan sensaciones de los participantes y aspectos positivos y mejorables del Programa. Se les agradece la participación en él.

ANEXO III: INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Este cuestionario está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Escriba el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= nunca

1= pocas veces al año o menos.

2= una vez al mes o menos.

3= unas pocas veces al mes.

4= una vez a la semana.

5= pocas veces a la semana.

6= todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	

12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

Fuente: Zaguán. Universidad de Zaragoza

Está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, divididos en las 3 subescalas que determinan sus características definitorias: agotamiento emocional (AE) con 9 ítems, despersonalización (DP) con 5 ítems y realización personal (RP) con 8 ítems.

El resultado de este cuestionario se obtiene en 3 variables numéricas con puntos de corte: CE bajo, ≤ 18 , CE medio de 19-26 y CE alto, ≥ 27 ; DP bajo, ≤ 5 , DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10 , y RP, baja ≤ 33 , RP media de 34-39 y RP alta, ≥ 40 .

Las subescalas de CE y DP indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estas 3 dimensiones consideran el síndrome de estar quemado como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles y aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en AE y DP y baja en RP definen el síndrome. Consideramos como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.

CUESTIONARIO LOT-R

A continuación, te presentamos una serie de frases que hacen referencia a cómo la gente considera su vida en general. Después de leer cada una de estas frases da tu opinión. Indica si estás de acuerdo o en desacuerdo.

No hay respuestas correctas o incorrectas: solo queremos conocer tu opinión. Cumplimenta este inventario de acuerdo con tus propios sentimientos, no en función de cómo tú crees que la mayoría de la gente lo haría.

En concreto, utiliza la siguiente escala de valoración:

0 = Estoy totalmente en desacuerdo.

1 = Generalmente estoy en desacuerdo.

2 = No estoy ni de acuerdo ni en desacuerdo.

3 = Estoy de acuerdo.

4 = Generalmente estoy totalmente de acuerdo.

1	En tiempos difíciles, suelo esperar lo mejor	0	1	2	3	4
2	Me resulta fácil relajarme	0	1	2	3	4
3	Si algo malo me tiene que pasar, estoy seguro de que me pasará	0	1	2	3	4
4	Siempre soy optimista en cuanto al futuro	0	1	2	3	4
5	Disfruto un montón con mis amistades	0	1	2	3	4
6	Para mí es importante estar siempre ocupado	0	1	2	3	4
7	Rara vez espero que las cosas salgan a mi manera	0	1	2	3	4
8	No me disgusto fácilmente	0	1	2	3	4
9	Casi nunca cuento con que me sucedan cosas buenas	0	1	2	3	4
10	En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas.	0	1	2	3	4

Fuente: Zaguán. Universidad de Zaragoza

La estructura del instrumento consiste en 10 ítems, que son respondidos en una escala de 0 a 4. Debe indicarse que 6 ítems evalúan el constructo, de los cuales 3 están redactados en sentido positivo (dirección optimismo, cuyos ítems son 1, 4, 10) y 3 en sentido negativo (dirección pesimismo, cuyos ítems son 3, 7, 9), y 4 ítems son distractores (2, 5, 6, 8). El LOT-R es una medida muy breve y fácil de usar, en la interpretación de los puntajes, los valores más altos indican mayor optimismo

Afrontamiento: Cuestionario COPE de 28 ítems

INSTRUCCIONES. Las frases que aparecen a continuación describen formas de pensar, sentir o comportarse, que la gente suele utilizar para enfrentarse a los problemas personales o situaciones difíciles que en la vida causan tensión o estrés. Las formas de enfrentarse a los problemas, como las que aquí se describen, no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente, ciertas personas utilizan más unas formas que otras. Ponga 0, 1, 2 ó 3 en el espacio dejado al principio, es decir, el número que mejor refleje su propia forma de enfrentarse a ello, al problema. Gracias.

