



*Revista Internacional*  
**PsicoMúsica**

**Vol. I, nº 1 - 2026**

<https://doi.org/10.14679/4889>

**ISSN: 3101-6960**

**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE PSICOLOGÍA DE LA  
MÚSICA Y LA INTERPRETACIÓN MUSICAL -**

**AEPMIM**





# **Revista Internacional *PsicoMúsica***

**REVISTA CIENTÍFICA EDITADA POR:**

**Asociación Española de Psicología de la Música y la  
Interpretación Musical**

**- AEPMIM -**



**Dirección**

**MARGARITA LORENZO DE REIZÁBAL**

**Subdirección**

**ANA RAMÍREZ CARRO**



## COMITÉ EDITORIAL

Dra. Maravillas Corbalán Abellán  
Dra. Cristina Marín Oller  
Dr. Francisco de Paula Ortiz Ruiz  
Dra. Lucía Herrera  
Dr. Samuel Arias  
Dra. Laura Moral Bofill  
Dra. Amalia Casas Mas  
D. Charles dos Santos Cruz

## COMITÉ CIENTÍFICO

Dr. Jordi A. Jauset  
Dr. Ricardo Gassent  
Dra. Patricia Blanco  
Dra. Miren Zubeldia  
Dra. Katya Martín Requejo  
Dra. Almudena González Brito  
Dra. M<sup>a</sup> Jesús del Olmo  
Dr. Mauricio Weintraub  
Dr. Favio Shifres  
D<sup>a</sup>. Emma Plana  
Dr. Rolando Ángel Alvarado  
Dra. Nerea Palomares  
Dra. Teresa Fernández de Mosteryn  
Dr. Javier Monteagudo  
Dr. Oscar Casanova

**Esta obra está bajo una licencia  
Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional**



© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es>  
<http://www.dykinson.com>

ISSN: 3101-6960

*Maquetación:* Realizada por los autores

# ÍNDICE DE ARTÍCULOS

**PSICOMÚSICA: UN ESPACIO HISPANOHABLANTE PARA LA INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA DE LA MÚSICA.** Hacia una comunidad científica internacional cultural y socialmente informada. [Editorial]

Margarita Lorenzo de Reizábal y Ana Ramírez Carro [9 – 15]

**INTERVENCIONES MUSICALES EN ENFERMEDAD DE PARKINSON Y SU IMPACTO CLÍNICO.**

Natalia Herrera Marín y Ricardo Montoya Monsalve [17 – 33]

**INTERVENCIÓN BREVE DE MINDFULNESS Y SONORIDAD GRUPAL: EFECTOS SOBRE LA ATENCIÓN, LA AFINACIÓN Y EL RESULTADO SONORO EN BANDAS DE MÚSICA AMATEURS.**

Eleonora García Malbrán [35 – 58]

**UN AMBIENTE VISUAL DE APRENDIZAJE MUSICAL PARA INFANCIAS SORDAS: UN ANÁLISIS DE CASO COMPARATIVO SOBRE SINCRONIZACIÓN SENSORIOMOTORA.**

Coral Italú Guerrero-Arenas, Guillermo Hernández-Santana y Leonardo da Silveira Borne [59 – 74]

**EL MÉTODO RÓFRANI: MODELO DE PEDAGOGÍA MUSICAL INCLUSIVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FUNCIONAL SEVERA Y PROFUNDA.**

Irene Rodríguez Franco [75 – 84]

**SALUD FÍSICA Y MENTAL EN LOS CONSERVATORIOS SUPERIORES DE MÚSICA EN ESPAÑA: UN ANÁLISIS COMPARADO DE LAS PERCEPCIONES DEL PROFESORADO Y DEL ESTUDIANTADO.**

Marta Sancho-Andrés, Alexandre Fortuny, Margarita Lorenzo de Reizábal y Ana Álamo Orellana [85 – 104]

**DIARIOS DE APRENDIZAJE Y AUTORREGULACIÓN EN LA EDUCACIÓN MUSICAL SUPERIOR: ANÁLISIS DE MODELOS Y UNA PROPUESTA APLICADA.**

María del Carmen Jiménez-Montes, Amalia Casas-Mas y Amador Cernuda-Lago [105 – 123]

**DESARROLLO DE *PERFORMANCE PULSE APP* PARA LA GESTIÓN DE LA SINTOMATOLOGÍA DEL DISPLACER ESCÉNICO.** Hacia una pedagogía con consciencia en el bienestar integral del intérprete.

Ayelén Correa [125 – 143]

**SATISFACCIÓN LABORAL, *ENGAGEMENT* Y *BURNOUT* EN LAS ORQUESTAS SINFÓNICAS ESPAÑOLAS: UN ESTUDIO EXPLORATORIO.**

Millán Abeledo Malheiro y Patricia Blanco-Piñeiro [145 – 166]



## SATISFACCIÓN LABORAL, *ENGAGEMENT* Y *BURNOUT* EN LAS ORQUESTAS SINFÓNICAS ESPAÑOLAS: UN ESTUDIO EXPLORATORIO

### JOB SATISFACTION, *ENGAGEMENT* AND *BURNOUT* IN SPANISH SYMPHONY ORCHESTRAS: AN EXPLORATORY STUDY

**Millán Abeledo Malheiro**

*Máster en Psicología para Músicos (Universidad Nacional a Distancia, UNED) y Violoncellista Real Filharmonía de Galicia*

**Patricia Blanco-Piñeiro**

*Doctora por la Universidad de Vigo. Psicóloga especialista en Psicología Clínica. Catedrática de Canto. Conservatorio Superior de Música de Vigo*

**RESUMEN:** Las orquestas sinfónicas profesionales constituyen un entorno laboral psicológicamente complejo. Sin embargo, la investigación científica no ha dedicado una atención amplia a la salud psicosocial de sus integrantes. Esta carencia es casi total en el ámbito de las orquestas españolas, particularmente en relación con constructos como el síndrome de burnout (SQT), la vinculación psicológica con el trabajo (VPT) o la satisfacción laboral (SLT). El objetivo de este estudio fue conocer los niveles de SQT, VPT y SLT en trabajadores de orquestas sinfónicas españolas. Se reclutó una muestra de 207 profesionales con edades mayoritarias entre 31-50 años (48.3%) y 51-65 años (44%). Se utilizaron las adaptaciones españolas del *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS), el *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) y la *Warr-Cook-Wall Overall Job Satisfaction Scale*. Los resultados revelaron que el 78.6% de los participantes se mostró satisfecho con su entorno laboral. Se identificó un 39.1% de la muestra con indicios de SQT y un 40.1% con niveles significativos de VPT. Los análisis de  $\chi^2$  y ANOVA para examinar la relación de variables predictoras (género, edad, etc.) con las variables criterio no arrojaron asociaciones significativas, a excepción de la variable “orquesta de pertenencia”, que mostró un efecto significativo y de gran magnitud tanto en la satisfacción laboral como en el desgaste emocional. Se concluye que el bienestar en las orquestas españolas es un fenómeno fundamentalmente organizacional que requiere de intervenciones centradas en factores como el liderazgo, la comunicación y la cultura institucional.

**PALABRAS CLAVE:** síndrome de burnout, satisfacción laboral, *engagement*, orquestas profesionales

**ABSTRACT:** Professional symphony orchestras are a psychologically complex work environment. However, scientific research has not paid extensive attention to the psychosocial health of their members. This gap is almost total in the field of Spanish orchestras, particularly concerning constructs such as burnout syndrome (SQT), psychological work engagement (VPT), or job satisfaction (SLT). The objective of this study was to understand the levels of SQT, VPT, and SLT among workers in Spanish symphony orchestras. A sample of 207 participants was recruited with the

majority aged between 31-50 years (48.3%) and 51-65 years (44%). The Spanish adaptations of the *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS), the *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), and the *Warr–Cook–Wall Overall Job Satisfaction Scale* were used. The results revealed that 78.6% of participants were satisfied with their work environment. 39.1% of the sample showed signs of SQT, while 40.1% showed significant levels of VPT. The  $\chi^2$  and ANOVA analyses conducted to examine the relationship between predictor variables (gender, age, etc.) and criterion variables showed no significant associations, with the exception of the 'orchestra of belonging' variable, which showed a significant and large-magnitude effect on both job satisfaction and emotional exhaustion. It is concluded that well-being in Spanish orchestras is fundamentally an organizational phenomenon, requiring interventions focused on factors such as leadership, communication, and institutional culture.

**KEYWORDS:** burnout syndrome, job satisfaction, engagement, orchestra, musician

## 1. INTRODUCCIÓN

La figura de Cristina Maslach resulta fundamental en la consolidación del concepto de *burnout* o síndrome de quemarse por el trabajo (SQT). Maslach y Pines (1977) lo definieron como un síndrome de agotamiento físico y emocional que genera respuestas negativas hacia el trabajo, un autoconcepto deficiente y una pérdida de interés por el cliente. Posteriormente, la conceptualización del SQT quedó delimitada por las dimensiones del *Maslach Burnout Inventory* (MBI), instrumento que ha ejercido una influencia determinante en la investigación sobre el tema. Según este modelo, el burnout se configura como un constructo multidimensional compuesto por tres dimensiones básicas: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Jackson y Maslach, 1982; Maslach y Jackson, 1984). En esta línea, el origen del SQT varía en función de los distintos modelos teóricos que lo abordan. Desde una perspectiva organizacional, Gil-Monte (2007) señalaba que gran parte de los estudios coinciden en que el síndrome de burnout se encuentra en las relaciones interpersonales de carácter profesional establecidas en el entorno laboral. No obstante, además de las demandas excesivas derivadas de dichas interacciones y del estrés prolongado, resulta determinante la disponibilidad de recursos personales y organizacionales de afrontamiento, cuya insuficiencia favorece la aparición del patrón de respuestas característico que configura el síndrome.

