



**Universidad
Zaragoza**

Trabajo Fin de Grado

Estudio piloto y propuesta de intervención en el profesorado de la Ikastola Paz de
Ziganda para la detección y tratamiento del síndrome de burnout durante el teletrabajo

*Pilot study and intervention proposal in the teaching staff of Ikastola Paz de Ziganda
for the detection and treatment of burnout syndrome during teleworking*

Autora

Iratí López Larrañaga

Director

Santiago Gascón Santos

Grado en Psicología

2022



**Facultad de
Ciencias Sociales
y Humanas - Teruel**
Universidad Zaragoza

Índice

1- Introducción.....	4
2- Objetivos.....	9
2.1- Objetivo general	9
2.2- Objetivos específicos.....	9
3- Metodología.....	9
3.1- Participantes.....	9
3.2- Instrumentos.....	10
4- Resultados y análisis de datos.....	11
5- Programa de intervención.....	18
5.1- Sesiones del programa.....	19
5.2- Recursos.....	22
6- Resultados esperados.....	22
7-Discusión.....	23
8- Referencias.....	26
9-Anexos.....	30

Resumen

Introducción: El *burnout* o síndrome del trabajador quemado es la cronificación del estrés laboral que afecta al estado de salud de los trabajadores, así como en el desempeño de su labor. Los docentes se encuentran entre uno de los gremios más afectados por este síndrome debido al alto contenido emocional que conlleva su labor. Además, la sociedad ha sufrido cambios estos últimos años (teletrabajo, COVID, confinamiento) y la falta de preparación y tiempo para afrontar estos cambios ha ocasionado que el personal docente sea uno de los más perjudicados.

Objetivo: Evaluar la prevalencia del síndrome de burnout y de sus tres componentes (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal) en el profesorado de secundaria de la Ikastola Paz de Ziganda para, con esos resultados, elaborar un programa de intervención para disminuir los niveles de estrés laboral.

Material y métodos: Se administró a 33 participantes los siguientes cuestionarios: un cuestionario sociodemográfico, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) y el Seis Áreas de Vida Laboral (AWL) mediante la plataforma Google Forms con el fin de medir su desgaste profesional y medir las percepciones de los docentes sobre su entorno de trabajo.

Resultados: Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre las variables objeto de estudio, además de una correlación alta con la variable desgaste emocional. destacando que el profesorado padece niveles altos de *burnout*.

Conclusión: Se discute la importancia de desarrollar en los docentes competencias personales, sociales y laborales para un mejor desempeño laboral y así conseguir una disminución en los niveles de estrés laboral.

Palabras clave: burnout, teletrabajo, Maslach Burnout Inventory, profesores, Seis Áreas de la Vida Laboral (WAS).

Abstract

Introduction: Burnout or burned worker syndrome is the chronification of work stress that affects the health status of workers, as well as the performance of their work. Teachers are among one of the unions most affected by this syndrome due to the high emotional content that their work entails. In addition, society has undergone changes in recent years (teleworking, COVID, confinement) and the lack of preparation and time to face these changes has caused the teaching staff to be one of the most affected.

Objective: To assess the prevalence of burnout syndrome and its three components (emotional exhaustion, depersonalization, and lack of personal fulfillment) in secondary school teachers at Ikastola Paz de Ziganda and to develop an intervention program to reduce work stress levels.

Material and methods: Administer a sociodemographic questionnaire, the Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) questionnaire and the Six Areas of Work Life (AWL) through the Google Forms platform in order to measure their professional burnout and measure the perceptions of teachers. about your work environment.

Results: The results reflect a positive and significant correlation between the variables under study, in addition to a high correlation with the emotional exhaustion variable. highlighting that teachers suffer from high levels of burnout.

Conclusion: The importance of developing personal, social and work skills in teachers for better job performance and thus achieve a decrease in work stress levels is discussed.

Keywords: *burnout, teleworking, Maslach Burnout Inventory (MBI-GS), teachers, Areas of Work-Life Scale (AWL).*

INTRODUCCIÓN

En marzo de 2020 el Gobierno de España decreta la situación de confinamiento para intentar evitar la propagación de la Enfermedad Infecciosa “virus SARS-COV-2” (Romero, 2022). Esta situación provoca que, por un lado, quienes pudieran trabajar desde casa mantuvieran su forma de trabajo de forma remota. Sin embargo, las personas que acudían habitualmente a su lugar de trabajo fuera del hogar, se vieron en la tesitura de adaptarse al teletrabajo (Marco, 2021). A raíz de este acontecimiento mundial, se ha demostrado la gran utilidad del trabajo remoto en numerosos casos ya que ha resultado ser una herramienta importante para garantizar la continuidad de los negocios y la economía (Cuervo y Guerra, 2021).

A consecuencia de este hecho, surge el término de *teletrabajo*, que se define como una forma flexible de organizarse, en la cual los trabajadores desempeñan la actividad profesional sin tener que acudir al lugar de trabajo. Para ello, se utilizan las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), que consiste en ser un conjunto de servicios, redes y software necesarios para manipular información (Barbosa, 2013). El *teletrabajo* permite que las personas puedan llegar a tener horarios laborales más flexibles, de forma que se pueda conciliar el trabajo y la vida familiar en algunos casos y a la vez abre la posibilidad de que los trabajadores no tengan que ir a sus puestos de trabajo, ahorrando el tiempo y el coste de desplazamiento (Santillán, 2020), además, evita el contacto entre personas y el contagio masivo (Cortés et al., 2020). Este formato de trabajo conlleva que el trabajador sea más autónomo de forma que pueda tomar decisiones y tenga más responsabilidad (Taskin y Devos, 2005).

En contraposición, sería conveniente tener en cuenta que en muchos casos el horario de trabajo se alarga, trabajando más horas incluso en días festivos (Tavares, 2017). Asimismo, debemos considerar que, al teletrabajar desde casa, nos encontramos ante espacios compartidos con familiares, ya sean niños o personas dependientes, pudiendo verse afectadas tanto la concentración como el silencio, y a su vez, aumentando la dificultad de compaginar las labores domésticas con los trabajos remunerados (Barriga et al; 2021).

Además, a medida que el trabajador se encuentra más tiempo teletrabajando, es posible que las relaciones sociales que tenga las lleve a cabo mediante medios electrónicos. Por lo tanto, cuánto más tiempo dedique a teletrabajar, mayor será el

impacto negativo del aislamiento en su rendimiento laboral. Por el mismo lado, el teletrabajo también puede suscitar riesgos como el aislamiento y el distanciamiento social, especialmente en personas que viven solas y pierden el contacto con sus compañeros, por ello, es recomendable anticiparse (Golden et al; 2008).

Cuando el entorno laboral no es favorable para algunos teletrabajadores, los mismos podrían tener conflictos familiares, sociales y personales que les lleve a un estado de estrés afectando psicológicamente al trabajador y a su entorno (Barbosa, 2013; Pedraza y Avendaño, 2021). Estos fenómenos deben ser estudiados a nivel psicológico, porque pueden estar afectando a las emociones, cogniciones y comportamientos de las personas (Sandoval et al; 2020).

