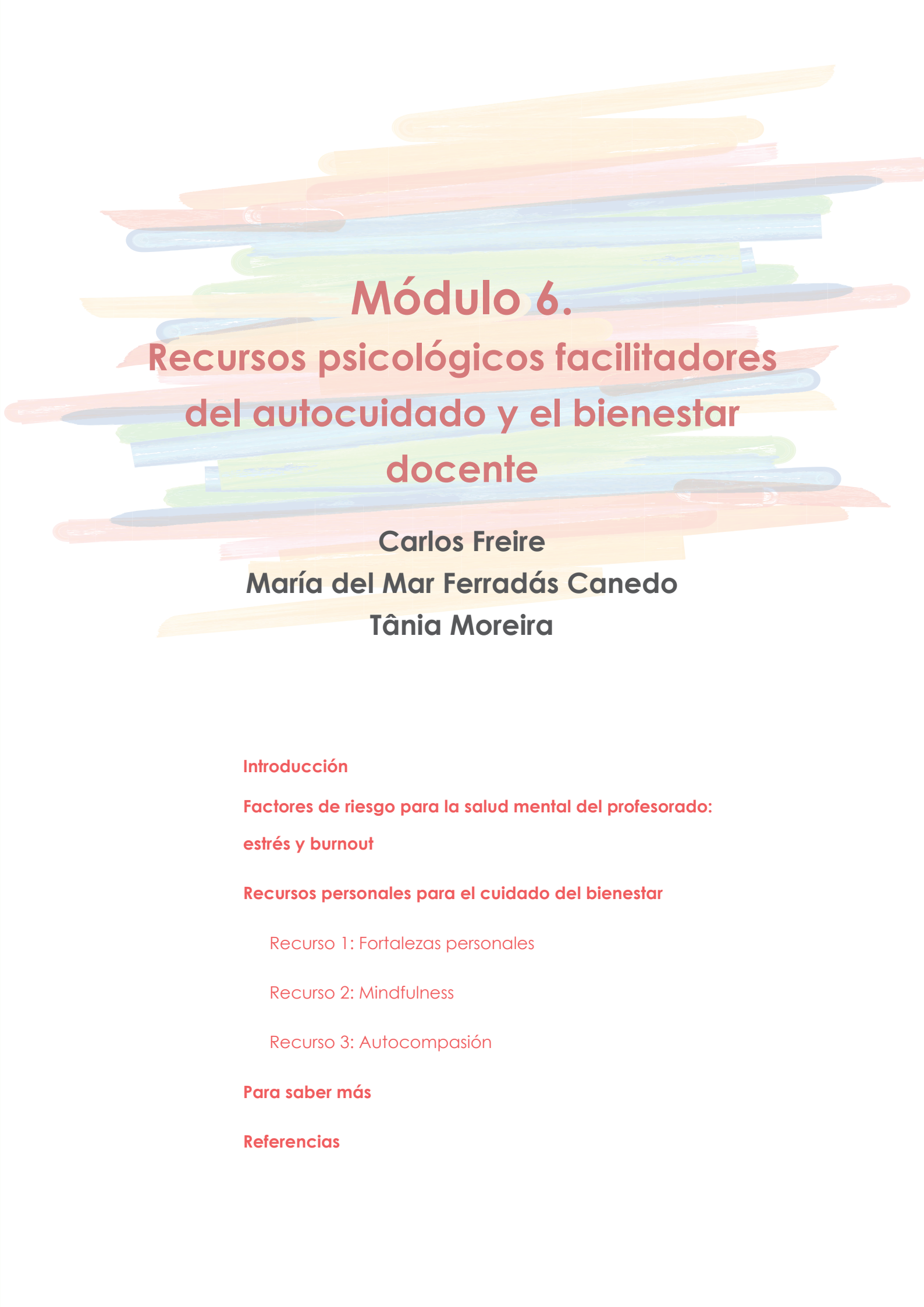




# **Módulo 6.**

## **Recursos psicológicos facilitadores del autocuidado y el bienestar docente**

**Carlos Freire**  
**María del Mar Ferradás Canedo**  
**Tânia Moreira**

### **Introducción**

**Factores de riesgo para la salud mental del profesorado:  
estrés y burnout**

### **Recursos personales para el cuidado del bienestar**

Recurso 1: Fortalezas personales

Recurso 2: Mindfulness

Recurso 3: Autocompasión

### **Para saber más**

### **Referencias**

## Introducción

Por su significativa contribución al desarrollo académico y personal del estudiantado, el ejercicio de la docencia puede resultar altamente reconfortante y satisfactorio. Sin embargo, trabajar con y para otras personas (estudiantes, familias, equipo docente) conlleva una alta exigencia emocional que puede socavar el bienestar y la salud mental del profesorado. De hecho, existen numerosas evidencias de que la docencia constituye una de las profesiones más expuestas al estrés y al síndrome de burnout.

En el presente módulo, abordaremos los principales factores que hacen de la docencia una actividad profesional especialmente vulnerable al malestar emocional y estudiaremos algunos recursos personales que pueden resultar eficaces para favorecer el autocuidado y el bienestar psicológico del profesorado (Figura 1). A medida que abordemos cada recurso, encontraremos tareas y actividades optativas para practicarlos, interiorizarlos y aprender a través de la práctica. ¡Buen viaje!

**Figura 1**

*Estructura general del curso*



## Factores de riesgo para la salud mental del profesorado: estrés y burnout

El Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Schaufeli, 2017) ofrece un marco explicativo del estrés y el burnout ampliamente aceptado en el contexto docente (Granziera et al., 2021). Según este modelo, el grado de bienestar experimentado en el ámbito laboral es el resultado del balance existente entre las demandas a las que la persona ha de hacer frente y los recursos de que dispone para responder a dichas demandas.

En el día a día, el profesorado ha de afrontar un amplio y heterogéneo volumen de demandas laborales: preparar las clases, establecer medidas de atención a la diversidad, participar en proyectos colaborativos, realizar labores administrativas, reunirse con las familias de los estudiantes... A estas demandas profesionales cotidianas se suman otras más "invisibles", como gestionar los problemas de disciplina y baja motivación del alumnado, las presiones de tiempo y la sobrecarga de trabajo, las quejas de las familias, la falta de apoyo por parte de compañeros/as y/o del equipo directivo, los continuos cambios en las leyes educativas o la precarización en las condiciones laborales (mayor inestabilidad laboral, bajos salarios, pérdida de prestigio social, etc.). Estas demandas se erigen en *agentes estresantes* o *estresores*, puesto que requieren al docente un esfuerzo físico y/o mental que, si es muy intenso o se prolonga en el tiempo, puede suponer una amenaza para su bienestar.