Las orquestas sinfónicas profesionales constituyen estructuras altamente complejas, tanto en su dimensión organizacional como psicosocial, donde músicos, personal técnico, administrativo, voluntariado y personal remunerado deben coordinar sus contribuciones para alcanzar los objetivos comunes de la institución (Allmendinger et al., 1996). La coexistencia de una jerarquía formal estricta, procesos colaborativos continuos y demandas de alto rendimiento creativo que requieren una coordinación grupal precisa y colaboración entre departamentos genera un escenario potencialmente estresor. En este contexto, el estudio del SQT resulta especialmente pertinente, dado que las condiciones estructurales, emocionales y relacionales pueden incidir significativamente en el bienestar y desempeño de sus integrantes. Según Fetter (1993), el músico de orquesta opera bajo una vigilancia permanente de su propio rendimiento y debe conciliar una identidad artística fuertemente emocional con las exigencias del liderazgo directorial y las tradiciones institucionales de la organización. En España, la pertenencia de la mayoría de las orquestas a la administración pública otorga estabilidad laboral, pero también puede generar riesgos asociados a la desmotivación, la pérdida de exigencia

individual o la desconexión de otros entornos artísticos. Estas condiciones hacen pertinente analizar la presencia de SQT en músicos profesionales desde los modelos de la teoría organizacional y las consideraciones psicosociales del desempeño.

El SQT se ha relacionado originalmente con profesiones de carácter asistencial, en las que la dimensión de despersonalización refleja la indiferencia hacia las personas con las que los profesionales interactúan (Maslach y Jackson, 1981). Sin embargo, a medida que la investigación se extendió a otros ámbitos laborales que no implican necesariamente relaciones interpersonales directas, la despersonalización fue reinterpretada como cinismo (Zabuska et al., 2018). En este marco conceptual, la psicología del deporte ha ofrecido modelos útiles para comprender fenómenos de agotamiento en contextos de alto rendimiento, convirtiéndose en un referente metodológico y conceptual para la psicología de la música. Raedeke (1997) adaptó el modelo clásico de Maslach y Jackson al ámbito deportivo, proponiendo tres dimensiones análogas: agotamiento físico/emocional, reducida sensación de logro y devaluación de la práctica deportiva. Stocking (2016) aplicó el *Athlete Burnout Questionnaire* (ABQ), desarrollado por Raedeke y Smith (2001), a una muestra de 144 intérpretes de bandas de tambores y cornetas de élite, con el fin de medir la prevalencia del SQT en entornos de alto rendimiento artístico y competitivo. Encontraron una relación significativa entre el SQT (especialmente la reducida sensación de logro) y la continuidad laboral, de manera que aquellos sujetos con mayores índices de burnout tendían a no continuar trabajando la siguiente temporada. Sus resultados aportan contribuciones valiosas, dada la escasez de trabajos que analicen el impacto de este tipo de factores y su afrontamiento psicológico sobre la continuidad de la plantilla en este campo artístico en particular.

En el ámbito de la educación musical, Hodge et al. (1994) llevaron a cabo uno de los primeros estudios específicos sobre burnout en profesores de música de escuelas secundarias, comparando una muestra de 55 docentes de música y 52 de matemáticas mediante el MBI y otros instrumentos de evaluación de salud y satisfacción laboral. Concluyeron que los docentes de matemáticas superaban en satisfacción laboral a los de música, mientras que estos últimos sufrían niveles de agotamiento emocional y despersonalización significativamente más altos. Más adelante, McLain (2005) amplió esta línea de investigación con una muestra de 514 profesores de música. Además del MBI, solicitó información a través de una encuesta adicional que incluía factores de género y ambientales, encontrando niveles moderados en todas las dimensiones SQT. En España, Fernández Morante (2011) analizó la presencia de burnout en profesores de conservatorios y de enseñanza secundaria, examinando el papel de variables como la autoeficacia interpersonal, la generatividad y las estrategias de afrontamiento como factores explicativos del síndrome. El estudio encontró niveles moderados de burnout y correlaciones significativas entre sus tres componentes, autoeficacia, estrategias de afrontamiento centradas en el problema y la generatividad, destacando la autoeficacia como el principal predictor. Cabe señalar que en este estudio se destacó la dificultad de investigar en el entorno de los músicos, y de los docentes en particular, sugiriendo que los sujetos más implicados y motivados fueron probablemente los que participaron en la investigación. Ello podría justificar tanto los niveles moderados de burnout observados como las muestras reducidas y la escasez de estudios en el área.

Ya en el terreno específico de las orquestas, Ackermann et al. (2012), llevaron a cabo una investigación de carácter longitudinal, a lo largo de cinco años, con 377 músicos pertenecientes a ocho orquestas sinfónicas públicas. Los autores analizaron diversos factores relacionados con la salud y el bienestar

laboral como diferentes formas de ansiedad, incluida la escénica, la depresión, la exposición al ruido y trastornos músculo-esqueléticos asociados al trabajo en el escenario. Entre sus hallazgos más relevantes destacaron los mayores niveles de ansiedad rasgo, ansiedad escénica, ansiedad social y depresión entre las mujeres de la muestra con respecto a los hombres; niveles significativamente mayores de ansiedad entre los más jóvenes, así como la necesidad de abordajes integrales para mejorar el bienestar de los músicos. Los autores concluyeron que el 33% de la muestra era compatible con criterios de diagnóstico de fobia social, un 32% con depresión y el 22% con trastorno por estrés postraumático.

Johansson y Theorell (2003) realizaron un estudio con 12 orquestas suecas, que se propuso como objetivo identificar aquellos factores que favorecen el funcionamiento de los grupos orquestales de música clásica, partiendo de la hipótesis de que la calidad del trabajo se relaciona con el entorno psicosocial y la salud de los músicos. Los resultados mostraron que el contenido del trabajo fue el factor más relevante, al asociarse significativamente con la salud general, los síntomas musculoesqueléticos y el bienestar. Asimismo, el apoyo social y variables organizativas y demográficas como el grupo instrumental, el género, el estatus de la orquesta y el tipo de trabajo sistemático se vincularon con algunos aspectos de la salud. Estos hallazgos sugieren que la promoción de la salud en las orquestas debe abordarse mediante intervenciones organizativas orientadas a mejorar las condiciones psicosociales del trabajo.

Si bien el origen del SQT no puede reducirse exclusivamente a la presencia de estrés prolongado, este constituye un elemento central en el modelo de Maslach y Jackson, particularmente en su dimensión de agotamiento emocional. Por ello, resulta pertinente identificar aquellos factores que incrementan el estrés en ámbitos profesionales específicos. La revisión sistemática de Vervainioti y Alexopoulos (2015) identificó diversas categorías de estresores laborales en músicos de orquesta clásica como fueron la exposición pública, destacando la ansiedad escénica como elemento fundamental; los riesgos personales vinculados a la trayectoria profesional y la satisfacción artística; el repertorio y la competencia; las lesiones y enfermedades; las críticas y, de manera especialmente relevante, el contexto laboral. Dentro de este último se incluyen aspectos como las giras, la inseguridad laboral y financiera, los factores ambientales, las relaciones con el director y las tensiones sociales, así como la alternancia entre períodos de alta presión y etapas de inactividad o monotonía. Estos hallazgos subrayan que el entorno organizacional constituye una fuente relevante de estrés sostenido, lo que refuerza la necesidad de abordar el burnout en músicos de orquesta desde un enfoque organizacional y psicosocial.

Por otra parte, los modelos contemporáneos de *engagement* laboral o vinculación profesional con el trabajo (VPI) ofrecen una perspectiva complementaria al burnout. Siguiendo la propuesta teórica de Maslach y Leiter (1997) y según Salanova et al. (2005), el *engagement* se entiende como el polo opuesto del burnout. Este último comprende desgaste emocional, cinismo e ineficacia profesional, mientras que el primero se define por vigor, dedicación y eficacia profesional; esto es, elevados niveles de energía, implicación y eficacia en el trabajo. En consecuencia, bajos niveles en agotamiento y cinismo, junto con altos niveles en eficacia profesional, se interpretan como indicadores de *engagement* laboral (Benevides-Pereira et al., 2009). Esta visión permite una comprensión más equilibrada de los procesos de desgaste y motivación en entornos de desempeño artístico.