0 = No, en absoluto	1 = Un poco	2 = Bastante	3 = Mucho
---------------------	-------------	--------------	-----------

1. ☐ Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer.
2. ☐ Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy.
3. ☐ Acepto la realidad de lo que ha sucedido.
4. ☐ Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente.
5. ☐ Me digo a mí mismo "esto no es real".
6. ☐ Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.
7. ☐ Hago bromas sobre ello.
8. ☐ Me critico a mí mismo.
9. ☐ Consigo apoyo emocional de otros.
10. ☐ Tomo medidas para intentar que la situación mejore.
11. ☐ Renuncio a intentar ocuparme de ello.
12. ☐ Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables.
13. ☐ Me niego a creer que haya sucedido.
14. ☐ Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo.
15. ☐ Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor.
16. ☐ Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales.
17. ☐ Consigo el consuelo y la comprensión de alguien.
18. ☐ Busco algo bueno en lo que está sucediendo.
19. ☐ Me río de la situación.
20. ☐ Rezo o medito.
21. ☐ Aprendo a vivir con ello.
22. ☐ Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver la televisión.
23. ☐ Expreso mis sentimientos negativos.
24. ☐ Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo.
25. ☐ Renuncio al intento de hacer frente al problema.
26. ☐ Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir.
27. ☐ Me echo la culpa de lo que ha sucedido.
28. ☐ Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen.

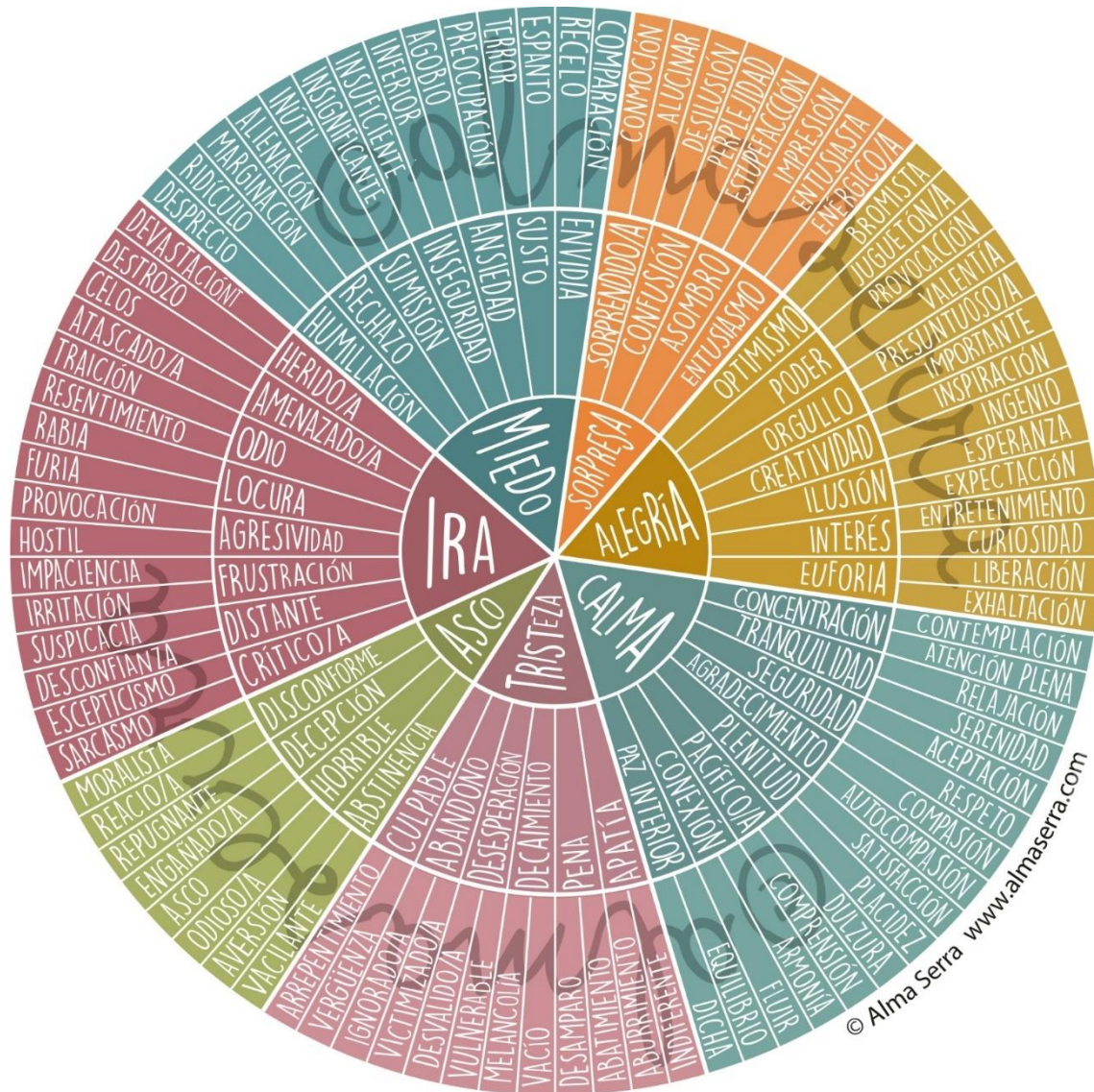
Fuente: Zaguán. Universidad de Zaragoza.