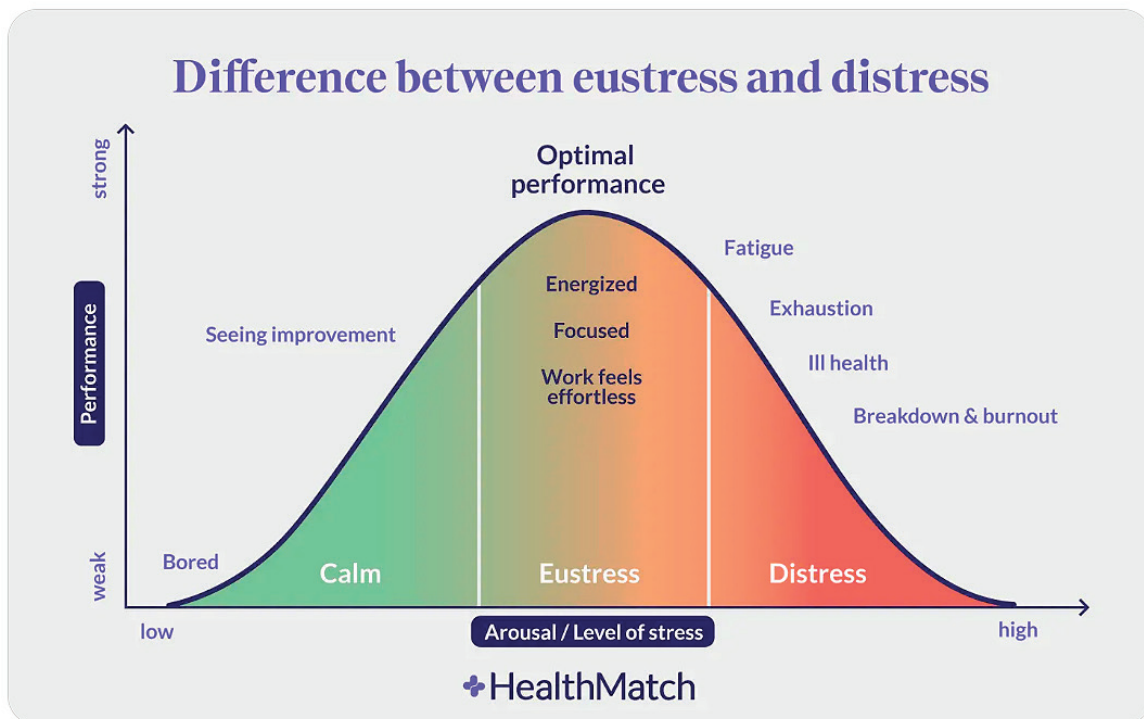
### ¿Qué es el estrés?

Por paradójico que parezca, la presencia por sí sola de un contexto laboral de alta demanda no conlleva necesariamente aparejada una reducción del bienestar. En este sentido, cuando hablamos de estrés, es preciso diferenciar entre *eustrés* y *distrés* (Figura 1). Cualquier demanda (por ejemplo, preparar una clase, una entrevista con la familia de un estudiante, etc.), produce una activación fisiológica, cognitiva y conductual en la persona. Dicha activación es necesaria para movilizar nuestros mejores recursos (seleccionar la metodología y los materiales didácticos para la clase que vamos a dar, planificar los puntos de la entrevista con los familiares) y, por consiguiente, nuestro pleno compromiso e implicación en aras de resolver la situación de manera exitosa. Así pues, pese a que la demanda nos supone salir (temporalmente) de nuestra "zona de confort" (homeostasis), generándonos cierto nivel de estrés, este es

adaptativo, pues nos lleva a un estado óptimo de funcionamiento. Este nivel de estrés es lo que entendemos por eustrés.

**Figura 1**

*Diferencias entre eustrés y distrés*



Fuente: <https://healthmatch.io/blog/can-stress-be-good-for-you>

Sin embargo, cuando la activación que nos produce la demanda es excesiva, se produce en nosotros una serie de respuestas desadaptativas que nos generan un profundo malestar físico y emocional. Es, en este caso, cuando cabe hablar de estrés nocivo o **distrés**. Este tipo de estrés se puede poner de manifiesto mediante un amplio abanico de síntomas físicos y psicológicos (Tabla 1), pudiendo ocasionar serios problemas para la salud y para el rendimiento laboral

Tabla 1

*Manifestaciones físicas, psicológicas, laborales y sociales del estrés*

|                             |                                                                                                                                                             |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Cardiovasculares</b>     | Taquicardias, hipertensión, arritmias episódicas                                                                                                            |
| <b>Musculares</b>           | Tics, temblores, contracturas, lumbalgias                                                                                                                   |
| <b>Respiratorias</b>        | Asma bronquial, alergias, síndrome de hiperventilación                                                                                                      |
| <b>Endocrinas</b>           | Hipertiroidismo, hipotiroidismo, síndrome de Cushing                                                                                                        |
| <b>Gastrointestinales</b>   | Náuseas, dispepsia, colitis ulcerosa, síndrome de colon irritable                                                                                           |
| <b>Trastornos del sueño</b> | Insomnio, apnea del sueño, síndrome de piernas inquietas, hipersomnia                                                                                       |
| <b>Inmunológicas</b>        | Debilitamiento del sistema inmune, enfermedades autoinmunes                                                                                                 |
| <b>Dermatológicas</b>       | Eccemas, acné, prurito, psoriasis                                                                                                                           |
| <b>Sexuales</b>             | Disminución del deseo, vaginismo, coito doloroso, disfunción eréctil, eyaculación precoz                                                                    |
| <b>Laborales</b>            | Dificultades de atención y concentración, disminución de la implicación, ausentismo, hábitos insalubres (e.g., consumo de sustancias psicoactivas), burnout |
| <b>Sociales</b>             | Conflictos interpersonales, aislamiento social                                                                                                              |

¿Por qué, ante un contexto de alta demanda, algunas personas experimentan estrés (distrés) mientras otras son altamente resilientes? De acuerdo con Lazarus y Folkman (1986), el estrés conforma un proceso dinámico de interacción entre el individuo y su entorno. El impacto del estresor ambiental, por tanto, se ve mediatizado por la evaluación que hace la persona de la situación, valoración que dependerá de los recursos personales y contextuales disponibles para hacerle frente (Figura 2).

#### PARA SABER MÁS

La resiliencia se define como la capacidad para hacer frente, de forma eficaz y constructiva, a las adversidades, de tal forma que la persona, no solo las supera, sino que sale fortalecida (desarrolla nuevos recursos, habilidades) de ellas.

Figura 2

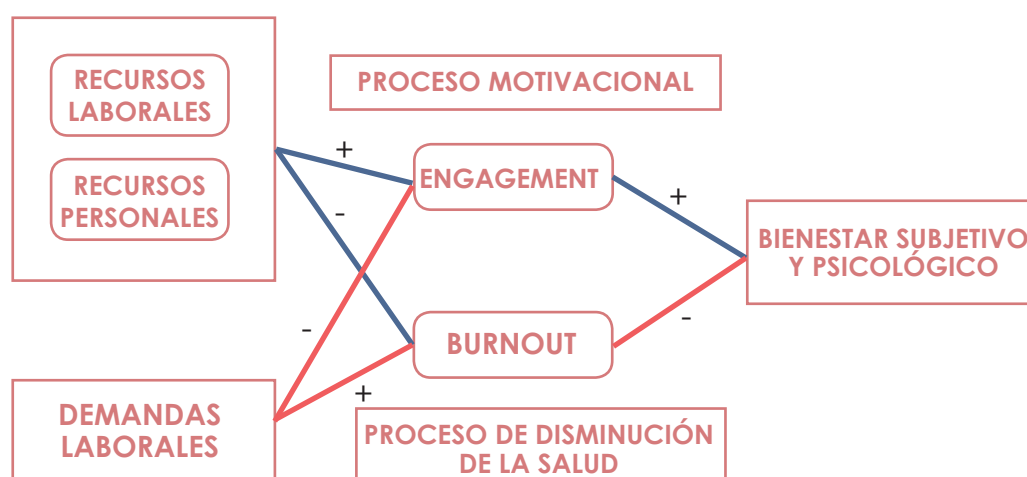
*Modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman*



El balance entre las demandas y recursos desencadenaría el desarrollo de dos procesos psicológicos opuestos (Figura 3). Si las demandas exceden los recursos para hacerles frente, se iniciaría un proceso de disminución de la salud, en virtud del cual, paulatinamente, el trabajador comenzaría a sentirse “quemado” en su ejercicio profesional (burnout), lo que repercutiría negativamente en su salud física y psicológica, así como en su rendimiento. En cambio, si los recursos, en especial, los de índole personal son eficaces para dar respuesta a las demandas, se desencadena el proceso motivacional, que conduciría a la experimentación de altos niveles de compromiso e implicación con el trabajo (engagement). Este, a su vez, favorecería el bienestar subjetivo (satisfacción vital, felicidad) y psicológico (crecimiento personal y profesional).