En esta línea, Schaufeli et al. (1996) desarrollaron el Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS) que, a diferencia de versiones previas del instrumento, incorpora un enfoque propio de la psicología positiva, permitiendo valorar tanto niveles de burnout como de engagement laboral. El instrumento tiene, además, una alta aplicabilidad práctica, ya que permite evaluar el burnout en sectores y profesiones no orientadas al trabajo con personas, contribuyendo a la prevención de riesgos psicosociales, la reducción del absentismo y la mejora de la calidad de vida laboral. Sin embargo, y a pesar del creciente interés por el engagement en diversos ámbitos profesionales, su investigación en músicos de orquestas sinfónicas es aún escasa. En campos afines como el de la educación musical, Kang y Yoo (2019) examinaron si las necesidades psicológicas y el compromiso laboral de los profesores de música predecían su bienestar. Sus participantes ( $n = 218$ ) completaron una encuesta que consistía en la Escala de Compromiso de los Profesores de Música, la Medida de las Necesidades Psicológicas de los Profesores de Música (compuesta por autonomía, competencia y relación) y el Inventario de Bienestar Subjetivo (Sell, 1994). Los resultados indicaron que la relación fue el predictor más fuerte del bienestar entre los profesores de música con menos de 9 años de experiencia y los de más de 30 años; mientras que, entre aquellos con experiencia entre los 10 y 29 años, la competencia era el predictor más importante. Estos hallazgos, aunque procedentes del ámbito educativo, sugieren la relevancia de explorar el engagement en otros colectivos artísticos, como el de los músicos de orquesta, donde las dinámicas laborales presentan particularidades que justifican su estudio específico.

Otra variable esencial para la salud ocupacional de los trabajadores de orquesta es la satisfacción laboral. A pesar de ello, una vez más destaca la escasa investigación previa al respecto, tanto en España como a nivel internacional. Breda y Kulesa (1999) analizaron los niveles de estrés y satisfacción laboral de los músicos de orquestas sinfónicas, tratando de identificar qué factores, relacionados con los músicos y las orquestas, son más determinantes para los índices de satisfacción laboral. Para ello, diseñaron una encuesta que evaluase la satisfacción, el estrés y las percepciones de los músicos sobre sus orquestas, directores musicales y la profesión. Buscaban entender cómo las características personales de los músicos y las condiciones de las orquestas afectan tanto a su estrés como a su satisfacción en el trabajo. Los resultados mostraron un nivel moderado de satisfacción laboral entre los músicos analizados. La mayoría manifestó niveles ligeramente positivos de satisfacción y bajos niveles de insatisfacción, valorando de forma favorable la profesión, la gestión y la propia orquesta. Aunque las valoraciones generales fueron moderadamente positivas, los músicos identificaron áreas claras de mejora dentro de sus organizaciones. En particular, expresaron insatisfacción con la escasa participación en la toma de decisiones que afectan a la orquesta y por el desempeño laboral de los directores musicales.

Wood (2010) encontró niveles de satisfacción laboral significativamente inferiores entre los músicos de su muestra con respecto a los de los guardias de prisiones federales, y solo ligeramente superiores a los de los trabajadores de fábricas. Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre el estilo de liderazgo del director, la situación laboral y la participación de los músicos en la organización, con la satisfacción laboral como variable principal. El análisis se basó en encuestas realizadas a 390 músicos de 27 orquestas de Estados Unidos. Los resultados mostraron que los estilos de liderazgo tienen un importante impacto en la satisfacción laboral. Asimismo, no se encontró una relación relevante entre la situación laboral ni el salario de los músicos y su satisfacción laboral general.

En consecuencia, la literatura revela una notable falta de investigación sobre los determinantes psicosociales del bienestar en músicos de orquesta, un vacío que resulta casi completo en el caso de España. Para contribuir a cubrir esta laguna, este estudio se propuso como objetivo general analizar la satisfacción laboral, la vinculación profesional con el trabajo (engagement) y el nivel de burnout en trabajadores de orquestas sinfónicas españolas, explorando así las particularidades de este entorno laboral de alto rendimiento.

## 2. METODOLOGÍA

Se realizó un estudio exploratorio no probabilístico con metodología cuantitativa.

### 2.1 Participantes

La muestra estuvo compuesta por 207 trabajadores (202 músicos y 5 miembros del personal administrativo) pertenecientes a 27 orquestas sinfónicas profesionales españolas. En la Tabla 1 se recogen sus principales características.

**Tabla 1.**

*Características de la muestra*

DS	Frecuencia	Porcentaje	D.S	Frecuencia	Porcentaje
<b>Género</b>			<b>Edad</b>		
Mujer	79	38.2	18-30	12	5.8
Hombre	125	60.4	31-50	100	48.3
No sabe, no contesta	3	1.4	51-65	91	44
<b>País</b>			> 65	3	1.4
España	153	75.7	No sabe, no contesta	1	.5
Otro	49	24.3	<b>Años trabajados en la institución</b>		
<b>Experiencia laboral general</b>			1-10	47	22.7
1-10	28	13.5	11-20	29	14
11-20	35	16.9	> 20	129	62.3
> 20	144	69.6	No sabe, no contesta	2	1
<b>Instrumento/sección</b>			<b>Categoría Laboral</b>		
Cello	30	14.5	Tutti	72	34.8
Contrabajo	11	5.3	Coprincipal <sup>1</sup>	57	27.5
Viento-madera	46	22.2	Principal <sup>2</sup>	70	33.8
Viento-metal	34	16.4	Concertino	1	.5
Viola	19	9.4	No sabe, no contesta	2	1
Violín	49	24.3	<b>Relaciones personales</b>		

DS	Frecuencia	Porcentaje	D.S	Frecuencia	Porcentaje
Percusión	7	3.4	Pareja estable	178	86
Otros	5	2.4	Sin pareja estable	22	10.6
No sabe, no contesta	1	.5	No sabe, no contesta	7	3.4
<b>Situación Laboral</b>					
Sin hijos	74	35.7			
1 hijo/a	34	16.4	<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100</b>
> 1 hijo/a	98	47.3			
No sabe, no contesta	1	.5			

*Nota.* D.S. = Datos sociodemográficos. <sup>1</sup>Copincipal/ayuda de solista/Asistente.

Las 27 orquestas participantes constituyen el total de las orquestas que forma parte actualmente de la Asociación Española de Orquestas Sinfónicas (AEOS) y con representación en la Asociación de Músicos Profesionales de Orquestas Sinfónicas (AMPOS). La muestra incluyó exclusivamente empleados fijos, mayores de edad y con una antigüedad mínima de un año en su institución. El personal interino, músicos de refuerzo y menores de edad fueron excluidos de la muestra.

En cuanto a las principales características de la muestra, cabe señalar que los participantes pertenecían a orquestas sinfónicas españolas con plantilla estable, presupuesto fijo y programación anual y estuvo conformada por 125 hombres (60.4%), 79 mujeres (38.2%) y 3 participantes que no especificaron su género (1.4%). En lo que respecta a la edad, el 48.3% de los participantes tenía entre 31 y 50 años, el 44% entre 51 y 65, y el 6% entre 18 y 30 años. La mayoría de los sujetos eran de nacionalidad española (76%) y contaban con más de 20 años de experiencia laboral (70%). De ellos, el 62% llevaba más de dos décadas en la misma orquesta, el 14% entre 11 y 20 años, y el 23% entre 1 y 10 años.

En relación con el instrumento o sección, los violinistas constituyeron el grupo más numeroso (24%), seguidos por viento madera (23%), viento metal (17%), y violonchelos (15%). Las violas representaron el 9%, los contrabajos el 5.4%, y la percusión el 3% de la muestra. En términos de situación familiar, el 47,3 % tenía dos o más hijos, el 16,4 % uno y el 35,7 % no tenía hijos. Por otro lado, la mayoría mantenía una relación de pareja estable (86 %), mientras que un 10,6 % no tenía pareja estable y un 3,4 % no respondió. Estos datos permiten caracterizar de manera integral la composición sociodemográfica y laboral de la muestra.

## 2.2 Instrumentos

Para la obtención de los datos sociodemográficos y de las principales variables predictoras del estudio, se elaboró un cuestionario *ad hoc* compuesto por nueve ítems. Este instrumento recogió información relativa al país de origen, género, edad, categoría laboral, instrumento musical, experiencia profesional total, antigüedad en la institución, situación familiar y relaciones personales. La inclusión del país de origen tuvo como objetivo analizar posibles diferencias derivadas del sentimiento de desarraigo y su influencia en las variables criterio. Las variables de experiencia laboral y antigüedad permitieron examinar el proceso de envejecimiento profesional y el grado de movilidad laboral dentro del sector

orquestal. Asimismo, el conflicto y la ambigüedad de rol han sido frecuentemente identificados como factores asociados a la aparición del burnout (Schwab et al., 1986), por ello se incorporó el instrumento o sección profesional y la categoría laboral de cada participante, considerando la evidencia psicológica que relaciona este factor con rasgos de personalidad y roles funcionales en la dinámica orquestal.

### ***2.2.1 Síndrome de burnout: Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS)***

Para evaluar el síndrome de burnout laboral (SQT) en los profesionales de orquestas sinfónicas, se utilizó el Maslach Burnout Inventory–General Survey (MBI-GS) (Schaufeli et al., 1996), adaptado al español por Salanova et al. (2000). El MBI-GS constituye uno de los instrumentos más ampliamente validados para la medición del burnout en diferentes contextos profesionales. Esta versión mantiene la estructura tridimensional del modelo original (MBI-HSS), evaluando Desgaste Emocional (DE), Cinismo (C) y Eficacia Profesional (EP), mediante 15 ítems. Los ítems se responden mediante una escala tipo Likert de 7 puntos (0 = nunca; 6 = siempre), indicando la frecuencia de las experiencias relacionadas con el trabajo.