El Cuestionario COPE de afrontamiento de 28 ítems (Carver, 1997). Es un cuestionario de 28 ítems que se responde en una escala tipo Likert que va de 0 a 3, en la que 0 es “no, en absoluto” y 3 es “mucho”, con puntuaciones intermedias 1 “un poco” y 2 “bastante”. Los 28 ítems se agrupan de 2 en 2 dando como resultado 14 modos de afrontamiento:

- A (Afrontamiento activo). Evaluado por los ítems 2 y 10.
- P (Planificación). Incluye los ítems 6 y 26.
- E (Apoyo social emocional). Compuesta por los ítems 9 y 17.
- S (Apoyo social instrumental). Se mide con los ítems 1 y 28.
- R (Religión). Incluye los ítems 16 y 20.
- RP (Reinterpretación positiva). Medida por los ítems 14 y 18.
- Ac (Aceptación). Se evalúa con los ítems 3 y 21.
- N (Negación). Se compone de los ítems 5 y 13.
- H (Humor). Evaluada por los ítems 7 y 19.
- Ad (Autodistracción). Los ítems 4 y 22 son los que se incluyen.
- Ai (Autoinculpación). Compuesta por los ítems 8 y 27.
- DC (Desconexión conductual). Se mide por los ítems 11 y 25.
- D (Desahogo emocional). Se evalúa por los ítems 12 y 23.
- US (Uso de sustancias). Se compone de los ítems 15 y 24.

Todos los ítems son positivos. A mayor puntuación en cada modo de afrontamiento mayor utilización de esa estrategia.

ANEXO IV: RUEDA DE LAS EMOCIONES



Fuente: Alma Serra (2024)

ANEXO V: METAS SMART



Fuente: Creately (2024)

ANEXO VI: EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Por favor, contesta a las siguientes preguntas basándote en tu experiencia durante el programa de prevención del síndrome de burnout. Tu respuesta nos ayudará a mejorar futuros programas. Marca con una "X" la opción que más se ajuste a tu experiencia o escribe una breve respuesta si se solicita.