Figura 3

*Modelo de Demandas y Recursos Laborales*



### El síndrome de burnout docente

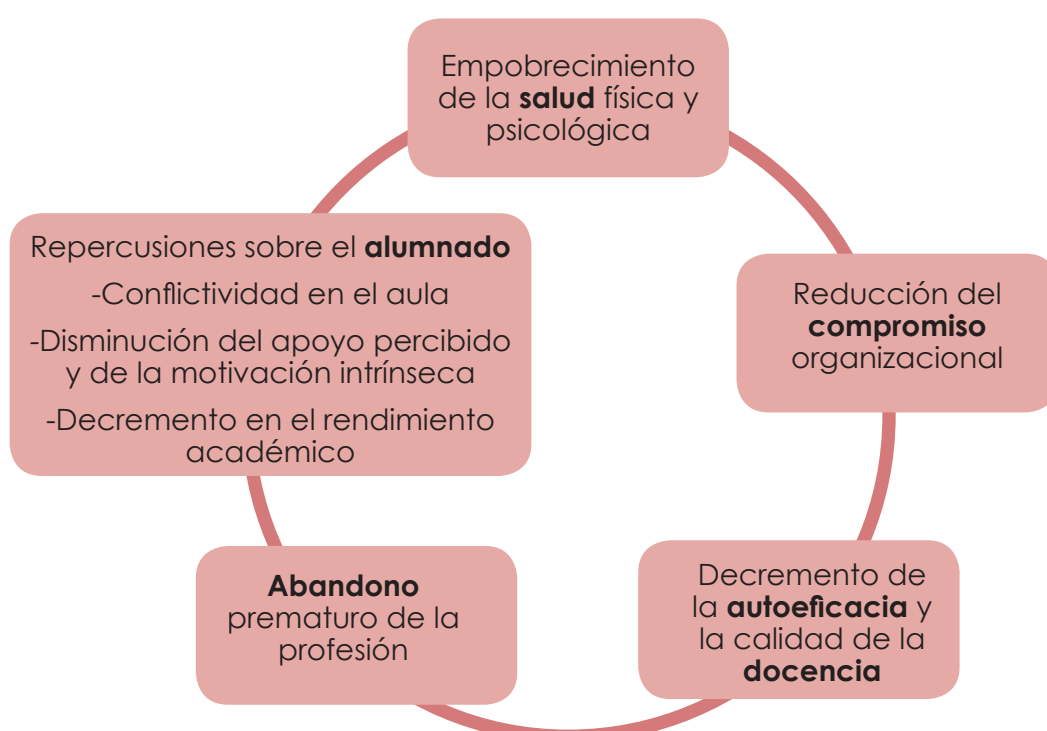
El Modelo de Demandas y Recursos Laborales, así pues, constata que la cronificación del estrés (es decir, cuando el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos para hacerles frente se prolonga en el tiempo) puede conducir al profesorado a desarrollar lo que se ha denominado como *síndrome de burnout* o síndrome de estar quemado por el trabajo. Recientemente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha incluido el burnout en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), definiéndose como síndrome de desgaste ocupacional resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo. El burnout típicamente se caracteriza por la manifestación clínica de tres síntomas (Maslach et al., 1996):

- *Agotamiento emocional*: se expresa mediante altas dosis de cansancio físico y mental, así como falta de energía para hacer frente a las demandas profesionales del día a día, percibiéndose la persona sobrepasada por estas.
- *Despersonalización o cinismo*: implica el desarrollo de actitudes de frialdad, apatía, desinterés y cinismo en el trato humano hacia las personas con las que se establece una relación en el ámbito laboral (alumnado, otros colegas de profesión).
- *Falta de eficacia o realización personal*: sensación generalizada de estancamiento, relacionada con el sentimiento de incapacidad para desarrollar un buen trabajo o un trabajo significativo, y que a menudo comporta un intenso deseo de abandonar la profesión.

En la actualidad, el burnout docente suscita un notable interés por su alta prevalencia, siendo uno de los colectivos profesionales más expuestos a experimentarlo. La inusitada atención suscitada por el burnout docente se justifica, en buena medida, por sus perniciosas consecuencias, tal como se resume en la Figura 4.

**Figura 4**

*Principales repercusiones asociadas al síndrome de burnout en el profesorado*



### Preguntas y tareas para la reflexión

- **Identificar** los **estresores** a los que nos enfrentamos supone un primer paso para prevenir o reducir su impacto sobre nuestro bienestar. ¿Cuáles son tus estresores? **Haz un listado** de las **demandas** que te requieren altas dosis de energía en tu día a día laboral.
- Para favorecer nuestro cuidado, tan importante como identificar los estresores laborales a los que nos enfrentamos es **tomar conciencia** del impacto que nos producen en nuestra salud. ¿Has experimentado o experimentas actualmente **estrés laboral**? ¿Qué **síntomas** te produce?
- ¿Cómo puedo saber si tengo burnout? Existen varias pruebas de autoinforme para la detección del síndrome de burnout. Una de los más populares es el **Maslach Burnout Inventory** (Schaufeli et al., 1996), el cual ha sido validado en población española (Salanova et al., 2000). A través del siguiente enlace, puedes acceder al cuestionario y determinar tu nivel de burnout: [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_732.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_732.pdf)

### Recursos personales para el cuidado del bienestar

Tanto el Modelo de Demandas y Recursos Laborales como la perspectiva transaccional del estrés de Lazarus y Folkman enfatizan que la incidencia de las demandas laborales sobre el bienestar se ve modulado por los recursos movilizados por la persona frente a dichas demandas. En otras palabras, **la persona tiene un papel importante en el proceso de estrés y burnout experimentado**. Los recursos de afrontamiento no solo pueden suponer una “barrera” efectiva para prevenir o reducir problemas, sino que también pueden conllevar efectos beneficiosos, como una mayor satisfacción con el trabajo realizado, el incremento de la autoestima y la autoeficacia o la experimentación de la docencia en términos de sentido de propósito y crecimiento personal.

Esta perspectiva optimizadora del bienestar es la que postula la *Psicología positiva* (Seligman y Csikzentmihalyi, 2000). Surge como complemento a la psicología tradicional, enfocándose en identificar y potenciar los recursos personales de la persona como vía para estimular el funcionamiento positivo óptimo. Desde este planteamiento, se propone un concepto que cobra cada vez más fuerza en el estudio del bienestar laboral: el *engagement* en el trabajo.

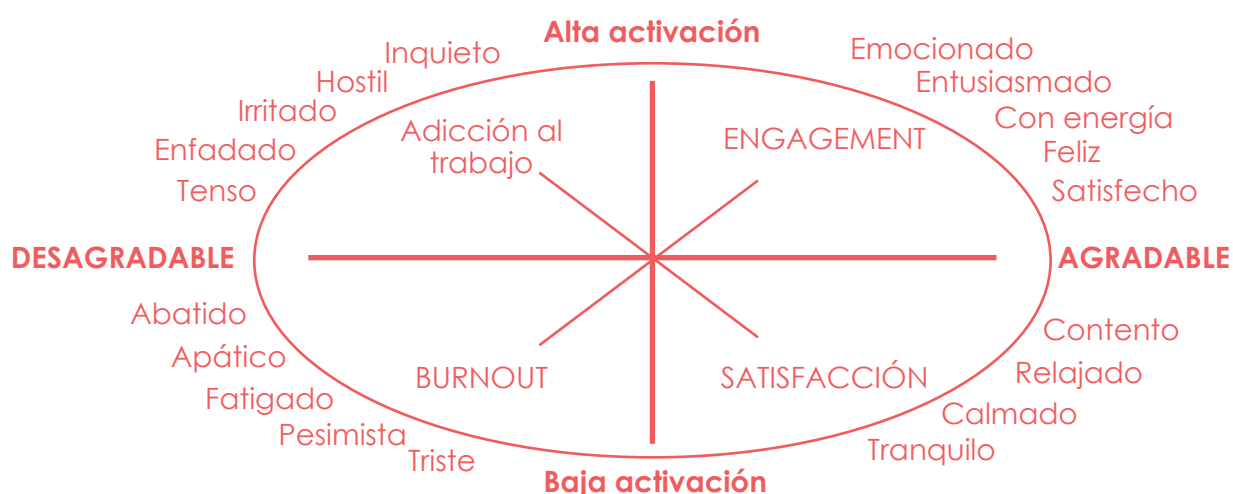
El engagement se define como un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, caracterizado por altos niveles de dedicación, vigor y absorción (Salanova et al., 2000).

