

SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

APLICACIÓN DEL PROGRAMA *RESET LIFE* PARA SU PREVENCIÓN

Asociación de
Estudios
Almerienses



DARÍO SALGUERO GARCÍA
MONTSEERAT MONSERRAT HERNÁNDEZ
ANTONIO CASIMIRO ANDÚJAR
JUAN CARLOS CHECA OLMOS

© Los autores

Madrid, 2023

Editorial DYKINSON, S.L.

Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid

Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869

e-mail: info@dykinson.com <http://>

www.dykinson.es <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1170-830-2

El presente estudio no podía haberse llevado a cabo sin la colaboración de la Universidad de Almería y la empresa SANO® gracias al proyecto UAL-Transfiere “Programa Reset Life UAL” y el proyecto “Síndrome de Burnout en los profesores universitarios de Andalucía (cod.CTC-2022141836) de convocatoria Proyectos de investigación innovadores en materia de prevención de riesgos laborales convocadas por el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (2022).



ÍNDICE

Prefacio	<i>Pág. 01</i>
Introducción	<i>Pág. 02</i>
Notas metodológicas	<i>Pág. 07</i>
Exposición de resultados	<i>Pág. 20</i>
Discusión	<i>Pág. 60</i>
Conclusiones y propuestas futuras	<i>Pág. 65</i>
Referencias bibliográficas	<i>Pág. 68</i>

Prefacio

Existen varias razones de relevancia por las que es importante disponer de instrumentos y técnicas de análisis e intervención para ayudar a reducir el estrés en el profesorado universitario.

Primera, en España la investigación sobre el estrés laboral en el sector educativo centrada en el profesorado universitario es escasa hasta la fecha. Considerada, en ciertas ocasiones, una profesión con bajo estrés y, por tanto, no desarrolla interés científico y otras debido a la dificultad de acceso a la muestra. Sin embargo, no falta literatura que identifica para el colectivo una fuerte presión relacionada con la promoción y carrera académica que la vincula a la necesidad de acreditaciones, publicar, obtener subvenciones de investigación, aumento de horas lectivas, conflicto, ambigüedad de rol, etc. (Correa-Correa et al., 2010; Skaalvik y Skaalvik, 2011; Watts y Robenson, 2015).

Segunda, la continua exposición al estrés puede desarrollar enfermedades como burnout reduciendo así el compromiso con el trabajo, el rendimiento y llegando a afectar a la salud física y mental de quienes lo padecen de forma crónica.

De ahí que la metodología y técnicas de investigación presentes en este libro sirven de herramientas para la resolución de los problemas planteados. Puesto que el conocimiento sólido y estructurado de dicha metodología y su cuidadosa aplicación con fundamentos para conocer la situación frente a la que nos encontramos. Por tanto, podrían valer como herramientas efectivas para posteriores trabajos.

Tercera, los descubrimientos se basan en resultados empíricos, fruto de un proceso de recopilación e interpretación de datos de forma metódica y cuidada. De manera que conocer el procedimiento ayuda a la aplicación de las estrategias planteadas y posible reproducción en otros contextos o momentos.

En síntesis, son estos los motivos por los que este libro quiere recoger el fruto de la investigación y la intervención propuesta, mostrando los resultados obtenidos en cuanto a salud y estrés del profesorado universitario. Se plantea como un “libro de buenas prácticas” que presenta instrumentos que posibilitan resultados exitosos. Por ello, se presentan de forma clara, se presentan pautas exitosas. Por ello, se plantea de forma detallada cada una de las etapas desarrolladas en el programa, a la par que señalan las ventajas e inconvenientes de los métodos usados.

Introducción

Según la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT, 2023), en España se pierden más de 25.000 millones de euros al año a causa del absentismo laboral y el estrés. En general, una de cada cuatro bajas en España es por estrés; es decir, un 25%, que se convierte en un problema que afecta al 54% de la población activa y es el segundo motivo de bajas laborales detrás de la dolencia muscular y ósea (AEEMT, 2022). Estos datos no diferencian entre estrés y Burnout puesto que las manifestaciones físicas y psicológicas pueden parecer iguales.

El Síndrome de *Burnout* (SB), conocido también como el síndrome de desgaste profesional comenzó a estudiarse en los años 70 del siglo pasado con Freudenberg. Se comprueba que el *Burnout* se presenta en sujetos con dedicación laboral hacia los demás y con unos objetivos difíciles de conseguir (Freudenberg, 1974). Progresivamente se fue observando que el desgaste es un proceso gradual entendiéndose como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que surge como respuesta a la tensión emocional crónica procedente del trabajo con otras personas (Maslach y Jackson, 1981); o lo que es igual, una respuesta al estrés laboral crónico manifestado con actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional.



Por tanto, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones de trabajo o sobrecarga profesional (Cárdenas et al., 2022; Ortega y López, 2004).

Además, tal y como muestran los estudios (véanse, entre otros, Del Carmen et al., 2016; Fernández et al., 1999; García-Carmona et al., 2019; Maticorena-Quevedo, 2016) los dos grupos profesionales con el mayor riesgo de desarrollar este síndrome son los médicos y los docentes.

Más concretamente, en la comunidad docente la evidencia ha demostrado que la aparición constante de nuevas exigencias educativas, sumadas a los nuevos estilos de vida hacen que surjan nuevos escenarios de trabajo diferentes a los de las generaciones anteriores. La ambigüedad de rol, los horarios y turnos variables así como la excesiva o poca variabilidad del trabajo tienen el potencial de afectar la calidad de vida de los profesionales e influir así en sus niveles de estrés (Landsbergis et al., 2011). Por todo esto, el riesgo de manifestación de *Burnout* en la profesión docente debería ser contextualizado atendiendo a variables sociales (culturales, políticas y económicas) (Maslach et al., 2001); organizacionales (sobrecarga de trabajo, presión laboral, etc.) (González y Garrosa, 2007); relacionales (con alumnado y/o compañeros) (Schaufeli y Buunk, 2002) y personales (competencias emocionales, situación personal, etc.) (González Garrosa, 2007). En esta línea cabe destacar que los estudios transculturales sobre *Burnout* han sido escasos (véanse, Lu et al., 2017; Maslach et al., 2001; Moreno-Fortes et al., 2020) y, menos aún, los que tiene en cuenta todas las dimensiones descritas (Schaufeli y Bunnk, 2002). Con todo lo planteado, podemos observar que existen dos tipos de condicionantes importantes a la hora de manifestar *Burnout*, por un lado, los factores que no dependen directa o exclusivamente de la persona (sociales y organizacionales) y, por otro, los que la persona puede tener mayor control (personales y relacionales).

De forma específica, el *Burnout* en los docentes de Educación Superior ha sido menos estudiado que el resto de los niveles académicos (Kuimova et al., 2016). No obstante, los datos preocupantes respecto a las altas tasas de manifestación están consiguiendo captar la atención de la comunidad científica. Dos estudios en España han mostrado la aparición de este síndrome en el personal docente e investigador en las universidades, como resultado del agotamiento emocional (Guerrero, 2003 y Puertas-Molero, 2018). También existe literatura internacional que aborda esta situación entre el profesorado (véanse, entre otros, Moreto et al., 2005; Moriana et al., 2004), que deriva en sentimientos de despersonalización, agotamiento emocional y de baja autoestima profesional.

Respecto a los estudios que demuestran cómo mejorar esta situación se ha observado que existe una relación entre el capital psicológico (optimismo, esperanza y capacidad de resiliencia) con la disminución del peligro de padecer burnout (Mesurado y Laudadio, 2019) y un aumento en el rendimiento laboral. También existen trabajos que comprueban que el *engagement* docente influye en la disminución de manifestar burnout (Galindo-Domínguez y Pegalajar, 2020). Incluso más, este está compuesto por las dimensiones de vigor (energía y perseverancia), dedicación (entusiasmo para desempeñar tareas) y absorción (concentración). Las personas con altos niveles de *engagement* son energéticas, productivas, plantean alternativas de mejora del proceso, tienen alta implicación laboral y se concentran muy bien en lo que están haciendo. Además, la inteligencia emocional manifiesta relaciones muy favorables con otras dimensiones del contexto educativo, diversos estudios constatan que los docentes emocionalmente inteligentes cuentan con un mayor número de habilidades para gestionar, de forma más eficaz, los factores estresantes del día a día, generar un proceso de enseñanza-aprendizaje más productivo y satisfactorio así como construir relaciones positivas con compañeros y alumnos/as (Jennings y Greenberg, 2009; Vesely et al., 2013).

Todos estos estudios y variables ponen de manifiesto que el profesor universitario, no sólo desempeña funciones directamente relacionadas con la docencia, sino también administrativas, de planificación, de gestión e investigación. Estas actividades implican, en la mayoría de las ocasiones, toma de decisiones importantes, introducir cambios efectivos, innovar y mantenerse actualizado en competencias tecnológicas y del área específica del conocimiento. Por consiguiente, el estrés es inherente a su desempeño profesional, está presente, en mayor o menor grado, en el desarrollo de las tareas ocupacionales (León-Rubio et al., 2011); por ello, si este estrés es mantenido en el tiempo y no canalizado de forma adecuada llegará a desarrollar burnout y afectará de forma muy negativa al proceso y a los resultados del trabajo, además de la propia salud. La persona que siente cansancio físico, vacío emocional, no está motivada a continuar con el mismo ritmo con el trabajo, pierde ambiciones para el desarrollo profesional, etc. Esto se convierte en un problema muy importante, ya que el sector de la Educación Superior es crucial para la economía de cualquier país.

Por último, consideramos importante resaltar que la mayoría de los estudios sobre *burnout* y docentes se centran en observar los cambios conductuales psicológicos producidos y/o relacionados en el proceso, dejando, tal vez de lado, la posibilidad de analizar si los hábitos de vida influyen. En especial, en el presente trabajo hablamos del hábito del ejercicio físico. A este respecto existen planteamientos sobre cómo un estilo de vida activo puede ayudar a mejorar el peligro de padecer *burnout* (Carlin, 2014), mejorar el capital psicológico (González-Cantero et al., 2017), el estado de ánimo y la emotividad (Razo-Yugcha et al., 2018; Videra y Reijal., 2013), reducir la depresión (González et al., 2020; Zuleta et al., 2022), disminuir la ansiedad (Paramio-Pérez, 2016), mejorar la autoestima (Fernández-Ozcorta et al., 2015), e incluso el *engagement* (Schönfeld et al., 2020). No obstante, no existe un consenso sobre qué modalidad, intensidad, frecuencia, horas de realización, etc. pueden aportar mayores beneficios. Por ello, en el presente documento pretendemos ofrecer información relevante que facilite a los/as profesionales herramientas y pautas de intervención adecuadas.



OBJETIVOS

La presente investigación tiene cuatro objetivos principales:

1. Obtener información sobre satisfacción laboral, estrés, ansiedad, vigor y peligro de padecer burnout de los profesores universitarios. A partir de variables sociodemográficas tales como: edad, sexo, lugar de nacimiento, idioma natal y tipo de contrato.
2. Conocer los posibles factores que predicen la variabilidad de manifestar *burnout*.
3. Comprobar la evolución y/o variación respecto a satisfacción laboral, estrés, ansiedad, vigor y peligro de padecer Burnout tras la aplicación del programa *Reset life*.
4. Establecer líneas de actuación sencillas para poder ser aplicadas en otras instituciones o sectores para evitar la manifestación de estrés, ansiedad y *burnout*.

HIPÓTESIS

Considerando la necesidad de indagar en el conocimiento de los factores que predisponen, precipitan y perpetúan el síndrome de burnout en el profesorado universitario, para poder diseñar campañas e intervenciones de prevención y mejora, se plantean las siguientes hipótesis que remiten a nuestros objetivos.

Primera, existen causas ajenas a la profesión que influyen en la manifestación de estrés y/o peligro de presentar síndrome de *burnout*, principalmente las que se derivan de la tenencia de hijos, idioma natal, tiempo viviendo en España y práctica de ejercicio físico.

Segunda, un programa de entrenamiento en el que se combinan ejercicios de relajación junto a estiramientos musculares debe mejorar la sensación de bienestar de los profesores universitarios, tanto física como mental, así como reducir el peligro de manifestar síndrome de *Burnout*.

Tercera, la práctica de dos sesiones de entrenamiento a la semana conseguirá mejorar la sensación de cansancio y de fatiga y/o estrés del profesorado universitario.

Y, cuarta, el bienestar físico influye en el bienestar emocional y en la satisfacción laboral. La sensación de vigor físico influye en el vigor cognitivo y energía emocional, los cuales se relacionan con la satisfacción laboral.

Notas metodológicas

El presente trabajo consta de dos partes bien diferenciadas. En primer lugar, se realizó una investigación transversal cuantitativa para observar la situación de estrés del personal docente-investigador universitario.

Posteriormente, con los datos obtenidos se creó el programa Reset life con intención de servir de herramienta para ayudar a recuperar el bienestar emocional de los participantes y con ello su prevención frente a la aparición de burnout. Se llevó a cabo el programa con personal voluntario docente-investigador.

Finalmente, para comprobar su efectividad se llevó a cabo un informe de medidas repetidas para comprobar en cifras si existe influencia (metodología cuantitativa), así como entrevistas a los participantes para poder obtener información subjetiva respecto a cómo se han sentido realizando dicho programa en su salud (metodología cualitativa).

Todas las actividades del presente proyecto de investigación han sido aprobadas por el comité de bioética de la Universidad de Almería:

- Protocolo de recogida de información a través de test y encuestas. Ref: UALBIO2022/052.
- Programa Reset life, aplicación para los participantes. Ref: UALBIO2023/005.



Instrumentos

Participantes y procedimiento en el análisis transversal.

Participantes y procedimiento en el análisis de medidas repetidas.

Análisis de datos.

Limitaciones metodológicas del estudio.

Presentación de resultados.

Encuesta

El instrumento de medida utilizado ha sido la encuesta, tanto para la investigación transversal como para las medidas repetidas (antes y después de la intervención) con el programa *Reset life*.