Las propiedades psicométricas de la versión española han sido ampliamente estudiadas. Gil-Monte (2002) comprobó la fiabilidad de la versión en castellano tras explorar la estructura factorial del MBI-GS, encontrando una validez factorial y consistencia interna adecuadas ( $\alpha = .85$  para Eficacia profesional;  $.83$  para Agotamiento y  $.74$  para Cinismo).

Las puntuaciones de cada dimensión se obtienen promediando las respuestas de los ítems correspondientes: cinco ítems para Desgaste Emocional, cuatro para Cinismo y seis para Eficacia Profesional. Para el análisis de los resultados, las puntuaciones de los participantes se categorizaron siguiendo los criterios de Esteve et al. (2007), considerándose casos positivos de burnout aquellos con puntuaciones altas en Agotamiento y Cinismo junto con bajas puntuaciones en Eficacia Profesional. Este procedimiento permite calcular índices comparables entre sujetos y facilitar el análisis estadístico posterior.

### ***2.2.2 Engagement: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)***

El grado de engagement laboral de los participantes se evaluó mediante la versión corta del *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9), desarrollada por Schaufeli et al. (2006). Este instrumento consta de nueve ítems distribuidos en tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción, cada una representada por tres ítems. Las respuestas se registran en una escala Likert de siete puntos que va de 0 (nunca) a 6 (siempre), indicando la frecuencia con que los sujetos experimentan estados de vinculación positiva con su trabajo.

La UWES se convirtió en el instrumento más utilizado para el estudio del engagement en varios países, mostrando mejores consistencia interna y ajuste de los datos al modelo de tres factores que la escala original. Portalanza-Chavarria et al. (2017) reportaron alfas de Cronbach entre  $.89$  y  $.97$ .

La dimensión de Vigor refleja niveles elevados de energía, esfuerzo y resistencia frente a las demandas laborales. La Dedicación se asocia con un fuerte sentido de implicación, entusiasmo y orgullo hacia

la tarea desempeñada, mientras que la Absorción describe la plena concentración e inmersión en el trabajo, acompañada de disfrute y una percepción alterada del tiempo.

Las puntuaciones de cada dimensión se obtienen promediando las respuestas de los ítems correspondientes. El punto de corte para considerar una vinculación positiva con el trabajo (VPT) se estableció en una media de 4.67, considerándose VPT positivo aquellas puntuaciones iguales o superiores a dicho valor.

### ***2.2.3 Satisfacción laboral: Escala de Satisfacción Laboral Global de Warr-Cook-Wall***

La satisfacción laboral se evaluó mediante la versión española (Pérez y Fidalgo, 1995) de la Escala de Satisfacción Laboral Global (*Overall Job Satisfaction*) de Warr, Cook y Wall (1979). Esta escala consta de 15 ítems que miden dos dimensiones: la satisfacción laboral intrínseca y la satisfacción laboral extrínseca. Los factores intrínsecos abordan aspectos relacionados con el contenido de la tarea, como el reconocimiento del trabajo, la responsabilidad y las oportunidades de promoción. Por su parte, los factores extrínsecos evalúan la satisfacción con elementos organizacionales, incluyendo horarios, remuneración y condiciones físicas de trabajo.

Las propiedades psicométricas de la versión española fueron analizadas por Pérez y Fidalgo (1995), obteniendo  $\alpha = .88$  y test-retest de .63 para la escala global;  $\alpha$  entre .79 y .85 para satisfacción intrínseca; y  $\alpha$  entre .74 y .78 para satisfacción extrínseca. Investigaciones posteriores han corroborado su fiabilidad: Ruz et al. (2019) encontraron un  $\alpha = .91$ , con dos factores que explicaron el 53.6% de la varianza total. Por su parte, Arias et al. (2017) hallaron mejor ajuste como estructura unidimensional ( $\alpha = .945$ ), coincidiendo con Boluarte (2014), quien también reportó mayor confiabilidad y validez para una solución unifactorial.

Cada ítem se responde mediante una escala Likert de siete puntos, que va de 0 (insatisfacción extrema) a 6 (satisfacción extrema). Las puntuaciones de cada dimensión y la satisfacción laboral global se obtienen del sumatorio de los ítems correspondientes a cada dimensión y al total de la escala.

Para la interpretación de los niveles de satisfacción laboral, se establecieron tres niveles: poco satisfecho (puntuación  $\leq 35$ ), medianamente satisfecho (puntuaciones entre 36 y 71) y muy satisfecho (puntuaciones  $> 71$ ).

## **2.3 Procedimiento**

Una vez seleccionados los instrumentos de medida, se elaboró un único cuestionario integrado en la plataforma Google Forms, incluyendo todos los ítems correspondientes a los diferentes instrumentos. El cuestionario estuvo precedido del consentimiento informado, enviado a los participantes antes de iniciar la cumplimentación, y se diseñó para garantizar la participación voluntaria, anónima y el tratamiento agregado y anonimizado de los datos. Se incluyó la opción “no sabe/no contesta” para aquellas preguntas sociodemográficas cuya respuesta pudiera generar algún tipo de susceptibilidad, como el género, y una última pregunta voluntaria para recoger comentarios o impresiones adicionales. El título del cuestionario se planteó de manera neutral como “Bienestar y satisfacción general en las orquestas españolas” con el fin de evitar sesgos en las respuestas hacia los conceptos de burnout o engagement.

Antes de su lanzamiento, el cuestionario fue probado en una pequeña muestra de voluntarios con el objetivo de identificar posibles dificultades de comprensión o de formulación de las preguntas. Tras valorar sus sugerencias, se elaboró la versión definitiva. Para el reclutamiento de la muestra, se solicitó la colaboración de la Asociación de Músicos Profesionales de Orquestas Sinfónicas para la difusión del estudio entre sus socios. Igualmente, se emplearon diversas plataformas sociales para su difusión. La carta de presentación incluyó los objetivos del estudio, los principios de confidencialidad, el enlace al cuestionario, así como un email de contacto para responder a cualquier duda, aclaración o solicitud de información posterior respecto a los resultados del estudio.

## 2.4 Análisis de datos

Para evaluar la relación entre variables criterio y predictoras se usó la prueba  $\chi^2$ . En segundo lugar, se analizó el impacto de las variables predictoras sobre los niveles de burnout (SQT), compromiso con el trabajo (VPT) y satisfacción laboral (SLT) mediante análisis de varianza (ANOVA de un factor). Todos los análisis se realizaron utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 20. Previamente a los análisis principales, se verificaron los supuestos necesarios para la aplicación de pruebas paramétricas. La normalidad de la distribución de las puntuaciones se examinó mediante la prueba de Shapiro-Wilk, y la homogeneidad de varianzas a través de la prueba de Levene. Para todos los análisis se estableció un nivel de significación de  $p < .05$ , reportando los valores  $F$ , grados de libertad, significación y tamaño del efecto.

## 3. RESULTADOS

### 3.1 Análisis descriptivo exploratorio

El análisis descriptivo mostró los siguientes resultados en las variables de salud ocupacional. Respecto a la prevalencia, un 39.1% de los trabajadores presentó indicios compatibles con síndrome de quemado por el trabajo (SQT positivo), frente a un 60.9% que no mostró sintomatología (SQT negativo). El 40.1% de la muestra evidenció niveles indicativos de vinculación profesional con el trabajo (VPT), frente a un 59.9% que no los alcanzó. Por su parte, la mayoría de los participantes manifestó niveles entre moderados y altos de satisfacción laboral total (SLT): un 67% se declaró satisfecho, un 21.3% poco satisfecho y solo un 11.6% muy satisfecho.

Las puntuaciones medias (véase Tabla 2) revelaron perfiles específicos en cada constructo. En el SQT, los participantes presentaron niveles moderados de Desgaste Emocional ( $M = 2.55$ ;  $DT = 1.54$ ) y Cinismo ( $M = 2.69$ ,  $DT = 1.25$ ), junto con una puntuación alta en Eficacia Profesional ( $M = 4.20$ ;  $DT = 1.01$ ). Este perfil de afectación moderada en las dimensiones negativas, pero con la eficacia preservada, se aleja del patrón clásico de burnout y se asocia en la literatura con un riesgo moderado. Para el VPT, los valores fueron consistentes entre dimensiones: Vigor ( $M = 3.94$ ;  $DT = 1.27$ ), Dedicación ( $M = 4.18$ ;  $DT = 1.37$ ) y Absorción ( $M = 4.17$ ;  $DT = 1.15$ ), con una media total de 4.02. Finalmente, la satisfacción laboral media fue 3.35 (intrínseca  $M = 3.24$ ;  $DT = 1.32$ ; extrínseca  $M = 3.45$ ;  $DT = 1.05$ ). La satisfacción con elementos específicos de la organización mostró un patrón heterogéneo: la más elevada fue con el superior inmediato (35% en niveles de satisfacción, 15% en nivel alto), mientras que la satisfacción con la dirección, la gestión empresarial y la atención a las

sugerencias se concentró mayoritariamente en niveles intermedios (entre 8.2% y 17.4%), con porcentajes notablemente menores de alta satisfacción (entre 1.4% y 4.8%).

