

Plan de acción sobre el Burnout en desempleados mayores de 45 años

*Máster Universitario de Psicología del Trabajo de las
Organizaciones y en Recursos Humanos*

Autor: Iván Solsona Ribera

Tutora: Mónica Valeria Cruz Ortiz

Curso académico: 2017/2018

RESUMEN

El síndrome de burnout, responde al malestar físico y emocional sostenido en el tiempo ocasionado que sufren los trabajadores en un contexto laboral. Sin embargo, distintos estudios teorizan sobre el efecto que puede tener el burnout en personas desempleadas en búsqueda de empleo. En este proyecto, se propone una intervención sobre una muestra de desempleados con edades superiores a los 45 años y provenientes del municipio de Vinaròs. El objetivo principal del trabajo, se centrará en la prevención y reducción del síndrome de burnout en este colectivo. Se utilizarán técnicas de intervención sobre el burnout basadas en la promoción de recursos a nivel personal (relajación, reestructuración cognitiva, Capital Psicológico y conductas de vida saludable), social (habilidades sociales y apoyo social) y laboral (habilidades de búsqueda de empleo, TICS y habilidades de planificación) orientados al proceso de búsqueda de empleo y a sus necesidades específicas. La muestra consta de 120 personas distribuidas en 4 grupos de manera aleatoria y heterogénea (con independencia de género). Se espera tras la aplicación de este proyecto, la prevención y reducción de los niveles de burnout gracias al aumento de los recursos personales, sociales y laborales dirigidos en la búsqueda de empleo.

PALABRAS CLAVE

Síndrome de Burnout, Desempleo, Búsqueda de Empleo, personas mayores, Intervención, Habilidades sociales y prevención.

ABSTRACT

The burnout syndrome responds to the physical and emotional discomfort sustained in the time caused to workers in a work context. However, different studies theorize about the effect that burnout can have on unemployed people in search of employment. In this project, an intervention is proposed on a sample of unemployed with ages over 45 years and coming from the municipality of Vinaròs. The main objective of the work will focus on the prevention and reduction of burnout syndrome in this group. Intervention techniques on burnout will be used based on the promotion of resources on a personal level (relaxation, cognitive restructuring, PsyCap and healthy life behaviors), social (social skills and social support) and work (job search skills, ICT and planning skills) aimed at the job search process and their specific needs. The sample consists of 120 people distributed in 4 groups in a random and heterogeneous way (regardless of gender). It is expected after the application of this project, the prevention and reduction of burnout levels thanks to the increase of personal, social and labor resources directed in the search of employment.

KEYWORDS

Burnout Syndrome, Unemployment, Job Search, Older People, Intervention, Social Skills and Prevention.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 5 |
| 2. Objetivos | 12 |
| 3. Metodología | 14 |
| 3.1. Método | 14 |
| 3.2. Procedimiento | 15 |
| 3.3. Temporalización | 18 |
| 4. Resultados esperados | 19 |
| 5. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster con aplicación al tema del TFM | 20 |
| 6. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM | 24 |
| 7. Presupuesto | 24 |
| 8. Conclusiones finales | 25 |
| 9. Referencias y web grafía | 26 |
| 10. Anexos | 31 |

1- INTRODUCCIÓN

“No me gusta el trabajo, a nadie le gusta; pero me gusta que, en el trabajo, tenga ocasión de descubrirme a mí mismo” (Joseph Conrad, 1857-1924)

A día de hoy, el mundo laboral se encuentra en una profunda crisis en España. Palabras como inestabilidad, precariedad o desempleo caracterizan el escenario en el que viven millones de personas. Concretamente, según los datos aportados por el estudio anual del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en 2017, uno de los colectivos más afectados por esta realidad son los hombres y mujeres con edades superiores a los 45 años, los cuales cuentan con enormes dificultades en reincorporarse al mundo laboral. En este caso, las cifras que baraja el SEPE son nada menos que 1.385.900 personas mayores de 45 en situación de desempleo. Sin embargo, en numerosos casos las personas que alcanzan esa franja de edad, ante la dificultad de encontrar empleo o bien desisten y dejan de hacerlo, o son forzados a optar por jubilaciones anticipadas debido al desempleo de larga duración. En estos casos, la cifra asciende a nada menos que a 3,6 millones de personas en 2017 (SEPE 2017), de ellas el 74% estando ha estado sin trabajo entre 1 y 2 años y el 61% entre 2 años o más. En adición estudios como el de Adecco en colaboración de la plataforma Infoempleo sobre la oferta y demanda laboral del año 2016, el 61% de los desempleados mayores de 45 años no tuvieron la oportunidad de realizar ni una sola entrevista de trabajo. Otros estudios sobre el mercado de trabajo como el del Sindicato Unión General de Trabajadores en España (2017), anuncia un crecimiento de la tasa de desempleo en personas mayores de 55 años en un 322% desde 2007. Teniendo en cuenta los datos barajados por instituciones públicas, sindicatos y agencias de empleo es posible hacerse una idea de la problemática actual de este colectivo. Y es que, en muchos casos estas personas tienen que afrontar importantes cargas familiares, siendo crucial su contribución económica para la subsistencia de los suyos (SEPE, 2017).

Por otra parte, el escenario laboral en España cuenta con distintas peculiaridades dependiendo de la localización geográfica de su población, haciendo un especial hincapié en la provincia de Castellón (Comunidad Valenciana, España). Según datos aportados por el SEPE en el Informe del Mercado de Trabajo de Castellón (2017), en la Provincia de Castellón hay 22.218 demandantes de empleo mayores de 45 años, siendo el 48,5% del total de desempleados. Otro dato a tener en cuenta sobre las personas de

este colectivo, es que son las que cuentan con el desempleo de mayor duración (SEPE, 2017). Concretamente, registros facilitados por la base de datos de la empresa de trabajo temporal Gestora Laboral Mediterránea en sus delegaciones de Castellón y Vinaròs, las cuales albergan documentación de trabajadores de gran parte de los municipios de la provincia de Castellón, coinciden con los resultados del estudio del SEPE en 2017. Es decir, el 45% de los trabajadores registrados de más de 45 años se encuentra sin trabajo y son el colectivo con mayor tasa de desempleo de larga duración. Además, albergan la menor tasa de éxito en los procesos de selección, siendo muchos los casos donde la empresa demandante descarta al candidato sin entrevista previa. También es importante citar la diferencia entre hombres y mujeres en este colectivo. A pesar de que ambos géneros se ven afectados por el desempleo de forma proporcional en relación a la edad, son las mujeres las que presentan registros más altos de desempleo y desempleo de larga duración. Anteriormente a la crisis económica que azotó al país (España) en el año 2007 los datos de desempleo en hombres y mujeres no presentaba diferencias significativas, 8174 hombres, por 9405 mujeres. En efecto, tras la crisis económica la tasa de paro masculino se incrementó en 2009 hasta los 32.865 por 22.676 en el caso de las mujeres. Progresivamente a partir del año 2013, la recuperación de la economía favoreció el fin de la destrucción de empleo y se empezaron a reducir el número de desempleados con 29.589 hombres y 28.949 mujeres. Sin embargo, pasado el año 2013, se evidencia una mayor reducción de la tasa de desempleo en hombres que en mujeres, siendo según datos oficiales de desempleo del año 2016: 24.687 mujeres por 18.674 hombres. Y es que, teniendo en cuenta la variable de la edad, son las mujeres mayores de 45 años las que presentan los índices más elevados de paro de larga duración.

