



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

**“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE
ACUERDO AL GÉNERO EN DOCENTES DE LA UNIDAD
EDUCATIVA PIO JARAMILLO ALVARADO”**

Tesis previa a la obtención del título
de Psicóloga Clínica

ada

AUTORA:

Arianna Denisse Hurtado Armijos

DIRECTORA

Dra. Anabel Elisa Larriva Borrero, Mg. Sc.

LOJA-ECUADOR

2018



CERTIFICACIÓN

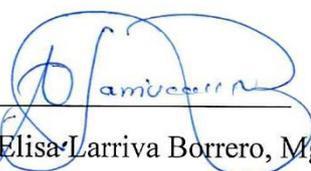
Loja, 30 de julio de 2018.

Dra. Anabel Elisa Larriva Borrero, Mg. Sc.

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICO:

Haber revisado y orientado el trabajo de tesis sobre el tema **“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO AL GÉNERO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIO JARAMILLO ALVARADO”** de la autoría de la Srta. Arianna Denisse Hurtado Armijos, previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica, el mismo que habiendo cumplido con los requisitos establecidos en Universidad Nacional de Loja, autorizo su presentación, sustentación y defensa ante el tribunal designado para el efecto.



Dra. Anabel Elisa Larriva Borrero, Mg. Sc.

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Arianna Denisse Hurtado Armijos, declaro ser la autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Autora: Arianna Denisse Hurtado Armijos

Firma:



Cédula: 1104183643

Fecha: Loja, 30 de julio de 2018.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo, Arianna Denisse Hurtado Armijos, declaro ser la autora de la tesis titulada: **“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO AL GÉNERO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIO JARAMILLO ALVARADO”**, como requisito previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica, autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional. Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con los cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o la copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización a los treinta días del mes de julio de dos mil dieciocho en la ciudad de Loja, firma la autora.

Firma: 

Autora: Arianna Denisse Hurtado Armijos

Cédula: 1104183643

Dirección: Colinas del Pucará, Rubén Darío 230-14 Gabriela Mistral

Correo electrónico: ariannahurtado95@hotmail.com

Teléfono: 2584347

Celular: 0990140323

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora de Tesis: Dra. Anabel Larriva Borrero, Mg. Sc

Tribunal de grado:

Dra. Ana Catalina Puertas Azanza, Mg. Sc. (Presidenta del Tribunal)

Psic. Clin. Mayra Daniela Medina Ayala (Vocal del Tribunal)

Psic. Clin. Jenny Fernanda Suing Ortega (Vocal del Tribunal)

DEDICATORIA

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios y la Virgen por ser mi guía espiritual en este camino, por darme la sabiduría, fuerza e inteligencia necesaria para conseguir esta meta.

A mis **padres**, Rodrigo Hurtado y Carmita Armijos, por ser el pilar fundamental en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su amor y apoyo incondicional en todo momento. Por ellos soy lo que soy.

A mis **hermanos**, Christian y Norelly, por estar conmigo y apoyarme siempre. Los quiero mucho.

A mis **sobrinos**, Mishelle y Liam, para que vean en mí un ejemplo a seguir.

A mis **tíos y primos**, por estar siempre presentes acompañándome en mi formación.

Arianna Denisse Hurtado Armijos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida y permitirme llegar con salud a este día; así mismo, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. A todos y cada uno de mis familiares: padres, hermanos, sobrinos, cuñada, tías/os, primos/as por su apoyo, consejos, comprensión y ayuda en los momentos difíciles, enseñándome a afrontar las adversidades con coraje para seguir adelante sin desmayar y conseguir mis objetivos. A mí enamorado, a mis amigas y amigos, por estar al pendiente en cada situación, por tener la palabra de aliento en el momento preciso, por su apoyo y sentido del humor. Y como olvidar agradecer a la Universidad Nacional de Loja, que por varios años se encargó de nuestra formación, se encargó de sembrar conocimientos y valores que permanecerán siempre; haciéndonos no sólo buenos estudiantes sino también mejores personas. De igual forma un agradecimiento sincero y fraterno a cada uno de nuestros docentes, ya que la educación brindada en el tiempo fue muy valiosa, y que, por su aquilatada experiencia transformada en vocación docente, crearon en mí una alta capacidad científico-técnica, y sobre todo ética y moral; a Ustedes les debo una formación integral, una formación de la que me puedo sentir orgullosa. A mi directora de tesis, Dra. Anabel Larriva, por su valiosa guía y asesoramiento en la realización de mi proyecto de tesis. Por último, pero no menos importante, a los docentes de la Unidad Educativa “Pio Jaramillo Alvarado” por su apertura y colaboración al momento de recopilar la información para el desarrollo de mi investigación. Gracias a todas las personas que contribuyeron directa o indirectamente en la realización de este proyecto.

Arianna Denisse Hurtado Armijos.

ÍNDICE GENERAL

CARÁTULA	ii
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
ABSTRACT	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA	7
CAPÍTULO 1: EL SÍNDROME DE BURNOUT	7
1.1 Antecedentes Históricos del Síndrome de Burnout	7
1.2 Definición del Síndrome de Burnout	8
1.3 Dimensiones del Síndrome de Burnout	10
1.4 Variables relacionadas con el Síndrome de Burnout	13
1.4.1 Variables Sociodemográficas.....	13
1.4.1.1 Sexo.	13
1.4.1.2 Edad.....	14
1.4.1.3 Estado civil.....	14
1.4.2 Variables personales.	15
1.4.2.1 Personalidad.....	15
1.4.3 Variables Organizacionales.....	18
1.4.3.1 Factores intrínsecos al propio trabajo.....	18
1.4.3.2 Factores procedentes del desempeño de roles en la organización.	20
1.4.3.3 Factores procedentes de las relaciones inter-relacionales.	20