El cuestionario fue diseñado y administrado mediante *LimeSurvey* (<https://www.limesurvey.org>). Las personas participantes fueron informadas del objetivo de la investigación, del carácter voluntario de la misma, de los mecanismos de garantía del anonimato y de la Ley de protección de datos. Además, todos dieron su consentimiento en línea. Dicho cuestionario estaba formado por las siguientes escalas validadas:

- *Shirom-Melamed Vigor Scale (SMVS)* (Shirom, 2014) evalúa los sentimientos vigorosos en el trabajo. Un total de 14 ítems consta de tres subescalas que reflejan tres dimensiones teóricas del vigor: fuerza física (5 ítems) (1,2,3,4,5), vivacidad cognitiva (5 ítems) (6,7,8,9,10) y energía emocional (4 ítems) (11,12,13,14). Para la puntuación total se dividió en tres niveles: bajo (0-28), medio (29-57) y alto (58-85).
- *Shirom-Melamed Burnout Measure* (Shirom y Melamed, 2006), compuesto por 14 ítems, presenta 7 alternativas de respuesta desde 0 (nunca) hasta 6 (siempre), dividido en 3 dimensiones: fatiga física (1,2,3,4,5 y 6), agotamiento emocional (12,13 y 14) y cansancio cognitivo (7,8,9,10 y 11). El valor total de la escala fue recodificado en tres niveles, donde los participantes que puntuaron entre 0 y 23 se consideraba que tenían bajos niveles, entre 24 y 45 niveles medios, y entre 46 y 70 niveles elevados.

- *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss,1977) compuesto por 20 ítems, presenta 5 alternativas de respuesta, desde 0 (muy bajo) hasta 4 (alto). Se pueden observar tres aspectos de la vida laboral de los individuos encuestados: satisfacción extrínseca (salario y retribuciones) (5,6,12,13,14,19), intrínseca (autorrealización y vocación) (1,2,3,4, 7,8,1,10,11,15,16,20) y nivel general de satisfacción (disfrute general con su actividad laboral) (17,18). El cómputo total de esta escala se dividió en cuatro niveles desde muy bajo hasta alto.
- *Depression, Anxiety and Stress Scale* (DASS) (Lovibond, 1995), compuesta por 42 ítems diseñada para medir los estados emocionales negativos de depresión, ansiedad y estrés. El principal valor de DASS en un entorno clínico es aclarar el lugar de la perturbación emocional. El valor de la puntuación oscila en una escala de 0 (no se aplica en mí en absoluto) hasta 3 (siempre me pasa). Las puntuaciones totales se recodificaron en cuatro niveles desde muy bajo a alto. Siendo diferente la calificación en cada una de las dimensiones tal y como recomienda Lovibond (1995).

Además, se incluyeron datos sociodemográficos: edad, sexo, peso, altura, estado civil, lugar de nacimiento, idioma natal, tiempo viviendo en España, hijos/as. Datos descriptivos de la situación laboral: figura contractual en la Universidad, rama de conocimiento en la que imparte docencia e investigación. Y datos relacionados con el estilo de vida: nivel y tipo de práctica de actividad física y frecuencia de consumo de alimentos usando como referencia el estudio de De la Calle et al. (2015).

Entrevista

Para la parte cualitativa se desarrolló una entrevista estructurada con los mismos ítems para todos los participantes distribuida en cuatro secciones principales con intención de relacionarlos con las temáticas principales a analizar: 1) motivos para inscribirse en el programa; 2) cambios físicos observados; 3) cambios emocionales observados; 4) expectativas. Posteriormente, tras el análisis de expertos se dividieron los resultados en cinco áreas temáticas, como se mostrará en el apartado de análisis de datos.



Entre noviembre de 2022 y febrero de 2023 se distribuyó a través de redes sociales y listas de canales internos (listas de correo electrónico) un cuestionario online entre el personal docente e investigador de las universidades de toda España. El tipo de muestreo fue por bola de nieve hasta conseguir alcanzar 200 sujetos, muestra suficientemente significativa tomando como referencia los 133.484 personal docente e investigador contratado como tal en España en el curso académico 2021-2022 (Ministerio de Universidades, 2022), nivel de confianza 90%, margen de error 5,8%.

Un total de 200 participantes (60,8% mujeres, 37,6% hombres y 1,6% sin género identificado) y edad media de 48,02 años ($DT=10,58$) cuyas características más específicas se muestran en la Tabla 1.



Tabla 1. Características sociodemográficas y antropométricas de los participantes (%).

Estado civil		Lugar de nacimiento	
Casado	43,0%	España	91,7%
Soltero/a	32,2%	Europa no España	5,0%
Con pareja	17,4%	África	0,8%
Divorciado/a	4,1%	América	1,7%
Separado/a	2,5%	Ns/Nc	0,8%
Viudo/a	0,8%		
Tiempo en España		Idioma natal	
Toda la vida	80,2%	Español	84,3%
Más de 15 años	2,5%	No español	15,7%
Entre 10 y 15 años	1,7%		
Entre 5 y 10 años	2,5%		
Entre 2 y 5 años	12,4%		
1 año o menos	0,8%		
Figura contractual		Rama de conocimiento	
Catedrático	10,7%	Ciencias	20,7%
Sustituto/a Interino	9,9%	Ciencias de la salud	5,8%
Ayudante Doctor/a	9,1%	Ingeniería y arquitectura	9,9%
Contratado Doctor/a	7,4%	Ciencias sociales y jurídicas	24,0%
Becario	4,1%	Arte y humanidades	4,1%
Asociado/a	5,8%	Administración	35,5%
Titular	34,7%		
Centro de investigación anexo	18,2%		
Edad por grupos		Índice de Masa Corporal*	
Entre 20 y 40	22,3%	Bajo peso (<19)	2,2%
Entre 40 y 60	74,4%	Normopeso (20-25)	64,5%
Más de 60	3,3%	Sobrepeso (>25)	24,7%
		Obesidad >30	8,6%

*Clasificación seguida según los parámetros de la OMS (fuente, 2012).

Fuente: Elaboración propia.

En febrero de 2023 se creó un grupo experimental a través de voluntariado. A dichos participantes se les administró el cuestionario ya descrito en el apartado sobre el estudio transversal y participaron en el programa *Reset life* durante 12 semanas para, posteriormente, volver a realizar el cuestionario citado y observar así si el programa causaba efecto sobre las variables en las que se quería trabajar. Un total de 64 participantes (71,9% mujeres, 28,1% hombres), edad media de 47,3 años (DT=11,22) cuyas características más específicas se muestran en la Tabla 2.



Tabla 2. Características sociodemográficas y antropométricas de los participantes (%).

Estado civil		Lugar de nacimiento	
Casado	43,0%	España	91,7%
Soltero/a	32,2%	Europa no España	5,0%
Con pareja	17,4%	África	0,8%
Divorciado/a	4,1%	América	1,7%
Separado/a	2,5%	Ns/Nc	0,8%
Viudo/a	0,8%		
Tiempo en España		Idioma natal	
Toda la vida	80,2%	Español	84,3%
Más de 15 años	2,5%	No español	15,7%
Entre 10 y 15 años	1,7%		
Entre 5 y 10 años	2,5%		
Entre 2 y 5 años	12,4%		
1 año o menos	0,8%		
Figura contractual		Rama de conocimiento	
Catedrático	10,7%	Ciencias	20,7%
Sustituto/a Interino	9,9%	Ciencias de la salud	5,8%
Ayudante Doctor/a	9,1%	Ingeniería y arquitectura	9,9%
Contratado Doctor/a	7,4%	Ciencias sociales y jurídicas	24,0%
Becario	4,1%	Arte y humanidades	4,1%
Asociado/a	5,8%	Administración	35,5%
Titular	34,7%		
Centro de investigación anexo	18,2%		
Edad por grupos		Índice de Masa Corporal*	
Entre 20 y 40	22,3%	Bajo peso (<19)	2,2%
Entre 40 y 60	74,4%	Normopeso (20-25)	64,5%
Más de 60	3,3%	Sobrepeso (>25)	24,7%
		Obesidad >30	8,6%

*Clasificación seguida según los parámetros de la OMS (fuente, 2012).

Fuente: Elaboración propia.

El programa *Reset life* es un programa de ejercicio físico para mejorar la salud raquídea, así como promocionar la salud activa del trabajador para intentar mejorar el clima laboral incidiendo sobre la eficiencia por problemas de espalda o psicosociales[1].

El grupo de participantes se dividió en tres subgrupos homogéneos (edad, altura y condición física). Realizaron dos sesiones semanales (24 en total) de duración aproximada 60 minutos cada una y las cuales estaban reguladas en progresión de la intensidad (se adjunta en anexos un ejemplo de sesión). Los instructores de las sesiones son estudiantes de último curso, licenciados o graduados en Ciencias del Deporte, formados específicamente para este proyecto.

A los participantes se les pidió un compromiso mínimo de asistencia al 80% de las sesiones.



[1] El programa *Reset Life* surge y se configura a partir de un proyecto UAL-Transfiere (años 2022-2023) dirigido por la Universidad de Almería y como colaborador la empresa SANO.

Estudio cuantitativo

Se realizaron tablas descriptivas (frecuencias, medias y Desviación Típica) para observar los resultados de la muestra respecto a las variables analizadas. Posteriormente, se llevaron a cabo tablas cruzadas para observar si existían relaciones significativas entre los resultados de cada variable con los datos sociodemográficos: edad, género, lugar de nacimiento, idioma natal y relación contractual con la Universidad.

Además, se realizaron correlaciones bidireccionales entre todas las variables analizadas (DASS, satisfacción laboral, vigor y *burnout*).

Finalmente, respecto al estudio transversal y respondiendo a uno de los objetivos principales sobre conocer cuáles son las posibles variables que predicen la variabilidad de manifestar *burnout*, se realizó un modelo de regresión lineal múltiple mediante un procedimiento de introducción de variables por pasos.

En cuanto al análisis de medidas repetidas (pre y post-test) con los sujetos que realizaron el programa *Reset life* se llevó a cabo una comparación de medias de grupos relacionados.

Todos los datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS-27.



Estudio cualitativo

Se realizaron entrevistas individuales a todos los participantes del programa *Reset life* siguiendo la línea explicada en el apartado de instrumentos, con el objetivo de obtener un análisis cualitativo que complementará al cuantitativo.

En el análisis de las entrevistas se observó que las respuestas podrían agruparse en función de la temática común, creando así las siguientes dimensiones: 1) motivo de inscripción; 2) expectativas en el Programa (previas y posteriores); 3) beneficios físicos; 4) beneficios emocionales; 5) el papel de los profesionales (monitores). Para poder analizar los resultados diferenciando entre sedentarios y personas que ya practicaban algún deporte se incluyó una pregunta filtro: “tipo de deporte que practica” “nivel de intensidad” y “días a la semana”.

Esta guía temática de 5 bloques se realizó basada en una amplia revisión bibliográfica y en la experiencia previa de los investigadores desde un punto de vista multidisciplinar integrando psicología, sociología, fisioterapia y actividad física. Los cinco bloques definieron las áreas objetivo.

Todos los datos fueron analizados mediante el software ATLAS.Ti-223.



Las limitaciones del estudio están vinculadas a hechos puramente metodológicos. El primero, la obtención de la muestra a través de la participación voluntaria (sesgo de voluntariedad), puede mostrar una predisposición o interés por la temática. No obstante, la muestra accidental repartida entre varios sujetos mejora los resultados de aleatoriedad.



La segunda limitación se relaciona con el presupuesto para la selección de la muestra participante en el estudio Reset life debido a que todos son trabajadores de la Universidad de Almería. Hay que tener en cuenta que este proyecto conlleva el uso de material, profesionales (sesiones, mediciones y entrevistas) e instalaciones. No obstante, vistos los resultados obtenidos, seguiremos trabajando para que esta actividad pueda llevarse a cabo en otras universidades españolas u instituciones públicas o privadas.



La tercera limitación está relacionada con los indicadores socioculturales seleccionados, que pueden poseer varias interpretaciones explicativas respecto a su influencia en el fenómeno analizado como, por ejemplo, el género, el idioma natal, etc., resultando así difícil su conceptualización. No obstante, los resultados obtenidos sirven de guía para seguir investigando al respecto.

Los datos se han presentado en dos grandes bloques analíticos, por un lado, el análisis transversal y, por otro, el realizado al grupo voluntario participante de Reset life (medidas repetidas).

Análisis transversal

1. Relación entre el peligro de padecer burnout y su relación con factores sociodemográficos: edad, género, lugar de nacimiento, relación contractual con la universidad e idioma natal.
2. Relación entre el vigor y su relación con factores sociodemográficos: edad, género, lugar de nacimiento, relación contractual con la universidad e idioma natal.
3. Relación entre la satisfacción laboral y su relación con factores sociodemográficos: edad, género, lugar de nacimiento, relación contractual con la universidad e idioma natal.
4. Relación entre depresión, ansiedad y estrés y su relación con factores sociodemográficos: edad, género, lugar de nacimiento, relación contractual con la universidad e idioma natal.
5. Relación entre el peligro de padecer síndrome de burnout con las demás variables observadas: DASS, vigor y satisfacción laboral.
6. Modelos de regresión lineal múltiple presentando las posibles variables que predicen la variabilidad de manifestar Burnout.

Análisis de medidas repetidas

1. Descripción de los resultados agudos (tras realización de sesión).
2. Comparación de los resultados cuantitativos (pre y posttest) respecto al cuestionario administrado.

Exposición de resultados

Los datos de este estudio se han presentado agrupados en dos grandes bloques analíticos: **análisis transversal y análisis de los resultados (pre y pos test) tras la aplicación del programa *Reset life***. Es decir, además de permitir observar de forma transversal la situación actual del profesorado universitario respecto al peligro de padecer burnout, depresión, ansiedad y estrés, así como su nivel de vigor frente al trabajo y/o nivel de satisfacción laboral; también se planteó la posibilidad de acceder a una muestra de sujetos para poder realizar el programa *Reset life* y, de esta forma, poder comprobar los resultados obtenidos.

Debido a lo descrito, en este capítulo se muestran, primeramente, los resultados de la investigación transversal y, posteriormente, los resultados obtenidos en la muestra experimental tras la aplicación del programa *Reset life*.





Resultados de la investigación transversal

Burnout

La media de peligro de padecer burnout (puntuación total de burnout) se encuentra en niveles considerados “medios”. También cabe resaltar que el cansancio físico obtiene puntuaciones bastante más elevadas que las otras dos dimensiones.