**Tabla 2.**

*Distribución de medias y desviaciones típicas.*

Constructo	Dimensión	Media	Desviación típica
SQT	Desgaste emocional	2.55	1.54
	Cinismo	2.69	1.25
	Eficacia Profesional	4.20	1.01
VPT	Vigor	3.94	1.27
	Dedicación	4.18	1.37
	Absorción	4.17	1.15
	<b>Total</b>	<b>4.02</b>	<b>1.18</b>
SLT	Satisfacción laboral intrínseca	3.24	1.32
	Satisfacción laboral extrínseca	3.45	1.05
	<b>Total</b>	<b>3.35</b>	<b>1.12</b>

*Nota.* SQT = Síndrome de quemarse por el trabajo; VPT = Vinculación psicológica con el trabajo; SLT = Satisfacción laboral con el trabajo.

### 3.2 Análisis de las relaciones entre variables predictoras y criterio

El análisis mediante  $\chi^2$  mostró que, entre las variables sociodemográficas y laborales estudiadas, solo la “orquesta de pertenencia” mantuvo una relación estadísticamente significativa, observándose diferencias en los niveles de SLT ( $\chi^2 = 93.019 p < .05$ ). Este resultado sugiere la influencia de factores organizacionales específicos en el bienestar laboral. Estas diferencias no se extendieron a los niveles de SQT ni de VPT (Tabla 3). Por el contrario, ninguna otra variable (género, trayectoria profesional, sección instrumental o categoría laboral) mostró una influencia significativa en los constructos analizados. Aunque se observaron algunas tendencias descriptivas:

Se identificó una mayor prevalencia de SQT (43.9%) y menor de VPT (36.2%) en el grupo de edad entre 51 a 65 años, así como un descenso en la SLT entre los mayores de 65 años (66.7% satisfechos).

El género tampoco mostró influencia significativa en ninguno de los constructos analizados, aunque la proporción de mujeres satisfechas con el trabajo (83.3%) fue superior a la de hombres (75.2%). Las variables asociadas a la trayectoria profesional, la sección instrumental y la categoría laboral reflejaron niveles de satisfacción consistentemente altos y bajos índices de SQT. Ninguna de estas tendencias descriptivas alcanzó significación estadística ( $p > .05$ ).

**Tabla 3.**

*Resultados  $\chi^2$  para el análisis de las relaciones entre variables predictoras y criterio del estudio*

Variable predictor	Variable criterio	$\chi^2$	<i>P</i>	Variable predictor	Variable criterio	$\chi^2$	<i>p</i>
Grupo de edad	SQT	5.122	.275	Sección instrumental	SQT	7.936	.440
	VPT	5.871	.209		VPT	4.039	.854
	SLT	3.096	.928		SLT	11.625	.769
Género	SQT	.239	.887	Categoría laboral	SQT	23.533	.052
	VPT	.580	.748		VPT	6.163	.521
	SLT	3.092	.419		SLT	9.565	.793

País de origen	SQT	.374	.541	Situación familiar	SQT	2.182	.536
	VPT	.047	.829		VPT	4.120	.249
	SLT	.323	.851		SLT	10.616	.101
Años de experiencia	SQT	1.758	.415	Orquesta	SQT	4.060	.164
	VPT	.287	.886		VPT	28.152	.403
	SLT	3.922	.417		SLT	<b>93.019</b>	<b>.001*</b>
Años en la orquesta actual	SQT	2.125	.547	Relaciones personales	SQT	.419	.811
	VPT	1.431	.698		VPT	.705	.703
	SLT	5.463	.486		SLT	1.970	.741

*Nota.* SQT = Síndrome de quemarse por el trabajo; VPT = Vinculación psicológica con el trabajo; SLT = Satisfacción laboral con el trabajo; \*  $p < .05$

### 3.3 Resultados de los análisis ANOVA

Respecto a los análisis de supuestos, los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk mostraron un patrón consistente: la mayoría de las variables incumplían el supuesto de normalidad en la mayor parte de los grupos analizados ( $p < .05$ ). Únicamente la SLT presentó distribuciones normales de manera sistemática en prácticamente todos los grupos ( $p > .05$ ). Variables como Desgaste Emocional, Cinismo, Eficacia Profesional, Vigor, Dedicación y Absorción mostraron desviaciones significativas de la normalidad en la mayoría de los grupos, con algunas excepciones puntuales en subgrupos de reducido tamaño muestral (como edad entre 18-30, situación familiar con 1 hijo, experiencia laboral entre 1-10 años).

El supuesto de homogeneidad de varianzas se evaluó mediante la prueba de Levene. Para la mayoría de los análisis, este supuesto no se violó ( $p > .05$ ), permitiendo la interpretación fiable del estadístico  $F$ . Las excepciones en las que se halló heterogeneidad de varianzas fueron: “dedicación por edad” ( $p = .014$ ), “absorción por género” ( $p = .031$ ), “absorción por situación familiar” ( $p < .001$ ), “eficacia profesional por orquesta” ( $p = .031$ ), “satisfacción por edad” ( $p = .036$ ) y “satisfacción por orquesta” ( $p = .021$ ). Debe señalarse como limitación la desigual distribución muestral en algunas variables. En particular, el reducido tamaño de ciertos subgrupos (como el grupo de edad  $>65$  años, las secciones instrumentales de percusión y “otros”, así como aquellas orquestas con menos de 5 participantes) limita la fiabilidad de los análisis en esos casos concretos. Asimismo, el marcado desequilibrio en variables como relaciones personales (solo un 10.6% sin pareja estable) o experiencia laboral (casi un 70% con más de 20 años) aconseja interpretar con cautela las comparaciones entre grupos, especialmente cuando se incumple el supuesto de homocedasticidad.

Para el resto de los análisis, el ANOVA es un procedimiento robusto ante violaciones moderadas del supuesto de normalidad cuando los grupos son de tamaño similar y las varianzas son homogéneas. Considerando el carácter exploratorio del estudio, se optó por mantener los análisis paramétricos, si bien, adicionalmente, se realizaron análisis de sensibilidad mediante bootstrapping (1000 remuestras) en aquellos casos con desviaciones más acusadas. El análisis de los resultados reveló, en cuanto al SQT, que los niveles de desgaste emocional y agotamiento relacionados con el trabajo no variaron significativamente en función del género, la edad, el país de origen, la experiencia profesional, la

antigüedad, la categoría, la sección instrumental, la situación familiar o las relaciones de pareja ( $p > .05$ ).

El único factor que mostró un efecto significativo fue la orquesta de pertenencia,  $F_{27, 179} = 1.636$ ,  $p = .032$ ,  $\eta^2_p = .20$ . Este tamaño del efecto grande sugiere que el desgaste emocional es principalmente un fenómeno vinculado al contexto organizacional específico, con diferencias notables entre instituciones. Debido a la desigual distribución muestral entre orquestas y la presencia de grupos con reducido tamaño, se realizó un análisis de sensibilidad mediante bootstrapping (1000 remuestras) para contrastar la estabilidad del efecto. Los resultados bootstrap confirmaron el hallazgo, con un nivel de significación de  $p < .001$  y un tamaño del efecto ( $\eta^2_p = .198$ ). No obstante, la presencia de grupos con menos de dos casos en la muestra original impidió la realización de comparaciones *post hoc* fiables, por lo que no es posible identificar qué orquestas concretas difieren entre sí. En lo que atañe al resto de las dimensiones del SQT (cinismo o despersonalización y eficacia profesional), estas no presentaron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las variables sociodemográficas, laborales o familiares analizada ( $p > .05$ ). En la Tabla 4 se recoge un resumen de los estadísticos inferenciales de ANOVA unifactorial para el SQT.

En lo que respecta al compromiso con el trabajo, los niveles de la dimensión “vigor” en el trabajo mostraron una tendencia a diferir según la situación familiar,  $F_{3, 203} = 2.683$ ,  $p = .048$ ,  $\eta^2_p = .04$ . Los músicos con un solo hijo/a reportaron la media más alta ( $M = 4.46$ ;  $DT = 1.07$ ), seguidos por aquellos sin hijos ( $M = 3.91$ ;  $DT = 1.25$ ) y con dos o más hijos ( $M = 3.78$ ;  $DT = 1.33$ ). La prueba de Levene mostró homogeneidad de varianzas ( $p = .367$ ), pero se identificó un grupo con un solo caso (NS-NC), por lo que se realizó un análisis de sensibilidad mediante bootstrapping para contrastar la estabilidad del efecto. Los resultados confirmaron la significación del hallazgo ( $p = .048$ ; IC 95% bootstrap para la diferencia entre medias que no incluía el valor nulo), lo que respalda la robustez de esta diferencia a pesar de la limitación muestral en uno de los grupos. No obstante, la presencia de un grupo con un único caso impidió la realización de comparaciones *post hoc* fiables, por lo que no es posible identificar qué categorías concretas difieren entre sí

**Tabla 4.**

*Resultados ANOVA de un factor para el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT)*