1.4.3.4	Factores relacionados con el desarrollo de la profesión.....	20
1.5	Síntomas del Síndrome de Burnout	21
1.6	Fases del Síndrome de Burnout.....	23
1.7	Consecuencias del Síndrome de Burnout.....	26
1.7.1	Consecuencias a nivel físico	26
1.7.2	Consecuencias a nivel cognoscitivo.....	27
1.7.3	Consecuencias a nivel emocional.....	28
1.7.4	Consecuencias a nivel conductual.....	28
1.7.5	Consecuencias a nivel actitudinal.....	29
CAPÍTULO 2: ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT .		30
2.1	Intervenciones Centradas en el Individuo.....	30
2.1.1	Autovaloración y autorregistro.	30
2.1.2	Control de la activación.....	31
2.1.3	Entrenamiento en solución de problemas.	33
2.1.4	Terapia Racional Emotiva.	35
2.1.5	Promoción de estilos de vida saludables.	39
2.2	Estrategias de Intervención Social.....	40
2.3	Estrategias a nivel institucional u organizacional.....	44
2.3.1	Equipos de trabajo.	44
2.3.2	Administrativos.	45
CAPÍTULO 3: EL BURNOUT EN DOCENTES.....		47
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	55
5.1	Tipo de estudio.....	55
5.2	Área de estudio	55
5.3	Universo y muestra	56
5.4	Criterios de inclusión.....	56
5.5	Criterios de exclusión	56
5.6	Etapas	57

5.6.1	Autorización de participación de los docentes.	57
5.6.2	Aplicación de reactivos.....	57
5.6.3	Tabulación de datos.	58
6.	RESULTADOS.....	59
TABLA 1	59
	<i>Resultados de casos de Síndrome de Burnout en docentes de la UEPJA.....</i>	<i>59</i>
TABLA 2	60
	<i>Resultados de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de la UEPJA</i>	<i>60</i>
TABLA 3	61
	<i>Resultados de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de la UEPJA</i>	<i>61</i>
TABLA 4	62
	<i>Resultados de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de la UEPJA</i>	<i>62</i>
7.	DISCUSIÓN.....	63
8.	CONCLUSIONES	66
9.	RECOMENDACIONES	67
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	68
11.	ANEXOS.....	75

1. TÍTULO

**“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO AL
GÉNERO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIO JARAMILLO
ALVARADO”**

2. RESUMEN

El Síndrome de Burnout también conocido como síndrome de desgaste profesional, síndrome de sobrecarga o síndrome del quemado, se caracteriza por una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico laboral, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. El presente estudio tiene como propósito determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout de acuerdo al género en docentes de la Unidad Educativa “Pío Jaramillo Alvarado” mediante el estudio de tipo cuali-cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra estuvo constituida por 40 docentes, 20 de género masculino y 20 de género femenino. Se aplicó el test de Maslach Burnout Inventory (MBI), luego del análisis de los resultados se obtiene lo siguiente: La prevalencia del Síndrome de Burnout es de 35% en el género masculino y 30% en el género femenino; con respecto a las dimensiones: en agotamiento emocional superior en el género femenino (70%) que en el masculino (40%); mientras que, el componente de despersonalización es mayor en el género masculino (55%) que en el femenino (45%) y finalmente en la dimensión de realización personal, se obtuvo menor realización personal en el género femenino (55%) que en el género masculino (45%).

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, docentes, género.

ABSTRACT

The Burnout syndrome, also known as overload or burning syndrome, is a state characterized by an inadequate way to cope with chronic work stress, and whose main symptoms are emotional exhaustion, depersonalization and decrease in personal performance. The purpose of this study, which was qualitative-quantitative, descriptive and transverse, was to determine the prevalence of Burnout Syndrome based on gender in teachers of the "Pio Jaramillo Alvarado" Educational Unit. The subjects of study were 40 teachers, 20 of the male gender and 20 of the female gender. The Maslach Burnout Inventory test (MBI) was applied to the teachers. After the respective analysis, the following results were obtained: The prevalence of Burnout Syndrome is 35% in males and 30% in females. In relation to the dimensions, the emotional exhaustion is higher in females (70%) than in males (40%); whereas, depersonalization is greater in men (55%) than in women (45%). Finally, the dimension of personal self-realization was less in females (55%) than males (45%).

Keywords: Burnout syndrome, teachers, gender.

3. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas existe un notable consenso entre teóricos e investigadores acerca de que el "oficio de enseñar", se convierte en un factor de riesgo del burnout. (Consejo General de Psicología de España, 2010).

Según Universia (2013), en un estudio realizado por el grupo de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico de la Universidad de Murcia, dentro del colectivo de docentes de educación Primaria, Secundaria y Bachillerato, el 65% padece burnout, del total que presenta síntomas del síndrome, el 12% lo experimenta de manera evidente mientras el 53% restante tiene riesgo de sufrirlo.

Purvanova y Muros (2010), tras realizar un meta-análisis en el que revisaron 183 estudios sobre burnout en el sistema educativo español, concluyen que existe una expresión diferenciada según el género en las dimensiones de este síndrome, ya que las mujeres son más propensas a puntuar alto en la dimensión agotamiento emocional; mientras que los hombres en la dimensión despersonalización (como se cita en León Rubio, León Pérez & Cantero, 2013).

En relación a nuestro país, una de las investigaciones realizadas por la Universidad Técnica Equinoccial de Quito en el 2013, buscó determinar la presencia de carga mental y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad privada de Quito. La población de estudio estuvo constituida por 134 docentes a tiempo completo. En la cual se obtuvo que el 26,06% de los docentes presentó agotamiento emocional, 4,59% despersonalización y un 39,5% se sintieron realizados

personalmente. Mientras que el 23,8% de los docentes participantes sufren niveles preocupantes de Burnout que van entre los niveles de “extremo y bastante”. (Villaret & Ortiz, 2013)

En el ámbito local, Bermeo (2016) realizó una investigación, el propósito de este estudio fue determinar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes del Área de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja y luego del análisis de los resultados se evidenció que el 47,11% de los participantes presentaron el síndrome; con respecto a las dimensiones: el 58,65% de los docentes refirieron cansancio emocional y despersonalización (en un nivel medio en su mayoría); y en la dimensión de realización personal el 54,81% presentó un nivel alto.