El riesgo, unido al aislamiento, pérdida de contacto, así como la falta de horarios planificados, mayor carga laboral y responsabilidad hacen que las personas puedan sufrir tecnoestrés (Rey-Merchán et al; 2022). Este estado psicológico negativo se caracteriza por un uso excesivo de tecnologías y un desconocimiento del uso adecuado de las mismas, ya sea el correo electrónico, WhatsApp... Varias de las consecuencias del tecnoestrés son: baja satisfacción laboral, baja motivación, sobrecarga de roles, etc. Además, utilizar estos medios permite que el trabajador reciba la información de forma directa y al momento siendo más accesible (Oksanen et al; 2021). Todo ello puede conllevar sufrir agotamiento, puesto que sus capacidades tienen un límite y una vez sea sobrepasado, los trabajadores se sentirán desbordados. Especialmente se puede encontrar dentro de esta situación el colectivo del profesorado, al tener que adaptarse a los nuevos cambios (Seidler et al; 2014). Este fenómeno es conocido como “*El síndrome de burnout*” y presenta tres dimensiones claras: la más importante es el agotamiento emocional, pero no se reduce a eso; también se observa despersonalización (desconexión o cinismo con los aspectos del trabajo y con las personas) y falta de realización personal por el trabajo (Maslach et al; 2001). El síndrome se caracteriza por un desgaste tanto físico, como mental y emocional que se provoca en el tiempo (Maslach y Jackson, 1981). El proceso de burnout empieza cuando se dan tres pasos: el primero es que la energía se transforma en agotamiento, el segundo que la implicación se convierte en cinismo, y el último, la eficacia se convierte en ineficacia” (Schaufeli et al; 2009).

Con frecuencia, se encuentran dificultades para diferenciar el estrés del burnout y viceversa. Según García (1995), para Selye el estrés es la reacción que tiene el organismo ante situaciones adversas y que se les exija más de lo que es capaz de dar. Para Maslach y Jackson (1981), el burnout podría ser considerado como la situación más dramática de un estrés laboral prolongado, provocando en los casos más graves que el empleado abandone para siempre su profesión. Cabe destacar que este síndrome no se debe confundir con la depresión, éste último puede ser un síntoma emocional asociado al síndrome de burnout generado por el estrés laboral, así como puede ser un síntoma de otras enfermedades (Miranda, 2018). Según los últimos estudios, parece que los casos de burnout han aumentado con la situación del confinamiento durante la COVID-19 (Marco, 2021). El síndrome de burnout fue descrito por primera vez por el psiquiatra Freudenberger en 1975 y por Maslach en 1976, un psicólogo social que se encontraba estudiando las emociones (Maslach et al; 2001). Es una condición que sufren algunos trabajadores y que se caracteriza por sentimientos de agotamiento emocional, físico y mental que pueden resultar perjudiciales con el paso del tiempo (Anadón, 2005). Las personas que padecen este síndrome, tienen mayor probabilidad de sufrir otro tipo de enfermedades como hipertensión, úlceras, asma, fatiga crónica, dolores de cabeza frecuente, dolores musculares debido a que su sistema inmunológico se ve afectado a consecuencia de sufrir un estrés prolongado (Cuevas, 2015).

Según Figueroa y Omar (2015) los síntomas asociados al síndrome de burnout se dividen en tres bloques: los síntomas psicosomáticos, los síntomas emocionales y los síntomas conductuales. Para Ríos (2020), los síntomas psicosomáticos se asocian con: fatiga, dolores musculares, insomnio, pérdida de peso, dolores de pecho, sin olvidar todas las patologías que pueden derivarse de un mal funcionamiento del sistema inmune. Las manifestaciones emocionales estarían unidas a la irritabilidad, a la frustración, al aburrimiento, a la impaciencia... Mientras que los síntomas conductuales se asocian con la apatía, el cinismo, la hostilidad, el sarcasmo, el absentismo laboral, abandono de la profesión, dificultades de concentración, entre otras (Miranda, 2018). Cada uno de estos síntomas se ven reflejados en diferentes situaciones de la vida cotidiana, como pueden ser problemas familiares o el aislamiento. Por ello, deben ser abordados con el fin de mejorar la salud mental de las personas que trabajan a distancia y llegar a una mejora en la productividad laboral (Cortés et al., 2020).

Según Barbosa (2013), las personas capacitadas para desempeñar el teletrabajo deben tener unas cualidades específicas, como son la sociabilización, la autodisciplina, el compromiso, la responsabilidad, una actitud proactiva y resolutive, unido a los conocimientos para poder utilizar las Tecnologías de la Información y la Telecomunicación (TIC). Estas personas son aptas para teletrabajar, para combinar el teletrabajo y la presencialidad, recibir formación inicial y apoyo ante dificultades, (conocimiento de programas, etc.).

Para fortalecer la salud mental en los empleados en general, y en el profesorado en particular, se debe buscar primeramente prevenir el problema, y para esto existen diferentes tipos de estrategias. Según Gutiérrez (2021) la primera estrategia para combatir el problema está unida a la psicoeducación. Intervenir directamente en los teletrabajadores exponiendo los problemas y las consecuencias que provoca el burnout. Además de concienciarse del problema, se debe promover una vida saludable asociada a una buena alimentación, a hacer ejercicio, y dormir bien mediante programas de prevención del *burnout* (Gorter et al; 2000).

Otra opción preventiva podría ser la mejora de las redes de comunicación, o dictar talleres en los cuales se eduque sobre comunicación asertiva, manejo del estrés, entre otras cosas (Gutiérrez, 2021). Favorecer la capacitación de diferenciar los horarios de trabajo y las horas de descanso necesarias para que los trabajadores no padezcan ningún síntoma de estrés laboral (Pedraza y Avendaño, 2021).

Para conocer la realidad de la problemática del *burnout*, se llevó a cabo un estudio piloto que permitiera elaborar una propuesta de intervención. Para ello, el centro donde se realizará el presente estudio, será la Ikastola de Paz de Ziganda, colegio concertado ubicado en la Comarca de Pamplona, concretamente en Villava-Atarrabia.

La Ikastola se define como una cooperativa de familias e integrada en la federación de Ikastolas, siendo un centro de iniciativa social y sin ánimo de lucro. La lengua que predomina en su enseñanza es el euskera y la cultura vasca. Además, tienen un proyecto plurilingüe, donde destacan la innovación pedagógica y la diversidad. El centro tiene instalaciones y equipos con avances de última tecnología que fomentan la participación y la comunicación. En ella, se imparten las enseñanzas de Educación Infantil, Primaria y Secundaria (Paz de Ziganda Ikastola, 2022).

El centro permite participar en distintos proyectos dirigidos al alumnado: convivencia y KIVA (modelo de prevención del acoso escolar y educar en igualdad), proyecto lingüístico (se imparten varios idiomas con predominio del euskera), atención a la diversidad (educación especializada teniendo en cuenta las necesidades y características de cada individuo), Intercambios, Educación emocional (educar a las personas teniendo en cuenta el bienestar psicológico y la inteligencia emocional para su desarrollo total) y solidaridad colaborando con distintas iniciativas (Paz de Ziganda Ikastola, 2022).

La dirección web de la Ikastola es <https://www.pazdezigandaikastola.eus> (Paz de Ziganda Ikastola, 2022).

El 15 de febrero, por otros motivos, se conoció el centro por primera vez, por estar colaborando con la asociación Kaeru (prestan servicios de educación emocional a dicho centro). Con el paso de los días, se observó el cansancio y agotamiento emocional generalizado en todo el equipo docente, lo cual fue motivo de indagar el origen de la situación. La gran mayoría hacían referencia al trabajo realizado durante el curso académico para poder afrontar la pandemia.