Variable predictora	Variable criterio	F	P	$\eta^2_p$	1- $\beta$
Género	Desgaste emocional	.965	.383	.00	.21
	Cinismo	.219	.804	.00	.08
	Eficacia profesional	.064	.938	.00	.06
Grupo de edad	Desgaste emocional	.854	.493	.01	.27
	Cinismo	1.334	.259	.02	.41
	Eficacia profesional	1.204	.310	.02	.03
País de origen	Desgaste emocional	2.601	.108	.01	.36
	Cinismo	.896	.345	.00	.15
	Eficacia profesional	.153	.696	.00	.06
Situación familiar	Desgaste emocional	.894	.445	.01	.24
	Cinismo	1.129	.338	.01	.30
	Eficacia profesional	.871	.457	.01	.23
Relaciones personales	Desgaste emocional	.314	.731	.00	.10
	Cinismo	.795	.453	.00	.18
	Eficacia profesional	.624	.537	.00	.15

Años de experiencia laboral	Desgaste emocional	.508	.602	.00	.13
	Cinismo	.201	.818	.00	.08
	Eficacia profesional	.645	.526	.00	.15
Años en la orquesta actual	Desgaste emocional	.637	.592	.00	.18
	Cinismo	.533	.660	.00	.15
	Eficacia profesional	1.551	.203	.02	.40
Sección instrumental	Desgaste emocional	1.251	.271	.04	.56
	Cinismo	.783	.618	.03	.35
	Eficacia profesional	.913	.507	.03	.41
Categoría laboral	Desgaste emocional	.552	.794	.01	.23
	Cinismo	.563	.785	.01	.24
	Eficacia profesional	.397	.903	.01	.17
Orquesta	Desgaste emocional	<b>1.636</b>	<b>.032*</b>	<b>.19</b>	<b>.97</b>
	Cinismo	.894	.620	.11	.75
	Eficacia profesional	1.418	.094	.17	.95

Nota.  $\eta^2_p$  = tamaño del efecto;  $1-\beta$  = potencia observada; \*  $p < .05$

Por último, en cuanto al engagement, los resultados revelaron un efecto significativo y de tamaño moderado de la situación familiar en el índice global de VPT,  $F_{3,202} = 3.953$ ,  $p = .009$ ,  $\eta^2_p = .06$ . Los análisis descriptivos muestran que los músicos con un solo hijo/a presentaron un índice significativamente mayor ( $M = 4.64$ ,  $DT = 0.94$ ) que los músicos sin hijos ( $M = 3.90$ ,  $DT = 1.26$ ) y que aquellos con dos o más hijos ( $M = 3.91$ ,  $DT = 1.15$ ). Este es el único efecto significativo a nivel individual encontrado para el VPT total. El análisis de sensibilidad mediante bootstrapping confirmó la robustez del hallazgo, con un nivel de significación de  $p < .001$  y un tamaño del efecto ( $\eta^2_p = .055$ ) consistente con el análisis original.

Las comparaciones *post hoc* de Tukey permitieron identificar que: 1) los músicos con un solo hijo mostraron un engagement significativamente mayor que los músicos sin hijos (diferencia media = .736; IC 95% [.716; .755];  $p < .001$ ); 2) también superaron significativamente a los músicos con dos o más hijos (diferencia media = .724; IC 95% [.706; .743];  $p < .001$ ) y 3) no se observaron diferencias significativas entre los músicos sin hijos y aquellos con dos o más hijos ( $p = .178$ ). En la Tabla 5 se recogen los estadísticos descriptivos e inferenciales completos. No se hallaron efectos significativos del resto de variables predictoras sobre el vigor ni sobre las demás dimensiones del compromiso laboral.

**Tabla 5.**

*Resultados ANOVA para vinculación psicológica (VPT) y satisfacción laboral con el trabajo*

Variable predictor	Variable criterio	F	P	$\eta^2_p$	$1-\beta$
Género	VPT Vigor	.098	.907	.00	.06
	VPT Dedicación	.348	.706	.00	.10
	VPT Absorción	1.842	.161	.01	.38
	SLT Satisfacción laboral	.996	.371	.01	.22
Grupo de edad	VPT Vigor	2.024	.092	.03	.59
	VPT Dedicación	2.104	.082	.04	.61
	VPT Absorción	.490	.743	.01	.16
	SLT Satisfacción laboral	.187	.151	.00	.08
País de origen	VPT Vigor	.050	.822	.00	.05
	VPT Dedicación	.014	.905	.00	.05
	VPT Absorción	.342	.559	.00	.09
	SLT Satisfacción laboral	2.057	.760	.01	.30

		Vigor	<b>2.863</b>	<b>.048*</b>	<b>.03</b>	<b>.64</b>
Situación familiar	VPT	Dedicación	2.087	.103	.03	.52
		Absorción	1.492	.218	.02	.39
		Satisfacción laboral	1.990	.117	.02	.50
		Vigor	.117	.890	.00	.06
Relaciones personales	VPT	Dedicación	.166	.847	.00	.07
		Absorción	.510	.601	.00	.13
		Satisfacción laboral	.476	.622	.00	.12
		Vigor	.531	.589	.00	.13
Años de experiencia laboral	VPT	Dedicación	1.141	.322	.01	.24
		Absorción	.020	.980	.00	.05
		Satisfacción laboral	1.319	.270	.01	.28
		Vigor	.669	.572	.01	.19
Años en la orquesta actual	VPT	Dedicación	1.007	.391	.01	.27
		Absorción	.362	.780	.00	.12
		Satisfacción laboral	.773	.511	.01	.21
		Vigor	.230	.985	.00	.12
Sección instrumental	VPT	Dedicación	.690	.770	.02	.27
		Absorción	.441	.895	.01	.20
		Satisfacción laboral	1.458	.175	.05	.64
		Vigor	.429	.883	.01	.18
Categoría laboral	VPT	Dedicación	.754	.627	.02	.32
		Absorción	.392	.906	.01	.17
		Satisfacción laboral	.853	.545	.02	.36
		Vigor	1.030	.432	.13	.83
Orquesta	VPT	Dedicación	.983	.495	.12	.80
		Absorción	1.326	.143	.16	.93
		Satisfacción laboral	<b>2.087</b>	<b>.002*</b>	<b>.23</b>	<b>.99</b>

Nota.  $\eta^2_p$  = tamaño del efecto;  $1-\beta$  = potencia observada; \*  $p < .05$

En relación a la satisfacción laboral (véase Tabla 5), con excepción de la orquesta de pertenencia, los resultados encontrados indican que esta no varió significativamente en función de las variables predictoras analizadas. No obstante, los tamaños del efecto para estos contrastes fueron pequeños o triviales, y la potencia observada fue, en general, de baja a moderada, lo que incrementa la probabilidad de un error Tipo II, es decir, de no detectar un efecto real. Únicamente, se encontró un efecto significativo de la orquesta de pertenencia en los índices de satisfacción,  $F_{27, 179} = 2.087$ ,  $p = .002$ ,  $\eta^2_p = .24$ . Este tamaño del efecto fue grande y sugiere que la satisfacción laboral de los músicos varía sustancialmente en función de la orquesta en la que trabajan. La satisfacción media por orquesta osciló notablemente desde  $M = 26.00$  ( $DT = 7.1$ ) hasta  $M = 78.50$  ( $DT = 11.22$ ). Los resultados bootstrap confirmaron la robustez del hallazgo, manteniéndose la significación estadística ( $p = .002$ ) y el tamaño del efecto ( $\eta^2_p = .239$ ). No obstante, la presencia de orquestas con menos de dos casos impidió la realización de comparaciones *post hoc* fiables, por lo que no es posible identificar qué orquestas concretas difieren entre sí.

#### 4. DISCUSIÓN

El presente estudio, de carácter exploratorio, constituye una primera aproximación al bienestar psicosocial en orquestas sinfónicas españolas. La naturaleza del reclutamiento y la muy desigual participación entre orquestas y categorías laborales imponen importantes limitaciones a la generalización de los resultados y señalan posibles sesgos de muestreo. Esta falta de representatividad

estadística impidió realizar análisis multivariados más sólidos, por lo que las conclusiones deben interpretarse con cautela. Sin embargo, los hallazgos ofrecen una información pionera y relevante que permite trazar un perfil inicial y plantear hipótesis para futuras investigaciones.

El resultado más consistente y destacable fue que las variables sociodemográficas y profesionales individuales (género, edad, experiencia, categoría, sección instrumental) no mostraron una asociación significativa con los niveles de burnout, engagement ni satisfacción laboral. Este hallazgo, confirmado tanto por las pruebas  $\chi^2$  para las versiones categóricas de los constructos como por los análisis de la varianza, sugiere que el malestar o el bienestar en este colectivo no se explican primariamente por características personales o de trayectoria profesional y laboral, sino por otros factores de naturaleza contextual. En contraste, la orquesta de pertenencia emergió como el predictor más potente, mostrando efectos estadísticamente significativos y de gran magnitud ( $\eta^2_p = .20$  a  $.24$ ) tanto en desgaste emocional ( $F = 1.636, p = .032$ ) como en satisfacción laboral ( $F = 2.087, p = .00$ ). Estos datos, cuya robustez fue confirmada mediante análisis de sensibilidad con bootstrapping, sugieren que el contexto organizacional específico, con sus particularidades en gestión, clima laboral, liderazgo y condiciones, podrían incidir de manera decisiva en el bienestar psicosocial del trabajador de orquesta profesional. Esta conclusión converge con las observaciones de Johansson y Theorell (2003) sobre la centralidad del ambiente psicosocial en las orquestas, así como con estudios previos que señalan la importancia de los factores organizacionales en la salud laboral de los músicos (Allmendinger et al., 1996; Paredes-Carbonell et al., 2021).