Debido a que el país ha experimentado una transformación en el ámbito educativo, considerando la problemática que esto ha traído consigo y conscientes de que no existen respuestas simples para problemas complejos debido a las escasas investigaciones acerca del tema, ha despertado el interés en mí por investigar acerca del Síndrome de Burnout en docentes de la Unidad Educativa “Pío Jaramillo Alvarado”.

Para lo cual se planteó los siguientes objetivos: Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout de acuerdo al género en docentes de la Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado. Identificar el Síndrome de Burnout en docentes de la Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado mediante la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory. Establecer las diferencias de acuerdo al género en las dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Pío Jaramillo Alvarado.

En primera instancia se entregó el consentimiento informado en el que se manifiesta el deseo voluntario de participar en la investigación y posteriormente se aplicó el test Maslach Burnout Inventory (MBI), a través del cual se determinó la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes según el género. Los resultados obtenidos contribuirán al conocimiento acumulativo en cuanto a la naturaleza y alcance del Síndrome de Burnout y para que diseñe propuestas preventivas y de intervención inmediata por parte de las autoridades de la Institución Educativa.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

CAPÍTULO 1: EL SÍNDROME DE BURNOUT

1.1 Antecedentes Históricos del Síndrome de Burnout

Este síndrome fue descrito por primera vez en 1969 por H.B. Bradley como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, utilizando el término staff burnout (Vizcano, Rodríguez & Silva, 2013, p. 4).

Herbert Freudenberger en 1974 lo describió como: “Una sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador, para referir el estado físico y mental de los voluntarios que laboraban en una institución de salud”.

Este psicólogo clínico se interesó por identificar las respuestas ante el estrés de los voluntarios de la institución de salud, quienes experimentaban agotamiento físico relacionado más que con la labor asistencial, con los problemas de los demás.

Los voluntarios de la institución de salud trabajaban directamente con los pacientes toxicómanos y aquellos que llevaban más tiempo en el puesto de trabajo comenzaban a mostrar falta de energía y, a consecuencia de ello, manifestaciones de desmotivación y agotamiento en su labor. Dichos síntomas los denominó "desgaste del personal" y los conceptualizó como una sensación de agotamiento y pérdida de interés por la actividad

laboral surgida de las profesiones que mantienen contacto diario con las personas. (Montoya & Moreno, 2010)

Por otro lado, en el año 1976, la psicóloga social Cristina Maslach lo presenta ante un congreso de la Asociación de Psicólogos Americanos definiéndolo como un síndrome tridimensional que consideraba como dimensiones de análisis a los siguientes constructos: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, y que ocurriría entre sujetos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes (Vizcano et al., 2013).

Valdivieso, Romero, Gómez y Hernández (2016) “sostienen que precisamente, uno de los instrumentos más populares para medir este síndrome, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI, por sus siglas en inglés), es de la autoría de esta psicóloga” (p. 4).

Al respecto Cherniss (1980) lo conceptualiza armando que trae graves consecuencias al bienestar psicológico del personal, afecta la moral y las funciones administrativas desempeñadas por los sujetos en la organización. Por su parte, autores como Gil-Monte (2002) y Ortega y López (2004) concuerdan en que el SB es una respuesta al estrés crónico acompañada de sentimientos, actitudes y cogniciones que traen alteraciones psicológicas, y negativas secuelas para las instituciones laborales (citado en Montoya & Moreno, 2012).

1.2 Definición del Síndrome de Burnout

Farber (1983) explica la relación del burnout con el ámbito laboral:

El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del auto concepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima. (p. 23)

Por otro lado, Gil-Monte y Peiró (1997), definen el síndrome de Burnout como: “Una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales”.

La palabra Burnout, traducible del idioma inglés como “quemado”, se utiliza en términos clínicos para referirse a un estado avanzado de desgaste profesional, o síndrome de cansancio emocional (Gil-Montes, 2003).

El Burnout o síndrome de estar quemado, se caracteriza por un alto agotamiento emocional o sentimientos de completo desgaste físico y psíquico en el trabajo, una alta despersonalización o distanciamiento psicológico de los compañeros y usuarios (cinismo) y una baja realización personal o sentimientos de incapacidad e ineficacia en el trabajo. (León et al., 2013, pp. 11 -12)

Marrau (2004): El síndrome de “Burnout”, también llamado síndrome de “quemarse por el trabajo”, de estar quemado o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés profesional, y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. Se define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. (p.54)

1.3 Dimensiones del Síndrome de Burnout

Gómez y Ruiz (2015) basándose en los estudios de Maslach y Jackson, define las tres dimensiones del Síndrome de Burnout:

- **Agotamiento emocional:** Es consecuencia de la disminución de recursos emocionales para enfrentarse a los retos que su labor plantea a diario, y se concreta en una continua fatiga a nivel físico, emocional y psicológico, además de irritabilidad, malhumor e insatisfacción laboral con descontento y pesimismo sobre sus actividades.
- **Despersonalización:** Se refiere a que el profesional crea una barrera entre él y sus usuarios como forma de auto-protegerse, pero a la vez merma su eficacia laboral. Presenta actitudes de insensibilidad, cinismo y deshumanización: los pacientes dejan de ser personas para convertirse en objetos.

- **Baja realización personal:** Es la percepción subjetiva de sentirse frustrado por la forma en que realiza su trabajo y los resultados conseguidos. Se valora el esfuerzo que se realiza como negativo, afectando la autoestima del trabajador (p. 24).

De igual forma, De Pablo (2007) caracteriza al síndrome de Burnout como un proceso marcado por cansancio emocional, despersonalización y abandono de la realización personal.

- **El cansancio o agotamiento emocional** constituye la primera fase del proceso, caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. En esta etapa las personas se vuelven más irritables, constantemente aparece la queja por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Desde una mirada externa, se empieza a percibir a la persona permanentemente insatisfecha, quejosa e irritable. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos (De Pablo, 2007; Albadejo et al., 2004).
- **La despersonalización.** Se define como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y, conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de manera deshumanizada debido a un endurecimiento (De Pablo, 2007; Albadejo et al., 2004).