La Ikastola Paz de Ziganda, así como el resto de centros educativos, no ha podido impartir las clases presencialmente durante la pandemia. Los profesores se vieron obligados a teletrabajar repentinamente sin tener una formación previa para impartir las clases a los alumnos, para ello, siendo necesario la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, también llamadas TIC. La falta de previsión supuso un aumento de trabajo individual en el profesorado, la preparación de trabajos para el alumnado, la planificación de horarios para realizar videollamadas (Barriga et al; 2021). La sintomatología de burnout podría estar afectando a los profesores que han realizado el trabajo a distancia sin ser conscientes de la situación que han atravesado, siendo su labor una misión fundamental para la educación de las futuras generaciones.

Según un informe de la Comisión Internacional de Educación de la UNESCO (Delors, 1996), la educación en general puede ser fundamental para prevenir e intervenir en trastornos como el *burnout*. Se deben asignar nuevos objetivos a la educación para afrontar situaciones de estrés negativo, organizándose en torno a cuatro ejes: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir y aprender a ser. De esta

forma, ayudaría a anticiparse a situaciones de estrés crónico y tomar las medidas necesarias (Anadón, 2005).

El estudio piloto pretendió evaluar el riesgo en las dimensiones de *burnout*, las variables que están contribuyendo, así como los puntos fuertes en los que apoyarse de cara a una posterior intervención sobre el profesorado, con el fin de poder replicar el estudio en otros centros educativos.

Para prevenir el aislamiento generado por el teletrabajo se puede fomentar las tareas en línea, haciendo que cada empleado se tenga que conectar con otros compañeros y así se obtenga una mejora de las habilidades sociales y la adquisición de herramientas para la gestión del estrés (Gutiérrez, 2021).

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Proponer un programa de intervención basado en la evaluación de los riesgos y en los puntos fuertes encontrados que pueda ser aplicado en centros educativos en general.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar el riesgo presente en cuanto a dimensiones de burnout en la Ikastola de Paz de Ziganda, síndrome que pueden estar viviendo los profesores sin ser conscientes por la falta de visibilidad del mismo.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Conocer la prevalencia de burnout en este profesorado.
- Implantar cambios en la institución.
- Mejorar su salud laboral y conseguir mayor satisfacción laboral para que se impliquen más en la educación de los futuros alumnos.

METODOLOGÍA

PARTICIPANTES

El programa que se presenta está destinado a profesores que imparten clases en el centro de Paz de Ziganda. Cabe destacar que durante el confinamiento este colectivo

se ha visto en la obligación de teletrabajar debido a la situación sanitaria. Por ello, se hace una selección siendo el equipo docente de secundaria con supuesta sintomatología de burnout debido al cansancio observado el elegido para poner en práctica el programa de intervención.

Los participantes han sido seleccionados de forma aleatoria siendo un estudio totalmente voluntario y de carácter anónimo. Para poder evaluar la situación de agotamiento y cansancio acumulado, se envió a los profesores de secundaria un cuestionario, con el objetivo de conocer las fuentes de estrés crónico y poder actuar de forma correcta. Siendo la población total 50 profesores, 33 respondieron al cuestionario completo determinando así la muestra en 33 participantes (1º ESO, 2º ESO, 3º ESO, 4º ESO).

INSTRUMENTOS

Para la recogida de datos se trabajó con tres cuestionarios completados de forma anónima que se detallan a continuación. Al inicio del cuestionario se les informó sobre la confidencialidad de los datos recogidos, es decir, se informó que el trabajo se llevaba a cabo con fines exclusivamente académicos y se garantiza el anonimato y la privacidad de dichos datos.

El último cuestionario de satisfacción se facilitó a los participantes del programa de intervención para conocer su conformidad con el programa de intervención planteado.

Cuestionario sociodemográfico (Anexo I)

Recoge datos de los participantes: edad, sexo, situación familiar, años de experiencia laboral y diversas preguntas relacionadas con el trabajo a distancia (Hernández, Gamboa y Prada, 2021).

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) (Anexo II)

El Maslach Burnout Inventory General Survey, (MBI-GS) es un cuestionario compuesto por 16 ítems que evalúan el agotamiento y la baja realización personal (Schaufeli et al., 1996). Tiene una alta consistencia interna y fiabilidad.

Los tres factores que se analizan se dividen de la siguiente forma: desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional. En la dimensión de agotamiento emocional se analiza la vivencia de estar exhausto emocionalmente por la carga de trabajo. La primera dimensión a analizar, la despersonalización, analiza el grado de frialdad y distanciamiento. Y por último, la realización personal, evalúa los sentimientos de autoeficacia y autorrealización en el trabajo (Martinez y Dominguez, 2016).

Para medir los indicios de burnout, se analizan estas tres dimensiones dando una puntuación, teniendo que hacer la suma de las respuestas obtenidas y según el intervalo de valores en el que se encuentre se determina el nivel bajo, medio o alto de cada dimensión (Maslach, 1981).

Contiene una escala de tipo Likert donde 0 es “Nunca” y 6 “Todos los días”.

“*Cuestionario Seis Áreas de Vida Laboral*”, *Areas of Work-life Scale (WAS)*; (Leiter y Maslach, 2000) (Anexo III).

El cuestionario de Seis Áreas de la Vida Laboral, es complementario al cuestionario de MBI-GS porque analiza la impresión que tienen los trabajadores del entorno laboral que influye en el compromiso o agotamiento. Junto con el MBI-GS ayuda a prevenir y evitar el burnout en los profesionales. Al igual que el cuestionario de Maslach, está demostrada su fiabilidad y validez en los entornos laborales.

Evalúa seis áreas del entorno laboral como fundamentales que relacionan a las personas con su trabajo; la carga de trabajo, el control, la recompensa, la comunidad, la equidad y los valores. Estas áreas contribuyen a la energía o el cansancio, a la implicación o a la despersonalización, y a la eficacia o realización del trabajo (Leiter y Maslach, 2020). Se utilizó la versión validada a población española.

Cuestionario de satisfacción (Anexo VIII).

Elaborado específicamente para el presente trabajo, consta de cinco ítems relacionados con la satisfacción hacia el programa y cuyo formato de respuesta es de tipo Likert de 4 puntos, donde 0=ninguna y 3=plena.

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Para analizar los datos se utilizó el programa estadístico SPSS, con el cual se analizaron las correlaciones entre las variables, Pruebas T, Anova y regresiones.

El número total de sujetos de la muestra (n=33) estaba compuesto por 24,2% de hombres (n=8) y 72,7% de mujeres (n=24) con una media de edad de 40 años, en un rango comprendido de 20 a 65 años.

Respecto a la experiencia laboral, el 54,5% de la muestra ha trabajado más de 20 años, mientras que el 45,5% menos de 20 años. En cuanto a la situación familiar, nos encontramos con 14 sujetos casados/as con hijos, 2 personas casadas sin hijos, 3 personas solteras con hijos y 14 personas solteras sin hijos. El 33,3% de la muestra contestó que no le obligaron a teletrabajar, mientras que el 66,7% contestaron que sí. Más del 60% de los participantes dedicaba más de 6 horas a teletrabajar, mientras que un porcentaje minoritario al 40% hacían el teletrabajo entre 3 y 6 horas o menos de 3. Para el 79% de los participantes era habitual traspasar los horarios y trabajar más de la cuenta.

Las respuestas del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) fueron agrupadas en torno a las tres variables a analizar: desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional.

También se analizó la diferencia a través de una Prueba T con las tres variables según el sexo, obteniendo como resultado que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las tres variables debido al bajo tamaño muestral, tampoco se puede afirmar con rotundidad. Se repitió el mismo análisis según la edad para saber si ésta afectaba a los docentes en el desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional.