- La *dedicación* hace referencia a una alta implicación laboral, así como sentimientos de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto vinculados al trabajo que se realiza.
- El *vigor* alude a la alta energía y resistencia mental que experimenta la persona mientras trabaja, que se traduce en un afán por seguir esforzándose, aunque surjan dificultades.
- La *absorción* se manifiesta en un estado de concentración máxima, en el que la persona pierde la noción del tiempo mientras trabaja.

El engagement se relaciona con múltiples beneficios para el funcionamiento psicológico positivo de la persona, tanto relativos al bienestar subjetivo (e.g., entusiasmo, energía, emoción positiva, satisfacción) como al bienestar psicológico (percepción de dominio, iniciativa de crecimiento). En este sentido, investigadores como Bakker y Oerlemans (2011) conceptualizan el engagement como una forma activa de bienestar en el trabajo, diferenciándose de otras formas más pasivas (satisfacción) o menos saludables de implicación (adicción al trabajo, burnout). Esta conceptualización, gráficamente representada mediante el Modelo bidimensional de bienestar subjetivo en el trabajo, se muestra en la Figura 5.

**Figura 5**

*Modelo bidimensional de bienestar subjetivo en el trabajo, propuesto por Bakker y Oerlemans (2011)*



*Nota.* Adaptado de *Handbook of positive organizational scholarship* (p. 182), por K. Cameron y G. Spreitzer (Eds.), 2011, Oxford University Press.

La identificación de los recursos personales que reducen el malestar docente y contribuyen a un mayor engagement constituye una línea de investigación en auge. De entre las diversas aportaciones existentes en este campo, vamos a centrarnos en tres recursos que han evidenciado su eficacia a la hora de favorecer el autocuidado y el bienestar.

### Fortalezas personales

Las fortalezas personales constituyen uno de los núcleos neurálgicos de la Psicología Positiva. Con el propósito de identificar los recursos psicológicos que se relacionan con una vida plena, satisfactoria y feliz, Peterson y Seligman (2004) evidenciaron empíricamente la existencia de 24 fortalezas del carácter en el ser humano (Tabla 2). Estas fortalezas representarían de forma universal y ubicua (en la medida en que son reconocidas como fortalezas deseables en todas las tradiciones y contextos culturales e históricos) los rasgos —acciones, pensamientos y sentimientos— positivos y moralmente valiosos que se vinculan con las seis grandes virtudes del ser humano (sabiduría y conocimiento, espiritualidad y trascendencia, valor, humanidad, justicia y templanza).

**Tabla 2**

*Clasificación de las virtudes y fortalezas personales identificadas por Peterson y Seligman (2004)*

| SABIDURÍA Y CONOCIMIENTO | CORAJE        | HUMANIDAD              | JUSTICIA    | MODERACIÓN  | TRASCENDENCIA             |
|--------------------------|---------------|------------------------|-------------|-------------|---------------------------|
| Creatividad              | Valentía      | Amor                   | Civismo     | Perdón      | Apreciación de la belleza |
| Curiosidad               | Perseverancia | Amabilidad             | Ecuanimidad | Humildad    | Gratitud                  |
| Mentalidad abierta       | Integridad    | Inteligencia emocional | Liderazgo   | Prudencia   | Esperanza                 |
| Amor por aprender        | Vitalidad     |                        |             | Autocontrol | Sentido del humor         |
| Perspectiva              |               |                        |             |             | Espiritualidad            |

*Nota.* Las fortalezas representativas de cada virtud se muestran en los recuadros de fondo blanco

Las fortalezas personales se diferencian de los talentos y las habilidades (e.g., inteligencia, fortaleza física), en la medida en que estos son innatos y más estables, por consiguiente, escasamente sujetos a la voluntad de la persona. Por el contrario, las fortalezas personales son “dúctiles”, en tanto en cuanto se pueden desarrollar y potenciar en todas las personas. De hecho, la mayoría de las fortalezas personales se reconocen como competencias esenciales para prosperar en la vida personal y profesional del siglo XXI.

Con estos principios como referencia, en la última década se han desarrollado diversas intervenciones basadas en fortalezas en los entornos educativos. Aunque estas intervenciones se han dirigido fundamentalmente hacia el alumnado, sus destinatarios han sido también el profesorado y los centros escolares en su conjunto, bajo la consideración de que los agentes educativos, no solo obtendrán beneficios personales de la utilización de las fortalezas, sino que este entrenamiento contribuirá a forjar un clima organizacional más adaptativo y, consecuentemente, favorecerá la provisión de un mejor servicio. En la Tabla 3 se muestran algunos ejemplos de prácticas desarrolladas en contextos educativos para la promoción de las fortalezas personales en el colectivo docente.

**Tabla 3**

*Ejemplos de prácticas desarrolladas para promover  
las fortalezas personales en el profesorado*

|                                                 |                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Entrenamiento y desarrollo de fortalezas</b> | Cursos específicos sobre fortalezas personales (identificación de fortalezas, reflexión sobre nuevos modos de utilizarlas en la vida personal y profesional, práctica y reflexión sobre la misma) |
| <b>Mejora de habilidades profesionales</b>      | Animar y ayudar al profesorado a usar sus fortalezas en el ámbito laboral (enseñanza, puestos de gestión, resolución de problemas, relaciones con compañeros y familias, etc.)                    |

*Nota.* Adaptado de “A Review of Character Strengths Interventions in 21st Century Schools: Their Importance and How They Can Be Fostered” (pp. 589-590), por S. Lavy, 2020, *Applied Research in Quality of Life*, 15.

## Actividades sugeridas para potenciar tus fortalezas personales

1. **Identifica** tus fortalezas. Puedes hacerlo cubriendo el Test VIA de Fortalezas Personales (<https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/>).
2. Una vez hayas identificado tus fortalezas, dedica unos minutos a pensar en ellas: ¿**cómo te ayudan** en tu día a día? ¿Cómo te han ayudado en algún momento difícil?
3. **Selecciona** alguna de las fortalezas en la que hayas obtenido una puntuación más baja (puedes elegir más de una). Trata de **potenciarla**.
  - Piensa en **utilizarla en tu vida cotidiana**, cada día durante una semana. ¿En qué actividades podrías ponerla(s) en práctica?
  - Una vez transcurrida la semana, reflexiona: ¿**Cómo te has sentido** utilizándola(s)? ¿En qué medida te han resultado útiles?

### PARA SABER MÁS

Debes registrarte previamente en la web (el registro es gratuito). Existen dos versiones del instrumento: una abreviada (24 ítems); y una más extensa (240 ítems). Te sugerimos que cubras esta última, pues te posibilitará una exploración más profunda de cada fortaleza..

A modo de **ejemplo**, te planteamos trabajar la fortaleza de la gratitud. Una actividad que goza de sólido aval científico es la elaboración de un **diario de gratitud**. Dedica unos minutos al día a escribir (valdría también grabar un audio) sobre aquellas personas, sucesos, objetos... por los que te sientes agradecido/a. Es una forma de expresar nuestro sentimiento de genuino agradecimiento por lo bueno que tenemos o nos pasa en nuestro día a día.