- **El abandono de la realización personal** es la tercera fase del proceso y consiste en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean las laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. En esta etapa hay pérdida de ideales, fundamentalmente, un creciente apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de auto reclusión. Los demás comienzan a percibirlo/a como una especie de fanático depresivo y hostil (De Pablo, 2007; Albadejo et al., 2004).

Marrau (2004) coincide con los otros autores y ha conceptualizado al Burnout como un síndrome de baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización.

- **Por baja realización personal en el trabajo** se entiende la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales.
- **El agotamiento emocional** alude a la situación en que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo; es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto “diario” y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo.

- **La despersonalización** se define como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo.

El síndrome de quemarse por el trabajo no debe identificarse con estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores). (p.55)

1.4 Variables relacionadas con el Síndrome de Burnout

1.4.1 Variables Sociodemográficas.

1.4.1.1 Sexo.

Maslach (1982) señaló que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional y menor realización personal que los hombres; sin embargo, Schwab e Iwanicki (1982) y Gil-Monte y Peiró (1997) encontraron mayor varianza en despersonalización, siendo los hombres los que tiene mayor sentimiento negativo hacia los estudiantes. Otras autoras (Abraham, 1984; Maslach, 1999) centran su atención en el doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en la casa como fuente de estrés. (citado en Moriana & Herruzo, 2004, p. 600)

Según Pineda, Rivera y Ríos (2014): esto se podría explicar por el hecho de que el hombre y la mujer representan diferencias biológicas y psicológicas. La mujer es más emotiva y menos pragmática, en cambio el hombre opta por actitudes más resolutivas. El

hombre puede solucionar momentáneamente la sensación de estar quemado mediante la despersonalización como estrategia de afrontamiento, lo cual puede resultar nocivo con el paso del tiempo. (pp. 24-25)

1.4.1.2 Edad.

Como se cita en Moriana y Herruzo (2004), las evidencias señalan que los profesores más jóvenes experimentan niveles superiores de estrés (Yagil, 1998) y mayores niveles de cansancio emocional y fatiga (Crane e Iwanicki, 1986; Schawb e Iwanicki, 1982a). Por otro lado, Van Ginkel (1987) y Borg y Falzon (1989) informaban que los docentes más experimentados, que llevaban más de veinte años en la profesión, tenían una respuesta de estrés mayor que la de sus compañeros. (p. 600)

1.4.1.3 Estado civil.

Fernández (2002) rescata en su estudio que los profesores solteros eran más susceptibles al agotamiento emocional debido quizá a las mayores redes sociales que los docentes casados pueden tener.

Maslach (1982), el hecho de tener hijos puede funcionar como un factor de protección ante el burnout puesto que se relacionaría con la supuesta maduración que acompaña al ser padre, la mayor experiencia en resolver problemas en los que están involucrados niños y el apoyo emocional recibido por parte de la familia (citado en Moriana & Herruzo, 2004, p. 601).

1.4.2 Variables personales.

1.4.2.1 Personalidad.

La personalidad es un factor importante en el desarrollo del síndrome de Burnout, Moriana y Herruzo concluyen:

Respecto al locus de control, la mayoría de las referencias de la literatura científica señala que los profesores con más locus de control externo tienen mayor tendencia a sufrir burnout; incluso se indicaba una correlación significativa entre el locus de control y las escalas de burnout del MBI. (2004)

El locus de control es un concepto de la teoría de Aprendizaje Social de Rotter, que se usa en psicología para referirse a la percepción que tiene una persona sobre los acontecimientos de lo que pasa en su vida. En ese sentido, las personas que poseen un locus de control externo, se caracterizan por tener la percepción que los eventos o acontecimientos ocurren como resultado del azar, el destino, la suerte o el poder y decisiones de otros. Así, el locus de control externo es la percepción de que los eventos no tienen relación con el propio desempeño, es decir que los eventos no pueden ser controlados por esfuerzo y dedicación propios. Tal persona se caracteriza por atribuir méritos y responsabilidades principalmente a otras personas (Domingo, 2014).

Así mismo, Sauter, Murphy, Hurrell y Levi (2001) mencionan, las personas que tienen un locus de control interno se consideran capaces de controlar los hechos y circunstancias de la vida, incluidos los refuerzos asociados, esto es, los resultados que se perciben como

recompensas de los propios comportamientos y actitudes. Por el contrario, las que tienen un locus de control externo creen que ejercen escaso control sobre los hechos y circunstancias vitales y atribuyen los refuerzos a poderosos factores extrínsecos o a la suerte.

En cuanto a las investigaciones realizadas sobre la autoconciencia, autocontrol y autoeficacia, una mayor autoconciencia, mayor nivel de autocontrol y de autoeficacia suponen un factor protector ante el burnout; por otro lado, niveles altos de burnout correlacionan con puntuaciones bajas en estas variables. (Moriani & Herruzo, 2004)

El concepto de autoeficacia de Bandura:

Capacidad percibida de hacer frente a situaciones específicas. Valoraciones que hace la gente sobre su capacidad de satisfacer las exigencias específicas de situaciones específicas. Influyen en qué actividades participamos, cuánto nos esforzamos en cada situación, tiempo de perseverancia en cada tarea y reacciones emocionales ante esas tareas. (Mago, 2015)

El concepto de autoconciencia pública vs. privada de Carver y Scheier:

Grado en que las personas prestan atención a los aspectos privados del self privados o públicos. Las personas con autoconciencia privada, atienden sus sentimientos, deseos y exigencias. Las personas con autoconciencia pública, atienden lo que los demás piensan de ellos, al self que presentan a los demás y a las exigencias externas. Son más sensibles

y reaccionan a las señales de los demás, se hieren si son rechazados por los demás, cambian sus puntos de vista para amoldarse a la norma pública percibida (Mago, 2015).

El concepto de autocontrol de Snyder (self-monitoring) (autoregulación):

Las personas se diferencian en el grado que controlan o regulan su comportamiento de acuerdo con las señales situacionales. Las personas con un control del self elevado (alta regulación del self), son muy sensibles a las señales situacionales. Regulan su comportamiento según estas señales; a diferencia de las personas con un control del self bajo (baja regulación del self), que son menos atentas a la información social. Se comportan según sus sentimientos y actitudes (Mago, 2015).