En los resultados, se puede ver que comparando las personas de 20-40 y 41-65, encontramos que la edad sólo repercutió en la eficacia profesional, siendo más eficaces laboralmente los que tienen mayor edad (41-65). Respecto al análisis de la experiencia laboral, observamos que aquellos profesores con más años en el mundo laboral (+ 20 años) son más eficaces profesionalmente.

Tabla 1

Medias de las dimensiones de burnout por sexo

Estadísticas de grupo			
	Con qué sexo me identifico	Media	Desviación estándar
DesgasteEmocional	Hombre	1,4063	1,84167
	Mujer	2,5833	1,22178
Cinismo	Hombre	1,5938	1,72139
	Mujer	1,9271	1,18064
EficaciaProfesional	Hombre	4,85	0,91183
	Mujer	4,3167	0,84012

Tabla 2

Medias de la dimensión de burnout por edad

Medias de la dimensión de burnout por edad			
	Edad	Media	Desviación estándar
DesgasteEmocional	20-40	2,75	1,33853
	41-65	1,8382	1,43053
Cinismo	20-40	2,0938	1,12129
	41-65	1,6324	1,43646
EficaciaProfesional	20-40	4,075	0,80623
	41-65	4,7412	0,84488

Tabla 3

Contraste de medias (Prueba T) de las dimensiones de burnout, entre la experiencia laboral

Estadísticas de grupo			
	ExperienciaLaboral	Media	Desviación estándar
DesgasteEmocional	0	2,6667	1,34186
	1	1,9583	1,4784
Cinismo	0	2,0333	1,13337
	1	1,7083	1,43037
EficaciaProfesional	0	4,0533	0,82969
	1	4,7222	0,82359

Tabla 4

Prueba de muestras independientes de las dimensiones de burnout, con la experiencia laboral

Prueba de muestras independientes					
		F	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
DesgasteEmocional	Se asumen varianzas iguales	1,161	,163	,70833	,49586
Cinismo	Se asumen varianzas iguales	1,378	,481	,32500	,45611
EficaciaProfesional	Se asumen varianzas iguales	,366	,027	-,66889	,28889

Tabla 5

Contraste de medias (Prueba T) de las dimensiones de burnout, en comparación con el sexo

Prueba de muestras independientes		Prueba de Levene de igualdad de varianzas				
		F	Sig.	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	
DesgasteEmocional	Se asumen varianzas iguales	1,764	0,194	0,047	-1,17708	0,56802
Cinismo	Se asumen varianzas iguales	1,717	0,2	0,543	-0,33333	0,54161
EficaciaProfesional	Se asumen varianzas iguales	0,059	0,809	0,138	0,53333	0,35003

Para analizar la situación familiar se hizo mediante análisis Anova, para determinar si la situación familiar desempeña un papel importante en el análisis de las variables. En los datos obtenidos, se observa que los profesores casados con hijos tienen menos desgaste emocional que los profesores solteros sin hijos, mientras que en los otros grupos no encontramos diferencias significativas. Hay que destacar que ninguno de los contrastes por sexo resulta estadísticamente significativo.

En cuanto al desgaste emocional se obtiene una distribución mesocúrtica y casi simétrica, siendo los valores agrupados hacia el lado derecho (asimetría positiva).

La media de esta variable corresponde a 3 y el 33% de los encuestados (11/33) tiene un desgaste emocional por encima de 3,25.

Al realizar el mismo análisis, pero con la variable cinismo, se obtuvo una distribución asimétrica positiva, con una puntuación en cinismo igual o superior a 3.

Por último, se analiza la eficacia profesional obteniendo la mayoría de respuestas (31/33) que se sienten eficaces en su trabajo realizado, siendo un resultado significativo.

Entre las respuestas obtenidas observamos que el profesorado que teletrabaja entre 3 y 6 horas tienen más desgaste emocional que los que teletrabajan más de 6

horas. Este resultado puede parecer contradictorio, ya que pueden influir otras características personales o herramientas que tengan para trabajar y no las horas trabajadas. Respecto a la eficacia profesional encontramos diferencias significativas entre los que teletrabajan menos de 3 horas ya que se sienten más eficaces que los que teletrabajan más de 3 horas.

En contraposición al teletrabajo, estaría el trabajo presencial, en el cual no se encuentran diferencias significativas.

Al analizar las horas empleadas en el trabajo, observamos que afectan al desgaste emocional y a la eficacia profesional. Se observa que en el desgaste emocional, las diferencias son significativas siendo el valor obtenido 0,06. El valor a tener en cuenta estaba cerca de la significación estadística y dado el tamaño muestral, es arriesgado establecer afirmaciones. Por último, cabe destacar como hemos comentado anteriormente, que aquellas personas que han trabajado menos horas se sienten más eficaces que los que han trabajado más horas.

Se analizaron las siguientes variables: carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, equidad y valores. Dichas variables se analizaron mediante las siguientes pruebas: Pruebas T, Anova, correlaciones, las medias correspondientes y regresiones.

Analizando la repercusión que tiene la edad en las variables observamos que hay diferencias significativas con los valores, es decir, aquellos docentes de entre 41-65 años son los que más importancia le dan a los posibles conflictos de valores.

En cuanto al análisis de las correlaciones parciales tomando como referencia el desgaste emocional se aprecian las siguientes correlaciones:

La carga de trabajo tiene una correlación muy alta, de forma que aquellas personas que tienen mucha carga de trabajo tienen mayor desgaste emocional. En cuanto a la variable de control, se observa que la correlación es inversa, es decir, aquellos que tienen poco control tienen más desgaste. La variable recompensa se relaciona negativamente con el desgaste emocional, esto quiere decir que si un profesor tiene recompensa por el trabajo realizado, tiene menos desgaste emocional. Por último, cabe destacar que ni la comunidad ni los valores influyen en el desgaste emocional.

Para finalizar con el estudio, se estudiaron las correlaciones de burnout con las variables de seis áreas de vida laboral.

Tabla 5

Análisis de correlación entre desgaste emocional y las seis áreas de la vida laboral

Correlaciones		CargaDeTrabajo	Control	Recompensa	Comunidad	Equidad	Valores
DesgasteEmocional	Correlación de Pearson	,730**	-,623**	-,585**	-0,263	-,544**	-0,25

Tabla 6

Análisis de correlación entre cinismo y las seis áreas de la vida laboral

Correlaciones		CargaDeTrabajo	Control	Recompensa	Comunidad	Equidad	Valores
Cinismo	Correlación de Pearson	,589**	-,433*	-,516**	-,435*	-,635**	-,422*

Tabla 7

Análisis de correlación entre eficacia profesional y las seis áreas de la vida laboral

Correlaciones		CargaDeTrabajo	Control	Recompensa	Comunidad	Equidad	Valores
EficaciaProfesional	Correlación de Pearson	-,591**	,755**	,573**	,317	,708**	,403*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,072	,000	,020
	N	33	33	33	33	33	33

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 8

Análisis de regresión de la variable desgaste emocional tomando como predictoras las seis áreas de la vida laboral

Coeficientes ^a		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,882	2,547		,346	,732
	CargaDeTrabajo	,860	,328	,608	2,620	,014
	Control	,057	,365	,036	,157	,876
	Recompensa	-,171	,280	-,114	-,612	,546
	Comunidad	,052	,279	,027	,186	,854
	Equidad	-,437	,380	-,243	-1,150	,261
	Valores	,157	,269	,084	,583	,565

a. Variable dependiente: DesgasteEmocional

Tabla 9

Análisis de regresión de la variable eficacia profesional tomando como predictoras las seis áreas de la vida laboral

Coeficientes ^a					
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Modelo	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,194	1,334		,146	,885
CargaDeTrabajo	,126	,172	,146	,734	,470
Control	,602	,191	,615	3,148	,004
Recompensa	,065	,147	,071	,443	,662
Comunidad	,000	,146	,000	-,002	,999
Equidad	,366	,199	,333	1,841	,077
Valores	,131	,141	,114	,926	,363

a. Variable dependiente: EficaciaProfesional

Se observa que el control explica significativamente la eficacia profesional, mientras que el resto de variables no lo hacen.