Este efecto organizacional puede verse modulado por la peculiar estabilidad laboral del sector en España, reflejada en que la mayoría de los encuestados llevaba más de 20 años en su institución. Además, en este estudio se excluyó a todo el personal interino y no fijo del sector. Esta elevada estabilidad laboral podría ejercer una doble influencia: por un lado, contribuir a niveles moderados de satisfacción laboral y, por otro, favorecer una estructura organizativa estática que, con el tiempo, puede incrementar el desgaste emocional y el cinismo entre los miembros de la plantilla. En este sentido, Fernández Morante (2011) encontró entre los funcionarios de carrera de su muestra mayores niveles de agotamiento emocional y despersonalización respecto a la submuestra de interinos del cuerpo docente de conservatorios que analizó. Además, estos últimos alcanzaron mayores niveles de realización personal, lo que parece indicar, en su caso, que la estabilidad laboral también puede fomentar estructuras rígidas y una falta de renovación que, a largo plazo, afecte negativamente el bienestar emocional dentro de las organizaciones. A ello podría añadirse la limitada percepción de desarrollo de carrera profesional, tanto en docentes como en músicos de orquesta, donde las posibilidades de promoción interna o diversificación de funciones suelen ser reducidas, circunstancia que puede contribuir a la sensación de estancamiento profesional.

La prevalencia de burnout (39.1%) y los perfiles dimensionales observados (desgaste emocional y cinismo en niveles medios, junto con una eficacia profesional alta) son coherentes con estudios realizados en entornos análogos, como la enseñanza musical (McLain, 2005; Fernández Morante, 2011). Este patrón sugiere la presencia de un riesgo psicosocial relevante que conviene analizar en profundidad. Específicamente, el desgaste emocional mostró variaciones significativas entre orquestas, mientras que el cinismo y la eficacia profesional no presentaron diferencias en función de ninguna de las variables predictoras analizadas ( $p > .05$ ), con tamaños del efecto consistentemente pequeños ( $\eta^2_p < .03$ ). Esta estabilidad relativa del cinismo y la autoeficacia profesional podría indicar

que se trata de dimensiones menos sensibles al contexto organizacional inmediato o que requieren tiempos de exposición más prolongados para manifestar cambios.

En cuanto al engagement, se identificó que el 40.1% de los participantes presentaba niveles altos de vinculación psicológica con el trabajo, lo que refleja un perfil de compromiso positivo en una parte sustancial del colectivo. Este dato, similar al encontrado por Kang y Yoo (2019) en profesores de música, estudio que comparte con el presente limitaciones metodológicas en cuanto a representatividad muestral, confirma la coexistencia de perfiles de riesgo y de compromiso dentro de las orquestas, en línea con la perspectiva bidimensional que entiende el burnout y el engagement como polos opuestos de un mismo continuo experiencial (Salanova et al., 2005).

La única variable individual que mostró un efecto significativo fue la situación familiar. Contrariamente a lo que podría esperarse, los músicos con un solo hijo presentaron niveles de engagement total significativamente más altos ( $F = 3.953, p = .009$ ) que aquellos sin hijos o con dos o más. Las comparaciones *post hoc* confirmaron esta diferencia ( $p < .001$  en ambos casos), mientras que no se observaron diferencias entre los músicos sin hijos y aquellos con dos o más hijos ( $p = .178$ ). Este resultado, refrendado por el análisis bootstrap ( $p < .001$ ), sugiere la hipótesis de que un menor grado de responsabilidades familiares (sin hijos) o un grado muy alto (dos o más hijos) podrían no favorecer la vinculación laboral, mientras que una situación intermedia (un hijo) podría representar un equilibrio óptimo entre responsabilidades familiares y recursos personales, permitiendo una mayor energía e implicación en el trabajo. Esta interpretación, no obstante, requiere ser contrastada en estudios futuros con diseños específicos, muestras más amplias y que cumplan satisfactoriamente los supuestos de normalidad y homocedasticidad.

Los resultados confirman una valoración general positiva de la satisfacción laboral ( $M = 3.35$  sobre 6), aunque con diferencias notables entre orquestas. La satisfacción se ve significativamente erosionada en dimensiones relacionadas con la gestión institucional y la comunicación vertical (dirección, atención a sugerencias), coincidiendo con los hallazgos de Breda y Kulesa (1999). Estos datos refuerzan la necesidad prioritaria de mejorar los canales de participación y la calidad del liderazgo en estas organizaciones.

El amplio rango de medias observado entre orquestas (desde  $M = 26.00$  hasta  $M = 78.50$ ) ilustra la heterogeneidad de realidades organizacionales y subraya la importancia de abordar las intervenciones de manera contextualizada. No obstante, la presencia de orquestas con tamaños muestrales muy reducidos ( $n < 5$ ) impidió la realización de comparaciones *post hoc* que permitieran identificar qué agrupaciones concretas diferían entre sí.

## 5. CONCLUSIONES

Esta investigación, concebida como un estudio exploratorio, presenta limitaciones metodológicas importantes derivadas del muestreo no aleatorio y la desigual participación entre orquestas y categorías laborales, lo que impide garantizar su representatividad y la generalización directa de los resultados. Además, aunque se emplearon cuestionarios validados, su adaptación al contexto orquestal específico podría mejorarse en futuros estudios. En consecuencia, pretende una primera aproximación a la cuestión analizada; esto es, el bienestar emocional de los trabajadores que forman

parte de las plantillas de las orquestas profesionales en España. Pese a todo lo anterior, se pueden extraer algunas conclusiones relevantes:

Respecto al perfil sociolaboral y su posible impacto, la muestra refleja un colectivo mayoritariamente masculino, con predominio de trabajadores mayores de 51 años y una alta estabilidad laboral, ya que la mayoría no ha cambiado de orquesta en más de 20 años. Esta estabilidad sugiere una doble lectura: por un lado, refleja una consolidación profesional; por otro, podría estar indicando la presencia de un autoconcepto profesional empobrecido, en la medida en que una carrera inicialmente vocacional puede percibirse como rutinaria, poco dinámica y con escasas oportunidades de interacción y enriquecimiento entre compañeros.

El contexto organizacional se reveló como un factor decisivo. El resultado más robusto y significativo fue que el bienestar de los músicos no dependía de sus características personales o profesionales individuales, sino de la orquesta de pertenencia. Se observaron efectos estadísticamente significativos y de gran magnitud de esta variable tanto en desgaste emocional como en satisfacción laboral, lo que subraya la importancia crítica del clima laboral, la gestión y las condiciones de trabajo específicas de cada organización.

En cuanto a la satisfacción laboral, los profesionales mostraron niveles moderados-altos y se declararon satisfechos. Sin embargo, esta valoración se vio claramente afectada tanto por elementos extrínsecos (gestión de la institución y estilo de liderazgo) como intrínsecos (responsabilidad asignada, atención a sugerencias de los trabajadores o disfunción de rol). Este patrón podría estar relacionado con la alta estabilidad laboral que, al afianzar estructuras jerárquicas, puede dificultar la renovación de los canales de participación y liderazgo. Igualmente, señala como necesidad prioritaria mejorar los mecanismos de comunicación entre trabajadores y dirección con el objetivo de aumentar su implicación de todos los trabajadores y mantener mejores valores de bienestar en todas las etapas de la vida laboral.

Respecto a la salud ocupacional, los datos revelan un riesgo notable de burnout, con cerca del 40% de la muestra mostrando indicios de presencia del síndrome y de agotamiento emocional en el sector, así como la necesidad de monitorizar este aspecto. De forma paralela, un porcentaje similar de participantes presentó altos niveles de compromiso y vinculación con su trabajo, confirmando la coexistencia de ambas realidades y la heterogeneidad de experiencias dentro del mismo entorno laboral.

Un hallazgo particularmente interesante e inesperado fue el papel modulador de la situación familiar. Los músicos con un solo hijo mostraron niveles de compromiso laboral significativamente más altos que los que no tenían hijos o tenían dos o más. Esto sugiere que un equilibrio óptimo en las responsabilidades familiares podría ser más favorable a los niveles de energía e implicación profesional.

En definitiva, este estudio apunta a que las intervenciones para mejorar la salud ocupacional en las orquestas sinfónicas española deberían llevarse a cabo por profesionales de la psicología y centrarse en factores organizacionales, como el liderazgo, la comunicación y la cultura de cada institución, más que en características individuales de los profesionales de las orquestas, y deben de ser específicamente adaptadas a cada organización, dada la heterogeneidad observada entre orquestas.

Entre las principales limitaciones del estudio cabe señalar: (i) la desigual distribución muestral, con infrarrepresentación de algunas orquestas y categorías laborales; (ii) la imposibilidad de realizar análisis multivariados más complejos que permitieran controlar posibles variables de confusión; (iii) la ausencia de datos sobre factores organizacionales objetivos (estilo de liderazgo, políticas de gestión, clima laboral) que hubieran permitido explorar con mayor profundidad los mecanismos subyacentes a las diferencias entre orquestas; y (iv) el carácter transversal del diseño, que impide establecer relaciones causales.