Otra de las variables estudiadas ha sido el patrón de conducta tipo A tradicionalmente asociada al burnout como moduladora o facilitadora de la experiencia de estrés (Mariana & Herruzo, 2004, p. 602).

El patrón de conducta tipo A (PCTA) es un constructo teórico que se utiliza para denominar a un conjunto de respuestas conductuales, fisiológicas, cognitivas y emocionales que se manifiestan sobre todo en situaciones desafiantes. Así pues, se trata de un concepto multidimensional constituido por componentes de distinta naturaleza como: componentes de forma de expresión (voz alta, habla rápida, gestos enfáticos y otros manierismos); actitudes y emociones (hostilidad, impaciencia e implicación en el trabajo); aspectos motivacionales (motivación de logro, competitividad, orientación al éxito y ambición); conductas manifiestas (urgencia en el tiempo, velocidad e

hiperactividad) y aspectos cognitivos (necesidad de control, estilo atribucional específico y criterios de evaluación ambiguos) (Friedman & Rosenman, 1974).

Por otro lado González, Lacasta y Ordóñez (2008) sostienen: “las personas perfeccionistas, competentes y vocacionales, con grandes expectativas, son más propensas a padecer este síndrome. Suelen ser personas implicadas y motivadas, con una baja tolerancia a la frustración y grandes niveles de autoexigencia”.

1.4.3 Variables Organizacionales

Castillo (2001) considera: “Al burnout como respuesta principalmente emocional y sitúa los factores laborales e institucionales como condicionantes y antecedentes, de esta forma, describe las siguientes variables:

1.4.3.1 Factores intrínsecos al propio trabajo

Es importante el concepto de sobrecarga de trabajo.

García y Del Hoyo (s.f): “La sobrecarga hace referencia a las situaciones en las que el trabajador está sometido a más exigencias de las que, en función de sus capacidades, puede satisfacer”

Distinguiéndose dos clases:

- La sobrecarga cuantitativa: se produce cuando se han de realizar muchas operaciones en poco tiempo. Esto puede deberse al gran volumen de trabajo, a la

especialización y estandarización de tareas que se han de llevar a cabo, a la necesidad de mantener una atención sostenida, o al apremio de tiempo o ritmo de trabajo elevado.

- La sobrecarga cualitativa: se produce en situaciones en las que al trabajador se le plantean unas demandas mentales o intelectuales excesivamente complejas en función de sus conocimientos y habilidades, es decir, la sobrecarga cualitativa no hace referencia a que el trabajador tenga demasiado trabajo, sino a la excesiva dificultad del mismo.

Por otro lado, la subcarga mental se produce en aquellas situaciones en las que el trabajador tiene que realizar poco trabajo (subcarga cuantitativa) o tareas demasiado sencillas (subcarga cualitativa). Estas situaciones de subcarga mental de trabajo pueden tener consecuencias tan negativas para el trabajador como las situaciones de sobrecarga, ya que la falta de estimulación es tan perjudicial como el exceso.

Es decir, el aburrimiento y la monotonía producidos por un trabajo con poco contenido mental o intelectual suponen también situaciones peligrosas y potencialmente nocivas para la salud del trabajador. Para que el trabajo sea fuente de bienestar y salud, es necesario que plantee al trabajador ciertas exigencias mentales, que le proporcionen estímulos necesarios para la activación, condiciones para mantenerse en forma, y opciones de aprendizaje y entrenamiento. (p. 14)

Castillo (2001), describe además las siguientes variables:

1.4.3.2 Factores procedentes del desempeño de roles en la organización.

El conflicto de rol suele darse en las situaciones en que el individuo no conoce con exactitud su función en la organización (modifican las tareas constantemente, desconoce las funciones reales de su puesto).

1.4.3.3 Factores procedentes de las relaciones inter-relacionales.

Este estresor tiene su origen en las relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, con los jefes y con los subordinados. Relaciones pobres incluyen: poca confianza, poco apoyo emocional y poco interés en escuchar al otro y en resolver los problemas que se le plantean, conducen a comunicaciones insuficientes e inadecuadas y producen tensiones psicológicas y sentimientos de insatisfacción en el trabajo.

Esta situación también es producida por el tratamiento desconsiderado y los favoritismos de los jefes, rivalidad entre compañeros para conseguir las condiciones más ventajosas, falta de apoyo emocional en situaciones difíciles.

1.4.3.4 Factores relacionados con el desarrollo de la profesión.

Los estresores en esta área se relacionan con la falta de seguridad en el trabajo, la falta de congruencia entre la posición ocupada y el nivel de preparación.

1.5 Síntomas del Síndrome de Burnout

De acuerdo a Maslach, Schaufeli, y Leiter (2001), el burnout tiene implicaciones negativas sobre la salud. En este sentido, encontramos una diversidad de síntomas que le acompañan de reacciones fisiológicas, comportamentales y cambios en los estados psicológicos, con consecuencias o alteraciones más o menos permanentes sobre la salud.

Entre los síntomas destacan (Párraga 2005):

- **Síntomas emocionales:** indefensión, sentimientos de fracaso, desesperanza, irritabilidad, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, y supresión de síntomas.
- **Síntomas cognitivos:** desaparición de expectativas, modificación de autoconcepto, desorientación cognitiva, distracción, cinismo, pérdida de la autoestima, del significado, de los valores y de la creatividad.
- **Síntomas conductuales:** evitación de responsabilidad, ausentismo e intención de abandonar las responsabilidades, desvalorización, autosabotaje, desvalorización del propio trabajo, conductas inadaptativas, desorganización, sobre implicación, evitación de decisiones, aumento del consumo de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.
- **Síntomas sociales:** aislamiento, evitación de contacto profesional, conflictos interpersonales, malhumor, formación de grupos críticos.

- **Síntomas en la salud física:** cefaleas, síntomas osteomusculares - especialmente dorsales, quejas psicósomáticas, pérdida del apetito, cambio del peso corporal, dificultades sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales.