Tabla 10

Análisis de regresión de la variable cinismo tomando como predictoras las seis áreas de la vida laboral

Coeficientes ^a					
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Modelo	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	,882	2,547		,346	,732
CargaDeTrabajo	,860	,328	,608	2,620	,014
Control	,057	,365	,036	,157	,876
Recompensa	-,171	,280	-,114	-,612	,546
Comunidad	,052	,279	,027	,186	,854
Equidad	-,437	,380	-,243	-1,150	,261
Valores	,157	,269	,084	,583	,565

a. Variable dependiente: DesgasteEmocional

La variable carga de trabajo explica de manera significativa el desgaste emocional, mientras que con el resto de variables no hay diferencias significativas.

Tabla 11

Análisis de regresión de la variable desgaste emocional tomando como predictoras el sexo y la edad

Coeficientes ^a					
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Modelo	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	2,928	,360		8,129	,000
edadnumérica	-,751	,499	-,260	-1,506	,143
sexonumérico	-,958	,575	-,288	-1,666	,107

a. Variable dependiente: DesgasteEmocional

El sexo y la edad no explican el nivel de desgaste emocional en los participantes.

Tabla 12

Análisis de regresión de la variable cinismo tomando como predictoras el sexo y la edad

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	2,112	,352		5,993	,000
	edadnumérica	-,404	,488	-,156	-,826	,415
	sexonumérico	-,216	,563	-,072	-,383	,704

a. Variable dependiente: Cinismo

El sexo y la edad no explican el nivel de cinismo en los profesores.

Tabla 13

Análisis de regresión de la variable eficacia profesional tomando como predictoras el sexo y la edad

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	4,070	,219		18,596	,000
	edadnumérica	,539	,303	,312	1,776	,086
	sexonumérico	,376	,349	,189	1,077	,291

a. Variable dependiente: EficaciaProfesional

Tampoco explican ni el sexo ni la edad el nivel de eficacia profesional que tienen los encuestados.

Por todo lo mencionado anteriormente, se observa que los participantes tienen niveles altos de cansancio emocional y despersonalización, lo que les conlleva a padecer *burnout*.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

Se observa la necesidad de establecer un programa de actuación realizado por psicólogos para intervenir en la problemática de *burnout* en el ámbito educativo. Por

ello, se plantea un programa de intervención con diferentes sesiones y técnicas para poder hacer frente a dicho síndrome.

SESIONES

El programa de intervención estará formado por 7 sesiones mensuales durante un curso académico (Septiembre a Marzo). Se llevarán a cabo fuera del horario laboral los miércoles por la tarde en el horario de 16:00 a 18:00. Desde secretaría mediante un correo interno se les enviará un folleto informativo (Anexo IV). Aquellos interesados en participar en las sesiones tendrán que apuntarse en secretaría con fecha límite el 19 de septiembre. Los participantes serán un máximo de 15 en un aula, por ello, si hubiera más de 15 interesados se dividirá en dos grupos en dos sesiones distintas.

Sesión 1. La bienvenida. Conociendo el síndrome de burnout

Ubicación: Aula de diversificación de la Ikastola Paz de Ziganda.

Objetivos: Informar sobre diferentes aspectos del síndrome de burnout. Tener una primera toma de contacto entre todos los asistentes y que aprendan a relajarse.

Desarrollo: Al principio de la sesión, se les hará entrega de un test de conocimientos acerca del tema que deberán responder y entregar (Anexo V). Se les proporcionará información de la problemática de burnout: qué es el burnout, en qué ámbitos puede afectar, etc. Para finalizar se les facilitará un folleto donde se explique detalladamente los ejercicios a practicar en la técnica de Relajación Progresiva de Jacobson (Anexo VIII). Se practicará la relajación durante 20 minutos al final de las todas sesiones posteriores.

Sesión 2: Desconectar para conectar-me

Ubicación: Espacio ajardinado cedido por la Ikastola.

Objetivos: Relajar la musculatura voluntaria para alcanzar un estado profundo de calma interior y aprender a gestionar la tensión que se genera en el cuerpo las emociones acumuladas.

Desarrollo: Se llevará a cabo la técnica de la Relajación Progresiva de Jacobson durante toda la sesión. Consiste en un proceso de tensión-distensión muscular de 16 grupos musculares desde la parte superior a la inferior del cuerpo durante 30 minutos. Este ejercicio les permite tener conocimiento del estado de tensión de cada parte de su

cuerpo y tener recursos para relajar dichas zonas cuando estén en tensión. Se llevará a cabo con música relajante de fondo.

Sesión 3: Aprender a resolver

Ubicación. Aula de diversificación de la Ikastola Paz de Ziganda.

Objetivos. Aprender a utilizar la técnica de resolución de problemas D'Zurilla y Goldfried para disminuir su malestar psicológico y facilitarles el buen manejo de problemas de su vida cotidiana.

Desarrollo. Durante la primera 1h y 10 min se plantearán diversos problemas sociales por parte de la profesional que pueden surgir en clase con otros profesores o alumnos y la puesta en común de las soluciones entre todos. Se llevarán a cabo cuatro fases desde la orientación del problema, la definición de este y creación de alternativas posibles, hasta la toma de decisiones y puesta en marcha. En los últimos 20 minutos se practicará la Relajación Progresiva de Jacobson.

Sesión 4: Mis habilidades sociales

Ubicación. Aula de diversificación de la Ikastola.

Objetivos. Aprender a poner en práctica técnicas para desarrollar la autoeficacia y para incrementar las habilidades sociales además de disminuir las conductas de aislamiento y cinismo que son características propias del burnout.

Desarrollo. Se explicará la importancia de trabajar la autoeficacia a la hora de desempeñar la labor docente. Seguidamente empezarán a practicar ejercicios para mejorar su autoeficacia. El primer ejercicio consistirá en elaborar un listado de logros laborales y personales, cada uno en su propio papel con el objetivo de ver lo que ha logrado cada persona hasta el momento. Posteriormente, lo pondrán en común entre todos. El segundo ejercicio se llevará a cabo en parejas y se trabajarán las habilidades sociales tanto como docentes como personas. El trabajo a realizar será compartir con el compañero de al lado, explicándose las virtudes y fortalezas que tiene cada uno. Para finalizar le dirán al compañero con el que han trabajado los aspectos positivos que ven de esa persona.

Sesión 5: Reunión con el equipo directivo

Ubicación. Aula de tutoría de la Ikastola.

Objetivos. Mejorar la relación del entorno laboral entre todos los trabajadores del centro para poder conseguir una mayor productividad de forma que se valore el trabajo realizado por el profesorado y ellos sean conscientes de ello.

Desarrollo. Lluvia de ideas de los conflictos, dificultades que ha tenido el docente durante el teletrabajo, formas de llegar a consenso a la hora de tomar decisiones. Se abrirá un espacio para debatir entre todos e intentar mejorar algunos aspectos del colegio e implantación de medidas de prevención a los problemas. Ejemplo (forma de repartir el material informático, disponibilidad de más tiempo para preparar el trabajo, herramientas y pautas para problemas surgidos en clase que no tienen que ver con la enseñanza académica, como por ejemplo: problemas psicológicos, acoso escolar...) y la propuesta de que la ikastola pueda ofrecer al profesorado ayuda psicológica.