### ¿Qué beneficios proporciona?

Existe amplia evidencia de que los diarios de gratitud, entre otros beneficios:

- Fortalece nuestros sentimientos de conexión, propósito y satisfacción con las relaciones personales y sociales
- Favorece la experimentación de afectos positivos: alegría, optimismo, entusiasmo, determinación, energía
- ¿Cómo se elabora?
- Utiliza un soporte exclusivo para el diario (una libreta, una carpeta con archivos de audio que contengan tus reflexiones...)

- Escoge un momento del día (a poder ser, siempre el mismo) para realizar el diario. Asegúrate de que puedes disponer de un tiempo solo para ti, en el que nadie te vaya a interrumpir
- Establece una rutina (e.g., 5 días/semana): utiliza recordatorios (una alarma en el móvil, una nota en la agenda...)
- Agradece libremente y sin restricciones (orientativo: 5-10 elementos — personas, actividades, objetos, etc.— por las que sentir agradecimiento genuino)
- Céntrate en las pequeñas cosas (tu almuerzo, una puesta de sol, encontrarte con un/a amigo/a...)
- Personaliza (piensa en aquellas personas que te hacen el día a día mejor)
- Profundiza (calidad vs. cantidad de motivos)
- Desarrolla un hábito (por lo menos, durante 21 días)

Cada cierto tiempo...

- ✓ Realiza una valoración de tu experiencia con el diario
- ✓ Describe tus sensaciones y pensamientos sobre la experiencia (dificultades, mejoras, emociones...)
- ✓ ¿En qué aspectos te ha ayudado más sentirte agradecido?: pensamientos cotidianos (diálogo interno y externo), estados emocionales, gestión del estrés...
- ✓ ¿Sobre qué aspectos has ido tomando conciencia mientras realizabas el diario?

## Mindfulness

El término *mindfulness* ha sido traducido a nuestro idioma como atención o conciencia plena hacia los estados fisiológicos y mentales propios en el momento presente, aceptándolos sin juzgarlos ni quedarse emocionalmente atrapado por ellos. Mindfulness puede ser caracterizado como una tendencia disposicional, esto es, una forma de ser en virtud de la cual la persona tiende a

percibir el mundo y las experiencias (internas y externas) momento a momento, con apertura y profunda receptividad. Sin embargo, también se utiliza para designar al conjunto de técnicas (como, por ejemplo, la meditación) dirigidas a favorecer la atención y la conciencia en el momento presente, y cuya práctica regular suele producir cambios duraderos a nivel cerebral que redundan en una menor sensación de malestar y un incremento del bienestar.

Practicar mindfulness permite contemplar los pensamientos y las sensaciones que se experimentan como eventos transitorios y, como tales, pueden “**observarse**” sin necesidad de control o modificación. Esta forma de estar en el presente permite romper nuestro modo habitual de operar, basado en el patrón pensamiento-sentimiento-acción, en virtud del cual los pensamientos y emociones son etiquetados y juzgados en función de su agradabilidad o potencialidad amenazante, con objeto de reaccionar en consecuencia (fundamentalmente, evitar el malestar). En suma, como se muestra en la Tabla 4, mindfulness ayuda a las personas a reducir su habitual modo hacer, favoreciendo más momentos cotidianos en modo ser.

#### PARA SABER MÁS

Es posible que te resulte difícil entender la idea de observar tus propios pensamientos y sensaciones. En el apartado de actividades sugeridas para la iniciación en la práctica de mindfulness, te proponemos un ejercicio que te ayudará a interiorizarlo.

#### PARA SABER MÁS

Aprender a vivir en el modo ser requiere un entrenamiento. Por muy difícil o contranatural que te parezca, el ser humano tiene una gran capacidad para “reaprender” a lo largo de la vida:

[https://www.youtube.com/watch?v=EQ\\_MWip60jA](https://www.youtube.com/watch?v=EQ_MWip60jA)

**Tabla 4**

*Diferencias entre el modo hacer y el modo ser*

| MODO HACER                                                                                                                                                               | MODO SER                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Modo orientado a la consecución de una meta</b> , en el que la mente está preocupada en analizar el pasado y el futuro: “¿seré capaz?” “¿qué pasará si no lo soy?”    | El objetivo <b>no es conseguir ninguna meta concreta</b> , no hay nada especial que hacer o donde ir, ni la realidad tiene que ser de una forma concreta, por lo que la apertura y flexibilidad mental es total.            |
| <b>Incesante diálogo interno</b> : análisis permanente entre cómo son las cosas y cómo nos gustaría que fueran (ansiedad, miedo al fracaso...)                           | El foco del modo de ser está en <b>aceptar</b> y en <b>permitir la experiencia</b> de los fenómenos en nuestra vida rutinaria, sin presión para cambiar y sin juzgar.                                                       |
| Todo lo que nos ocurre es <b>etiquetado y juzgado</b> como bueno/malo, agradable/desagradable, etc., con lo cual nos apegamos a algunas cosas y queremos rechazar otras. | Este estado mental tiene que ser alcanzado de forma voluntaria, al menos inicialmente, ya que es muy diferente al proceso normal de nuestra mente. <b>Con el tiempo y la práctica este estado llega a volverse natural.</b> |

Mindfulness ayuda a aceptar la realidad del sufrimiento, entendiendo que este es consustancial al ser humano (por ejemplo, es natural sentirnos afectados después de un conflicto con un estudiante o con un compañero/a de trabajo, o agobiados cuando tenemos que hacer frente a mucha carga de trabajo con poco margen de tiempo). Su mecanismo de acción se cierne sobre el “**sufrimiento secundario**”, esto es, sobre el dolor autogenerado que desarrollamos cuando no aceptamos la realidad, cuando nos resistimos a ella (por ejemplo, no parar de darle vueltas a los injustos reproches que nos ha proporcionado un compañero/a; o al exceso de horas de trabajo que debemos dedicar), y que es el responsable del 85% de nuestro sufrimiento total (García-Campayo, 2018).

En el contexto laboral, mindfulness se ha revelado como un recurso personal eficaz en la reducción del estrés, el burnout y la sintomatología depresiva, así como en la mejora de la satisfacción laboral, el engagement, el rendimiento, la empatía y el bienestar subjetivo y psicológico. Dados estos prometedores beneficios, la incorporación del mindfulness al contexto educativo, especialmente en la etapa escolar, es un fenómeno en auge.

### Actividades sugeridas para la iniciación en la práctica de mindfulness

#### ► Observación de nuestros estados internos

Un sencillo ejercicio que te permitirá entender mejor cómo mindfulness favorece la “observación” de tus estados internos (sensaciones, emociones, pensamientos) es el de **La figura del observador**. Este ejercicio nos ayuda a tomar conciencia de que la mente no son los fenómenos mentales, sino el espacio en el que estos aparecen. Esto nos permite adquirir cierta distancia de ellos, observarlos y dejarlos pasar.

Material para la actividad: un globo y medio folio de papel. Idealmente, la actividad debe hacerse en parejas o en pequeño grupo (máximo, 4 personas).

#### Desarrollo de la actividad:

- Rompe el papel en pequeños trocitos. Con cada trozo, haz una bolita pequeña.
- Infla el globo e introduce las bolitas de papel. Posteriormente, haz un nudo en el extremo del globo para que no pierda el aire.
- La actividad consiste en pasarse el globo entre los miembros de la pareja (o grupo), a bastante velocidad. Mientras os pasáis el globo,

¿puedes visualizar con precisión el lugar concreto en el que se halla cada bolita de papel dentro del globo?

- d. Detened por completo el globo y observad con detenimiento su interior. ¿Te resulta más sencillo localizar cada bolita de papel?