Vigor

En el Vigor total podemos observar que las puntuaciones medias se encuentran clasificadas en nivel “medio”, observándose todas las dimensiones (vigor cognitivo, energía emocional y fuerza física) en un rango de puntuaciones similares.

Satisfacción laboral

Las medias respecto a la satisfacción laboral también se encontraron en niveles considerados “medios”.

DASS

Los valores de la media obtenidos en las variables de depresión, ansiedad y estrés son los únicos que se muestran en niveles “bajos”. También observamos interesante resaltar que el estrés consigue puntuaciones superiores respecto a las otras dos variables.

Incluso más, los datos observados en la Tabla 3 ponen de manifiesto que los profesionales docentes e investigadores encuestados no manifiestan niveles elevados respecto a las variables de peligro analizadas. Sin embargo, sí se mantienen en niveles medios, por lo que el peligro de un repunte puede existir, debiendo observarse entonces la tendencia e incluso los factores influyentes en el posible aumento de los mismos en cada una de las variables.

Tabla 3. Datos descriptivos de las variables utilizadas.

Variable	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Burnout total	0	67	30,19	15,96
Cansancio físico	0	30	11,44	6,95
Fatiga emocional	0	17	6,65	4,32
Cansancio cognitivo	0	19	8,43	4,95
Vigor total	0	82	56,81	16,68
Vigor cognitivo	0	30	20,44	6,46
Vigor energía emocional	0	24	17,04	5,56
Vigor fuerza física	0	30	19,32	7,28
Satisfacción laboral	0	80	52,02	19,02
DASS	0	50	9,91	10,53
Depresión	0	19	2,38	3,32
Ansiedad	0	18	2,88	3,81
Estrés	0	19	4,65	4,40

Fuente: Elaboración propia.



RESULTADOS OBTENIDOS DE CADA VARIABLE ANALIZADA RESPECTO A LA EDAD, SEXO, LUGAR DE NACIMIENTO, RELACIÓN CONTRACTUAL CON LA UNIVERSIDAD E IDIOMA NATAL

Burnout

El síndrome burnout se encuentra formada por tres dimensiones: cansancio físico, cansancio cognitivo y fatiga emocional. Las tres son consideradas importantes e influyentes tanto entre ellas como en los resultados totales de burnout.

Los datos obtenidos respecto a la dimensión cansancio físico (véanse gráficos del 1 al 5) muestran que sí existen diferencias significativas respecto a la edad ($\chi^2=10,774$; $p=0,029$) y al sexo ($\chi^2=9,204$; $p=0,010$), pero no respecto al lugar de nacimiento ($\chi^2=2,171$; $p=0,338$), tampoco si el contrato es indefinido ($\chi^2=4,772$; $p=0,092$), ni si su idioma natal es el español ($\chi^2=4,040$; $p=0,133$).

Analizando detenidamente los gráficos podemos observar como la fatiga física es menor en hombres que en mujeres; en personas con edades comprendidas entre 40 y 60 años; los que han nacido en España; los que tienen como idioma natal el español; y los que ostentan contrato indefinido.

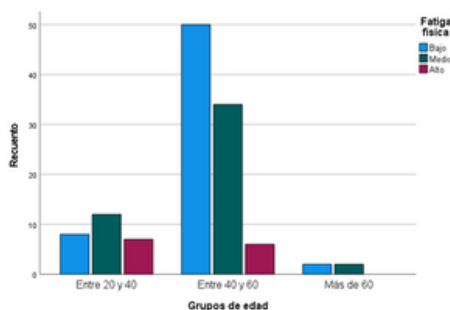


Gráfico 1. Relación entre fatiga física y grupos de edad.

Gráfico 2. Relación entre fatiga física y género.

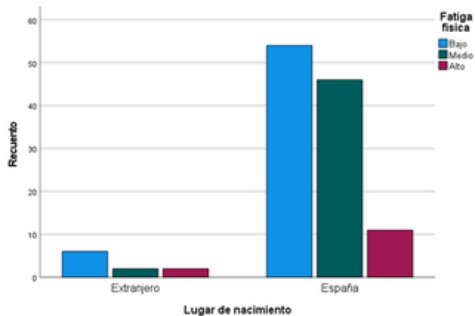
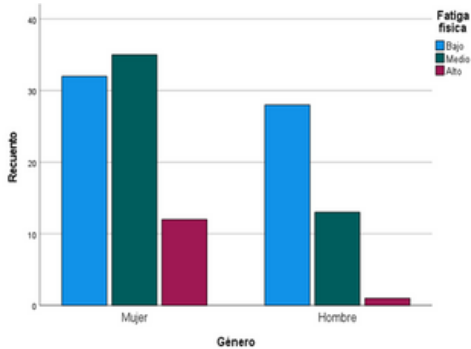


Gráfico 3. Relación entre fatiga física y lugar de nacimiento.

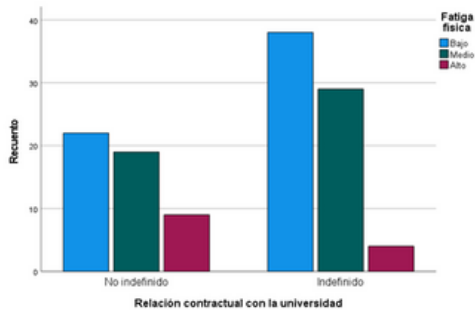


Gráfico 4. Relación entre fatiga física y relación contractual.

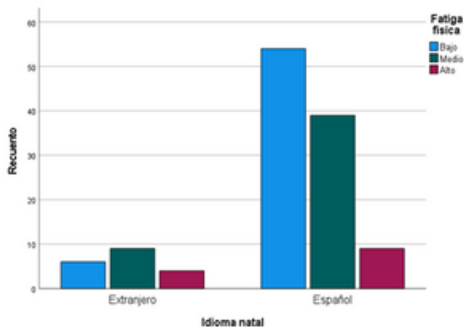


Gráfico 5. Relación entre fatiga física e idioma natal.

El cansancio cognitivo se define como la sensación de agotamiento frente a tareas cognitivas que anteriormente se realizaban sin problema (véanse gráficos de 6 al 10). En esta dimensión se observa que no existen diferencias significativas respecto a grupos de edad ($\chi^2= 4,114$; $p=0,391$), tampoco si nace en España ($\chi^2= 1,610$; $p=0,447$). Sí se observan diferencias respecto al género ($\chi^2= 5,430$; $p=0,050$), tipo de contrato ($\chi^2=9,167$; $p=0,010$), el idioma natal ($\chi^2=9,020$; $p=0,011$).

Analizando los gráficos podemos ver que, quienes presentan mayor cansancio cognitivo son las personas pertenecientes a grupos de edad entre 20 y 60 años, las mujeres, los que no poseen un contrato indefinido y aquellos que su idioma natal no es el Español.

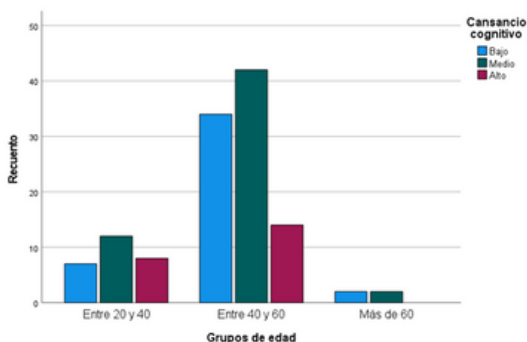


Gráfico 6. Relación entre cansancio cognitivo y grupos de edad.

Gráfico 7. Relación entre cansancio cognitivo y género.

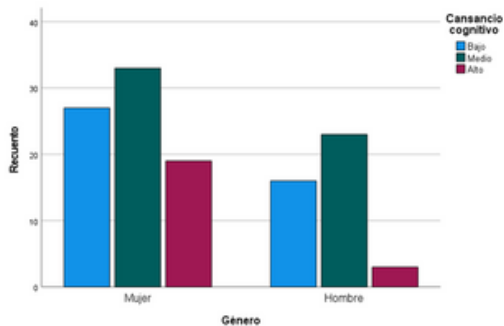


Gráfico 8. Relación entre cansancio cognitivo y lugar de nacimiento.

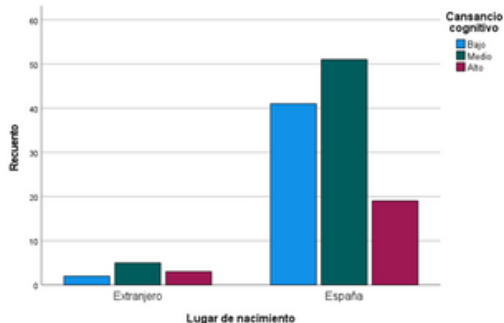


Gráfico 9. Relación entre cansancio cognitivo y contrato.

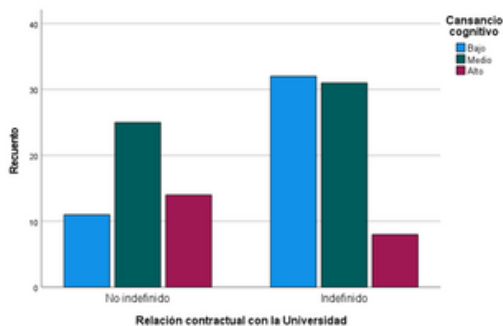
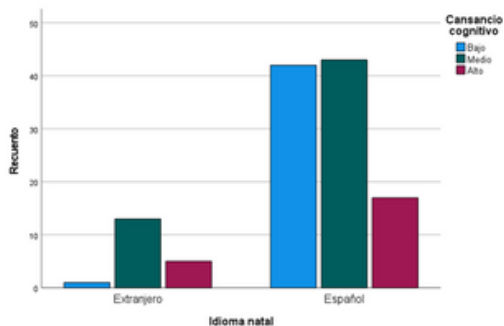


Gráfico 10. Relación entre cansancio cognitivo e idioma natal.



La fatiga emocional es un agotamiento extremo que va relacionado con sensaciones de estrés y ansiedad. En los gráficos del 11 al 15 se encuentran diferencias significativas respecto a los grupos de edad analizados ($\chi^2=18,901$; $p<0,001$) y en cuanto al género ($\chi^2= 6,707$; $p=0,035$); no respecto al lugar de nacimiento ($\chi^2=1,583$; $p=0,453$); tampoco respecto al tipo de relación contractual con la Universidad ($\chi^2=2,375$; $p=0,305$); ni si el idioma natal es el español ($\chi^2=1,340$; $p=0,512$).

Por tanto, se observa que presentan menos fatiga emocional los hombres y los pertenecientes al grupo de edad de más de 60 años.

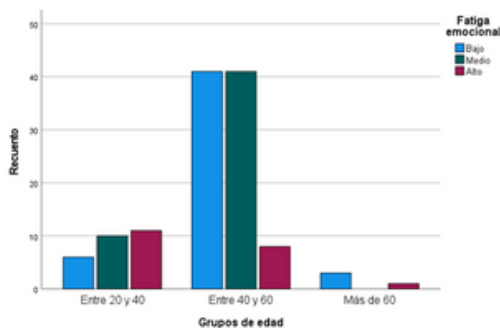


Gráfico 11. Relación entre fatiga emocional y grupos de edad.

Gráfico 12. Relación entre fatiga emocional y género.

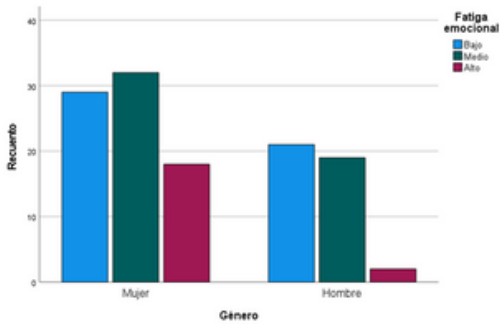


Gráfico 13. Relación entre cansancio cognitivo y lugar de nacimiento.

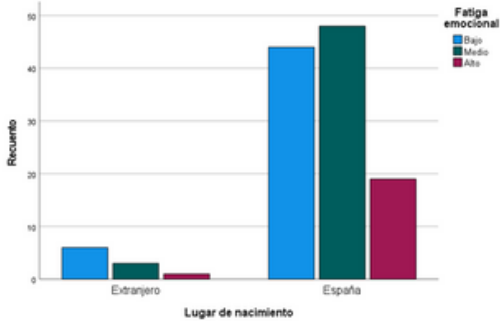


Gráfico 14. Relación entre fatiga emocional y contrato.

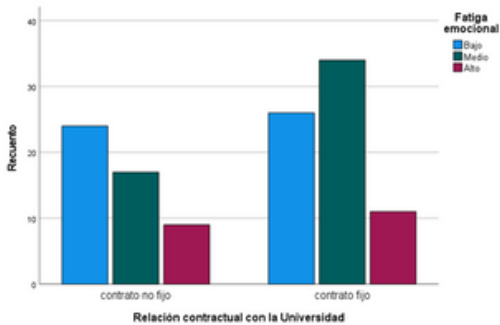
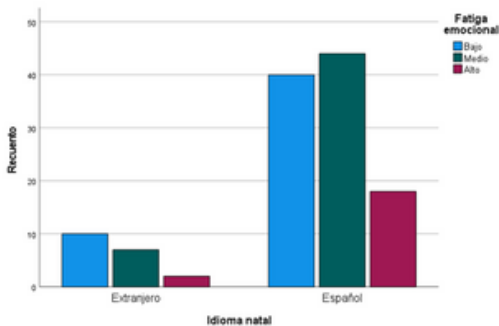


Gráfico 15. Relación entre fatiga emocional e idioma natal.



Como sumatoria de las dimensiones anteriormente descritas (fatiga física, emocional y cansancio cognitivo) se obtiene la dimensión Burnout total (véanse gráficos del 16 al 20). En esta se observa que en la edad no existen diferencias significativas ($\chi^2=6,606$; $p=0,158$); tampoco en cuanto al país de nacimiento ($\chi^2= 2,950$; $p=0,229$); pero sí respecto al género ($\chi^2=6,488$; $p=0,039$); a la relación contractual con la Universidad ($\chi^2= 7,815$; $p=0,020$) y el idioma natal ($\chi^2= 6,956$; $p= 0,031$).