Sesión 6. Una mirada por la salud

Ubicación. Aula de diversificación de la Ikastola.

Objetivos. Dedicarse a ellos mismos un rato al día para cuidarse como símbolo de amor propio y quererse para favorecer el optimismo y la motivación y reducir el estrés laboral.

Desarrollo. Se les explicará la importancia de dedicar tiempo a uno mismo y de cuidarse. Después se les dará una hoja de planificación semanal que deberán rellenar con las tareas a realizar e intentar llevarlo a cabo en su siguiente semana. En ella, deberán incluir al menos una o dos horas al día de dedicación personal o a realizar actividades de ocio y tiempo libre (Anexo VII).

Sesión 7. La despedida

Ubicación. La ciudadela/aula de diversificación cedida por la Ikastola

Objetivos. Dar por finalizado el programa y pasar los test.

Desarrollo. Se les pasará de nuevo el test de conocimientos de la sesión inicial para contrastar resultados previos y posteriores al programa. También se les administrará una encuesta de satisfacción que deberán cumplimentar (Anexo IX). Para acabar, dedicaremos un espacio para poner en común lo aprendido durante todas las sesiones y las posibles dudas acerca de algún concepto trabajado o del plan de intervención que se ha propuesto.

RECURSOS

Humanos: Un profesional de la psicología especializado en burnout con conocimiento en técnicas de relajación. Debe poseer aptitudes profesionales como paciencia, empatía, escucha activa, organización, creatividad, etc.

Materiales: El aula con mesas y sillas proporcionada por la Ikastola Paz de Ziganda para las sesiones grupales. Otros materiales como los folletos informativos, los test de conocimientos, la planificación semanal, la encuesta de satisfacción, hojas de papel, bolígrafos, esterillas, altavoz para la música..

Económicos: El salario del psicólogo será de 200 euros, es decir, tendrá un salario de unos 4000 euros para llevar a cabo el proyecto de intervención.

RESULTADOS ESPERADOS

Una vez finalizada la intervención se espera el cumplimiento del objetivo principal de esta, es decir, que haya una disminución en los niveles de *burnout* de los trabajadores que puntúan alto en los cuestionarios MBI-GS y AWL. También, se espera que aprendan a identificar situaciones que generan este síndrome y sean capaces de aplicar las técnicas proporcionadas. Para ello, se hará un seguimiento anual proporcionándoles el mismo cuestionario, y así, poder comparar los resultados y la consecución de los objetivos mediante una evidencia empírica de los cambios.

Mediante las técnicas de relajación planteadas y conociendo las fortalezas y debilidades que posee cada uno, se espera que el profesorado cumpla con la disminución del *burnout* y el aumento de la capacidad para afrontar problemas y generar nuevas alternativas.

En definitiva, se espera la disminución de los niveles de burnout y una mejora en la relación entre los trabajadores del centro y un mejor desempeño y actitud en el trabajo.

DISCUSIÓN

El 1 de enero de 2022 se modificó la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), incluyendo el síndrome de desgaste profesional (burnout) como enfermedad laboral como se había anunciado por la OMS en el año 2019 (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

Los profesores en los últimos años han sufrido cambios, como la sobrecarga de trabajo, cambios en las condiciones laborales, falta de recursos, burocratización y bajos salarios. Además han sido criticados por gran parte de la sociedad. Por lo que el colectivo del profesorado está rodeado de diferentes motivos que lo llevan al estrés persistente, como consecuencia sufriendo el síndrome de burnout (Carlotto y Cámara, 2019). Los profesores son una parte fundamental en el cimiento de un futuro mejor, y por ello la investigación dentro de este ámbito ha de seguir siendo prioridad en los siguientes años.

De igual forma, la sociedad de la información y la comunicación ha sufrido muchos cambios en los últimos años a causa de las innovaciones y los docentes necesitan adaptarse a los cambios, tanto tecnológicos como sociales y culturales. Sería conveniente que los centros educativos innoven sus métodos de enseñanza para el desarrollo de competencias personales, emocionales, sociales y profesionales que serán las que faciliten la comunicación, el desempeño del trabajo en grupos, la autogestión de las emociones y la innovación (Guerrero y Rubio, 2005). Los resultados obtenidos en el presente estudio ofrecen información relevante acerca de la presencia de burnout en los profesores de educación secundaria de la Ikastola Paz de Ziganda. Los datos muestran un grado elevado de estrés laboral entre el profesorado de la Ikastola. Los datos que corroboran esa información son los que se detallan a continuación, de las tres variables a analizar, en dos de ellas (despersonalización y cansancio emocional) los sujetos presentan valores altos.

Respecto a las dimensiones de burnout del cuestionario MBI se encontraron los siguientes resultados significativos: los profesores casados con hijos presentan menos desgaste emocional que los solteros sin hijos y entre los docentes que teletrabajaron entre 3 y 6 horas tienen más desgaste que los que teletrabajan 6 horas. Respecto a la eficacia profesional, los profesores con más de 20 años de experiencia laboral se sienten más eficaces que los que tienen menos de 20 años de experiencia laboral. Aquellos profesores con más edad (41-65) se sienten más eficaces profesionalmente que los de menor edad (20-40) y por último entre los que teletrabajaron menos de 3 horas se sienten más eficaces que los que teletrabajaban más de 3 horas.

Por otro lado, en las dimensiones del AWL se encontraron las siguientes diferencias significativas:

- valores: aquellos profesores que tienen más edad (41-65) le dan más importancia a los posibles conflictos de valores.
- carga de trabajo: los profesores que tienen una carga de trabajo alta tienen un desgaste emocional considerable.
- control: explica de manera significativa la eficacia profesional al mismo tiempo que correlaciona de forma inversa con el desgaste emocional.
- recompensa: correlaciona de forma inversa con el desgaste emocional, lo cual quiere decir que a mayor recompensa menor desgaste emocional.

Entre los encuestados, el 69,9% presenta un nivel alto de desgaste emocional, el 100% de los participantes presenta altos grados de cinismo y por último el 39,39% tienen un nivel de eficacia profesional alto. Como consecuencia, el programa de intervención se basaría sobre las variables desgaste emocional y carga de trabajo.

Por ello, sería conveniente que se sometiera a un proceso de intervención organizacional y una intervención individualizada a los docentes en función de cuál sea su foco de atención, como por ejemplo: formación en habilidades sociales, grupos de apoyo, etc (Gil-Monte et al; 2005). Este centro debería invertir en la promoción de técnicas novedosas como la Terapia de Relajación Progresiva de Jacobson para reducir los síntomas de estrés (Navarro, 2009).

El colegio de Paz de Ziganda debería fomentar otras técnicas novedosas como la autoeficacia para que los docentes tuvieran más facilidad de procesar la información, estar más implicados en la toma de decisiones y en el logro académico (Gil-Monte et al; 2008). Así como, el aprendizaje de técnicas de resolución de problemas para tratar el autocontrol y hacer frente a situaciones futuras (Aalami, 2018).

En cuanto a las técnicas organizacionales, la dirección del centro fomentando el apoyo emocional entre dirección y compañeros mejoraría la comunicación sobre las tareas a realizar y adquiriendo nuevas habilidades, conseguirían el apoyo emocional necesario para evitar situaciones que tengan riesgo de sufrir *burnout* (Beltrán, 2004).