Esto es, precisamente, lo que se consigue con el entrenamiento en mindfulness: el globo representa nuestra cabeza, y cada bolita de papel, un pensamiento. En nuestro “modo hacer” cotidiano, nuestros pensamientos van “revoloteando” de un lado a otro, de forma constante y sin que nos demos cuenta. Vamos pasando continuamente de un pensamiento a otro, sin que reparemos en exceso en su contenido, lo que resulta agotador.

A través de mindfulness podemos observar los pensamientos desde una posición de quietud y calma, lo que facilita que tomemos conciencia de su contenido. Los pensamientos son los mismos, pero ahora los percibimos (los “observamos”) desde un prisma más sosegado.

#### ► Diferenciación entre sufrimiento primario y sufrimiento secundario

La diferenciación entre sufrimiento primario y sufrimiento secundario es esencial en mindfulness. Para comprender esta distinción, te proponemos la siguiente actividad:

Material para la actividad: objetos de cierto peso, como carpetas, libros, etc.

- a. Piensa en alguna situación de tu día a día laboral que te genere un profundo malestar. Por ejemplo, un estudiante que no para de interrumpir en clase, haciendo inviable el desarrollo normal de la misma. Esto sería el “sufrimiento primario”.
- b. Reflexiona sobre todos los pensamientos que te genera dicho sufrimiento (por ejemplo, “estoy harto/a. Así es imposible”; “los estudiantes son cada vez más maleducados... la culpa es de sus padres. Si educasen como es debido...”).
- c. Por cada pensamiento de este tipo, coge sobre tus manos un objeto (una carpeta, un libro...). ¿Cómo te sientes a medida que “cargas con los objetos pesados”? Cada uno de ellos representa un “sufrimiento secundario”. Es un sufrimiento autogenerado (producido por nuestros propios pensamientos). Sobre ellos actúa mindfulness: te “libera” de la carga asociada al dolor ocasionado por el sufrimiento primario.

### ► Prácticas formales e informales de mindfulness

A través de la práctica de mindfulness se pretende entrenar al cerebro para mantener la atención en el “aquí y ahora” el mayor tiempo posible, evitando el vagabundeo de los pensamientos. Los protocolos de mindfulness establecen dos tipos de práctica: formal e informal.

La *práctica formal* de mindfulness se realiza mediante actividades dirigidas específicamente a trabajar la atención plena. Habitualmente, este tipo de actividades se tienen como denominador común la práctica de meditaciones atencionales. Entre las más reconocidas en la mayoría de los protocolos sobre práctica formal de mindfulness, se encuentran las siguientes:

#### 1) La uva pasa

Su objetivo es favorecer el “saboreo”, esto es, la ingestión de un alimento (uva pasa) con atención plena. Se trata de una **forma muy diferente a la que comemos** en nuestro día a día, pues, generalmente, tendemos a realizar este acto sin prestar atención, con el piloto automático o como un mero trámite para poder continuar con nuestras obligaciones. El ritmo tan alto de vida que solemos tener actualmente, el estrés, las preocupaciones... son un acicate para que comamos más de lo que necesitamos y con alimentos poco saludables. Aprender a comer de forma más consciente, “saboreando” los alimentos con todos los sentidos, nos ayudará, no solo a cuidar nuestra salud mental, sino también nuestra salud física.

#### Actividad

La actividad se realiza en dos actos. En primer lugar, coge una uva pasa (pueden utilizarse otros alimentos como alternativa: una nuez, un gajo de mandarina, un bombón, etc.) y cómela como lo haces habitualmente, en tu día a día.

En el segundo acto, te invitamos a “comer” la uva con atención plena. Hazlo de la siguiente manera:

#### PARA SABER MÁS

En el año 2010, investigadores de Harvard publicaron en la prestigiosa revista Science los resultados de un estudio que ponía en evidencia que una mente divagante es una mente infeliz:

<https://dtg.sites.fas.harvard.edu/KILLINGSWORTH%20&%20GILBERT%20%282010%29.pdf>

*Siéntate cómodamente y con los ojos abiertos. Sujeta la pasa con dos dedos, mírala despacio, muy atentamente. Está llena de arrugas o pliegues.*

*Sigue observándola: ¿cuántas tonalidades tiene? Según le da la luz, cambia, incluso tiene brillos. Tómate tu tiempo, se trata de apreciar todos los detalles que puedas en ella.*

*Acércatela a la nariz, incluso tiene su olor particular, ¿verdad? Sigue relajado y atento.*

*Ahora, cierra tus ojos, presiona un poco la pasa con tus dedos, con mucha delicadeza, nota su textura, nuestro sentido del tacto trabaja ahora, es como si su roce nos hiciera cosquillas, acariciara nuestros dedos. Trata de “sentir” con tus dedos la textura de la uva, su rugosidad, sus pliegues.*

*Sin abrir los ojos, la acercamos a nuestros labios, la colocamos en nuestra boca, pero sin morderla, simplemente aguantamos la pasa entre nuestros dientes, jugamos con ella con la lengua. Recuerda que no tienes prisa, solo siente lo que estás haciendo. Disfruta de lo que esta pequeña pasa puede hacerte sentir. Centra toda tu atención en el contacto de la uva con tus labios, dientes y lengua.*

*Muerde la pasa ahora, y nota cómo se produce una explosión de sabor, cómo se mezcla en nuestra saliva, la trituras un poco y la saboreas al máximo.*

*Cuando ya aprecies todo su sabor, entonces te la puedes tragar, notando cómo abandona tu boca, bajando por la garganta hasta tu interior.*

*Deja pasar unos instantes y abre tus ojos, es la primera vez que te comes una uva pasa de esta manera, en lugar de tragarla prácticamente sin masticar. Toma conciencia de las sensaciones experimentadas durante la práctica.*

## 2. Mindfulness en la respiración

En la práctica de mindfulness, la **respiración** es considerada un **punto de anclaje** de la atención. Es el elemento clave para volver a atraer la atención al momento presente cuando nuestros pensamientos comienzan a vagar de forma errante y distraída. Además, la práctica en respiración consciente contribuye a activar nuestro circuito cerebral de la calma.

### Actividad

*Adopta una postura cómoda, sentado/a y cierra los ojos. Por unos instantes, centra toda tu atención en el contacto de tu cuerpo con la silla (la espalda en contacto con el respaldo, las piernas en contacto con el asiento, los pies con el suelo...).*

*Poco a poco, dirige tu atención hacia la respiración. Sin forzar la respiración en ningún momento (a tu ritmo habitual), nota las sensaciones del contacto del aire al entrar por las fosas nasales, la faringe, nota cómo el abdomen se hincha al llegar el aire a los pulmones y cómo se deshinchaba al salir de los pulmones. Percibe la temperatura del aire al salir del cuerpo... (repetir varias veces). Eventualmente, es posible que la mente divague y la atención se disperse. Toma conciencia de ello y, sin enfadarte o juzgar, vuelve a dirigir la atención hacia la respiración.*

Algunos “**tips**” para iniciarte en la **meditación**:

- Toma la actividad de meditar desde una **actitud de apertura**, sin prejuicios.
- **No te fuerces** a practicarla si no te apetece. **Invítate** a meditar, pero no te “obligues” a ello.
- Puedes comenzar **dedicándole solo unos minutos**, notando las sensaciones, pensamientos y emociones que experimentas. A medida que te habitúes y te sientas a gusto, **podrás aumentar el tiempo de práctica**.
- **Elige un momento del día y un lugar** en el que puedas tener tranquilidad, asegurándote de que nada ni nadie te vaya a interrumpir.
- **Adopta una postura cómoda** para meditar. Puede ser sentado/a, tumbado, en posición de loto... lo importante no es la postura, sino tu comodidad para poder centrarte en “observar” tus estados internos y externos.
- **No estés pendiente del tiempo de práctica** que has realizado y del que te queda por cumplir. Programa previamente una **alarma** o algún sistema de aviso que te informe del final de la práctica.