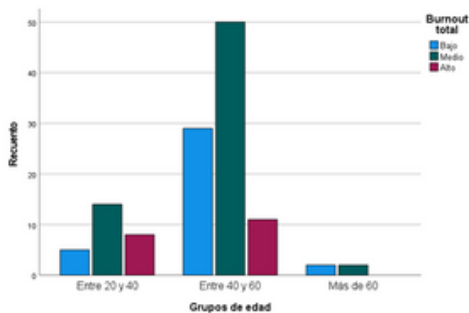


Gráfico 16. Relación entre Burnout y grupos de edad.

Gráfico 17. Relación entre Burnout y género.

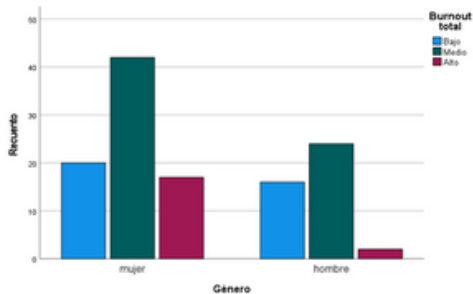


Gráfico 18. Relación entre Burnout y lugar de nacimiento.

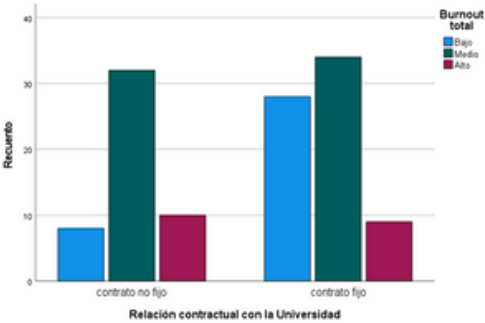
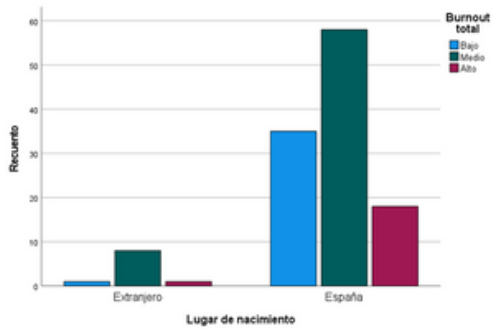
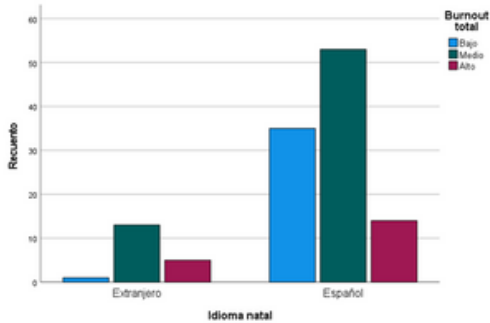


Gráfico 19. Relación entre Burnout y contrato.

Gráfico 20. Relación entre Burnout e idioma natal.



Satisfacción laboral

La **satisfacción laboral** es entendida como una relación satisfactoria de la persona con su trabajo. Según el análisis realizado, se observan diferencias significativas respecto a la relación contractual ($\chi^2=9,684$, $p=0,046$) e idioma natal ($\chi^2=14,465$, $p=0,006$), pero no respecto a lugar de nacimiento ($\chi^2=1,419$, $p=0,841$), género ($\chi^2=5,799$, $p=0,215$) y edad ($\chi^2=11,870$, $p=0,157$) (véanse gráficos del 21 al 25).

Gráfico 21. Relación entre satisfacción laboral y grupos de edad.

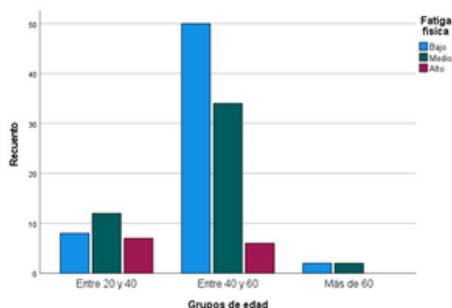


Gráfico 22. Relación entre satisfacción laboral y género.

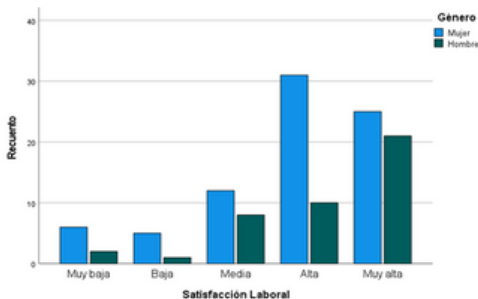


Gráfico 23. Relación entre satisfacción laboral y lugar de nacimiento.

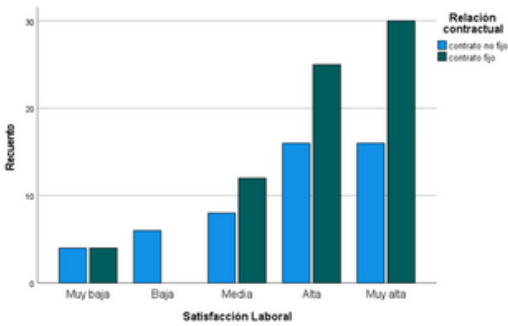
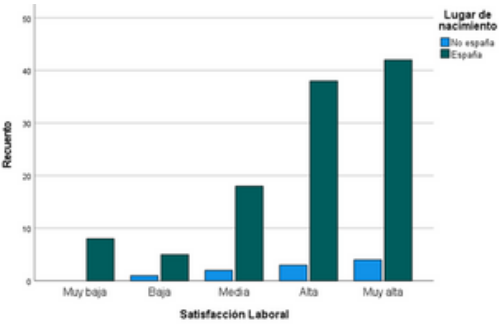
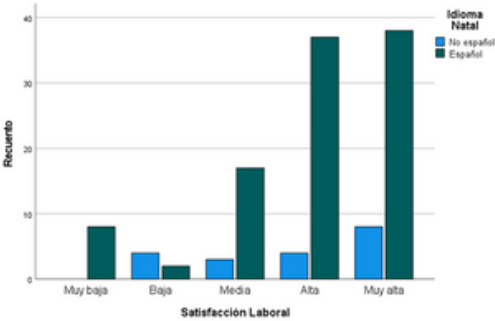


Gráfico 24. Relación entre satisfacción laboral y contrato.

Gráfico 25. Relación entre satisfacción laboral e idioma natal.



Vigor

El vigor de una persona se fundamenta en su energía y capacidad de resistir la actividad física, el estrés o la enfermedad. En el presente proyecto hemos medido el vigor desde su perspectiva global como desde cada una de las dimensiones que lo conforman, a saber: fuerza física, vivacidad cognitiva, energía emocional.

Cuando medimos la variable en su conjunto y la relación con factores sociodemográficos (véanse gráficos del 26 al 30) observamos que no existen diferencias significativas al respecto. Ni con el país de nacimiento ($\chi^2=1,129$; $p=0,569$); ni el tipo de relación contractual con la universidad ($\chi^2=0,554$; $p=0,758$); ni el idioma natal ($\chi^2=1,191$; $p=0,551$); ni respecto a género ($\chi^2=3,148$; $p=0,207$); ni grupo edad ($\chi^2=8,866$; $p=0,065$).

Gráfico 26. Relación entre Vigor y grupos de edad

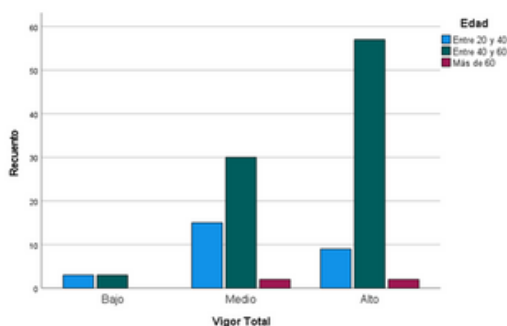


Gráfico 27. Relación entre Vigor y género.

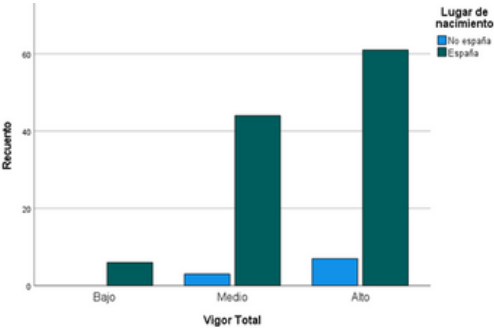
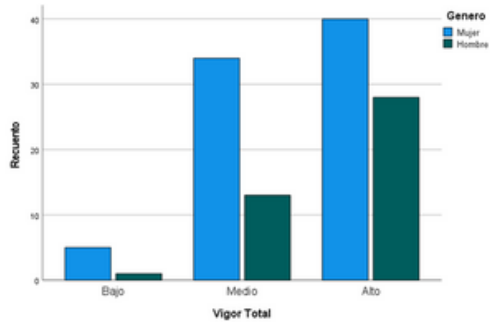


Gráfico 28. Relación entre Vigor y lugar de nacimiento.

Gráfico 29. Relación entre Vigor y contrato.

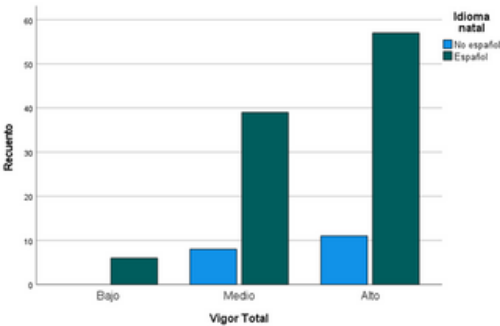
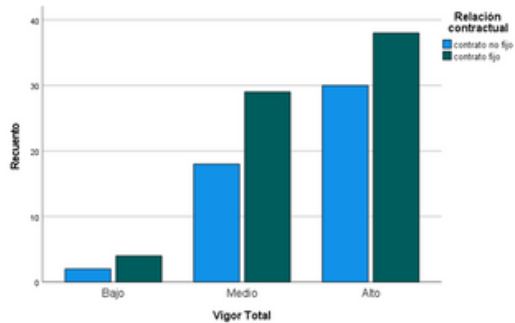


Gráfico 30. Relación entre Vigor e idioma natal.

La **fuerza física** es una cualidad funcional del ser humano que nos permite oponernos a una resistencia o ejercer una presión por medio de la tensión muscular. Cuando analizamos esta dimensión (véanse gráficos del 31 al 35), observamos diferencias significativas respecto a género ($\chi^2=6,173$; $p=0,046$) y edad ($\chi^2=9,449$; $p=0,051$), pero no con el lugar de nacimiento ($\chi^2= 1,552$; $p=0,460$), tipo de contrato ($\chi^2= 3,216$; $p=0,200$), o idioma natal ($\chi^2=4,848$; $p=0,089$).

En general, los hombres y quienes se encuentran en edades entre 40 y 60 años tienen mayores puntuaciones en esta variable.

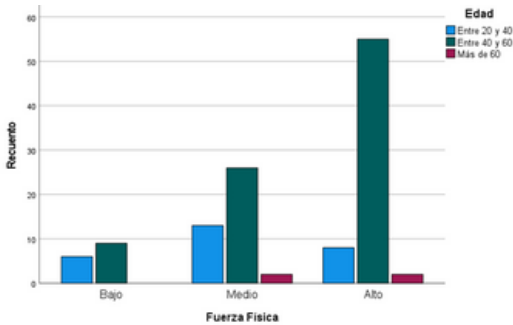


Gráfico 31. Relación entre fuerza física y grupos de edad.

Gráfico 32. Relación entre fuerza física y género.

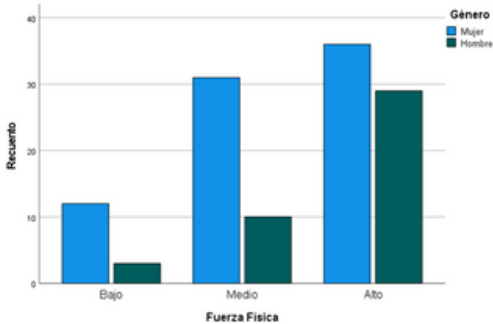


Gráfico 33. Relación entre fuerza física y lugar de nacimiento.

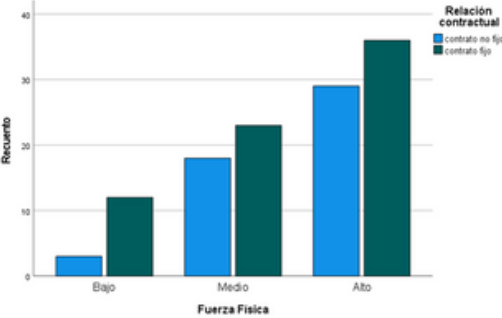
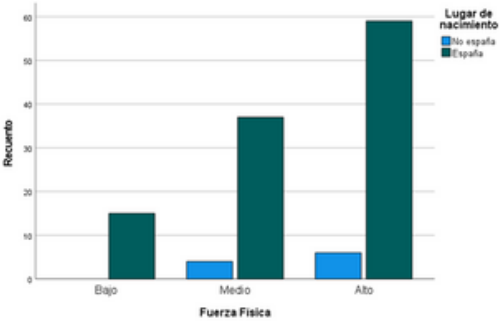
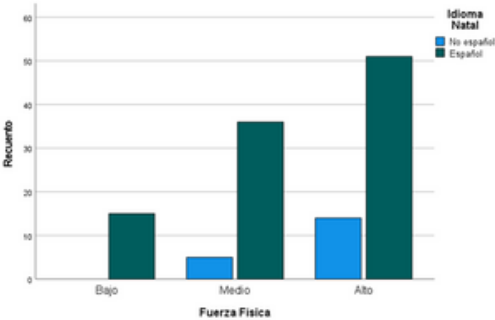


Gráfico 34. Relación entre fuerza física y contrato.

Gráfico 35. Relación entre fuerza física e idioma natal.