Aldrete, González, Preciado y Pando (2009) basándose en diferentes estudios tales como de Gil-Monte - Peiró y De la Fuente, describen los síntomas de este síndrome y los clasifican de igual forma en:

- **Síntomas emocionales:** depresión, ansiedad, irritación, desilusión falta de tolerancia entre otros.
- **Síntomas cognitivos:** pérdida de valores, desaparición de expectativas, pérdida de autoestima, pérdida de creatividad, cinismo.
- **Síntomas conductuales:** absentismo laboral, desinterés hacia el propio trabajo, desorganización, aumento en el uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.
- **Síntomas sociales:** aislamiento, sentimientos de fracaso, alejamiento de contactos, conflictos personales y familiares.
- **Síntomas psicósomáticos:** cefaleas, dolores osteomusculares, problemas del sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, mareos, vértigos.

1.6 Fases del Síndrome de Burnout

Vega (2009) describe la transición del Síndrome de Burnout por etapas, se pueden destacar cinco fases:

- **Fase Inicial:** Se experimenta ante un nuevo cargo de trabajo, existe energía, entusiasmo y se tiene expectativas positivas, no importa si el horario de trabajo se extiende.

- **Fase de Estancamiento:** No se cumplen las expectativas profesionales, empieza a valorar que el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. En esta fase se produce un desequilibrio entre la demanda y los recursos ocasionando el estrés psicosocial. El profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.

- **Fase de Frustración:** El profesional presenta frustración, desmoralización y desilusión. Siente que el trabajo que realiza no tiene sentido, se irrita con facilidad, provoca conflictos en el grupo de trabajo. Pueden aparecer los problemas de salud físicos, psicológicos, emocionales y conductuales.

- **Fase de apatía:** Se evidencian cambios actitudinales y de conducta, es probable que trate a los clientes de forma despersonalizada, distanciada y mecánica y que anteponga sus propias necesidades en lugar de las del cliente, desarrolla un estilo de afrontamiento defensivo – evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal.

- **Fase de Quemado:** Se presenta un colapso emocional y cognitivo, con consecuencias importantes para la salud; lo cual, puede obligar al profesional a dejar el empleo o arrastrar con una vida profesional de frustración e insatisfacción.

Esta descripción de la evolución del Síndrome de Burnout tiene carácter cíclico. Así, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral.

De acuerdo al modelo de Gil-Montes, Caballero, y otros (2009) distinguen dos fases en el desarrollo del síndrome. En la primera, aparece un deterioro cognitivo, consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo, el desencanto profesional y la baja realización personal en el trabajo, junto con un deterioro afectivo, caracterizado por agotamiento emocional y físico, así como por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización en forma de comportamientos indiferentes, fríos, distantes y lesivos. En la segunda fase los síntomas anteriores se acompañan de sentimiento de culpa.

Según Caballero, y otros (2009), especifican las siguientes cuatro características del síndrome de burnout, basándose en los estudios del Gil-Montes:

- **Ilusión por el trabajo:** Deseo de la persona de lograr metas laborales porque supone una fuente de placer personal. El individuo percibe su trabajo atractivo y alcanzar las metas profesionales es fuente de satisfacciones personales.

- **Desgaste psíquico:** Aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo se tiene que tratar a diario con personas que presentan o causan problemas.

- **Indolencia:** Actitudes de cinismo y de indiferencia del profesional hacia los clientes de la organización. Las personas que puntúan alto en esta dimensión muestran insensibilidad y no se conmueven ante los problemas de las personas hacia las que trabajan.

- **Culpa:** La cual consiste en una compleja respuesta emocional ante la propia conducta que la persona considera perjudicial o dañina para sí mismo o para otros, e incluye las siguientes características: a) excesiva preocupación por el daño ocasionado a uno mismo o a otra persona; b) enojo contra uno mismo por la propia conducta que ha dado lugar al daño y que la persona define como una conducta incorrecta, inepta, necia, pecaminosa y/o malvada; c) temor a ser descubierto y perder la aprobación de los demás y la buena reputación.

En síntesis, cuando el profesional se ve sometido a situaciones crónicas estresantes en su trabajo y desarrolla Síndrome de Burnout, comienzan a aparecer sentimientos de poca motivación para cumplir las responsabilidades que acarrea su labor, y de ahí, el agotamiento físico y emocional en relación al contacto diario con las personas que hacen parte de su actividad laboral, acompañado de actitudes negativas e insensibles hacia los demás, y, finalmente, la preocupación por el daño ocasionado a los demás y el enojo hacia sí mismo por la conducta efectuada.

1.7 Consecuencias del Síndrome de Burnout

González, Lacasta y Ordóñez (2008) distinguen consecuencias individuales a nivel físico, cognoscitivo, emocional, actitudinal y conductual.

1.7.1 Consecuencias a nivel físico

- **Alteraciones inmunológicas:** El estrés puede producir cambios en el sistema inmunológico, produciendo una inmunosupresión que hace que aumente el riesgo de infecciones y que pueda aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades inmunológicas como el cáncer; así como, agudización de alergias y problemas dermatológicos.
- **Alteraciones del sistema nervioso:** Este síndrome exige al individuo una sobrecarga de la memoria a corto plazo por encima de sus limitaciones naturales, bien por pedirle una sobreatención o por tener parte de esta capacidad ocupada en la vigilancia de un ambiente hostil, en fin cualquier actividad que reduzca la capacidad de atención natural y le obligue a cumplir con otras tareas habituales en situación de estrés, está produciendo un traumatismo neurológico que es totalmente físico.

Las consecuencias más frecuentes a este nivel son cefaleas tensionales, vértigos, mareos y trastornos del sueño.

- **Problemas digestivos:** El sistema digestivo es especialmente sensible a la situación de estrés prolongado; esta situación mantenida en el tiempo, puede dar lugar a úlceras duodenales, náuseas, diarrea, ardores de estómago, colon irritable.

- **Problemas respiratorios:** El estrés y la ansiedad a nivel fisiológico es muy frecuente que se relacionen con síntomas del sistema respiratorio como falta de aire, fatiga, aparición o empeoramiento de procesos asmáticos, catarros frecuentes, etc.