En relación a los datos proporcionados por el SEPE y por Gestora Laboral Mediterránea sobre el impacto de la crisis económica en la Provincia de Castellón, es importante analizar las características de los sectores económicos de la región. La crisis económica en España, se caracterizó por la excesiva dependencia del sector inmobiliario, el cual se desplomó a principios de 2008. En consecuencia, la caída del sector inmobiliario arrastró consigo mismo, sectores como la cerámica y la madera, siendo ambos dos de los motores que impulsaban la economía de la Provincia de Castellón. La zona centro y sur de la Provincia (Castellón de la Plana, Onda, Alcora, Nules y Villarreal) aglutinaba la industria del sector cerámico, un 90% de la producción cerámica nacional. La crisis económica de 2008 promovió la destrucción de empleo en

el sector cerámico. Según declaraciones de Salvador Martí Huguet presidente de la Cámara de Comercio de Castelló en 2009, la producción cerámica se redujo en un 40%, cerrando el 10% de las empresas del sector y con el despido del 24% de los trabajadores, triplicando el paro a nivel provincial (Levante-emv.com, 2009). De manera similar, el sector de la madera aglutinaba el norte de la Provincia de Castellón (Vinaròs y Benicarló), con las industrias de fabricación de mueble y complementos. En este caso, según datos de la exenta Asociación del Mueble del Baix Maestrat (ACEBM) en el año 2010 la destrucción de empleo del sector se cifraba en el 50%, tras la caída del 35% de la facturación con respecto a años posteriores a la crisis (Maura, 2010). Y es que en el año 2014, la destrucción de empleo alcanzó el 70% y se cerraron el 75% de las empresas del sector (Aguilar, 2014).

Respecto a los datos citados anteriormente por estudios como el del SEPE (2017) y los datos ofrecidos por entidades como Gestora Laboral Mediterránea, la ACEBM y artículos como los de Maura (2009) y Aguilar (2014), las personas mayores de 45 años en situación de desempleo provienen en gran medida de oficios derivados de las necesidades directas o indirectas de estos sectores. En efecto, gran parte de estas personas ven como sus opciones de reincorporarse al mundo laboral se limitan a abandonar sus antiguos oficios, bien por falta de demanda debido a la caída del sector o bien por la política de rejuvenecimiento de las empresas tras la crisis. En definitiva, este colectivo se ve forzado a emprender, formarse y trabajar en empleos y sectores de los que en algunos casos no tienen experiencia o carecen de la necesaria para obtener resultados satisfactorios en la reinserción laboral.

Ante la realidad que alberga este colectivo en la Provincia de Castellón, resulta trascendental planificar, ejecutar y estudiar distintos tipos de intervenciones que promuevan y mejoren las capacidades y expectativas de estas personas para hacer frente a su situación laboral. Además, se dispone la intervención como un factor clave para la prevención del burnout y de la exclusión social. La organización de este proyecto, debería de centrarse a nivel comarcal debido a una serie de factores como: las peculiaridades de los sectores productivos, de los trabajadores, de la situación socioeconómica y la disposición de infraestructuras e instituciones diseñadas para dar cabida a la demanda a nivel comarcal.

El proyecto de intervención sobre el burnout está dirigido hacia colectivos de desempleados con edades superiores a los 45 años en la Provincia de Castellón. Se trata de un proyecto planteado a corto-medio plazo, dado que la situación en la que se encuentran estas personas precisa una rápida intervención. Sin embargo, se considera oportuno organizar previamente una simulación en una capital de comarca, y así obtener resultados que permitan estimar la viabilidad del proyecto a nivel provincial.

En este caso, se ha elegido el municipio de Vinaròs, capital de comarca del Baix Maestrat en la zona noreste de la Provincia de Castellón. Según datos macroeconómicos de 2018 aportados por Argos, es un municipio con 28.292 personas, (el 35% de la población de la comarca), con una tasa de paro del 11% (2.050 personas), siendo el 41% de la comarca (4.966 personas) y obteniendo unos niveles superiores a la media comarcal y provincial (11,64% del municipio por 10,05 de la comarca y 10,73 de la provincia). En cuanto al estudio a nivel socioeconómico, el municipio alberga más de 2.146 empresas, siendo el 36% del volumen empresarial de la comarca (Banco de Datos Municipal, 2017). Es de destacar, que Vinaròs, aglutinaba un año antes de la crisis de 2008 gran parte de la fabricación del mueble de la Provincia de Castellón con 70 de las 89 empresas con las contaba el sector en la provincia y que se agrupaban en la Comarca de Baixa Maestrat. En la actualidad solamente quedan 2 empresas con más de 20 trabajadores y 6 con menos de 15. En efecto, el sector de la madera (en Vinaròs y alrededores) ha sido uno de los factores causantes de la alta tasa de desempleo que presenta esta localidad, empleando a gran parte de la población activa del municipio. Y es que, no solamente la fabricación del mueble se situaba en Vinaròs, sino que las fábricas de Benicarló, Cálíg, Ulldecona, la Sénia y alrededores, satisfacían buena parte de la demanda de empleo de los Vinarocenses. Por otra parte, sectores como la construcción, con la fábrica de cemento de Alcanar (Tarragona) como estandarte y la construcción de viviendas para abastecer la demanda turística de la zona, agruparon un gran número de puestos de trabajo que se vieron directamente afectados por la crisis. De hecho, la fábrica de cemento realizó un despido de más de 136 trabajadores de 2008 a 2015 y el declive de la construcción registró en las oficinas del INEM más de 296 parados en 2015 (Martínez, 2015). Además, datos aportados por registros del INEM y de la base de datos de Gestora Laboral Mediterránea, reafirman la tendencia de los desempleados mayores de 45 años como el colectivo con la mayor tasa de paro de larga duración y con mayores dificultades de reinserción laboral. Registros del INEM del año

2016 fijaban el número de parados en con edades superiores a los 45 años en 1269 personas.

La sociedad actual atribuye al empleo un valor crucial en el desarrollo del individuo, orientando gran parte de los recursos destinados al aprendizaje a una futura incorporación al mundo laboral. Además, conceptos como la profesión el puesto de trabajo o la categoría del mismo, confieren al empleo un valor determinante en la salud física, mental y social del individuo (Singh-Manoux y Adler, 2003; Demakakos y Breeze, 2008). De la siguiente manera, la pérdida del empleo supone para el individuo repercusiones negativas en otras dimensiones relacionadas con su rol de empleado: potencial económico, rol como proveedor de la familia, identificación con un grupo específico y estatus social (Leon e Iguti, 1999).

Es de destacar, que el desempleo es un fenómeno que puede tener un enorme impacto en la psicología de aquellos trabajadores que por distintas razones quedan aparentemente excluidos del mercado laboral. La investigación al respecto lo considera un factor clave en el desarrollo del malestar constructos como: la identidad personal (Herzberg, 1966; Ezzy, 1993) y la identidad social (Leon e Iguti 1999). Otros estudios como el de Blanch (1996) o Seligman y Silva (1994) otorgan al empleo una función reguladora de la salud mental del individuo, considerando la pérdida de empleo como un factor de impacto psicopatológico a nivel social, personal y emocional.

Otro aspecto derivado de la pérdida de empleo, es el proceso de búsqueda. Las personas en situación de desempleo se ven motivadas a embarcarse en un proceso de búsqueda, que puede suscitar niveles muy elevados de estrés (Kaufman, 1984). Esta búsqueda, genera un escenario donde aparecen múltiples estresores, derivados de la confrontación de expectativas entre éxitos y fracasos (Howe y Levy, 2004). Muchos son los desafíos a los que se enfrentan estas personas, dado que necesitan afrontar situaciones en algunos casos desconocidas que requieren de nuevas habilidades y recursos. De la siguiente manera, en relación al estrés suscitado en este proceso, autores como Amundson y Borgen (1982) destacaron la similitud de los estresores a los que estaban expuestos trabajadores y desempleados. Es decir, las personas en búsqueda de empleo requieren disponibilidad temporal, disciplina y energía sostenida durante un cierto periodo, siendo factores comunes de las actividades desarrolladas en contexto

laboral. Consecuentemente, las personas en búsqueda de empleo al igual que los trabajadores se exponen al riesgo de alcanzar el síndrome del burnout.