La **vivacidad cognitiva** (véanse gráficos del 36 al 40), hace referencia a un estado de habilidad optimizada para razonar, recordar, aprender, planificar y adaptarse a situaciones. No obstante, no se observan diferencias significativas con ninguna de las variables: grupo de edad ($\chi^2=3,171$, $p=0,530$); género ($\chi^2=1,542$; $p=0,462$); lugar de nacimiento ($\chi^2=3,701$; $p=0,157$); relación contractual ($\chi^2=0,302$; $p=0,860$) e idioma natal ($\chi^2=2,802$; $p=0,246$).

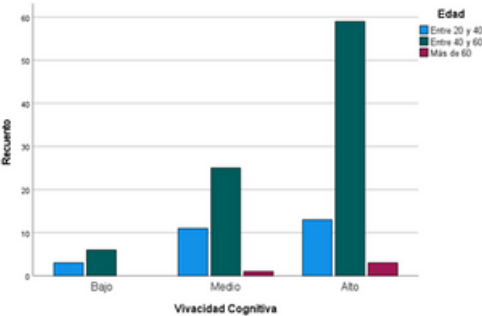


Gráfico 36. Relación entre Vivacidad Cognitiva y grupos de edad.

Gráfico 37. Relación entre Vivacidad Cognitiva y género.

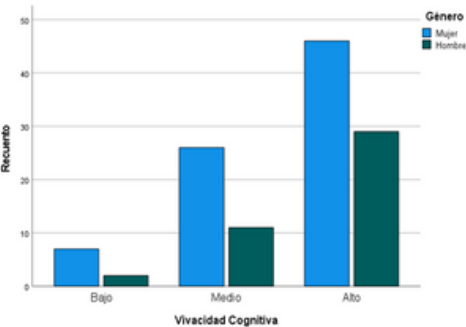


Gráfico 38. Relación entre Vivacidad Cognitiva y lugar de nacimiento.

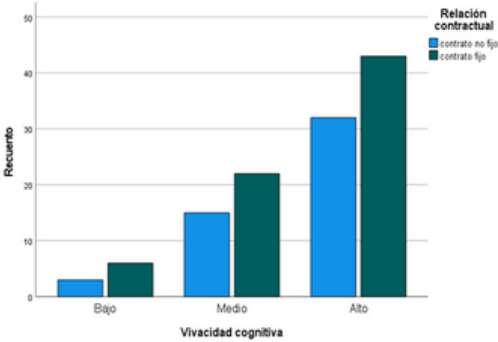
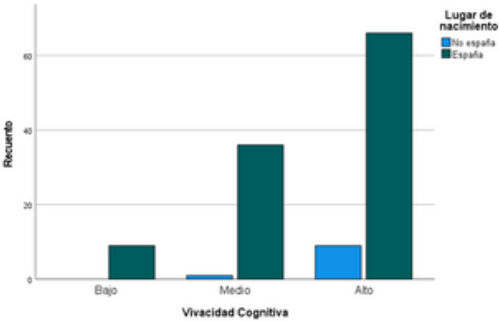
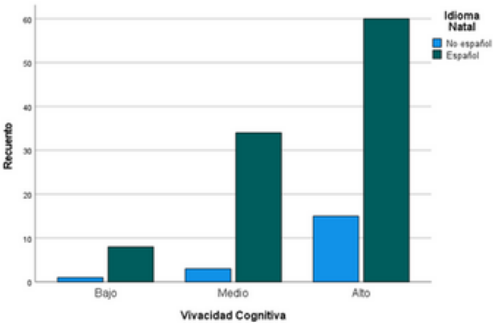


Gráfico 39. Relación entre Vivacidad Cognitiva y contrato.

Gráfico 40. Relación entre Vivacidad Cognitiva e idioma natal.



La **energía emocional** se entiende como el impulso vital que motiva, mueve y nos mantiene alerta frente a los estímulos para adaptarnos ante las diversas situaciones. Respecto a esta dimensión (véanse gráficos del 41 al 45), sí encontramos diferencias significativas en cuanto a tipo de relación contractual ($\chi^2=19,487$; $p<0,001$) e idioma natal ($\chi^2= 20,900$; $p<0,001$); pero no respecto a lugar de nacimiento ($\chi^2=2,572$; $p=0,276$), género ($\chi^2=1,551$; $p=0,461$) o edad ($\chi^2=4,417$; $p= 0,352$).

En resumen, los encuestados que tienen un contrato indefinido y el idioma natal es el español presentan mayor energía emocional.

Gráfico 41. Relación entre Energía Emocional y grupos de edad.

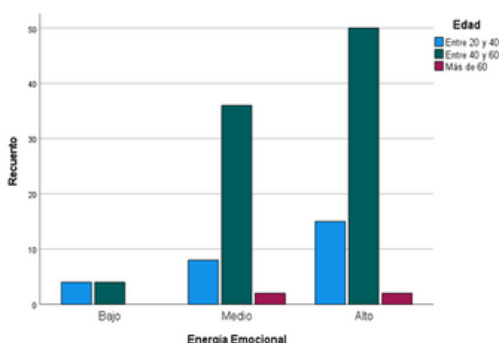


Gráfico 42. Relación entre Energía Emocional y género.

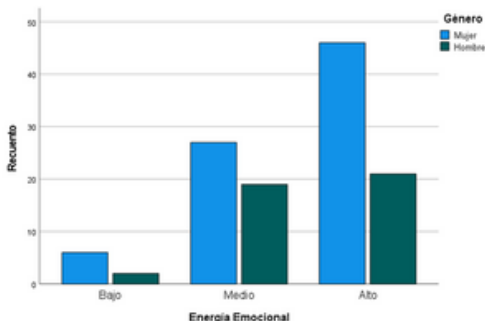


Gráfico 43. Relación entre Energía Emocional y lugar de nacimiento.

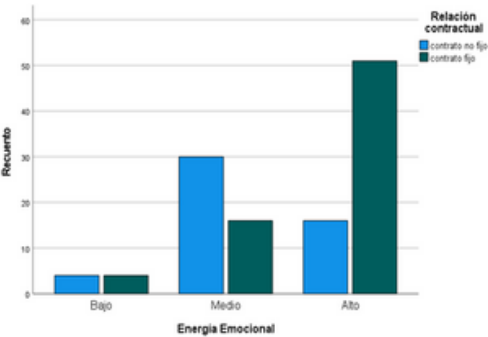
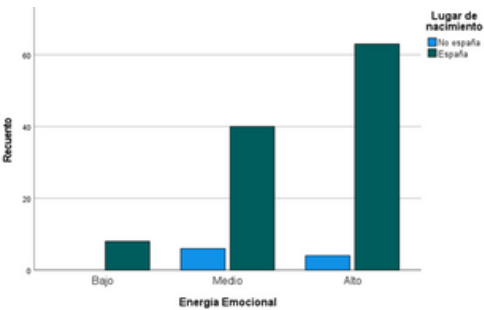
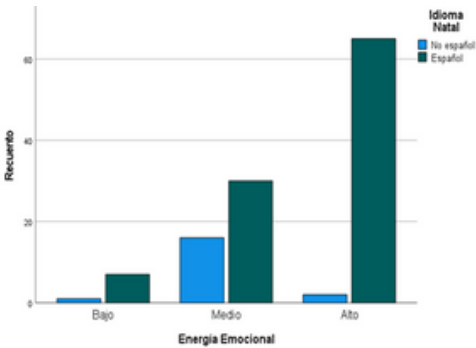


Gráfico 44. Relación entre Energía Emocional y contrato.

Gráfico 45. Relación entre Energía Emocional e idioma natal.



DASS

Según nos muestran los gráficos del 46 al 50 ningún encuestado obtiene las puntuaciones más altas (“muy alto”) y, además, cuando se relaciona con las variables sociodemográficas se observa que no existen diferencias significativas en ninguna de ellas: lugar de nacimiento ($\chi^2=0,718$; $p=0,869$), relación contractual ($\chi^2=5,857$; $p=0,119$), idioma natal ($\chi^2=5,151$; $P=0,161$), género ($\chi^2=0,434$; $p=0,933$) y edad ($\chi^2=4,603$; $p=0,596$).

Gráfico 46. Relación entre DASS y edad.

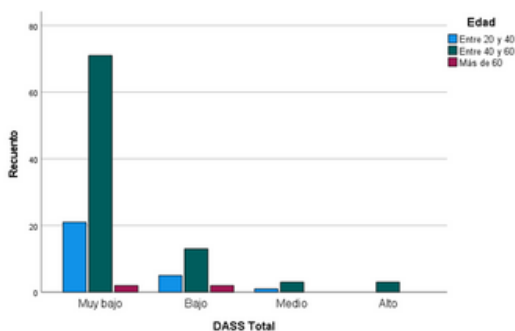


Gráfico 47. Relación entre DASS y género.

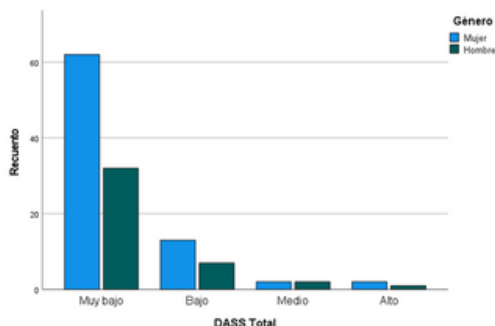


Gráfico 48. Relación entre DASS y lugar de nacimiento.

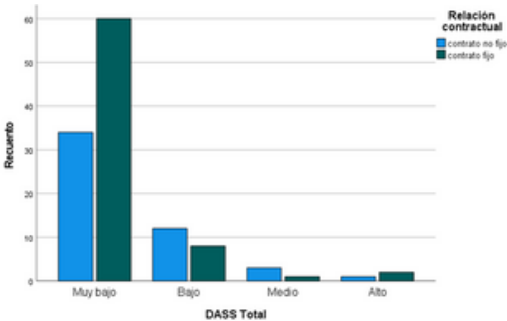
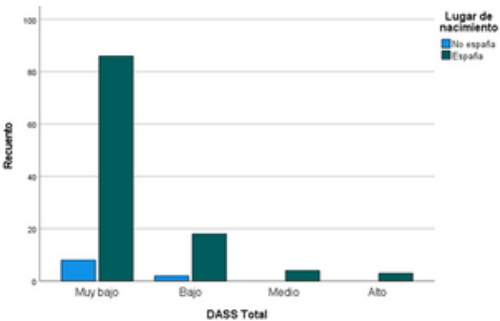
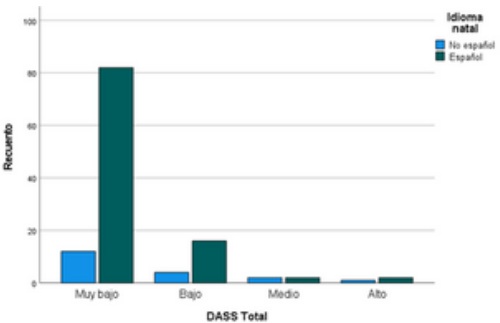


Gráfico 49. Relación entre DASS y contrato.

Gráfico 50. Relación entre DASS e idioma natal.



En cuanto a la dimensión relacionada con la **depresión** observamos en los gráficos del 51 al 55, que ninguna de las variables muestra diferencias significativas. Ni respecto a la edad ($\chi^2= 4,308$; $p=0,828$); ni al género ($\chi^2=1,132$; $p=0,889$); ni idioma natal ($\chi^2=6,714$; $p=0,152$); ni tipo de relación contractual con la universidad ($\chi^2=6,735$; $p=0,151$); ni lugar de nacimiento ($\chi^2=3,394$; $p=0,494$).

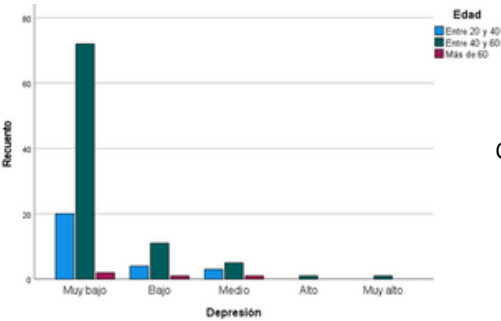


Gráfico 51. Relación entre Depresión y grupos de edad.

Gráfico 52. Relación entre Depresión y género.

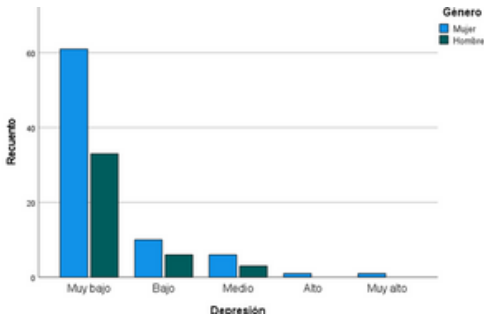


Gráfico 53. Relación entre Depresión y lugar de nacimiento.

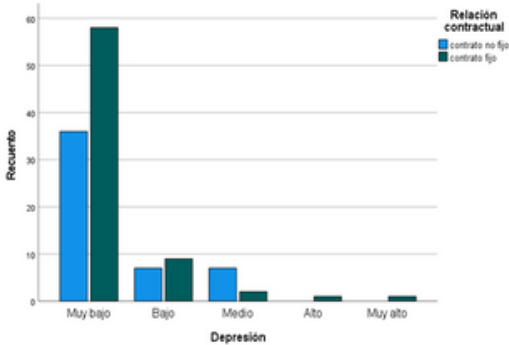
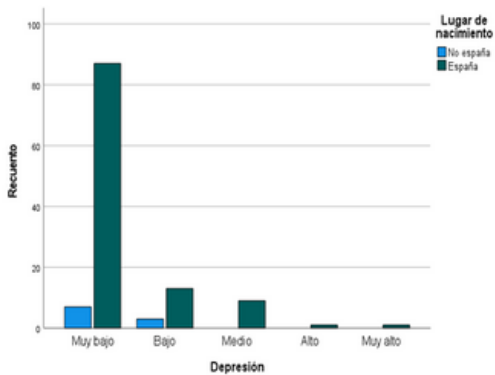
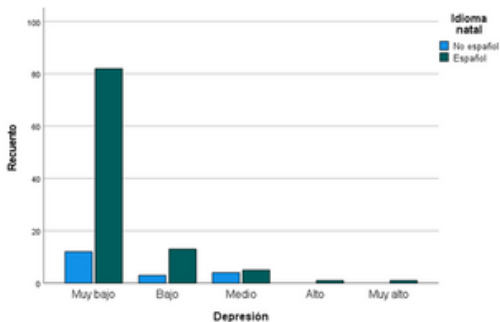


Gráfico 54. Relación entre Depresión y relación contractual.