- **Problemas cardíacos:** Puede aparecer dolor precordial, palpitaciones, hipertensión arterial.

- **Problemas osteomusculares:** contracturas musculares, dolores de espalda, que a menudo implican la ingesta de gran cantidad de analgesia y un elevado absentismo laboral.

- **Problemas sexuales:** Puede presentarse impotencia, ausencia de eyaculación y anorgasmia en el hombre y frigidez, vaginismo, dispareunia y anorgasmia en la mujer.

1.7.2 Consecuencias a nivel cognoscitivo

El estrés puede desbordar al individuo de manera que comience a desarrollar una serie de sesgos o errores cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica o de su conducta; tales como suspicacia, hipersensibilidad a la crítica, falta de concentración,

impotencia ante los problemas, falta de atención y memoria, indecisión, baja autoestima, percepción negativa, baja tolerancia a la frustración, escasa realización personal, falta de compromiso laboral, excesiva reflexión.

1.7.3 Consecuencias a nivel emocional

Las manifestaciones emocionales son las más definitorias del síndrome de burnout, ya que se correlacionan directamente con la escala de agotamiento emocional. Se presenta agotamiento emocional, irritabilidad, nerviosismo, inquietud, hostilidad, agresividad, sentimiento de impotencia, sentimiento de vacío o soledad, sentimiento de fracaso o falta de eficacia, frialdad emocional o distanciamiento, tristeza y pesimismo, cambios bruscos de humor.

1.7.4 Consecuencias a nivel conductual

Son conductas desadaptativas o patológicas llevadas a cabo para paliar los efectos del síndrome de burnout, tales como conductas agresivas, de aislamiento o evitación, consumo y abuso de drogas, tendencias suicidas, problemas de pareja y de relación, absentismo laboral, comportamiento paranoide y agresivo, onicofagia, falta de eficacia, dificultad para la resolución de problemas y toma de decisiones, alimentación compulsiva o dejar de comer.

1.7.5 Consecuencias a nivel actitudinal

Las actitudes respecto al trabajo se deterioran y reducen la eficacia del mismo. Insatisfacción laboral, absentismo, ineficacia en el trabajo realizado, conflictos interpersonales entre compañeros, estudiantes o padres de familia.

CAPÍTULO 2: ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Gil- Monte y Moreno (2007) proponen las siguientes estrategias individuales de prevención e intervención del síndrome de burnout:

2.1 Intervenciones Centradas en el Individuo

El grupo de intervenciones centradas en el individuo constituye el nivel de actuación más habitual dentro del campo de la intervención sobre el burnout.

2.1.1 Autovaloración y autorregistro.

El primer paso en el camino hacia la solución de un problema debe consistir en obtener la máxima información posible sobre él. El sujeto que se enfrente al burnout ha de conocer la magnitud del problema que se enfrenta, de qué depende y bajo qué circunstancias se mantiene y desarrolla. Si bien existen en el mercado un amplio número de cuestionarios disponibles para la valoración de los síntomas del burnout, sin embargo, este sólo ofrece puntos de corte que permiten establecer el nivel del burnout del sujeto.

Por su parte, el registro de la propia conducta se suele llevar mediante los denominados diarios de estrés. El empleo de este tipo de procedimientos, mantenidos durante semanas, permite la identificación de las situaciones que se encuentran asociadas en mayor medida con los síntomas de desgaste y de las formas de afrontamiento que se ponen en marcha ante tales circunstancias. Este tipo de diarios aportan además importantes beneficios al

tratamiento, enfatizando de manera implícita el control del individuo y ofreciendo un feedback continuo de los cambios en ésta.

2.1.2 Control de la activación.

El Burnout, como respuesta ante el estrés, se encuentra caracterizado por un elevado nivel de activación, siendo habitual la presencia de una falta de habilidad para relajarse por parte de los sujetos que lo padecen.

Por lo cual resulta necesario el empleo de técnicas de control de activación, con el fin de que estas personas puedan reducir su activación y eliminar los efectos fisiológicos indeseables.

Labrador (2008). Si el incremento en los niveles de activación es una respuesta básica y útil para hacer frente a demandas del medio. Gracias a este recurso se pueden superar situaciones de especial demanda, pero si estos incrementos de activación se producen de forma intensa, duradera o retirada, pueden a corto o medio plazo producir efectos perjudiciales para la salud. Aprender a controlar los niveles de activación parece una habilidad especial relevancia, tanto en la superación de trastornos como para la prevención de éstos y la mejora de la calidad de vida.

Gil-Monte y Moreno: Existe un amplio número de procedimientos para el control de la activación, entre los cuales las denominadas técnicas de relajación; tales como, el control de la respiración, la relajación progresiva de Jacobson, las técnicas de imaginación

o visualización, el entrenamiento autógeno de Schutz, la meditación trascendental o el yoga (2007).

Probablemente, no todos los procedimientos consiguen los mismos efectos, por lo cual se ha intentado diferenciar los procedimientos de relajación en función del objetivo principal al que se dirigen; sin embargo, esta diferenciación no resulta muy útil, sea cual sea el componente al que más se dirigen las técnicas de relajación, lo esperable es que se produzca un efecto general de desactivación. Además, la mayoría de las técnicas comparten muchos efectos que colaboran a este efecto general global.

Los factores comunes a las técnicas de control de la activación son:

- Clave mental: concentrar la atención en un estímulo constante (por ejemplo: la respiración propia, la voz del psicólogo).
- Actitud pasiva: dejarse ir sin preocuparse de cómo se está haciendo (evitar distracciones y preocupaciones, concentrarse en el estímulo constante).
- Disminución del tono muscular: reducir la tensión muscular bien de forma directa (relajación diferencial) o indirecta (sentarse o tumbarse cómodamente).
- Reducción de la estimulación ambiental: entrenamiento en un ambiente silencioso y tranquilo.
- Desarrollo de sensaciones subjetivas: de tranquilidad y calma.
- Avance progresivo: desde su aprendizaje en condiciones óptimas hasta su utilización en todo tipo de condiciones. (Labrador, 2008)

2.1.3 Entrenamiento en solución de problemas.

Vera-Villaroel y Guerrero (2003), basándose en los estudios D'Zurilla y Nezu de 1999, plantean que el Modelo de Resolución de Problemas Sociales hace referencia a procesos de tipo cognitivo-afectivo-conductuales por los cuales una persona intenta identificar, descubrir, inventar o adaptar respuestas para situaciones problemáticas específicas encontradas en la vida cotidiana.