Además de las prácticas formales, es posible practicar mindfulness a través de cualquier actividad cotidiana (*prácticas informales*). Se trata de “estar” con atención plena mientras realizamos esa actividad, en vez de hacerla con la mente distraída, absorta, en “piloto automático”, mirando el móvil, etc.

3. Ducharse, comer, cepillarse los dientes, lavar los platos, planchar, conducir... incluso, puedes aprovechar tiempos muertos como la espera en la parada del autobús o en la cola del supermercado. **Cualquier actividad es posible hacerla con atención plena.** Prueba a hacerlo solo por unos instantes (30 segundos, un minuto...). Cuantas más actividades y momentos de nuestro día a día los hagamos con atención plena, más acostumbremos nuestra mente a funcionar en el “modo ser”.
4. Finalmente, te invitamos a comprometerte (de forma voluntaria) con la práctica regular de mindfulness en el **día a día. Para ello**, trata de planificar un **calendario semanal** en el que se especifiquen las actividades (prácticas formales e informales) que vas a realizar cada día y los momentos en los que lo vas a hacer. Es recomendable escoger momentos en los que tengas una alta certeza de que vas a estar tranquilo/a y nadie ni nada te va a molestar. Ejemplo:

| DÍA | ACTIVIDAD | VECES | DURACIÓN | HORARIO | OBSERVACIONES |
|-----|-----------|-------|----------|---------|---------------|
| L   |           |       |          |         |               |
| M   |           |       |          |         |               |
| M   |           |       |          |         |               |
| J   |           |       |          |         |               |
| V   |           |       |          |         |               |
| S   |           |       |          |         |               |
| D   |           |       |          |         |               |

## Autocompasión

En nuestro contexto cultural, existe una acusada dificultad en las personas para quererse a sí mismas y, en consecuencia, para perdonarse o tolerar errores o imperfecciones. Dadas las devastadoras consecuencias que este autorrechazo ocasiona en el bienestar, es preciso desarrollar recursos personales que nos permitan mantener una relación positiva y saludable con

nosotros mismos, especialmente en momentos de sufrimiento. En esta línea, la psicóloga Kristin Neff (2003) ha propuesto el concepto *autocompasión* para definir el sentimiento de conexión y apertura al sufrimiento propio, así como a nuestras propias imperfecciones y limitaciones, procurando comprender dicho sufrimiento sin juzgarlo o evitarlo, y generando un legítimo deseo de aliviarlo mediante un trato amable y cariñoso hacia uno mismo.

### PARA SABER MÁS

Para ayudarte a entender mejor este concepto, te sugerimos que visualices el corto "Alfred y la sombra":

<https://cultivarlamente.com/alfred-y-la-sombra/?fbclid=IwAR06b8m4l0x3RWb1S5kBFXkwGCTx81aBLdzMyo5xTg8ekLmDhfPkrYb6lNw>

Neff operativiza la autocompasión como compendio de tres pilares interdependientes (Figura 6):

**Autoamabilidad:** implica un sentimiento de cariño y cuidado hacia uno mismo, especialmente en los momentos de mayor sufrimiento, evitando la autocrítica despiadada y culpabilizadora.

**Humanidad compartida:** supone tomar conciencia de que el sufrimiento es universal, lo que conecta de manera profunda al individuo con las demás personas. Se opone a la idea de que nuestro sufrimiento es único y que, por tanto, nadie nos va a entender (aislamiento).

**Mindfulness compasivo:** entraña un estado de conciencia plena sobre nuestros propios sentimientos y pensamientos, aceptándolos de manera abierta, sin juzgarlos ni resistirse a ellos. Por tanto, ser autocompasivo, desde este componente atencional, supone no negar ni rehuir del sufrimiento, pero tampoco quedarse atrapado por él (sobreidentificación).

**Figura 6**

*Componentes de la autocompasión*



Los protocolos de intervención en compasión más reconocidos en el panorama internacional están siendo ampliamente aplicados con éxito en población adolescente y adulta en multitud de países, evidenciando su eficacia para la mejora del bienestar subjetivo y psicológico.

El concepto psicológico de autocompasión dista de otras nociones más extendidas en nuestro contexto cultural (e.g., pena, lástima, condescendencia), fruto del influjo judeo-cristiano. En este sentido, como apuntan García-Campayo y Demarzo (2015), es preciso aclarar que la (auto) compasión:

#### PARA SABER MÁS

Los mecanismos de acción de la autocompasión se ven potenciados por el mindfulness. Por ello, habitualmente, las intervenciones basadas en autocompasión incorporan también prácticas de mindfulness. De hecho, en la tradición budista, mindfulness y compasión conforman las dos alas del pájaro de la sabiduría.

- No es lástima o pena. La compasión conlleva asumir que todos sufrimos por igual (humanidad compartida) y, por tanto, no se pretende otorgar ni recibir un trato preferente, como ocurre cuando buscamos la lástima de otras personas.
- No es indulgencia o buscar excusas. La compasión conlleva un deseo de salud y bienestar para uno mismo y para los demás. Se pretende cuidarse y cuidar para estar bien.
- No es debilidad. La autocompasión trata de aliviar emociones destructivas como la culpa, la hostilidad o la envidia. Pero no está reñida con ser asertivo o con defender nuestros derechos.
- No es egoísmo. Cuando uno está mal, quererse no es egoísta, sino, al contrario, un acto de generosidad para darnos y dar a los demás lo mejor de nosotros mismos (cuidarse para cuidar). De hecho, las personas autocompasivas son también compasivas con los demás, en la medida en que entienden que el sufrimiento es compartido por todos los seres humanos.
- No debe confundirse con otros términos psicológicos como la empatía. La compasión implica empatía, pero esta última, en su forma extrema, puede suponer la sobreidentificación con el sufrimiento ajeno, lo que no sería autocompasivo y podría resultar dañino (fatiga por empatía).

- No disminuye la motivación para el cambio. En la cultura occidental tenemos muy interiorizado que, si queremos cambiar, debemos ser muy críticos con nosotros mismos, de manera que esto nos sirva de acicate. El problema de la autocrítica radica, por lo general, en su tono autodestructivo, lo que favorece el desarrollo de sentimientos de inferioridad y de odio hacia uno mismo y, por ende, llevan a la indefensión ("soy defectuoso, y no puedo hacer nada para cambiar eso"). La autocrítica destructiva está vinculada a un elevado grado de autoexigencia, basada en autoimponernos metas muy elevadas (con frecuencia, irreales). Esta autoexigencia desmedida favorece, así pues, el miedo al fracaso (no nos permitimos error), el desánimo, la desmotivación, etc. Lejos de estimularnos a la mejora, a largo plazo, nos lleva a abandonar. Por el contrario, la autocompasión no nos impide ser críticos con aquellos comportamientos o acciones que no hemos hecho bien. En vez de focalizarse en el autorreproche, nos orienta a la automejora (Figura 7).