Posteriormente estudios como el de Carlotto y Gobbi (2001) han relacionado el proceso de búsqueda de empleo con el síndrome de burnout. El Burnout, es un síndrome de carácter psicosocial provocado por la intensificación de la sintomatología propia del estrés en un contexto laboral (Maslach y Schaufeli, 1993; Cox y Kuk, 1993). Este fenómeno, se debe a la presencia de un nivel de estrés crónico, fruto de la exposición a estresores con los que las personas conviven en su día a día: presión, conflictos sociales y personales, falta de reciprocidad emocional, castigos, escasas recompensas e insuficiente reconocimiento a sus logros (Harrison, 1999). Sin embargo, un factor fundamental en el que coinciden la mayoría de autores sobre el burnout es la temporalidad (Pines y Aronson, 1981; Torres-Gómez de Cádiz et al., 1997; Poncet et al., 2007). Es decir, la presión emocional a la que están expuestos los individuos debe de ser repetitiva y sostenida en el tiempo. Otro aspecto clave citado anteriormente (Maslach y Schaufeli, 1993; Cox y Kuk, 1993) es su carácter psicosocial, siendo las características personales del individuo un enclave muy importante en su interacción con el estrés. Autores como Rudow (1999) o Bauer y Stamm (2006) destacan la relación entre el malestar emocional y los recursos de afrontamiento con los estresores del ambiente laboral. Los modelos conceptuales, constituyen al burnout en 3 dimensiones: El agotamiento físico y emocional, la distancia mental y la ineficacia profesional.

En referencia al síndrome del burnout en personas en situación de desempleo, tras la pérdida de empleo, el individuo pasa por un estadio de confusión, rabia, desilusión y resentimiento (Amundson y Borgen. 1982). Con el paso del tiempo, la superación de este estado radica en conductas proactivas y expectativas positivas en búsqueda de empleo, estando en algunas ocasiones alejadas de la realidad del mercado de trabajo y de sus capacidades y habilidades para reincorporarse en el mismo (Carlotto y Gobbi, 2001). En este momento, el trabajador destina gran cantidad recursos en rellenar solicitudes e inscribirse en incontables ofertas de empleo, siendo en muchos casos descartados, sin recibir ningún tipo de explicación. En otros casos, el individuo pasa por arduas entrevistas de trabajo y procesos de selección sin obtener resultados satisfactorios. De la siguiente manera, en esta fase se da paso a la primera etapa del burnout, el agotamiento físico y emocional a razón del esfuerzo invertido en sucesivas frustraciones. En consecuencia, el agotamiento (físico y emocional) deriva en un estado

de estancamiento en la búsqueda de empleo, donde el individuo reflexiona sobre la realidad de sus expectativas, y en algunos casos emprende un proceso de actualización formativa o un cambio de perspectiva profesional (Kostrzewski y Worach-Kardas, 2014). Distintos autores, consideran este momento como el más adecuado para realizar una intervención preventiva al desarrollo del burnout (Carlotto y Gobbi, 2001; Hättinen et al., 2009). Si en dicha etapa los esfuerzos del individuo siguen sin tener un feedback positivo, crece la probabilidad de alcanzar la siguiente etapa del burnout, la distancia mental. En esta etapa, el individuo reduce el esfuerzo invertido y las expectativas orientadas en la reincorporación al mundo laboral, teniendo como respuesta una actitud pasiva, crítica y distante hacia los “entes” que estructuran el contexto laboral: trabajadores, compañeros, empresas y política de empleo, etc. En consecuencia, se da paso a una etapa de distanciamiento y exclusión a nivel laboral y social, pudiendo derivar en problemas a nivel psicosomático como trastornos de ansiedad y depresión (Chiu et al., 2015; Rössler, 2012; Middeldorp et al., 2005). Distintos estudios, también asocian al proceso con el abuso de sustancias como el alcohol y el cannabis (Bodena et al., 2017). En efecto, el trabajador se ve impotente ante la incapacidad de encontrar empleo, disminuyendo la confianza en sus propias capacidades e instaurándose en la etapa de incapacidad profesional (Shoji et al., 2016; Llorens et al., 2005). Además, trabajos como el de Schneider, Grebner, Schnabel, Hampel, Georgi y Seidler (2011) consideran el desempleo y el burnout como factores de riesgo en ideación suicida. En resumen, las personas en situación de desempleo son un colectivo con un alto riesgo de desarrollar trastornos de naturaleza psicosomática como el burnout, teniendo como consecuencia repercusiones dañinas a nivel psicosocial.

Parece evidente, que la bibliografía sobre el burnout y su relación con el desempleo le otorga una gran importancia a la interacción entre ambos, dadas las consecuencias psicosociales que entraña para el individuo. Sin embargo, existen otras variables que interactúan con el desarrollo de la enfermedad (burnout) y el desempleo, siendo la edad uno de los factores con más incidencia en el proceso. En concreto, distintos análisis realizados en muestras poblacionales, anuncian la relación positiva entre la edad y el desarrollo del burnout (Ahola et al., 2006; Lindblom et al., 2006). Otras investigaciones, muestran una relación positiva entre la edad, el burnout y la autoevaluación negativa de la salud (Cheng et al., 2013).

Como bien se ha visto anteriormente, se trata de un colectivo en riesgo de exclusión social y vulnerable frente a trastornos como el burnout. Además, el municipio de Vinaròs con alrededor de 1000 personas en esta situación, posee unos niveles de paro por encima de la media provincial, viendo como dos de sus motores económicos se han visto mermados tras la crisis de 2008. Estas personas poseen en muchos casos importantes cargas familiares, siendo clave su contribución a nivel económico y emocional. También se ven expuestos a múltiples estresores (cambio de rol social, estatus socioeconómico, mercado laboral volátil, incertidumbre, etc.) de los cuales carecen de recursos para hacerles frente con garantías.

Otro aspecto a destacar son las intervenciones sobre el burnout. Estudios como el de Korczak, Wastian y Schneider (2012) utilizando técnicas de relajación, como la técnica de relajación fisiológica de Jacobson (1934) o el de Fuertes, Aranda y Arroyo (2016) con la técnica del mindfulness, obtuvieron resultados satisfactorios en el tratamiento personas con burnout. Otros autores, han utilizado técnicas cognitivas como la reestructuración cognitiva (Lega, Caballo y Ellis, 1997) y social como el apoyo social y las habilidades sociales (Mansilla, 2005) para prevenir y reducir niveles de burnout en muestras de trabajadores. También existe investigación en intervenciones sobre el capital psicológico (PsyCap) (Luthans, Youssef y Avolio, 2007) y en hábitos de vida saludables (Guerrero y Rubio, 2005).

Por otra parte, en relación al burnout con las personas desempleadas solamente existen aproximaciones teóricas sobre el efecto preventivo del entrenamiento en habilidades sociales (Carlotto y Gobbi, 2001). De la siguiente manera, en este trabajo se va a proponer un proyecto de intervención sobre el burnout en personas en situación de desempleo con edades superiores a los 45 años

2- OBJETIVOS

2.1. Objetivo Principal:

El objetivo principal de este estudio recae en la prevención y reducción del síndrome de burnout en hombres y mujeres mayores de 45 años en situación de desempleo.

2.2. Objetivos Específicos:

En el estudio se proponen tres vertientes de intervención, las cuales van a estructurar los objetivos específicos en un plan de acción determinado:

- Plan de acción a nivel personal:
 - Promover mecanismos para controlar la ansiedad física
 - Detectar las señales físicas de la ansiedad.
 - Identificar pensamientos disruptivos que inducen ansiedad.
 - Realizar una evaluación positiva de los factores estresantes.
 - Promover hábitos de vida saludables.
 - Potenciar el capital psicológico.
- Plan de acción a nivel interpersonal:
 - Desarrollo de habilidades sociales.
 - Capacidad de buscar apoyo y comprensión.
- Plan de acción a nivel laboral:
 - Identificar y afrontar factores de estrés en la búsqueda de empleo.
 - Desarrollo y aplicación de habilidades para la búsqueda de empleo.
 - Realizar un plan de acción para buscar trabajo.
 - Capacidad de adaptación a la realidad del mercado laboral.
- Feedback y aspectos de mejora:
 - Percepción positiva sobre el programa.
 - Baja abstención al programa.