Gráfico 55. Relación entre Depresión e idioma natal.



La **ansiedad** diferente a la dimensión de depresión en tanto en cuanto quien la padece manifiesta sentimientos de miedo, temor y/o inquietud, presenta diferencias significativas respecto a figura contractual ($\chi^2= 9,175$; $p=0,050$), pero no respecto a lugar de nacimiento ($\chi^2=6,100$; $p=0,192$); idioma natal ($\chi^2=6,984$; $p=0,137$); género ($\chi^2=6,511$; $p=0,164$) y edad ($\chi^2=6,262$; $p=0,618$).

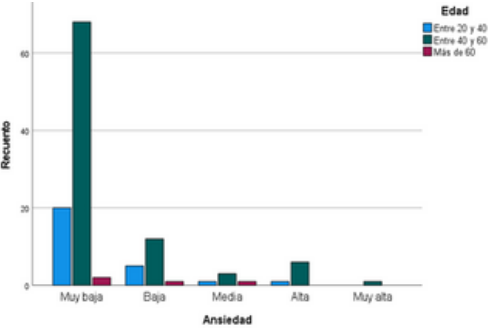


Gráfico 56. Relación entre ansiedad y grupos de edad.

Gráfico 57. Relación entre ansiedad y género.

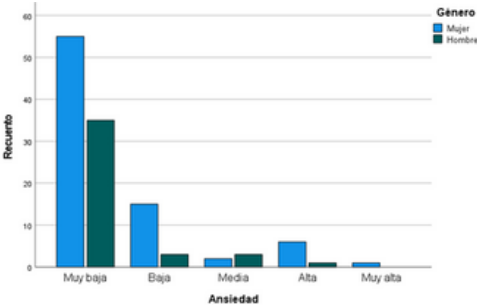


Gráfico 58. Relación entre ansiedad y lugar de nacimiento.

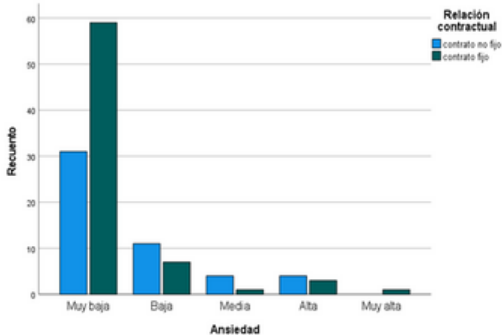
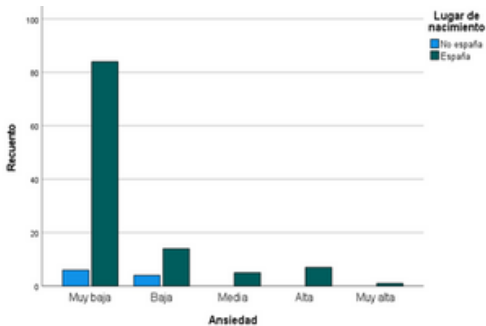
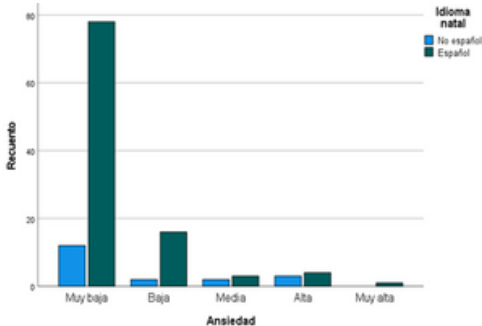


Gráfico 59. Relación entre ansiedad y contrato.

Gráfico 60. Relación entre Ansiedad e idioma natal.



El **estrés** es un sentimiento de tensión física y/o emocional que puede provenir de cualquier situación o pensamiento que rebrote sentimiento de frustración, furioso o nervioso como reacción frente a un estímulo considerado amenaza. En este caso (véanse gráficos del 61 al 65), observamos que ninguna de las variables objetivo mantienen resultados significativos: edad ($\chi^2=6,562$; $p=0,585$); género ($\chi^2=0,808$; $p=0,937$); lugar de nacimiento ($\chi^2=5,082$; $p=0,279$); relación contractual ($\chi^2=1,301$; $p=0,861$) e idioma natal ($\chi^2=2,472$, $p=0,650$).

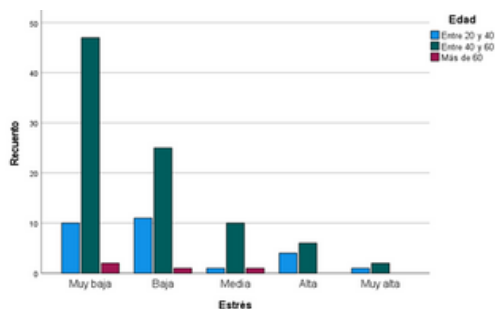


Gráfico 61. Relación entre estrés y grupos de edad.

Gráfico 62. Relación entre estrés y género.

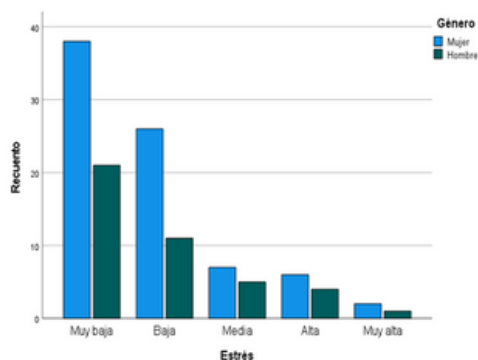


Gráfico 63. Relación entre estrés y lugar de nacimiento.

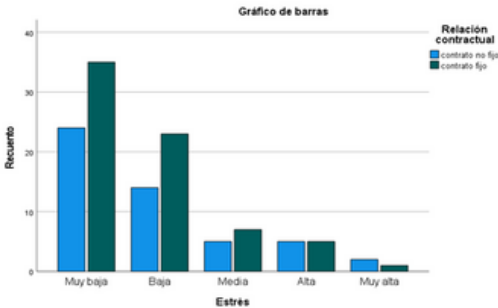
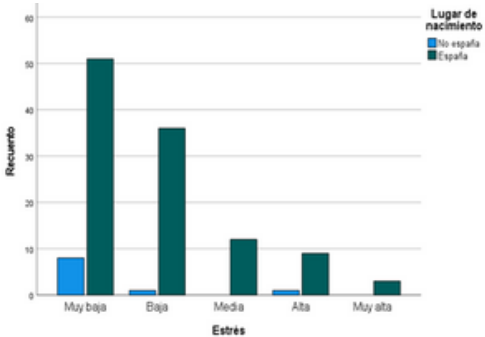
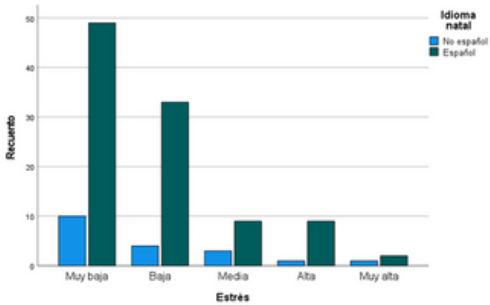


Gráfico 64. Relación entre estrés y contrato.

Gráfico 65. Relación entre estrés e idioma natal.



RELACIÓN ENTRE *BURNOUT* Y LAS VARIABLES OBSERVADAS

Se llevaron a cabo correlaciones bivariadas de Pearson. Se encontraron relaciones significativas con el signo negativo entre el burnout y el vigor ($\text{sig} < 0,001$) y entre el burnout y la satisfacción laboral ($\text{sig} < 0,005$) y con relación positiva con DASS (depresión, ansiedad y estrés) ($\text{sig} < 0,001$). Situación que alerta que, si bien existen relaciones bien afianzadas, se precisa prestar atención en una futura intervención tanto a la fuerza de esa relación, como la orientación, pero se observa necesario, previo a realizar la intervención, observar el grado de influencia entre ellas.

Tabla 4. Correlaciones entre las dimensiones analizadas. Puntuaciones totales..

	Vigor	DASS	Satisfacción laboral
Burnout	-0,244**	0,573**	-0,217*

**La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral) *La correlación es significativa en el nivel 0,005 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia.

Respondiendo al objetivo de conocer cuáles son las posibles variables que predicen la variabilidad de manifestar burnout se realizó un modelo de regresión lineal múltiple mediante un procedimiento de introducción de variables por pasos. Véase resumen del modelo en la Tabla 5. Cabe destacar que los datos descriptivos tanto de la variable dependiente como de las independientes se han mostrado en las tablas 1 y 3.

De igual modo, las cifras que se desprenden de la ANOVA, para todos los modelos, resultaron significativos ($\text{sig} < 0,001$).

Tabla 5. Resumen del modelo general.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	0,571a	0,326	0,320	13,34329	
2	0,597b	0,356	0,344	13,10225	
3	0,633c	0,400	0,383	12,70252	
4	0,665d	0,442	0,421	12,08647	
5	0,684e	0,467	0,442	12,08647	
6	0,684f	0,467	0,447	12,03119	1,636

a. Predictores: DASS total; b. Predictores: DASS total, idioma natal español; c. Predictores: DASS total, idioma español, Fuerza física (dimensión de vigor); d. Predictores: DASS total, idioma español, Fuerza física (dimensión de vigor), estado civil; e. Predictores: DASS total, idioma español, Fuerza física (dimensión de vigor), estado civil, DASS estrés

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6 se pueden observar los modelos de regresión observados, introducidos “por pasos”. En el modelo 1 ($\text{sig} < 0,001$) aparece la variable relacionada con el DASS, observándose una gran influencia de esta sobre los resultados de Burnout.

En el modelo 2 ($\text{sig} < 0,001$) se añade la variable idioma natal, donde se observa que el idioma natal extranjero influye, junto a puntuaciones elevadas en DASS, en la variabilidad del burnout.

En el modelo 3 ($\text{sig} < 0,001$) se introduce la fuerza física (dimensión de vigor) como variable explicativa.

En el modelo 4 ($\text{sig} < 0,001$) se añade el estado civil, estar casado/a conlleva mayores puntuaciones en peligro de padecer *Burnout*.

En el modelo 5 ($\text{sig} < 0,001$) además de las variables mencionadas anteriormente se observa que las puntuaciones altas en estrés (dimensión de DASS) también son influyentes.

Y en el modelo 6 (sig<0,001), el cual ha sido considerado el más definitorio y explicativo de la situación, pone de manifiesto que no tener al español como idioma materno, tener poca fuerza física, estar casado y elevado grado de estrés son las variables que mejor predicen la variación del burnout.

Observamos en Anova $F=13326,475$ ($df14$; $df2109$) y significatividad $p<0,001$; $R=0,684$; $R^2=0,467$; Durbin-Watson=1,636. Por lo cual, comparando los valores de Durbin-Watson con los valores de referencia para nuestra muestra y no de variables consideradas en la regresión lineal, no se puede asumir que exista autocorrelación positiva, ni negativa. En este aspecto se observa que el estrés es el que manifiesta mayor peso explicativo frente a manifestar Burnout, seguido por un bajo sentimiento de fuerza física, no hablar español como lengua natal y estar casado/a.

Los modelos 5 y 6 son los más explicativos, no obstante, entre ambos consideramos interesante adoptar el modelo 6 por dos motivos principales: 1) mayor coeficiente explicativo; 2) especifica qué dimensión del DASS es más influyente. En este modelo las variables de entrada que no han sido introducidas debido a que no aumentaban de forma significativa la varianza explicada han sido: vigor cognitivo, energía emocional, vigor total, depresión, ansiedad, género, país de nacimiento, Índice de Masa Corporal, satisfacción laboral, tipo de relación contractual con la Universidad, práctica de ejercicio físico y DASS total.

Tabla 6. Modelos de regresión lineal.

Variables	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
DASS total	7,226**	6,740**	5,703**	5,493**	0,204	
Idioma natal (Español)		-2,238*	-2,907*	-2,628*	-3,114*	-3,351**
Fuerza física			-2,800*	-3,605**	-3,989**	-4,242**
Estado civil (cualquiera que sea conviviendo en pareja)				2,800*	2,825*	2,848*
Estrés					2,224*	6,045**

Fuente: Elaboración propia.



***Resultados obtenidos en
la aplicación del
programa Reset Life***

Además de los beneficios de carácter permanente que pueda tener la práctica continua de actividad física, en este proyecto hemos querido demostrar los efectos agudos de la aplicación del programa Reset life. En especial, estudios recientes manifiestan que las actividades enfocadas al trabajo cuerpo-mente influyen claramente sobre el estado emotivo, donde se originan vivencias que, dependiendo de la forma de interiorizar de cada individuo la duración de dichos sentimientos puede ser más duradera o no (Lane et al., 2004, Roi et al, 2009, Zou et al., 2018). Algunas teorías que buscan dar explicación a este fenómeno se basan en la acción de las hormonas endorfinas que actúan como analgésico neutralizando procesos que producen malestar. Otras, lo explican a través de la liberación de dopamina y/o noradrenalina (neurotransmisores) implicados en las emociones. No faltan puntos de vista que añaden u ofrecen la posibilidad de que la distracción pueda ayudar a sentirse mejor. Y otros, que las mejoras físicas puedan influir en la sensación de bienestar emocional, tales como menor dolor articular, muscular, etc. (véanse, entre otros Buzón Ibañez, 2015; Chen et al., 2017; González et al., 2018). En cualquier caso, todos estos acontecimientos pueden (o lo hacen) funcionar en sinergia.

Por otro lado, también existen estudios que consideran el tipo de práctica, intensidad y duración factores muy importantes en cuanto a la sensación de bienestar (Amador et al., 2017; Arruza Gabilondo, 2008), diferenciando entonces entre los tipos de prácticas. Pero respecto a este tema, la comunidad científica no consigue aún establecer unos criterios claros y definidos aplicables a la población en general.