Este trabajo tiene por tanto su implicación en aquellos centros escolares, tanto públicos como privados y en la relación laboral de los docentes. Ante los cambios del futuro los centros deberían de tener un plan de intervención para situaciones de estrés laboral, para que se sientan más implicados en su trabajo y evitar las ausencias de

trabajo ya que ante esta problemática el alumnado también es uno de los colectivos más afectados de forma indirecta junto con el profesorado.

La Ikastola Paz de Ziganda, como conclusión principal, debe prestar atención a este problema que está presente entre sus profesores y tomar las medidas oportunas para que en un futuro sean conscientes y puedan intervenir ante tales situaciones.

Limitaciones

Para poder lograr unas conclusiones más fiables se deberían perfeccionar algunas de las condiciones de esta intervención. Por ejemplo, respecto a la muestra sería conveniente obtener un número mayor de participantes para conseguir resultados más fiables. Sería útil ampliar el trabajo a otros colegios, ya que al haber una muestra tan reducida no se podían hallar las diferencias y comparaciones correspondientes. Cabe destacar que sería interesante ampliar el rango de profesorado a infantil y primaria ya que así se podría estudiar mejor la evolución de las variables del estudio.

Por lo tanto, es necesario seguir con el estudio de los niveles de burnout, de esta manera, una vez se conozca cómo afecta este síndrome se podrán elaborar programas de intervención en las instituciones donde se consiga que el profesorado esté más preparado para enfrentarse a dicho trastorno. Además, una vez acabada la intervención, se tomarán medidas para comprobar que el programa ha tenido éxito.

Se puede finalizar mencionando que la información recabada en este estudio favorece el desarrollo del conocimiento científico sobre el síndrome de burnout.

Referencias

- Aalami, H., Noghabi, A. D., Noghabi, M. M., Zamani, A., & Bazeli, J. Effect of Decision-Making and Problem-Solving Training on Occupational Stress of Medical Emergency Personnel.
- Anadón Revuelta, Ó. (2005). La formación en estrés para la prevención del síndrome de Burnout en el currículo de formación inicial de los maestros. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- Barbosa, V. K. (2013). *Teletrabajo, Liderar y Trabajar en Equipos a distancia*. Editorial Dunken.
- Barriga Medina, H. R., Campoverde Aguirre, R., Coello-Montecel, D., Ochoa Pacheco, P., & Paredes-Aguirre, M. I. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the COVID-19 pandemic: the effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10302.
- Beltrán, C. A., Moreno, M. P., & Reyes, M. B. P. (2004). Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión. *Psicología y salud*, 14(1), 79-87.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135-146.
- Cortés Díaz, G., Henao Godoy, N., y Osorio Linero, V. (2020). Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador.
- Cuervo Caicedo, I. A., y Guerra Hurtado, L. A. (2021). *Gestión humana y liderazgo orientado a las personas, conectando a los colaboradores con las nuevas formas de trabajo debido a la pandemia* (Master's thesis, Maestría en Administración de Empresas-MBA)
- del Carmen Rey-Merchán, M., Vargas-Jimena, J. M., & López-Arquillos, A. (2021). Tecnoestrés como riesgo psicosocial en las relaciones laborales. *Trabajo*, 39, 4-13. 4883.

- Figuerola, C., y Omar, M. (2015). Síndrome de Burnout en docentes y administrativos de la Universidad Tecnológica de Chile, INACAP, sede Los Angeles.
- Gil-Monte, P. R., García-Jueas, J. A., & Hernández, M. C. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 113-118.
- Gil, P., Salanova, M., Aragon, J., & Schaufeli, W. (2005). Jornada “El síndrome de quemarse por el trabajo en servicios sociales”.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1412.
- Gorter, R. C., Eijkman, M. A., & Hoogstraten, J. (2000). Burnout and health among Dutch dentists. *European journal of oral sciences*, 108(4), 261-267.
- Guerrero Barona, E., & Rubio Jiménez, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo. *Salud mental*, 28(5), 27-33.
- Gutiérrez Rodríguez, P. A. (2021). Salud mental en las organizaciones.
- Hernandez Suarez, C., Aloiso, A., & Prada Nuñez, R. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Boletín Redipe*, 10(9 (2021), 472-488.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (14 de enero de 2022). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo*.
- Marco Soldevila, B. (2021). *Efectos de la pandemia. Conflictos entre economía y confinamiento* (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València).
- Martínez, C. H., & Domínguez, C. C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), 1-15.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Miranda González, A. D. (2018). Análisis del impacto del síndrome de Burnout en el talento humano en salud y la seguridad de los pacientes.
- Navarro Aparicio, J. (2009). Modelo de intervención psicosocial en las organizaciones frente al estrés laboral: estrategia operativa. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 55(215), 86-98.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., & Kaakinen, M. (2021). COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior*, 122, 106853.
- Paz de Ziganda Ikastola. (2022). Quiénes somos.
- Paz de Ziganda Ikastola. (2022). Proyectos.
- Pedraza Franco, C. A., y Avendaño Carrero, A. C. (2021). Tecnología en el teletrabajo y trabajo en casa en tiempos de Covid-19.
- Rey-Merchán, M. del C., Vargas-Jimena, J. M., & López-Arquillos, A. (2022). Tecnoestrés como riesgo psicosocial en las relaciones laborales. *TRABAJO. Revista Iberoamericana De Relaciones Laborales*, 39, 4-13.
- Romero Huedo, J. (2022). *Principales consecuencias del confinamiento por COVID 19 sobre las empresas transportistas y fabricantes de alimentos perecederos en España* (Doctoral dissertation, Universitat Politècnica de València).
- Sandoval, J. E. M., Ruiz, T. O., & Orjuela, J. S. S. CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DEL BURNOUT EN PROFESIONALES DE LA SALUD CON LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO.
- Santillan, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(2), 65-76.

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*.
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion—a systematic review. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 9(1), 1-13.
- Taskin, L., & Devos, V. (2005). Paradoxes from the individualization of human resource management: The case of telework. *Journal of Business Ethics*, 62(1), 13-24.
- Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3(2), 30-36.

Anexo III. Cuestionario AWL


Cuestionario Seis Áreas de Vida Laboral (Leiter y Maslach, 2000; Gascón y Leiter, 2010)

- 1 Muy en desacuerdo
2 En desacuerdo
3 Difícil de decir
4 De acuerdo
5 Muy de acuerdo

	1	2	3	4	5
17. No tengo tiempo de hacer el trabajo que me corresponde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Trabajo intensamente durante periodos prolongados de tiempo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Llego a casa demasiado cansado para hacer lo que me gusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. La cantidad de trabajo me impide desarrollar mis intereses personales dentro de la docencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Tengo tiempo suficiente para hacer las cosas importantes en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Logro desconectar de mi trabajo cuando acaba la jornada y me voy a casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Controló la forma de organizar mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Tengo influencia en las decisiones que afectan a mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Tengo control sobre la forma en que se evalúa mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Recibo el reconocimiento de otros en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Mi trabajo es apreciado por mis colegas y mis alumnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Mis esfuerzos normalmente pasan inadvertidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Mis contribuciones no son reconocidas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. En el Centro confiamos unos en otros en el cumplimiento de nuestras funciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Participo en actividades de mejora de las condiciones de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. El personal del centro cooperamos unos con otros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Los miembros del centro nos comunicamos abiertamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. No siento cercanos a mis compañeros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Los recursos se asignan justamente desde la Dirección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. En la promoción no influyen otros factores que los méritos profesionales del candidato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Existen procedimientos eficaces de reclamación cuando se cuestiona una decisión.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. La Dirección trata a todos justamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. El favoritismo determina las decisiones que se toman desde la Dirección.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Para promocionarse sólo hace falta tener „padrino“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Mis valores y los valores del sistema educativo actual son los mismos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Los objetivos del sistema educativo guían mi actividad laboral diaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Mis metas de carrera personal encajan con las metas del sistema educativo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. La Dirección de mi centro está comprometida con la calidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Trabajar aquí entra en conflicto con mis valores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo IV. Folleto informativo