3- METODOLOGÍA

3.1. Método:

- Muestra:

Este estudio, está diseñado para realizar una intervención a nivel psicosocial sobre una muestra de hombres y mujeres, con edades superiores a los 45 años y en situación de desempleo. El número de la muestra se corresponderá al de las personas de este colectivo empadronadas en el municipio Vinaròs (Castellón, España) y registradas en las oficinas del INEM como demandantes de empleo. Según datos del INEM de 2018 existen unas 1000 personas desempleadas mayores de 45 años en Vinaròs. Sin embargo, al tratarse de una participación voluntaria y teniendo en cuenta que se trata de un programa de nueva implantación, se organizará para acoger una muestra de 120 personas y así ver la respuesta de los participantes en términos de asistencia y satisfacción.

En la formación de los grupos, no habrá distinción entre hombres y mujeres en su distribución, dado que uno de los objetivos específicos que se persigue es mejorar las competencias de interacción social entre hombres y mujeres en un ambiente igualitario, tratándose de grupos heterogéneos y elegidos de manera aleatoria. Se van a formar 4 grupos (A, B, C y D) compuestos por un máximo de 30 personas cada uno de ellos.

- Espacio:

El proyecto de intervención se realizará en el municipio de Vinaròs, en las aulas formativas del edificio multifuncional de formación y empresa Vinalab en colaboración del Ayuntamiento de Vinaròs y de la empresa concesionaria de las instalaciones.

Se van a alquilar 2 aulas que cuentan tendrán una capacidad de 56 personas y 2 aulas de informática para los días que sea necesario el uso de ordenadores. Además estarán equipadas con un proyector, una pizarra digital, sistema de audio integrado y climatización.

3.2. Procedimiento:

El Proyecto de intervención se va a estructurar en 4 fases:

- Fase de intervención individual

La primera parte de la intervención, se centrará en promover el aprendizaje de recursos personales para detectar y afrontar con garantías los estresores derivados del Burnout. Esta primera fase, se estructura en 5 temas en orden numérico:

1- Presentación:

Se realizará una exposición formativa sobre la naturaleza del burnout y su relación con el desempleo. También se va a profundizar en las características del mundo laboral actual y cómo éstas influyen en las personas que pertenecen a este colectivo.

2- Estrategias de relajación fisiológica:

Se llevará a cabo una formación teórico-práctica sobre distintas estrategias de relajación fisiológica, y se les enseñará a identificar los síntomas físicos del estrés que pueden aparecer en el burnout. Se enseñarán y aplicarán técnicas conductuales como:

- Formación teórico-práctica en relajación muscular mediante la técnica de relajación muscular progresiva de Jacobson (1934).
- Formación teórico-práctica en relajación mediante la técnica de la respiración de Lichstein (1988).

3- Estrategias cognitivas:

Se implementará una formación teórico-práctica sobre distintas estrategias cognitivas para afrontar los mecanismos psicológicos que alimentan el burnout. Resultará clave que los sujetos aprendan a detectar aquellos pensamientos recurrentes inducen a la ansiedad. También se van a promover técnicas de relajación y reestructuración cognitiva como:

- Intervención en Mindfulness (García-Campayo y Demarzo, 2015).
Técnicas de relajación cognitiva.

- Intervención basada en el modelo ABCD de Albert Elis (1997). *Técnicas de reestructuración cognitiva*.

4- Capital Psicológico (PsyCap):

Se pretende invertir en las distintas facetas del capital psicológico (PsyCap) de los individuos y así fortalecer las características positivas de su personalidad. Las variables de la personalidad a intervenir, se corresponderán a las extraídas en la versión reducida del Cuestionario PCQ-12 (Leon-Pérez y Antino, 2017), aplicadas al proceso de búsqueda de empleo.

- Intervención de mejora del “PsyCap” orientada al proceso de búsqueda de empleo, basado en el modelo teórico de la Adaptación española de la versión reducida del Cuestionario de Capital Psicológico PCQ-12.

5- Estilo de vida saludable:

Promover un estilo de vida saludable, que favorezca la adaptación de estos individuos a las fuentes de estrés derivadas de su situación laboral. Se van a proponer conductas compatibles con este propósito: practicar deporte, una alimentación equilibrada, descansar correctamente, evitar el consumo de tabaco y otras sustancias.

- Formación sobre conductas compatibles con un estilo de vida saludable.

- Fase de intervención Interpersonal

Esta segunda parte de la intervención se centrará en favorecer el desarrollo de habilidades de interacción social. Mediante el desarrollo de las habilidades sociales, se pretende dotar a estos sujetos de nuevos recursos a nivel social para hacerle frente al burnout. En este caso la intervención constará de 2 temas distribuidos en orden numérico:

1- Desarrollo de habilidades sociales:

Formación y entrenamiento en habilidades que favorezcan la interacción social y el beneficio mutuo. En este caso se tratarán temas relacionados con las capacidades comunicativas: lenguaje no verbal, lenguaje verbal, conducta asertiva, solución de conflictos interpersonales. Se utilizará como modelo para la intervención el Manual de

Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales de Vicente Caballo (Universidad de Granada, 1997).

- Formación teórico-práctica en comunicación verbal y no verbal.
- Formación teórico-práctica en conducta asertiva.
- Formación teórico-práctica en solución de problemas interpersonales.

- Búsqueda de apoyo social:

Formación sobre el vínculo del burnout y el apoyo social utilizando como referencia el artículo de Mansilla Izquierdo (2005) y sobre la incidencia del apoyo social en el bienestar psicológico extraído del artículo de Lopez de Roda y Sanchez (2001).

- Formación sobre apoyo social y el burnout (Mansilla, 2005).
- Formación sobre el apoyo social y el bienestar psicológico (Lopez Roda y Sanchez, 2001).

- Fase de intervención laboral

En la tercera y última parte de la intervención, se procederá a consolidar todas las habilidades trabajadas anteriormente y a obtener nuevos recursos para hacerle frente al burnout. También se incide en la importancia de planificar el uso de las estrategias necesarias para afrontar el proceso de búsqueda de empleo a corto, mediano y largo plazo. El contenido de este apartado se divide en 2 temas.

1- Actualidad y mercado laboral:

Se centrará en ofrecer una visión del contexto laboral actual, desde el punto de vista de este colectivo y así construir expectativas realistas sobre la situación que están viviendo. También surge la necesidad de identificar qué factores relacionados con el mundo laboral y el proceso de búsqueda de empleo inducen estrés en los sujetos. De la siguiente manera, se promueve la aplicación de los recursos anteriormente aprendidos sobre los estresores identificados.

- Formación sobre la actualidad y el mercado laboral.

- Promoción de expectativas realistas entorno al mercado laboral.
- Identificar los factores del contexto laboral actual que actúan como estresores.
- Aplicación de los recursos (personales e interpersonales) aprendidos durante la intervención.

2- Habilidades para la búsqueda de empleo:

Se van a desarrollar estrategias y habilidades que favorezcan el proceso de búsqueda de empleo.

- Intervención en el desarrollo de habilidades para la búsqueda de empleo: desarrollo de un currículum vitae, redacción de una carta de presentación, internet y el uso de las TICS como herramienta para encontrar empleo y simulación de una entrevista de trabajo mediante la técnica del role playing.
- Formación práctica sobre la realización de un plan de acción para la reinserción en el mundo laboral.