En nuestro caso, además del análisis cuantitativo, quisimos apreciar de forma más cualitativa cómo los participantes estaban viviendo y sintiendo los cambios. Las entrevistas fueron llevadas a cabo con los 64 participantes del Programa y, como ya se ha mencionado anteriormente, para poder analizar los resultados de forma más detallada se diferenció entre sedentarios y personas que ya practicaban algún tipo de ejercicio físico.

De forma unánime, los entrevistados manifiestan que el programa está cumpliendo sus expectativas:

“He notado mejoras tras cada sesión” (RP). Sedentario

“Los días que acudo al programa, por la tarde me siento bastante relajado y con sensación de bienestar psicológico” (MG).
Corredor, 3 días en semana.

“A veces siento que la sesión se queda corta” (DS).
Entrenamiento grupal, corredor y nadador (media de 5h semanales).

Cuando hacemos referencia a las sensaciones físicas y corporales observamos puntuaciones diferenciadas, desde quienes observan gran mejoría hasta los que aún no observan cambios notables. No dependiendo las respuestas del tipo o cantidad de ejercicio físico semanal que puedan hacer.

“Disminuye la tensión muscular y gana flexibilidad después de cada sesión” (RM). Entrenamiento grupal de fuerza 2 horas semanales y senderismo los fines de semana.

“Mejoro movilidad articular, tensión muscular y elasticidad” (JP). Sedentario.

“Tengo escoliosis y no tengo molestias” (MG). Natación 3 horas semanales.

“Depende del día tengo diferentes sensaciones, en algunas ocasiones he notado tensión muscular, otras no” (VD). Carrera 3 horas semanales, musculación 4 horas semanales.

“Sigo estando tensa, la postura me cuesta aguantarla” (NU). Sedentaria

“No he tenido muchos cambios aún” (EC). Pilates 2 horas a la semana, senderismo algunos fines de semana.



Respecto al beneficio emocional producido tras cada sesión observamos que ofrece los beneficios esperados, tanto entre los que practican otro tipo de actividad física como entre los que no.

“Estoy algo menos ansiosa” (AE). Entrenamiento de fuerza grupal 3 horas semanales.

“Me siento mucho más relajado, con mayor profundidad en las respiraciones, me sirve para desconectar del trabajo diario y me ayuda al equilibrio en mi vida” (AC). Natación 2 horas semanales, entrenamientos grupales 2 horas semanales, ciclismo 4 horas semanales.

“Me siento genial en todos los aspectos” (AP). Sedentario

“Me siento mucho más conectada conmigo misma y mis propósitos personales” (ES). Andar y nadar esporádicamente.

“Pues ha mejorado mi estado de ánimo. Si reflexiono sobre ello, decir que los primeros dos o tres días lloraba al realizar los ejercicios, en algunos momentos, y no por dolor, no, no, sino supongo que al ir siendo consciente de mi cuerpo y de lo que me ha pasado: era como tristeza, aunque, al mismo tiempo, me sentía bien en la hamaca; ahora ya la sensación es de confort siempre” (EB). Sedentaria.

“A lo largo de la clase consigo desconectar, casi todo el tiempo, de todos los pensamientos y preocupaciones del día a día” (EG).

Entrenamiento grupal 2-3 días a la semana.

En síntesis, con estos y otros testimonios, podemos ver como las palabras que más se repiten entre los sujetos son muscular, bienestar, conexión, desconectar, genial, tensión, sensaciones, consciente, ayuda y mejoras (véase Imagen 1)

Imagen 1. Nube de palabras resultado del análisis cualitativo.



Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS CUANTITATIVOS TRAS LAS DOCE SEMANAS DE INTERVENCIÓN

La Tabla 7 muestra la comparación de medias obtenidas en los resultados del test antes y después de realizar la intervención.

Las correlaciones entre las respuestas a las variables obtenidas en el pre-test y post-test fueron significativas ($\text{sig} < 0,001$) y las pruebas de normalidad para muestras dependientes manifestaron que los cambios producidos fueron significativos y, por tanto, la aplicación del programa Reset life había producido cambios en los encuestados.

Tabla 7. Medidas (DT) respecto a las puntuaciones obtenidas en pretest y posttest.

	Pre-Test Media (DT)	Post-test Media (DT)
Burnout Total	30,6406 (17,0465)	22,0000 (14,1914)
Burnout Fatiga Física	13,4531 (7,6717)	10,4531 (7,1156)
Burnout Fatiga Emocional	8,3125 (4,7337)	5,8281 (4,1078)
Burnout Cansancio Cognitivo	8,8750 (5,6694)	5,7187 (4,1036)
Vigor Total	55,2031 (15,3117)	63,4531 (13,7793)
Vigor Fuerza Física	16,9063 (7,7453)	21,2500 (6,8429)
Vigor Cognitivo	19,2813 (6,1268)	22,2344 (5,0418)
Vigor Energía Emocional	19,0156 (3,8193)	19,9687 (3,9439)
Satisfacción Laboral	55,5781 (13,2985)	58,1250 (12,51856)
DASS Total	17,2969 (14,487)	8,5156 (7,649)
DASS Depresión	3,8594 (4,9147)	1,6875 (2,5000)
DASS Ansiedad	5,5496 (5,2461)	2,6406 (2,8079)
DASS Estrés	7,8906 (5,2858)	4,1875 (3,2262)

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Al igual que en el apartado de resultados, la discusión se ha presentado en dos grandes bloques analíticos. El primero referente al estudio transversal y, el segundo, respecto al análisis de medidas repetidas realizado con los participantes del programa *Reset life*.

01

ANÁLISIS TRANSVERSAL

En términos generales, los profesionales que muestran una mayor satisfacción laboral está relacionado con el tipo de contrato. Más concretamente, el disfrutar de un contrato fijo. No obstante, en este apartado hemos observado que existen causas ajenas a la profesión que pueden influir en la manifestación de estrés y/o peligro de presentar síndrome de burnout, como son género, edad, idioma natal y tiempo viviendo en España. No todas con la misma intensidad, ni significación en cuanto a las dimensiones observadas, lo que pone de manifiesto el carácter multidimensional de la situación.

Al diferenciar por grupos de edad hemos observado que, aunque los encuestados entre las edades de 40-60 años sean los que menores puntuaciones tengan en *burnout*, así como fatiga física y emocional esta relación no es significativa ni influyente. Además, cuando analizamos el género, observamos que éste no es influyente pero sí se encuentra relacionado, es decir, las mujeres son quienes mayores puntuaciones presentan en cuanto a Burnout, fatiga física, emocional y cansancio cognitivo. En consecuencia, se pone de manifiesto que una sola variable no tiene suficiente fuerza para explicar la situación de peligro, sino que se ve necesario estudiar el conjunto. Y, es entonces cuando aparece en la regresión lineal la sumatoria de estrés, idioma natal no español, baja fuerza física y estar casado como variables influyentes en la manifestación de Burnout.

Que no aparezcan más variables sociodemográficas en el modelo obtenido no significa que se encuentren totalmente fuera de la “ecuación”, puesto que hay que recordar que en las tablas de contingencia sí se mostraban relaciones significativas. Entonces puede aparecer la duda sobre cómo podemos plantear esta situación.

Los resultados del presente trabajo pueden conducirnos a una reflexión más profunda y compleja que las trabajadas hasta ahora (véanse, entre otros, Aguayo et al., 2019; Cañadas et al., 2018; Nowacka et al, 2018), por lo que vemos necesario seguir investigando para poder hablar de multiplicidad de dimensiones y/o factores que deban analizarse de forma conjunta: sociodemográficos, hábitos y factores psicológicos y, no solo centrarnos en los factores psicológicos puesto que estos pueden ser “la punta del iceberg” y de esta forma sólo se trataría el problema y no la causa del mismo.

El aspecto innovador en este trabajo se encuentra relacionado con el idioma natal. La regresión lineal ha mostrado que tiene una gran influencia sobre la manifestación en *burnout*. O lo que es igual, impartir docencia en un idioma no materno, sumado a los tecnicismos de cada área de conocimiento ejerce una presión añadida que afecta e influye en las dimensiones donde han mostrado relación, tales como baja satisfacción laboral, quizás por no cumplir expectativas, y fatiga emocional, posiblemente por las diferencias idiomáticas/culturales. A este respecto existen estudios como los de Sogliano (2022) o Valero y Viñas (2019) que no hablan específicamente sobre el personal docente-investigador pero sí sobre el colectivo inmigrante en general.

Para finalizar este apartado, queremos hablar de burnout tanto de forma intra como interdimensional. Referente al primer punto, analizando las diferentes dimensiones de burnout (cognición, físico y emocional), observamos como el cansancio físico es el que manifiesta puntuaciones más elevadas que el resto de las dimensiones, es decir, el personal docente-investigador se encuentra más cansado físicamente que emocionalmente. Y, haciendo referencia al segundo punto, cuando relacionamos el *burnout* con el resto de variables (interdimensional), observamos como las relaciones más significativas se observan con vigor y estrés. Tal y como muestran estudios (véase, entre otros, Brito Laredo, 2018; Rodríguez et al., 2014), el estrés es la variable más peligrosa para manifestar burnout, no obstante, en el presente trabajo se ha puesto de manifiesto que el vigor físico también es una herramienta para trabajar frente a la aparición del burnout, por lo que sería recomendable seguir trabajando en la línea actividad física, estrés y burnout.



De forma generalizada, se han producido mejoras en los resultados de todas las variables analizadas. Principalmente, el peligro de padecer *burnout* ha disminuido. Aunque existan investigaciones previas que corroboran esta teoría (véase Ricardo y Ferreira, 2020), nunca antes se había llevado a cabo con el personal docente-investigador de universidad. La adaptación al colectivo al que va dirigido el programa es importante, puesto que no solo hay que tener en cuenta la secuencia de ejercicio, la técnica y elaboración de los mismos, sino la comprensión y/o empatía por parte del monitor e incluso el horario de realización de las actividades (horario laboral) y localización de las mismas (en lugar de trabajo). Que todo ello sume un cúmulo de actuaciones que ninguna de ellas se considere un factor estresante para el personal que participa.

Como era de esperar, la variable que mayor diferencia ha obtenido ha sido fuerza física (dimensión de Vigor), sobre todo, teniendo en cuenta que parte de los participantes eran personas sedentarias con un trabajo muy estático el cual les provoca dolencias musculares y raquídeas. Por el contrario, la que menos variabilidad ha sufrido ha sido la energía emocional (dimensión Vigor) quizás, porque no se ha trabajado directamente en las sesiones, como podría hacerse en una clase de Yoga o *Mindfulness* o, quizás, porque esta variable necesite más tiempo para poder evolucionar. Tanto en un caso como en otro, seguiremos investigando para poder ofrecer mejoras en la intervención.

El estrés ha disminuido sus niveles entre los participantes del programa Reset life tras doce semanas de práctica, por lo que participar en el programa afecta positivamente a los niveles de estrés que, tal y como se ha observado en el estudio transversal, es la variable más influyente en el peligro de padecer burnout. Por todo esto, reiteramos la necesidad de seguir trabajando en la línea actividad física, estrés y burnout.

Además, en las entrevistas los resultados han puesto de manifiesto una alta relación entre las sensaciones físicas y emocionales uniendo las palabras “muscular”, “bienestar”, “conexión”, “desconectar”, “genial”, “tensión”, “sensaciones”, “consciente”, “ayuda” y “mejorías”. Estos resultados sustentan la hipótesis de que la aplicación del programa Reset life, centrado en potenciar ambos aspectos ha conseguido resultados satisfactorios.



Conclusiones y propuestas futuras

01

ANÁLISIS TRANSVERSAL

En términos generales, los profesionales analizados muestran una mayor satisfacción laboral relacionada con el tipo de contrato. Es clara la relación directamente proporcional entre sustentar un contrato fijo y valores positivos en casi todas las variables, sobre todo en las relacionadas con la satisfacción laboral. No obstante, en este apartado hemos observado que existen causas ajenas a la profesión que pueden influir en la manifestación de estrés y/o peligro de presentar síndrome de burnout, como son género, edad, idioma natal y tiempo viviendo en España. No todas con la misma intensidad, ni significatividad en cuanto a las dimensiones observadas lo que pone de manifiesto el carácter multidimensional de la situación.

Al diferenciar por grupos de edad hemos observado que, aunque los encuestados entre las edades de 40-60 años sean los que menores puntuaciones tengan en burnout, así como fatiga física y emocional, esta relación no es significativa ni influyente. Además, cuando analizamos el género, observamos que éste no es influyente pero sí se encuentra relacionado, es decir, las mujeres son quienes mayores puntuaciones presentan en cuanto a Burnout, fatiga física, emocional y cansancio cognitivo. Observando entonces estos resultados se pone de manifiesto que una sola variable no tiene suficiente fuerza para explicar la situación de peligro, sino que se ve necesario estudiar el conjunto. Y, es entonces cuando aparece en la regresión lineal la sumatoria de estrés, idioma natal no español, baja fuerza física y estar casado como variables influyentes en la manifestación de Burnout.

Conclusiones

En este estudio se habían planteado cuatro hipótesis complementarias a contrastar. Por un lado, se consideró que existen causas ajenas al ámbito laboral que pueden influir en el estrés y aparición de *burnout* en los profesionales del ámbito investigador y docente universitario. Y, además, que la práctica de un ejercicio físico que combinara ejercicios de relajación junto a estiramientos musculares influiría positivamente en el bienestar de los trabajadores.

El análisis de los datos nos permite concluir que, en términos generales, existe influencia sobre los procesos de estrés por parte de los factores sociodemográficos estudiados, así como una relación entre el programa *Reset life* y la disminución del peligro de padecer *burnout*.