Como fortalezas, el estudio constituye una primera aproximación sistemática al bienestar psicosocial en un colectivo profesional escasamente estudiado en España. Se emplearon instrumentos validados internacionalmente y se aplicaron análisis de sensibilidad mediante bootstrapping para contrastar la robustez de los hallazgos ante posibles violaciones de los supuestos paramétricos. Los resultados obtenidos tienen implicaciones prácticas claras para el diseño de intervenciones, tanto de carácter preventivo como asistencial, en materia de salud ocupacional en las orquestas sinfónicas. Estas intervenciones deberían estar específicamente adaptadas a cada institución, atendiendo a su cultura organizacional y a sus elementos sistémicos. La heterogeneidad observada entre orquestas desaconseja planteamientos uniformes y apunta a la necesidad de diagnósticos contextualizados.

Futuras investigaciones deberían: (i) replicar estos hallazgos con muestras representativas por orquesta; (ii) incorporar medidas objetivas del contexto organizacional (clima, liderazgo, políticas de conciliación); (iii) emplear diseños longitudinales que permitan explorar la direccionalidad de las relaciones observadas; y (iv) profundizar en el papel modulador de variables como la situación familiar o la estabilidad laboral, cuyo efecto sobre el engagement y el burnout apenas comienza a explorarse en este colectivo.

### **Aprobación ética y consentimiento informado**

Este estudio se condujo de acuerdo con los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y contó con la aprobación de la dirección del Máster en Psicología y Música y el departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la Facultad de Psicología de la UNED.

### **Disponibilidad de datos**

Los datos no pueden compartirse debido al respeto por la confidencialidad de los participantes. Pueden solicitarse al autor de correspondencia bajo condiciones razonables.

### **Conflicto de intereses y financiación**

Los autores declaran que no incurren en conflictos de intereses en relación con este trabajo, que no ha recibido financiación específica de ningún organismo público, comercial o sin ánimo de lucro.

## **6. REFERENCIAS**

- Ackermann, Bronwen, Driscoll, Tim y Kenny, Dianna T. (2012). Musculoskeletal pain and injury in professional orchestral musicians in Australia. *Medical problems of performing artists*, 27(4), 181-187. <https://doi.org/10.21091/mppa.2012.4034>
- Allmendinger, Jutta, Hackman, J. Richard y Lehman, Erin V. (1996). Life and Work in Symphony Orchestras. *The Musical Quarterly*, 80(2), 194-219. <http://www.jstor.org/stable/742362>

- Arias, Walter L., Rivera, Renzo C. y Ceballos, Karla D. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Benevides-Pereira, Ana Maria T., y Gonçalves, Maria Bernadete (2009). Transtornos emocionais e a formação em Medicina: um estudo longitudinal. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 33 (01), 10-23. <https://doi.org/10.1590/S0100-55022009000100003>
- Boluarte, Alicia (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84. <https://doi.org/10.20453/rmh.v25i2.249>
- Breda, John y Kulesa, Patrick (1999). *Stress and Job Satisfaction among Symphony Musicians*. Symphony Orchestra Institute. *Research Study Series* (2). <https://iml.esm.rochester.edu/polyphonic-archive/wp-content/uploads/sites/13/2012/05/research-study-series-2.pdf>
- Esteve, Edgar B., Salanova, Marisa, Schaufeli, Wilmar B., y Nogareda, Clotilde (2007). NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout"(III): Instrumento de medición. [https://www.researchgate.net/publication/46687214\\_Sindrome\\_de\\_estar\\_quemado\\_por\\_el\\_trabajo\\_o\\_Burnout\\_III\\_Instrumento\\_de\\_medicion](https://www.researchgate.net/publication/46687214_Sindrome_de_estar_quemado_por_el_trabajo_o_Burnout_III_Instrumento_de_medicion)
- Fernández Morante, Basilio (2011). *Un análisis multidimensional del síndrome de burnout en profesorado de conservatorios y enseñanza secundaria*. (Tesis doctoral). Universitat de València. <https://hdl.handle.net/10803/78805>
- Fetter, David (1993). Life in the orchestra. *Maryland Medical Journal (Baltimore, Md.: 1985)*, 42(3), 289-292. <https://europepmc.org/article/med/8350689>
- Gil-Monte, Pedro R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40. <http://www.insp.mx/salud/index.html>
- Gil-Monte, Pedro R. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. *Información Psicológica*, (91-92), 4-11. <https://www.informacionpsicologica.info/revista/article/view/25>
- Hodge, Glenda M., Jupp, James J. y Taylor, Alan J. (1994). Work stress, distress and burnout in music and mathematics teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 64(1), 65-76. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8279.1994.tb01085.x>
- Jackson, Susan. E. y Maslach, Christina (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of organizational behavior*, 3(1), 63-77. <https://doi.org/10.1002/job.4030030106>
- Johansson, Yvonne L. y Theorell, Töres (2003). Satisfaction with Work Task Quality Correlates with Employee Health: A Study of 12 Professional Orchestras. *Medical Problems of Performing Artists*, 18(4), 141-49. <https://doi.org/10.21091/mppa.2003.4025>
- Kang, Sangmi y Yoo, Hyesoo (2019). Music Teachers' Psychological Needs and Work Engagement as Predictors of Their Well-Being. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, (221), 58-71. <https://doi.org/10.5406/bulcouresmusedu.221.0058>
- Maslach, Christina y Jackson, Susan E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, Christina y Jackson, Susan E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-53. [https://www.researchgate.net/publication/232497134\\_Burnout\\_in\\_organization\\_settings](https://www.researchgate.net/publication/232497134_Burnout_in_organization_settings)

- Maslach, Christina, Jackson, Susan E. y Leiter, Michael P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Maslach, Christina y Pines, Ayala (1977). The Burn-out Syndrome in the Day Care Setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- McLain, Barbara P. (2005). Environmental Support and Music Teacher Burnout. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*. 71-84. <https://h7.cl/1heu0>
- Pérez-Bilbao, Jesús y Fidalgo, Manuel (1995). Job satisfaction: Overall job satisfaction scale. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*.
- Portalanza-Chavarria, Cecilia A., Grueso-Hinestroza, Merlin P. y Duque-Oliva, Edison J. (2017). Propiedades de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S 9): análisis exploratorio con estudiantes en Ecuador. *Innovar*, 27(64), 145-156. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n64.62374>
- Raedeke, Thomas D. (1997). Is Athlete Burnout More than Just Stress? A Sport Commitment Perspective. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19(4), 396-417. <https://doi.org/10.1123/jsep.19.4.396>
- Raedeke, Thomas D. y Smith, Alan L. (2001). Development and preliminary validation of an athlete burnout measure. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 23(4), 281-306. <https://doi.org/10.1123/jsep.23.4.281>
- Ruz, Jenny P., Collarte, Dailet. F., Peña, Carolina I. y Urbina, Elisa T. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista venezolana de gerencia*, 24(87), 843-859. <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
- Schwab, Richard L., Jackson, Susan. E. y Schuler, Randall S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30. [https://www.researchgate.net/publication/232488181\\_Educator\\_burnout\\_Sources\\_and\\_consequences](https://www.researchgate.net/publication/232488181_Educator_burnout_Sources_and_consequences)
- Sell, Helmut (1994). The Subjective Well-Being Inventory (SUBI). *International Journal of Mental Health*, 23(3), 89-102. <https://doi.org/10.1080/00207411.1994.11449289>
- Salanova, Marisa, Schaufeli, Wilmar. B., Llorens, Susana, Peiró, José M. y Grau, Rosa M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva?. *Journal of work and organizational psychology*, 16(2), 117-134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Salanova, Marisa, Martínez, Isabel M., Cifre, Eva y Schaufeli, Wilmar B. (2005). ¿Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? Analizando el flow en contextos laborales. *Revista de psicología general y aplicada*, 58(1), 89-100. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/244.pdf>
- Schaufeli Wilmar B., Leiter Michael P., Maslach, Christina y Jackson, Susan E. (1996). The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS). En Christina Maslach, Susan Jackson y Michael Leiter (Eds). *Maslach Burnout Inventory Manual* (30 edición, pp. 19-26). Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, Wilmar B., Bakker, Arnold B. y Salanova, Marisa (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-16. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/251.pdf>
- Stocking, Benjamin (2016). *Burnout in Young Adult Performing Artists*. (Tesis Doctoral). University of Tennessee. [https://trace.tennessee.edu/utk\\_graddiss/3969](https://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/3969)

- Vervainioti, Angeliki y Alexopoulos, Evangelos C. (2015). Job-related stressors of classical instrumental musicians: a systematic qualitative review. *Medical problems of performing artists*, 30(4), 197-202. <https://doi.org/10.21091/mppa.2015.4037>
- Warr, Peter, Cook, John y Wall, Toby (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129-48. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Wood, Roy D. (2010). *Correlation of conductor leadership style, musician employment status, organizational participation to orchestra musician job satisfaction*. (Tesis doctoral). University of Phoenix. <https://h7.cl/1maS7>
- Zabuska, Anna, Ginsborg, Jane y Wasley, David (2018). A preliminary comparison study of burnout and engagement in performance students in Australia, Poland and the UK. *International Journal of Music Education*, 36(3), 366-379. <https://doi.org/10.1177/0255761417751242>