- Fase del feedback y aspectos de mejora

Se pretende que una vez finalizado el programa, los sujetos rellenen un cuestionario sobre la satisfacción personal en relación al programa. También se llevará a cabo una sesión conjunta donde se pongan en común el punto de vista de los encuestados sobre los aspectos a mejorar del programa.

- Cuestionario donde aparezcan una serie de ítems representativos de los objetivos principales del proyecto, utilizando una escala de tipo Likert de 5 puntos de respuesta como medición: 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Indiferente), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente en desacuerdo)

3.3. Temporalización

Este proyecto dará inicio el 4 de febrero del año 2019 y tendrá continuidad hasta el día 30 de abril (febrero, marzo y abril). Las sesiones se impartirán con una frecuencia

de 4 días a la semana de lunes a jueves (lunes, martes, miércoles y jueves). La duración de las sesiones constará de 3 horas con 20 minutos de descanso, que podrán ejecutarse a partir de la primera hora transcurrida de la sesión. Éstas constarán de un turno de mañana con un horario de 10:00h a 13:00h y un turno de tarde con un horario de 16:00h a 19:00h. La distribución de los grupos será de la siguiente manera: los grupos A y B en el turno de mañana y los grupos C y D en el turno de tarde.

También se ha confeccionado un cronograma donde se incluye la planificación del proyecto, dividido en semanas donde se expone sesión a sesión la temática a tratar durante los 3 meses que dura el programa. Ha sido incluido en 12 tablas representadas en el **Anexo 1**.

Se van a dejar una serie de puntos clave a modo de resumen sobre la temporalización:

- Fecha de inicio: 4 de febrero del año 2019.
- Duración de la intervención: del día 4 de febrero al día 30 de abril.
- Frecuencia de las sesiones: 4 días a la semana, lunes, martes, miércoles y jueves.
- Duración de las sesiones: 3 horas con 20 minutos de descanso.
- Horarios: turno de mañana de 10:00h a 13:00h y turno de tarde de 16:00h a 19:00h
- Distribución de los grupos: grupos A y B en el turno de mañana y los grupos C y D en el turno de tarde.

4- METODOLOGÍA

Se pretende que los participantes de la muestra objetivo, consigan adquirir y fortalecer los recursos necesarios para prevenir y combatir el burnout. En efecto, estudios anteriormente citados como el de Wild (2014) y Fuertes (2016) con el uso técnicas de relajación, los de Lega (1997) y Korczak (2012) con el entrenamiento en reestructuración cognitiva, Luthans (2007) y Leon (2017) con el uso del capital

psicológico, muestran la eficacia de este tipo de técnicas en reducir los niveles de burnout. También se espera que el entrenamiento en habilidades sociales tenga el mismo efecto sobre el burnout, siendo respaldadas por varios autores como Mansilla (2015) y López de Roda (2005).

En cuanto a la promoción de estrategias de búsqueda de empleo, deberían de repercutir una mayor facilidad de estos individuos para reincorporarse y adaptarse de nuevo al mundo laboral. Trabajos como los de Tay y Ang en 2006 y artículos como el de Europa Express en 2015, apuntan a la importancia de contar con habilidades orientadas a la búsqueda de empleo como un buen desempeño en la entrevista de trabajo y la búsqueda de empleo por medio de las TICs. Otro de los resultados esperados, recae sobre la capacidad de estos individuos de elaborar a corto, medio y largo plazo un plan detallado para afrontar el proceso de búsqueda de empleo con garantías. Es decir, con una previsión de los recursos necesarios para afrontar los estresores que derivan de su situación.

Finalmente se pronostica que los resultados de la encuesta del proyecto dirigida a los participantes, consiga unos registros satisfactorios y así pueda ser replicado nuevamente con muestras de mayor envergadura. De la siguiente manera, se prevé que bajen los niveles de desempleo de los individuos mayores de 45 años en el municipio de Vinaròs y pueda generalizarse aplicándose a nivel Provincial.

5- COMPETENCIAS ADQUIRIDAS DURANTE EL CURSADO DEL MÁSTER CON APLICACIÓN AL TEMA DEL TFM

Durante el transcurso del Master en Psicología del Trabajo de las Organizaciones y en Recursos Humanos de la Universidad Jaume I, he podido adquirir y mejorar competencias orientadas al estudio y la aplicación de la psicología en este ámbito.

En efecto, desde un punto de vista personal y a modo de reflexión he reunido un total de 8 competencias donde pretendo exponer mi evolución durante el máster. Las competencias seleccionadas son:

- CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.

En el inicio del máster contaba con un conocimiento previo sobre las diferentes teorías y procesos de desarrollo de la salud ocupacional, pero desconocía por completo el concepto de ergonomía laboral. A día de hoy, pienso que he reforzado la base teórica sobre la salud en el ámbito laboral y conozco el objetivo de la ergonomía laboral en la evolución del individuo dentro de una organización. En cuanto a la trascendencia de las asignaturas cursadas, pienso que en prácticamente todas se puede extraer contenido teórico orientado a la salud ocupacional. Sin embargo la asignatura SBE001 (teoría salud ocupacional, burnout, tecnoestrés, mobbing, ergonomía, etc.) es la que mayor peso ha tenido en el desarrollo de esta competencia.

- CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

A pesar de tener conocimientos previos en investigación científica, no tenía conocimiento sobre su aplicación en psicología de la salud ocupacional, de las organizaciones y en recursos humanos. Gracias al máster, he podido trabajar de primera mano en estudios sobre esta temática y he aprendido a buscar, interpretar y realizar este tipo de investigaciones. En relación a las asignaturas cursadas en el máster hemos podido realizar un trabajo grupal donde se ponía en práctica esta competencia. Por otra parte, la asignatura que mayor apoyo teórico me ha dado en investigación es la SBE001, ya que todo el contenido teórico ha sido respaldado con la investigación y metodología aplicada al respecto.

- CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.

Esta competencia es posiblemente en la que más he evolucionado. Y es que a pesar de contar con conocimiento sobre distintas teorías sobre esta temática, carecía de habilidades para poder comparar diferentes teorías. También desconocía el efecto que éstas tenían en su aplicación práctica. Actualmente me veo capaz de comparar teorías y analizar impacto que tendrían en caso de ejecutarlas. En este caso, asignaturas como la

SBE002 me ha permitido trabajar con la comparación de distintas teorías sobre gestión de calidad organizacional y los estilos de liderazgo.

- CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.

En este caso contaba con nociones previas sobre la temática de la psicología organizacional positiva. Sin embargo no tenía conocimiento sobre la implementación de estrategias para potenciar los aspectos positivos a nivel personal y organizacional. A día de hoy, conozco mucho mejor la teoría sobre el PsyCap y sobre los tipos de intervención dirigidos a personas y organizaciones. Asignaturas como la SBE003 me ha permitido profundizar sobre la temática y trabajar de manera sobre la práctica con el PsyCap.

- CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Durante el transcurso del máster he podido ir un paso más allá en conocer el efecto que tienen distintos tipos de clima y cultura organizaciones en los procesos de cambio y desarrollo organizacional en el tiempo. Actualmente, tengo mayor capacidad para asociar distintos tipos de cultura y clima organizacional con el desarrollo de la organización. En la evolución de esta competencia, ha sido clave la asignatura SBE004 con el desarrollo teórico sobre del clima y la cultura organizacional y cómo éstos inciden en los contextos de cambio en el mundo laboral.

- CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

En este caso, inicialmente desconocía totalmente como implementar técnicas de gestión de recursos humanos. Gracias al máster, he aprendido la metodología y la implantación de éstas técnicas en un ambiente organizacional. Por otra parte, una asignatura clave en el desarrollo y aplicación de estas técnicas es la SBE007, gracias al contenido teórico y práctico dirigido a intervenciones individuales y grupales en un ambiente organizacional (bibliografía sobre intervenciones, metodología y evaluación).

- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Es de destacar, que a pesar de que en un principio no contaba con demasiado conocimiento sobre la temática, tras cursar el máster me veo con capacidad de planificar y ejecutar intervenciones en un contexto organizacional con el objetivo de prevenir y promocionar la salud de los trabajadores. Concretamente, he podido aprender mucho en el transcurso de asignaturas como la SBE003 (Intervenciones en PsyCap, conceptos como el engagement y el flow) y la SBE006 (conceptos como justicia o confianza organizacional, técnicas de mediación de conflictos y desarrollo directivo).

- CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

En esta competencia tampoco disponía de conocimiento inicial, siendo a gracias al cursado de las asignaturas del máster cuando he podido alcanzar una mejora notable en el manejo de estas técnicas de intervención sobre la salud psicosocial de los trabajadores. En efecto, asignaturas como la de SBE007 he aprendido a conocer y aplicar herramientas de evaluación e intervención para dirigidas a la mejora de la salud psicosocial de este colectivo.

Por otra parte, es preciso destacar la influencia que ha tenido sobre éste trabajo de final de máster las competencias anteriormente citadas y las asignaturas cursadas en el mismo.

En referencia a las competencias adquiridas en mi proceso de aprendizaje, todas me han sido de utilidad en la realización de este trabajo. Concretamente las competencias que mayor apoyo me han aportado en la consecución de este proyecto son: CE1, CE2, CE3 y en menor medida CE4 en el desarrollo teórico y CE6, CE7 y CE8 en la planificación y elaboración de la intervención.

En cuanto a la influencia que han tenido las diferentes asignaturas del máster, a pesar de que todas en mayor o menor medida me han aportado conocimientos que han sido de utilidad en este trabajo, es preciso destacar algunas de ellas. En efecto, la asignaturas más destacables en aportación a este proyecto son: la SBE001 (contenido teórico sobre el burnout y la bibliografía al respecto) la asignatura SBE003 (Contenido

teórico-práctico sobre el PsyCap y sus aplicaciones en un contexto laboral) la SBE005 (contenido teórico sobre la realidad del mercado laboral y la volatilidad de sus cambios) la SBE007 (Evaluación e intervención sobre el burnout, procesos y herramientas de intervención psicosocial).

6- ANÁLISIS DE LAS POSIBLES TRANSFERENCIAS DE LOS COCNOCIEMENTOS AL A´MBITO PROFESIONAL Y EN CONCRETO AL CASO DEL TFM

La investigación sobre el burnout realizada en este proyecto, podría aportar “un pequeño grano de arena” en promover la investigación sobre la psicopatología asociada a la situación de desempleo. Concretamente, incidir en el desarrollo de psicometría adaptada a evaluar el burnout en personas en situación de desempleo. Es decir, amoldar escalas de medida como el MBI de Maslach a este colectivo, creando nuevos ítems de medida sobre aspectos de la vida laboral que hagan referencia al proceso de búsqueda de empleo.

También se pretende, ofrecer resultados objetivos sobre los efectos de la intervención sobre el burnout en este tipo de muestra. En este caso, se pretende obtener resultados positivos en índices de satisfacción y asistencia al proyecto. Además, otros autores podrían replicar el proyecto con muestras de desempleados provenientes de diferentes regiones y países, con un contexto socioeconómico distinto.

7- PRESUPUESTO

Este proyecto, se trata de una intervención que precisa de un presupuesto delimitado de antemano, dado que se conforma como una propuesta a nivel institucional (Ayuntamiento de Vinaròs). Los costes que se asumirán en la aplicación de este trabajo son los siguientes:

- Aulas: El alquiler de las aulas, tanto la de formación y la de informática sería totalmente gratuito, dado que el recinto tecnológico Vinalab fue fundado con el

objetivo de albergar entre otras actividades, propuestas formativas organizadas por el ayuntamiento y el alquiler de las aulas dirigido a este fin es gratuito.

- Muestra: La adquisición de la muestra es totalmente gratuita, razón a que se dirigen a personas inscritas al SERVEF y su inscripción es voluntaria.
- Docentes: La contratación del personal docente conllevará los siguientes gastos: 2 formadores titulados en psicología y poseedores de master oficial en recursos humanos, contratados por el ayuntamiento con un contrato temporal de obra o servicio del día 4 de febrero al día 30 de abril del año 2019. La contratación sería mediante una empresa de trabajo temporal, debido al ahorro de costos de asesoría en términos de gestión y contratación. Además, el trabajador solo cobra por día trabajado y en caso de abandono de la actividad laboral, la empresa se encargaría de reemplazar la vacante lo antes posible sin tener un coste añadido. El cómputo de horas serían 288 para cada docente distribuidas en 48 días. Con un contrato de oficial de 1º administrativo acogidos al convenio colectivo de formadores no reglados de la Provincia de Castellón, el precio de la hora bruta con la tarifa de Gestora Laboral Mediterránea (ETT local) sería de 14,5€. El total ascendería a 8352€ con la contratación de docentes.
- Material: Los materiales pendientes de presupuesto, constaría de material de oficina como: folios, bolígrafos, grapadoras, clips y gastos de impresión. La cifra concreta estaría alrededor de los 500€.

Es de destacar que costes como la contratación del personal docente y de la compra del material de oficina estaría sustentado de presupuesto y se valoraría la opción más viable con unas bases reglamentadas para salir a concurso público.

8- CONCLUSIONES FINALES

A día de hoy, a pesar de contar con numerosos estudios acerca del burnout en trabajadores, existe poca bibliografía sobre la temática en personas desempleadas. Algunos estudios como el de Carlotto y Gobbi (2000) aportan interpretaciones teóricas sobre el papel del proceso de búsqueda de empleo en el desarrollo del burnout. Sin

embargo, no existe investigación sobre intervenciones del burnout con muestras de desempleados, ni en términos de evaluación ni de efectividad de las terapias.

Otro aspecto a destacar es la problemática asociada a la edad, dado que las personas mayores de 45 años en situación de desempleo son un colectivo muy perjudicado en nuestro país. En efecto, el rol en la sociedad de estas personas ha dado un giro radical a raíz de la crisis económica del año 2008, encontrándose con muchas dificultades para reincorporarse en el mundo laboral. Tampoco se debe olvidar, que en muchos casos cuentan con importantes cargas familiares, siendo trascendental su aportación económica y social al núcleo familiar.

De la siguiente manera, entendemos la propuesta de este trabajo como una aproximación del estudio del burnout en estas personas, las cuales están sujetas a numerosos prejuicios sociales, viéndose excluidas de los programas de ayuda para prevenir y reducir los efectos negativos de esta enfermedad. En efecto, demostrar la similitud del proceso de reinserción laboral con el entorno de trabajo puede suponer un aumento del interés general en la investigación de este fenómeno en este grupo de personas.

9- BIBLIOGRAFÍA

- Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K., & Ruiz, J. (2007). Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Salud Uninorte*, 23, 43-51.
- Bresó, E., Salanova, M. y Schaufeli, W.B. (2007). In search of the 'third dimension' of burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 460-478.
- Caballero, C. C., Bresó, E., & Gonzalez, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe*, 32, 424-441.
- Caballo, V. E. (1997). *Manual de Evaluación y Entrenamiento de las Habilidades Sociales*. Madrid: Siglo XXI.
- Carlotto, M., Gobbi, M. (2001). Desempleo y Síndrome de Burnout. *Revista de Psicología*, 10, 131-139.