Figura 7

*Diferencias entre la autocrítica destructiva y autocrítica constructiva (autocompasiva)*

|                         |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                          |                                                                                                                           |                                                                                                                                                         |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CRÍTICA<br>CONSTRUCTIVA | <b>Concreta</b> (conducta a cambiar) e <b>informativa</b> (identifica el aspecto a cambiar): "Últimamente estoy demasiado irascible" | <b>Centrada en la conducta</b> (no juzga, define dónde está el problema): "Sobre todo, me pasa cuando siento que no me salen las cosas como me gustaría" | <b>Respetuosa y amable:</b> "Le pasa a muchas personas, especialmente estos últimos años tan duros a raíz de la pandemia" | <b>Ecuánime</b> (resaltando también los aspectos positivos, que siempre hay) "Sin embargo, en muchos momentos me muestro amable y dulce con los demás." |
| CRÍTICA<br>DESTRUCTIVA  | <b>General</b> (Etiqueta global y negativa) y <b>poco informativa</b> (no se sabe qué hay que cambiar): "No valgo para nada"         | <b>Centrada en la persona</b> (juzga a la persona, no a la conducta): "Así nunca voy a llegar a nada"                                                    | <b>Irrespetuosa</b> "No sé cómo soy tan desastre. No conozco ningún otro caso como el mío".                               | <b>No ecuánime</b> (no se reconoce lo que está bien) "lo hago todo mal".                                                                                |

### Actividades sugeridas para la iniciación en la práctica de autocompasión

Un primer paso para establecer un trato amable y cálido con nosotros mismos se basa en **sustituir nuestra voz autocrítica por una voz compasiva**:

1. **Toma plena conciencia de tu voz crítica:** ¿qué te dices a ti mismo/a cuando las cosas no sales como esperas o deseas? ¿Qué palabras empleas? ¿Cómo te hacen sentir (observa las emociones que experimentas)?
2. **Responde a ella con voz compasiva:**

**Actividad: Descubriendo mis frases compasivas**

*Son palabras y frases que entroncan con nuestras necesidades más genuinas (son la respuesta a la pregunta: “¿Qué es lo que realmente necesito?”): ser aceptado, validado, visto, oído, protegido, amado, valorado, conectado, respetado, libre, en paz, etc. Para encontrarlas, toma en consideración lo siguiente:*

**a.** *Utiliza frases sencillas, claras, auténticas y bondadosas (que evoquen aquello que te gustaría que te susurras al oído cada día de tu vida para darte calma y seguridad). Por ejemplo:*

- *Que pueda ser amable conmigo mismo/a*
- *Que pueda tener paz y tranquilidad*
- *Que pueda sentirme amado/a*
- *Que pueda sentirme protegido/a*
- *11. ...*

**b.** *Pronúncialas en voz baja, lentamente y con afecto.*

**c.** *Anótalas y memorízalas. A medida que las repitas día a día te irán influyendo positivamente en tus pensamientos y emociones.*

3. **Apóyate en la utilización de gestos compasivos**

La autocompasión también se ve favorecida por el contacto físico. Cuando estamos sufriendo, a menudo encontramos reconfortante el abrazo o la caricia de un ser querido. Ese gesto nos proporciona calma, tranquilidad. De la misma forma que otras personas que nos quieren bien muestran su compasión proporcionándonos gestos cariñosos y amables cuando lo estamos pasando

mal, estos mismos gestos también pueden resultarnos muy reparadores si nos los aplicamos a nosotros mismos. En la Tabla 5 se muestran algunos ejemplos de gestos compasivos que puedes utilizar con un propósito autocompasivo. Te proponemos que explores cada uno de ellos (u otros similares que se te ocurran) y descubras cuáles de ellos te generan calma y bienestar.

**Tabla 5**

*Algunos ejemplos de gestos autocompasivos*

Ponerse una o las dos manos en el corazón o en la zona central del pecho. En ambos casos las manos pueden quedarse fijas o acariciar el abdomen haciendo círculos u otros movimientos lentos

Poner una mano en el corazón o en la zona central del pecho y otra en el abdomen, en ambos casos las manos pueden quedarse fijas o acariciar el abdomen

Abrazarse a uno mismo y acariciarse los brazos

Abrazarse a uno mismo y acariciarse la espalda

Darse palmadas en el hombro con una u otra mano o con ambas

Acariciarse el dorso de las manos, frotarse las manos; tocarse las yemas de los dedos de ambas manos

Acariciarse la mejilla

Acariciarse el pelo de la cabeza

Acariciarse la frente

#### **4. Realiza un diario de autocompasión**

Como actividad final, te invitamos a incrementar el compromiso con tu propio autocuidado realizando un diario de autocompasión (Tabla 6). Se trata de que pienses en alguna posible tarea o actividad que podrías llevar a cabo cada día de tu vida y que contribuya al cuidado de tu salud en el plano físico, emocional, en tus relaciones sociales y familiares, así como en el ámbito espiritual (actividades acordes con tus principios y valores más arraigados). Una vez realizada la actividad, cada día puedes dedicar unos minutos a anotar tus sensaciones: ¿cómo me siento con la actividad realizada? ¿Me ha ayudado? ¿De qué manera?

Tabla 6

*Ejemplo de registro diario de actividades autocompasivas*

| ÁREAS DE CUIDADO   | LUNES | MARTES | MIÉRCOLES | JUEVES | VIERNES | SÁBADO | DOMINGO |
|--------------------|-------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|
| FÍSICO             |       |        |           |        |         |        |         |
| PSÍQUICO-EMOCIONAL |       |        |           |        |         |        |         |
| FAMILIA-RELACIONES |       |        |           |        |         |        |         |
| ESPIRITUAL/VALORES |       |        |           |        |         |        |         |

## Para saber más

El síndrome de **burnout en la CIE-11** (Clasificación Internacional de Enfermedades):

<https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

El síndrome de **burnout** y sus **consecuencias**:

[https://www.youtube.com/watch?v=Eyl4boiJ\\_EQ](https://www.youtube.com/watch?v=Eyl4boiJ_EQ)

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>

<https://proyectosimbiosis.colectivocrecet.com/blog/burnout-docente-no-te-quemes/>

Iniciativas dirigidas a potenciar la **resiliencia** en el colectivo **docente**:

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-981-15-5963-1.pdf>

Beneficios de las intervenciones psicológicas basadas en **gratitud**:

<https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.005>

<https://www.youtube.com/watch?v=QMpJcABHmgE&list=TLPQMjUxMDIwMjPPNpA2JZ9jCw&index=15>

Algunos **programas** de aplicación en la **etapa escolar** que incorporan la práctica de **mindfulness en el profesorado**:

TREVA: <http://programatreva.org/>

Escuelas Despiertas: <https://escuelasdespiertas.org/>

**Beneficios** de las **meditaciones atencionales**:

<https://www.youtube.com/watch?v=K2eBuZOgY5M>

Recursos para la **práctica formal de mindfulness**:

<https://www.masterenmindfulness.com/audios-de-mindfulness/>

<https://www.mindfulnessvicentesimon.com/audios>

<https://intimind.es/home/>

<https://puramente.app/>

<https://www.themindfulnessapp.com/es>

Protocolos de **intervención en compasión**:

<https://puz.unizar.es/img/cms/PARA%20IUNIZAR/9788413401669/promocional.pdf>

**Prácticas** guiadas de **autocompasión**:

<https://www.masterenmindfulness.com/audios-de-compasion>

Utilidad terapéutica de los **gestos compasivos**:

<https://doi.org/10.1016/j.cpnec.2021.100091>

## Referencias

- Bakker, A. B. y Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. En K. Cameron y G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press.
- García-Campayo, J. (2018). *Mindfulness. Nuevo manual práctico. El camino de la atención plena*. Siglantana.
- García-Campayo, J., y Demarzo, M. (2015). *Mindfulness y compasión. La nueva revolución*. Siglantana
- Granziera, H., Collie, R., y Martin, A. (2021). Understanding teacher wellbeing through job demands-resources theory. En C. F. Mansfield (Ed.), *Cultivating teacher resilience. International approaches, applications and impact* (pp. 229–244). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1\\_14](https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_14)
- Lavy, S. (2020). A review of character strengths interventions in 21st century schools: Their importance and how they can be fostered. *Applied Research in Quality of Life*, 15, 573-596. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9700-6>
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Maslach, C., Jackson S. E., y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual*. (3rd ed). Consulting Psychologists Press.
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Peterson, C., y Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A classification and handbook*. American Psychological Association
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M. y Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16(2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/7c590f01490190db0ed02a5070e20f01>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P, Maslach, C., y Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory - General Survey. En C. Maslach, S. E. Jackson y M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press
- Seligman, M. E. P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>

Proyectos Estratégicos Orientados a la Transición Ecológica y  
a la Transición Digital [MCINN-22-TED2021-131054B-I00]