El estudio detallado de los datos nos ofrece información considerada de gran utilidad para poder ayudar al colectivo mencionado, por ello, de manera detallada, mostramos a continuación las siguientes conclusiones principales:

1. **Existen causas ajenas a la profesión que pueden influir en la manifestación de estrés y/o peligro de presentar síndrome de Burnout, principalmente, género, edad e idioma natal.**
2. **La necesidad de seguir investigando en cuanto a la influencia de factores multidimensionales sobre la manifestación de Burnout.**
3. **La práctica de dos sesiones de entrenamiento *Reset life* a la semana consigue mejorar la sensación de cansancio y de fatiga y/o estrés del profesorado universitario participante.**
4. **El bienestar físico (menor dolor muscular, agotamiento físico, etc.) influye en el bienestar emocional y en la satisfacción laboral. La sensación de Vigor físico influye en el vigor cognitivo y energía emocional, los cuales se relacionan con la satisfacción laboral.**
5. **Un programa de entrenamiento en el que se combinan ejercicios de relajación junto a estiramientos musculares mejora la sensación de bienestar de los profesores universitarios, tanto física como mental, así como reduce el peligro de manifestar síndrome de burnout.**





Propuestas futuras

El proyecto actual ha puesto de manifiesto la importancia de mostrar la evidencia de la información obtenida a través de la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos. Es decir, tal y como también plantean otros autores (Cooper et al., 2001; Cox et al., 2000 o Semmer et al., 2010), en las mediciones sobre estrés y síndrome de Burnout se recomienda que la información tanto sobre la situación como de los beneficios ofrecidos al realizar una intervención sean tomados a menos desde tres fuentes diferentes: 1) antecedentes objetivos y subjetivos; 2) autoreportes; 3) cambios fisiológicos, estado de salud y/o comportamientos.

También se ha observado indispensable ampliar el campo de las medidas en la investigación sobre estrés laboral, donde no sólo el problema ni la solución se encuentra en el propio ámbito de trabajo. Por esto, nos han surgido dos preguntas clave en este campo: ¿Cuál es la realidad que está siendo medida e intervenida? ¿Es suficiente?

Además, se ha puesto de manifiesto que la adopción de medidas que contrarresten los efectos del estrés y síndrome de burnout en el trabajo conlleva beneficios para las organizaciones y los individuos.

Por esto, el diseño y la implementación de estrategias de intervención enfocadas en la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y bienestar de los trabajadores contribuyen con el propósito definido. Por tanto, se insta a las organizaciones a que desarrollen propuestas de intervención como método de prevención basadas en la aplicación de programas llevados a cabo en el mismo lugar de trabajo.

Con todo lo manifestado consideramos interesante que, desde las organizaciones se produzca una auténtica vigilancia sobre la prevalencia de factores de riesgo en la organización del trabajo a la vez que se produzcan investigaciones sobre las consecuencias en la salud y seguridad laboral para poder así entender tanto los efectos de las prácticas organizacionales, como los mejores métodos de intervención. Además, se insta a seguir realizando investigaciones sobre las intervenciones orientadas a prácticas en el lugar de trabajo.

Referencias bibliográficas

AEEMT (Asoc. Española de Especialistas en Medicina del Trabajo)

- Aguayo, R., Cañadas, G. R., Assbaa-Kaddouri, L., Cañadas-De la Fuente, G. A., Ramírez-Baena, L., & Ortega-Campos, E. (2019). A risk profile of sociodemographic factors in the onset of academic burnout syndrome in a sample of university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 707.
- Amador, B., Carretero, C. M., Carrillo, V. J. B., Coll, D. G. C., & Gimeno, E. C. (2017). Ejercicio físico agudo, agotamiento, calidad del sueño, bienestar psicológico e intención de práctica de actividad física. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 12(1), 121-127.
- AMAT (Asoc. de Mutuas de Accidentes en el Trabajo)
- Arruza Gabilondo, J. A., Arribas Galarraga, S., Gil de Montes Echaide, M. L., Irazusta Adarraga, S., Romero Granados, S., & Cecchini Estrada, J. A. (2008). Repercusiones de la duración de la actividad físico-deportiva sobre el bienestar psicológico. *Revista internacional de medicina y ciencias de la actividad física y del deporte*.
- Brito Laredo, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 516-534.
- Brito Laredo, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 516-534.
- Buzón Ibáñez, N. (2015). " RUNNING"(Carrera pedestre) Liberación de endorfinas y adicción: revisión sistemática. *Director*, 2015, 09-28.
- Cañadas-De la Fuente, G. A., Ortega, E., Ramírez-Baena, L., De la Fuente-Solana, E. I., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. L. (2018). Gender, marital status, and children as risk factors for burnout in nurses: A meta-analytic study. *International journal of environmental research and public health*, 15(10), 2102.
- Cárdenas, G., Valencia, D. & Fuentes, B. A. E. (2022). Estrés laboral, síndrome de burnout y enfermedades psicosomáticas en estudiantes de enfermería: Estrés laboral, síndrome de burnout y enfermedades psicosomáticas en estudiantes de enfermería. *Know and Share Psychology*, 3(3), 46-83.
- Carlin, M. (2014). El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro. *Wanceulen SL*.
- Chen, C., Nakagawa, S., An, Y., Ito, K., Kitaichi, Y., & Kusumi, I. (2017). The exercise-glucocorticoid paradox: How exercise is beneficial to cognition, mood, and the brain while increasing glucocorticoid levels. *Frontiers in neuroendocrinology*, 44, 83-102.

- Cooper, C., Dewe, P. & O'Driscoll M. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I. & Chaparro AF. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia, *Revista de Salud Pública*, 12 (4): 589-598.
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial-González E. *Research on work-related stress: European Agency for Safety and Health at Work*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities; 2000.
- Del Carmen, M. G., Herman, J., Rao, S., Hidrue, M. K., Ting, D., Lehrhoff, S. R. & Ferris, T. G. (2019). Trends and factors associated with physician burnout at a multispecialty academic faculty practice organization. *JAMA network open*, 2(3), e190554-e190554.
- De la Calle, S. D. P., Moreno, E. R., Gaspar, T. V., Alonso, P. R., & Torres, J. M. Á. (2015). Fuentes de información sobre el consumo alimentario en España y Europa. *Rev Esp Nutr Comunitaria*, 21(Supl 1), 24-33.
- Fernández-Ozcorta, E., Almagro, B. & Sáenz-López, P. (2015). Inteligencia emocional percibida y el bienestar psicológico de estudiantes universitarios en función del nivel de actividad física. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 10(28), 31-39.
- Fernandez, L., Cornés, J. & Codesido L. (1999). *Psicología preventiva y aspectos críticos*. España: Pirámides Ediciones.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Galindo-Domínguez, H. & Pegalajar, M. (2020). Efecto mediador y moderador de la resiliencia entre la autoeficacia y el burnout entre el profesorado universitario de ciencias sociales y legales. *Revista de Psicodidáctica*, 25(2), 127-135.
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22, 189-208.
- González Insua, F., Rodríguez Espinola, S., & Delfino, G. (2020). Ejercicio físico y malestar psicológico en población argentina. *Psyke (Santiago)*, 29(2), 1-12.
- González, J. L. y Garrosa, E. (2007). Líneas y estrategias de actuación focalizadas en el individuo: propósitos específicos. En P. R. Gil-Monte y B. Moreno-Giménez (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Grupos profesionales de riesgo*. Madrid: Pirámide.
- González-Cantero, J., Oropeza-Tena, R., Padrós-Blázquez, F., Colunga-Rodríguez, C., Montes-Delgado, R. & González-Becerra, V. H. (2017). Capital psicológico y su relación con el estilo de vida de universitarios mexicanos. *Nutrición Hospitalaria*, 34(2), 439-443.
- Greenwich, CN: JAI Press. Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In D.C. Ganster & P.L. Perrewé (Eds.), *Research in organizational stress and well-being*. (vol. 3, pp. 135-164).
- González, I. G., Peña, C. M. G., González, A. G., Aramburo, M. D. M. S., & Aramburo, R. V. (2019). Dependencia al ejercicio físico: Un problema emergente. In BIAH 2018. *International Congress of Body Image & Health* 6, 7 y 8 de junio de 2018: Libro de actas (p. 108). Editorial Universidad de Almería.
- Guerrero E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y afrontamiento del estrés docente en el profesorado universitario. *Anales de Psicología*, 1, 145-158.
- Guerrero, E. & Rubio, J. C. (2005). Estrategias de prevención e intervención del burnout en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28, 27-33.
- Jennings, P. A. & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of educational research*, 79(1), 491-525.

- Kuimova, M. V., Uzunboyly, H., Chen, A. S. M., & Gerasimchuk, E. V. (2016). Emotional burnout in professional activity of a technical university teacher. *Ponte*, 72 (6), 57--61
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., & Dobson, M. (2011). El lugar de trabajo y las enfermedades cardiovasculares. In P. Schnall, M. Dobson, & E. Roskam (Eds.), *Trabajo no saludable: causas, consecuencias, curas* (pp. 129-159). Bogotá: Uniandes
- Lane, A. M., Terry, P. C., Stevens, M. J., Barney, S., & Dinsdale, S. L. (2004). Mood responses to athletic performance in extreme environments. *Journal of sports sciences*, 22(10), 886-897.
- León Rubio, J., Cantero, F., & León, J. (2011). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales De Psicología*, 27(2), 518-526
- Lovibond, S.H. & Lovibond, P.F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales* (2nd. Ed.). Sydney: Psychology Foundation.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ open*, 7(5), e014894.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Schwab, R. L. (1986). *The MBI-Educators Survey*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maticorena-Quevedo, J., Beas, R., Anduaga-Beramendi, A., & Mayta-Tristán, P. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, *Ensalud* 2014. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 33, 241-247.
- Mesurado, B. & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12.
- Ministerio de Universidades. Gobierno de España: https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/02/NOTA_EPU_21_22.pdf
- Moriana, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en los profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(4), 597-621.
- Moreno, G. M. (2012). Definición y clasificación de la obesidad. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 23(2), 124-128.
- Moreno, J., Arcenillas, V., Morante, E. & Garrosa, E. (2005). Burnout en profesores de primaria: Personalidad y sintomatología. *Revista Psicología del trabajo y las organizaciones*, 21: 71-88.
- Moreno Fortes, A., Tian, L., & Huebner, E. S. (2020). Occupational stress and employees complete mental health: a cross-cultural empirical study. *International journal of environmental research and public health*, 17(10), 3629.
- Nowacka, A., Piskorz, A., Wolfshaut-Wolak, R., Piątek, J., & Gniadek, A. (2018). Selected socio-demographic and occupational factors of burnout syndrome in nurses employed in medical facilities in małopolska—preliminary results. *International journal of environmental research and public health*, 15(10), 2083.
- Ortega, C. & López F. (2004). El Burnout o síndrome de estar quemado en profesionales sanitarios: Revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1): 137-160.
- Paramio-Pérez, G. (2016). Beneficios psicológicos de la actividad física y el deporte. *E-motion: Revista de educación, Motricidad e Investigación*, (7), 1-2.

- Puertas-Molero, P., Zurita-Ortega, F., Chacón-Cuberos, R., Martínez-Martínez, A., Castro-Sánchez, M., & González-Valero, G. (2018). An explanatory model of emotional intelligence and its association with stress, burnout syndrome, and non-verbal communication in the university teachers. *Journal of clinical medicine*, 7(12), 524.
- Razo-Yugcha, A. A., Aguilar-Chasipanta, W. G., Rodríguez-Torres, Á. F., & Jordán-Sánchez, J. W. (2018). Efecto de las actividades recreativo-deportivas en el estado de ánimo de los adolescentes y jóvenes. *Effect of recreational-sports activities in the state of adolescents and young people mood*. *Arrancada*, 18(34), 247-256.
- Ricardo, Y. R., & Ferreira, J. P. (2020). Revisión sistemática sobre intervenciones con ejercicio físico en pacientes con síndrome de burnout. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 57-68.
- Rodríguez, M. C., Hinojosa, L. M. M., & Ramírez, M. T. G. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios/Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors. *Actualidades investigativas en educación*, 14(1).
- Roy, M., Mailhot, J. P., Gosselin, N., Paquette, S., & Peretz, I. (2009). Modulation of the startle reflex by pleasant and unpleasant music. *International journal of psychophysiology*, 71(1), 37-42.
- Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2002). Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst y C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 383-425). Chichester, UK: Wiley.
- Schönfeld, F. S., & Mesurado, B. (2020). Adaptación del Cuestionario de Capital Psicológico al ámbito educativo en una muestra argentina. *Propósitos y Representaciones*, 8(1).
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teachin profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*; 27, 1029-38.
- Semmer, N.K., Grebner, S. & Elfering, A. (2004). Beyond self-report: using observational, physiological, and situation-based measures in research on occupational stress. En: Perrewé P, Ganster D, editores. *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies. Research in occupational stress and wellbeing*. Boston: Elsevier Ltd; p. 205-263.
- Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The constructof vigor and the study of positive affect in organiza-tions. In D.C. Ganster & P.L. Perrewe (Eds.), *Research in organizational stress and well-being*. (vol. 3, pp. 135-164).
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.
- Sogliano, V. M. (2022). El proceso de aculturación del migrante y su relación con la manifestación de estrés aculturativo: aportes de la psicoterapia de grupo para su abordaje (Doctoral dissertation, Universidad de Belgrano-Facultad de Humanidades-Licenciatura en Psicología).
- Valero, D., & Viñas, T. P. (2019). Educación Inclusiva del Alumnado Inmigrante: Lecciones desde Estados Unidos, Canadá y Australia. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 7(3), 316-338.
- Vesely, A. K., Saklofske, D. H. & Leschied, A. D. (2013). Teachers - The vital resource: the contribution of emotional intelligence to teacher efficacy and well-being. *Canadian Journal of School Psychology*, 28(1), 71-89.
- Videra, A., & Reigal, R. (2013). Efectos de una sesión de actividad física sobre el estado de ánimo. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte/International Journal of Medicine and Science of Physical Activity and Sport*, 13(52), 783-798.
- Watts J, Robertson N. (2015). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53, 33-50.
- Weiss, DD (1977). *Manual for the Minnesita Satisfaction Questionnaire*. Minnesota studies in vocational rehabilitation.
- Zou, L., Sasaki, J. E., Wei, G. X., Huang, T., Yeung, A. S., Neto, O. B., ... & Hui, S. S. C. (2018). Effects of mind-body exercises (Tai Chi/Yoga) on heart rate variability parameters and perceived stress: A systematic review with meta-analysis of randomized controlled trials. *Journal of Clinical Medicine*, 7(11), 404.
- Zuleta, K. M. P., Walle, J. L., Noguera, B. C. M., Torres, A. P. V., Rodríguez, J. L. T., & Dávila, C. A. (2022). Efecto del ejercicio físico sobre los síntomas depresivos en pacientes hospitalizados con depresión. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (43), 53-61.