- Cheng, Y., Chen, I. S., Chen, C. J., Burr, H., Hasselhorn, H. M. (2013). The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *Psychosomatic Research*, 74, 213-220.
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of *burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent development in theory and research* (pp. 135-149). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Chiu, L. Y., Stewart, K., Woo, C., Yatham, L. N., & Lam, R. W. (2015). The relationship between burnout and depressive symptoms in patients with depressive disorders. *Journal of Affective Disorders*, 172, 361–366.
- Demakakos, P., Breeze, E., & Marmot, M. (2008). Socioeconomic status and health: The role of subjective social status. *Social Science & Medicine*, 62, 330-340.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). Burnout: stages of disillusionment in the helping profession. *Nueva York: Human Sciences Press*, 65, 445.
- Europa Press. (2015). *El 42,6% de los españoles ya sólo busca trabajo por Internet*. Junio 12, 2018, de Diario 20 Minutos Sitio web: <https://www.20minutos.es/noticia/2623302/0/casi-mitad-espanoles/solo-busca-trabajo/internet-online/>
- Ezzy, D. (1993). Unemployment and mental health: a critical review. *Social Science and Medicine*. 37, 41-52.
- Fuertes, C., Aranda, G., & Arroyo, M. P. (2016). Comunicación y Mindfulness como Prevención del Burnout. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 39, 331-333.
- Garcia-Campayo, J., & Demarzo, M. (2015). *Mindfulness: Curiosidad y Aceptación*. Madrid: Ilus Books.
- Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Prats, M., & Braga, F. (2009). Influencia de factores personales, profesionales y transnacionales en el síndrome de burnout en personal sanitario hispanoamericano y español (2007). *Revista Española de Salud Pública*, 83, 215-230.
- Guerrero, E., & Rubio, J. (2005). Estrategias de prevención e intervención del "burnout" en el ámbito educativo. *Salud Mental*, 28, 27-33.
- Harrison, B. J. (1999). Are you to burnout? *Fund Raising Management*, 30, 25-28.

- Hättinen, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Kalimo, R., Tolvanen, A., & Pekkonen, M. (2009). Burnout during a long-term rehabilitation: comparing low burnout, high burnout – benefited, and high burnout – not benefited trajectories. *Journal Anxiety, Stress, & Coping An International Journal*, 22, 341-360.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Howe, G. W., Levy, M. L., & Caplan, R. D. (2004). Job Loss and Depressive Symptoms in Couples: Common Stressors, Stress Transmission, or Relationship Disruption? *Journal of Family Psychology*, 18, 639-650.
- Jacobson, E. (1934). *You must relax*. Oxford, England: Whittlesey House.
- Kaufman, H. G. (1984). Professionals in Search of Work Coping with Stress of Job Loss and Unemployment. *Journal of Business Ethics*, 3, 234-256.
- Korczak, D., Wastian, M., & Schneider, M. (2012). Therapy of the burnout syndrome. *GMS Health Technology Assessment*, 8, Doc05.
<http://doi.org/10.3205/hta000103>
- Kostrzewski, S. P., Worach-Kardas, H. (2014). Living with long-term unemployment-effects in health and quality of life. *Division of Public Health, the Faculty of Health Sciences, Lodz Medical University*, 4, 45-60.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Lega, L. I., Caballo, V. E., Y Ellis, A. (1997). *Teoría y práctica de la terapia racional emotivo-conductual*. Madrid: Siglo XXI.
- León, L. M., & Iguti, A. M. (1999). Saúde em tempos de desemprego. Em: L. A. M. Guimarães, & S. Grubits (Orgs.), *Série Saúde Mental e Trabalho*. pp. 239-258. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Leon-Pérez, J. M., Antino, M., & Leon, J. M. (2017). Adaptación al Español de la Versión Reducida del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12). *Revista de Psicología Social*, 32, 196-213.
- Levante-emv.com. (2009). *La crisis cierra un 10% de las empresas cerámicas y triplica el paro en Castelló*. 2018, de Diario Levante el Mercantil Valenciano Sitio web: <http://www.levante-emv.com/economia/2009/07/19/crisis-cierra-10-empresas-ceramicas-triplica-paro-castello/613153.html>
- Lichstein, K. L. (1988). *Wiley series on personality processes. Clinical relaxation strategies*. Oxford, England: John Wiley & Sons.

- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, I. L. (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *International Journal Behavioural Medicine*, 13, 51-59.
- López de Roda, A., & Sánchez, E. (2001). Estructura social, apoyo social y salud mental. *Psicothema*, 13, 17-23.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital: Investing and developing positive organizational behavior*. En Nelson, D., & Cooper, C. *Positive Organizational Behavior*. Chennai: SAGE Publications.
- Mansilla, I. F. (2005). Reseña de: "EL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT) Una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar" de Pedro R. Gil-Monte. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, XXV (94), pp. 151-154.
- Marek, T. (Ed.), Schaufeli, W. (Ed.), Maslach, C. (Ed.). (1993). *Professional Burnout*. London: Routledge.
- Martínez, A. (2015). ¿Dónde hay más desempleados? Radiografía del paro en Vinaròs, Benicarló y Peñíscola. 2018, de Periódico Digital Devina Sitio web: <https://www.devina.es/actualidad/baix-maestrat/vinaros/donde-hay-mas-desempleados-radiografia-del-paro-en-vinaros-benicarlo-y-peniscola/>
- Maslach, C. (1993). *Burnout: a multidimensional perspective*. En: Schaufeli, W.B., Maslach, C., y Marek, T. (Eds.). *Professional burnout: recent developments in theory and research* (19-32). New York: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: news perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maura, J. (2010). *El mueble del Maestrat registra una caída del 35% en su facturación*. 2018, de Asociación del Mueble del Baix Maestrat (ACEBM) Sitio web: <http://www.lasprovincias.es/20100126/castellon/mueble-maestrat-registra-caida-20100126.html>
- Middeldorp, C. M., Cath, D. C., & Boomsma, D. I. (2005). A twin-family study of the association between employment, burnout and anxious depression. *Journal of Affective Disorders*, 90, 163-169.
- Poncet, M. C., Toullic, P., Papazian, C., Kentish-Barnes, N., Timsit, J. F., Pochart, F., Chevret, S., Shclemmer, B., Azoulay, E. (2007). Burnout

Syndrome in Critical Care Nursing Staff. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 175, 698-704.

- Rössler, W. (2012). Stress, burnout, and job dissatisfaction in mental health workers. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 266, 65-69.
- Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas. En Gil-Monte, P., Salanova, M., Aragón, J. L., y Schaufeli, W. (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales (27-43)*. Valencia: Diputación de Valencia.
- Schneider, B., Grebner, K., Schnabel, A., Hampel, H., Georgi, K., & Seidler, A. (2011). Impact of employment status and work-related factors on risk of completed suicide. *Psychiatry Research*, 190, 265-270.
- Selingmann, M., & Silva, E. (1994). *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: Cortez Editora.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2017). *Informe del Mercado de Trabajo de Castellón*. Condesa de Venadito, 9. 28027 - Madrid: BOE.
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2017). *Informe Estatal del Mercado de Trabajo de los Mayores de 45 años*. Condesa de Venadito, 9. 28027 - Madrid: BOE.
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. C., & Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, Stress & Coping*, 29, 367-386.
- Sindicato Unión General de Trabajadores. (2017). *Mayores de 55 años en el mercado de trabajo español (13-24)*. Madrid: UGT Avenida de América, 25 - 7ª planta, 28002.
- Singh-Manoux, A., Adler, A., & Marmot, M. (2003). Subjective social status: its determinants and its association with measures of ill-health in the Whitehall II study. *Social Science & Medicine*, 56, 1321-1333.
- Smets, E. M. A., Visser, M. R. M., Oort, F. J., Schaufeli, W. B., y de Haes, H. J. (2004). Perceived inequity: Does it explain burnout among medical specialists? *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 1900-1918.
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., y Schreurs, P. J. G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19, 238-255.
- Tay, C., Ang, S., & Van Dyne, L. (2006). Personality, biographical characteristics, and job interview success: A longitudinal study of the mediating

effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality. *Journal of Applied Psychology*, 91, 446-454.