Parte 1: Evaluación del Contenido del Programa

4. **¿Cómo calificarías la relevancia de los contenidos tratados en el programa para prevenir el burnout?**
 - ☐ Muy relevante
 - ☐ Relevante
 - ☐ Poco relevante
 - ☐ Nada relevante
5. **¿En qué medida las actividades realizadas durante el programa te ayudaron a identificar posibles señales de burnout en ti mismo/a?**
 - ☐ Mucho
 - ☐ Bastante
 - ☐ Poco
 - ☐ Nada
6. **¿Consideras que las estrategias proporcionadas para prevenir el burnout fueron útiles y prácticas para tu día a día laboral?**
 - ☐ Muy útiles
 - ☐ Útiles
 - ☐ Poco útiles
 - ☐ Nada útiles
7. **¿Cómo calificarías la claridad de las explicaciones sobre cómo manejar el estrés laboral y prevenir el burnout?**
 - ☐ Muy clara
 - ☐ Clara
 - ☐ Poco clara
 - ☐ Nada clara
8. **¿Qué actividades del programa consideras que fueron las más útiles para ti?**
(Respuesta abierta)

9. **¿Hubo algún tema o contenido que crees que faltó y hubiera sido útil incluir en el programa?**
(Respuesta abierta)

Parte 2: Evaluación de la Metodología y Dinámicas

10. **¿Cómo calificarías la participación e interacción durante las actividades del programa?**
- ☐ Muy alta
 - ☐ Alta
 - ☐ Baja
 - ☐ Muy baja
11. **¿Consideras que las dinámicas grupales favorecieron la reflexión sobre tu bienestar emocional y las causas del burnout?**
- ☐ Mucho
 - ☐ Bastante
 - ☐ Poco
 - ☐ Nada
12. **¿Te resultaron prácticas las técnicas de relajación o manejo del estrés incluidas en el programa (por ejemplo, respiración, mindfulness, reestructuración cognitiva, etc)?**
- ☐ Muy prácticas
 - ☐ Prácticas
 - ☐ Poco prácticas
 - ☐ Nada prácticas
13. **¿Qué dinámicas o actividades te parecieron más efectivas para trabajar la prevención del burnout?**
(Respuesta abierta)
-
14. **¿Qué mejorarías de las dinámicas o actividades realizadas durante el programa?**
(Respuesta abierta)
-

Parte 3: Evaluación del Impacto Personal

15. **¿Sientes que ahora eres más consciente de los factores que pueden llevarte al burnout?**
- ☐ Mucho más consciente
 - ☐ Algo más consciente
 - ☐ Poco más consciente
 - ☐ Nada consciente
16. **Después de participar en el programa, ¿te sientes más preparado/a para gestionar el estrés laboral de manera efectiva?**

- ☐ Mucho más preparado/a
 - ☐ Algo más preparado/a
 - ☐ Poco preparado/a
 - ☐ Nada preparado/a
17. **¿Te sientes más motivado/a para implementar cambios en tu rutina laboral que favorezcan tu bienestar y prevengan el burnout?**
- ☐ Mucho más motivado/a
 - ☐ Algo más motivado/a
 - ☐ Poco motivado/a
 - ☐ Nada motivado/a
18. **¿Sientes que tu nivel de estrés laboral ha disminuido después de participar en el programa?**
- ☐ Mucho
 - ☐ Bastante
 - ☐ Poco
 - ☐ Nada
19. **¿Qué cambios has notado en tu forma de manejar las situaciones de estrés desde que realizaste el programa?**
(Respuesta abierta)
-
20. **¿Qué cambios concretos implementaste o planeas implementar en tu trabajo diario como resultado de lo aprendido en el programa?**
(Respuesta abierta)
-

Parte 4: Evaluación General

21. **¿Cómo calificarías la calidad general del programa?**
- ☐ Excelente
 - ☐ Buena
 - ☐ Aceptable
 - ☐ Deficiente
22. **¿Recomendarías este programa a otros profesionales que puedan estar en riesgo de sufrir burnout?**
- ☐ Sí, definitivamente
 - ☐ Sí, probablemente
 - ☐ No lo sé
 - ☐ No, no lo recomendaría

23. **¿Cómo calificarías la duración del programa?**

☐ Demasiado corta

☐ Adecuada

☐ Demasiado larga

24. **¿Qué sugerencias o comentarios adicionales tienes para mejorar el programa?**

(Respuesta abierta)

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!