**SACA FUERZA
BUSCA AYUDA**

CONOCE EL BURNOUT
Podemos padecer el síndrome sin ser conscientes y afectar a la vida laboral y personal. Aprende a manejar situaciones de estrés laboral

**SESIONES MENSUALES PARA EL TERCER MIÉRCOLES
DEL MES A LAS 16:00 H.**

PARA OBTENER MAS INFORMACION DETALLADA Y APUNTARSE AL CURSO DIRIGENSE A SECRETARIA DE LA IKASTOLA

Fuente: elaboración propia

Anexo V. Test de conocimientos

1. **¿Qué es el síndrome de burnout?**
 - a) Es la sobrecarga que sufre el la persona o el profesional durante la tarea
 - b) Es una enfermedad neurodegenerativa
 - c) Es la aparición de agotamiento físico y mental que afecta al trabajador en el desempeño laboral.
 - d) A y C son correctas.
2. **¿Quién utilizó por primera vez el término burnout?**
 - a) H.Freudenberger
 - b) Maslach
 - c) Jackson
 - d) Ninguno de los anteriores
3. **¿A qué niveles repercute?**
 - a) Físico
 - b) Psicológico
 - c) Social
 - d) Todas son correctas
4. **¿Con qué término se le conoce?**
 - a) Síndrome del trabajador quemado
 - b) Síndrome de Korsakoff
 - c) Síndrome de Tourette
 - d) Ninguna es correcta
5. **¿Cuáles son sus síntomas?**
 - a) Baja autoestima
 - b) Agotamiento, fracaso personal e impotencia
 - c) Dificultad para concentrarse, sensación de nerviosismo
 - d) Todas son correctas
6. **¿Cómo prevenir el síndrome de burnout?**
 - a) Establecer límites y cuidar la salud
 - b) Pedir ayuda
 - c) Con el buen manejo de las emociones
 - d) Todas son correctas
7. **¿Qué escala o sistema de medida es el más conocido para detectar el burnout?**
 - a) Cuestionario de los 5 grandes
 - b) Test de eneagrama
 - c) Cuestionario de Maslach
 - d) Ninguna de las anteriores
8. **¿Cuáles son las consecuencias de sufrir burnout?**
 - a) Incapacidad laboral
 - b) Despersonalización
 - c) Estrés crónico
 - d) Todas son correctas

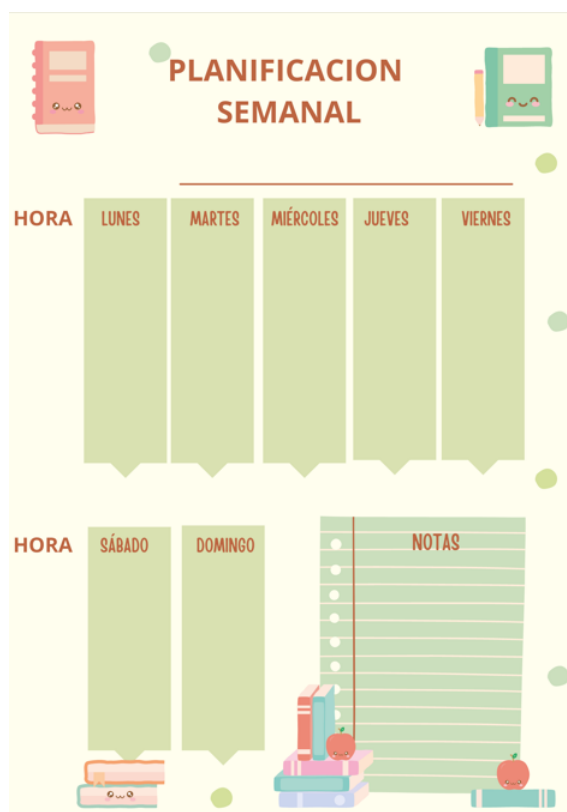
Fuente: elaboración propia

Anexo VI. Sesiones del programa

SESIONES	FECHAS
SESIÓN 1: LA BIENVENIDA	GRUPO 1: 21/09/22 GRUPO 2: 29/09/22
SESIÓN 2: DESCONECTAR PARA CONECTAR-ME	GRUPO 1: 19/10/22 GRUPO 2: 26/10/22
SESIÓN 3: APRENDER A RESOLVER	GRUPO 1: 16/11/22 GRUPO 2: 23/11/22
SESIÓN 4: MIS HABILIDADES SOCIALES	GRUPO 1: 14/12/22 GRUPO 2: 14/12/22
SESIÓN 5: REUNIÓN CON EL EQUIPO DIRECTIVO	GRUPO 1: 18/01/23 GRUPO 2: 25/01/23
SESIÓN 6: UNA MIRADA POR LA SALUD	GRUPO 1: 15/02/23 GRUPO 2: 22/02/23
SESIÓN 7: LA DESPEDIDA	GRUPO 1: 15/03/23 GRUPO 2: 22/03/23

Fuente: elaboración propia

Anexo VII. Planificación semanal



Fuente: elaboración propia

Anexo VIII. Técnica de relajación Progresiva de Jacobson

1
COMIENZA A RELAJARTE



Inhala profundamente llevando el aire a tu abdomen.
Al exhalar, deja que tu cuerpo empiece a relajarse.

2
BRAZOS Y PECHO



Cierra los puños. Aprieta los antebrazos, los bíceps y los pectorales. Mantén esa tensión durante 7 segundos y afloja. Nota cómo brazos y pecho se relajan.

3
FRENTE Y CUELLO



Arruga la frente y mantenla así durante 7 segundos. A la vez rota la cabeza hacia un lado y luego hacia el otro. Afloja y siente la relajación en la zona.

4
CARA



Frunce el entrecejo, los ojos, los labios, aprieta la mandíbula y encorva los hombros. Mantén la posición 7 segundos y afloja, centrándote en las sensaciones que la relajación te produce.

5
ESPALDA



Inspira profundamente y arquea la espalda suavemente. Mantén la postura 7 segundos y relaja.

6
ABDOMEN Y ESPALDA



Inhala profundamente y saca el abdomen, dejando que se hinche todo lo posible, mantén la posición 7 segundos y suelta. Fíjate bien en lo que notas en abdomen y espalda al relajar.

7
PIERNAS Y PIES



Flexiona los pies y los dedos de los pies. Tensa los muslos, las pantorrillas y los glúteos. Mantén la tensión durante 7 segundos y afloja.

8
PIERNAS Y PIES



Para terminar, estira los pies como una bailarina, a la vez que tensas muslo, glúteos y pantorrillas de nuevo. Pasados 7 segundos suelta y siente la relajación.

Anexo IX. Cuestionario de satisfacción

Puntúe del 1 al 5 las siguientes preguntas, siendo 1 la respuesta menos valorada y 5 la mejor valorada.

¿Le ha parecido interesante el contenido del programa?

¿El horario y duración de las sesiones le han parecido las adecuadas?

¿Se ha sentido cómodo durante su participación en las sesiones?

¿Cree que la atención y trato recibido han sido apropiados?

¿Ha notado mejoría a lo largo de las sesiones?

¿Cuál es su grado de satisfacción con el programa?

Gracias por su participación.

Recomendaciones y mejoras.

paz de
ziganda