- Torres Gómez de Cádiz, B., Riveiro, A. M., Herce, C. y Achucarro, C. (1997). “Burnout” profesional: ¿un problema nuevo? Reflexiones sobre el concepto y su evaluación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13, 23-50.
- Unterbrink, T., Pfeifer, R., Krippeit, L., Zimmermann, L., Rose, U., Joos, A., Hartmann, A., Wirsching, M., Bauer, J. (2012). Burnout and effort-reward imbalance improvement for teachers by a manual-based group program. *International Archives of Occupational or Environmental Health*, 85, 667-674.
- Wild, K., Scholz, M., Ropohl, A., Bräuer, L., Paulsen, F., & Burger, P. H. M. (2014). Strategies against Burnout and Anxiety in Medical Education – Implementation and Evaluation of a New Course on Relaxation Techniques (*Relacs*) for Medical Students. *PLoS ONE*, 9, e114967.
<http://doi.org/10.1371/journal.p>

10- ANEXOS

- Anexo 1 Cronograma del programa de intervención:

| SEMANA 1 04/02/2019-07/02/2019 | |
|-----------------------------------|---|
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>PRESENTACIÓN</i> - Exposición sobre la naturaleza del burnout y el desempleo - Características del mundo laboral actual |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>ESTRATEGIAS DE RELAJACIÓN FISIOLÓGICA</i> - Formación en relajación muscular - Práctica en relajación muscular |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>ESTRATEGIAS DE RELAJACIÓN FISIOLÓGICA</i> - Formación en relajación respiratoria - Práctica en relajación respiratoria |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>ESTRATEGIAS DE RELAJACIÓN FISIOLÓGICA</i> - Práctica combinada de relajación muscular y relajación respiratoria |

| SEMANA 2 11/02/2019-14/02/2019 | |
|-----------------------------------|--|
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>ESTRATEGIAS COGNITIVAS</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre las estrategias cognitivas para afrontar el burnout - Formación y práctica sobre el mindfulness |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>ESTRATEGIAS COGNITIVAS</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación y práctica sobre la reestructuración cognitiva de Albert Ellis (Modelo ABCD) |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>CAPITAL PSICOLÓGICO (PsyCap)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre las características positivas de la personalidad y el modelo PsyCap - Formación y realización del cuestionario de PsyCap PCQ-12 |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>CAPITAL PSICOLÓGICO (PsyCap)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Interpretación de los resultados del cuestionario PCQ-12 - Práctica para el desarrollo del PsyCap |

| SEMANA 3 18/02/2019-22/02/2019 | |
|-----------------------------------|---|
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre Los hábitos de vida saludable - Práctica sobre conductas compatibles con la vida saludable |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN PERSONAL: <i>HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE</i> <ul style="list-style-type: none"> - Programación de actividades para una vida saludable |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>HABILIDADES SOCIALES</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre la importancia de las habilidades sociales - Formación sobre las habilidades sociales comunicativas |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>HABILIDADES SOCIALES</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación y práctica en habilidades de comunicación no verbal |

| SEMANA 4 25/02/2019-28/02/2019 | |
|-----------------------------------|---|
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>HABILIDADES SOCIALES</i> - Formación y práctica en habilidades de comunicación verbal |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>HABILIDADES SOCIALES</i> - Entrenamiento en la combinación de habilidades de comunicación verbal y no verbal |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>HABILIDADES SOCIALES</i> - Formación y práctica en conducta asertiva |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>HABILIDADES SOCIALES</i> - Entrenamiento en conducta asertiva - Entrenamiento en la combinación de estrategias de comunicación verbal, no verbal y conducta asertiva |

| SEMANA 5 04/03/2019-06/03/2019 | |
|-----------------------------------|---|
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>HABILIDADES SOCIALES</i> - Formación y práctica sobre la solución de problemas interpersonales |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>HABILIDADES SOCIALES</i> - Entrenamiento en solución de problemas interpersonales |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>APOYO SOCIAL</i> - Formación sobre la relación entre el apoyo social y el burnout - Formación sobre el apoyo social y el bienestar psicológico |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN INTERPERSONAL: <i>APOYO SOCIAL</i> - Entrenamiento en estrategias de apoyo social |

| SEMANA 6 11/03/2019-14/03/2019 | |
|-----------------------------------|--|
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>ACTUALIDAD Y MERCADO LABORAL</i> - Formación sobre actualidad y mercado laboral |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>ACTUALUDAD Y MERCADO LABORAL</i> - Formación sobre actualidad y mercado laboral de su colectivo |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>ACTUALIDAD Y MERCADO LABORAL</i> - Formación sobre las expectativas el burnout - Práctica sobre confección de un listado de expectativas realistas sobre el mercado laboral |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>ACTUALIDAD Y MERCADO LABORAL</i> - Formación sobre los factores estresantes del mundo laboral actual |

| SEMANA 7 18/03/2019-21/03/2019 | |
|-----------------------------------|--|
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>ACTUALIDAD Y MERCADO LABORAL</i> - Práctica sobre la identificación de los factores estresores del mercado laboral actual |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>ACTUALUDAD Y MERCADO LABORAL</i> - Formación a modo de repaso de los recursos personales e interpersonales adquiridos hasta el momento - Practica sobre la aplicación de los recursos personales e interpersonales sobre los factores estresores identificados. |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>ACTUALIDAD Y MERCADO LABORAL</i> - Practica sobre la aplicación de los recursos personales e interpersonales sobre los factores estresores identificados. |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>ACTUALIDAD Y MERCADO LABORAL</i> - Práctica sobre el balance entre estresores y recursos basado en la previsión de un escenario futuro. |

| SEMANA 8 25/03/2019-28/03/2019 | |
|-----------------------------------|--|
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> - Formación sobre la importancia de contar con habilidades específicas para la búsqueda de empleo |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> - Formación sobre el valor añadido de un buen currículum vitae |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> - Formación sobre cómo hacer un currículum vitae |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> - Práctica sobre cómo hacer un currículum vitae |

| SEMANA 9 01/04/2019-05/04/2019 | |
|-----------------------------------|---|
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> - Formación sobre la carta de presentación |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> - Práctica sobre la redacción de una carta de presentación |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> - Formación sobre las TICS y la búsqueda de empleo (internet) - Práctica sobre la búsqueda de empleo por internet |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> - Formación sobre las TICS y la búsqueda de empleo (redes sociales) - Práctica sobre la búsqueda de empleo por redes sociales |

| | |
|------------------------------------|---|
| SEMANA 10 15/04/2019-18/04/2019 | |
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre las TICS y la búsqueda de empleo (aplicaciones) - Práctica sobre la búsqueda de empleo por aplicación móvil |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre la entrevista laboral |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> <ul style="list-style-type: none"> - Práctica de entrevista laboral |
| Jueves | FESTIVO |

| | |
|------------------------------------|---|
| SEMANA 11 22/04/2019-25/04/2019 | |
| PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN | |
| Lunes | FESTIVO |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre la importancia de un plan de acción a corto plazo para encontrar empleo - Práctica sobre la realización de un plan de acción a corto plazo |
| Miércoles | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre la importancia de un plan de acción a medio plazo para encontrar empleo - Práctica sobre la realización de un plan de acción a medio plazo |
| Jueves | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> <ul style="list-style-type: none"> - Formación sobre la importancia de un plan de acción a largo plazo para encontrar empleo - Práctica sobre la realización de un plan de acción a largo plazo. |

SEMANA 12
29/04/2019-30/04/2019

PLANIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

| | |
|--------|--|
| Lunes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>HABILIDADES PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO</i> <ul style="list-style-type: none">- Exposición individual sobre el plan de acción para la búsqueda de empleo a corto/medio y largo plazo. |
| Martes | FASE DE INTERVENCIÓN LABORAL: <i>FEEDBACK Y ASPECTOS DE MEJORA</i> <ul style="list-style-type: none">- Realización de un cuestionario sobre la satisfacción del programa a nivel individual- Puesta en común sobre posibles aspectos a mejorar del programa |