Según este modelo, la capacidad general de solución de problemas comprende una serie de habilidades específicas, en vez de una capacidad unitaria. Es decir, la solución eficaz de los problemas requiere de cinco componentes interactuantes, los cuales se derivan de dos procesos mayores, cada uno de los cuales aporta una determinada contribución eficaz para la solución del problema. Los dos procesos mayores son:

- Un componente motivador general llamado orientación al problema.
- Un set de cuatro destrezas específicas de resolución de problemas. Éstas serían: definición y formulación del problema, generación de alternativas de solución, toma de decisiones, y puesta en práctica de la solución y verificación.

Gil- Monte y Moreno (2007) plantean, de manera básica la técnica conlleva una serie de pasos:

- Identificación y reflexión sobre el problema.

La persona tiene pensar en los diferentes problemas laborales y elegir uno de ellos definirlo de manera concreta para que pueda ser modificado, utilizando la respuesta o solución más positiva.

- Objetivos para resolver el problema.

En esta fase la persona debe descubrir hasta qué punto puede comprometerse para resolver el problema en cuestión. Elabora una serie de objetivos precisos y operativos.

- Elicitación de las posibles soluciones.

En este punto es interesante insistir en los diferentes modos de abordar las situaciones, pudiendo existir varias soluciones eficaces.

- Evaluación de las consecuencias.

Se evalúa las consecuencias de llevar a la situación real las soluciones aportadas, estableciendo una jerarquía de soluciones.

- Delimitación de la solución elegida.

Una vez que se han analizado las posibles consecuencias de llevar a la práctica las diferentes soluciones, se procederá concretando la solución elegida.

- Puesta en práctica de la solución.

La solución tomada será puesta en práctica, se anticipará la posibilidad de obtener éxitos y fracasos.

- Evaluación de resultados.

Evaluación de la solución elegida en términos de objetivos conseguidos.

- Propuestas de mejora.

En caso de que no se hayan alcanzado los objetivos propuestos, será necesario analizar los posibles errores y ofrecer vías para su mejora.

Adicionalmente, el entrenamiento en solución de problemas también contribuye de manera importante a los sentimientos de autoeficacia del profesional, dotándole de estrategias para hacer frente a las situaciones problemáticas.

2.1.4 Terapia Racional Emotiva.

Propuesta por Ellis, se basa en la famosa secuencia ABC. Dicha secuencia expone que las consecuencias emocionales y conductuales (C) que aparecen ante un evento acontecimiento activador (A) están directamente relacionados con las creencias del sujeto sobre dicho acontecimiento (B) más que con el acontecimiento en sí. Por ejemplo, un empleado puede estar furioso con su supervisor (C) no porque éste le haya hecho una crítica sobre cómo ha realizado una tarea particular (A), sino porque el empleado piensa que su supervisor siempre debería aprobar el resultado del propio trabajo. Esta cognición refleja una idea irracional. La reestructuración cognitiva es la técnica central de la terapia racional emotiva y consiste a grandes rasgos en enseñar al cliente a: 1) diferenciar los comportamientos y sentimientos inapropiados (C) de los apropiados; 2) darse cuenta de los acontecimientos (A) que ocurren justo antes de experimentar los sentimientos y conductas desadaptadas y 3) detectar los pensamientos y creencias irracionales (B) que acompañan a los acontecimientos activadores y que les conduce a las consecuencias. (Gil-Monte y Moreno, 2007).

Según Labrador (2008), el procedimiento terapéutico de la Terapia Racional Emotiva constas de cuatro grandes fases:

- Evaluación de los problemas, explicación del esquema A-B-C

En primer lugar, a través de entrevistas de evaluación, el terapeuta averigua el tipo de problemas que presenta el cliente. Ellis clasifica los problemas en dos grandes categorías: externos e internos. Los problemas externos dependen de situaciones ambientales, y se incluirían en ellos: las preocupaciones profesionales, los problemas específicos de la vida y las dificultades de relación con personas concretas. Todos se incluyen, dentro del esquema A-B-C, en A, acontecimientos activadores. Los problemas internos comprenden los síntomas que presenta el cliente, es decir las perturbaciones emocionales y las conductas desadaptadas que manifiestan, tales como ansiedad, depresión, ira, culpa, aislamiento, adicciones, etc., y estarían incluidas en C, reacciones o consecuencias.

Una vez categorizados los problemas en internos o externos en términos del esquema A-B-C, se le explicará al cliente el método que se va a seguir en la terapia para resolverlos. Se le expondrá con claridad que se trabajará sobre las creencias irracionales (B), ya que son las que generan los problema emocionales y conductuales que presenta (C). Cuando esto esté resuelto, se centrarán en los problemas ambientales (A).

- Detección de las ideas irracionales y darse cuenta de su papel en los trastornos emocionales y conductuales.

A través de un diálogo didáctico, el terapeuta ayudará al cliente a descubrir sus ideas irracionales y el papel que desempeñan en sus problemas emocionales y conductuales. Mediante preguntas tales como ¿qué pensabas en ese momento o en esa situación?, ¿qué pensabas cuándo hiciste, o sentiste, o te dijeron?, ¿me estás contando que eres un fracasado/a y que absolutamente todo lo que te has propuesto en la vida te ha salido mal?; se le ayuda a darse cuenta de cuáles son sus pensamientos y creencias irracionales. Para discernir las ideas irracionales es necesario buscar entre los pensamientos automáticos las afirmaciones imperativas y exigentes que se hace a sí mismo (revisar sus debería, tengo que) cuando quiere, debe, necesita o desea de forma absoluta e imprescindible conseguir algo. También se tiene que analizar la tendencia a ver el mundo algo deformado y las generalizaciones acerca de lo que ha ocurrido y probablemente ocurrirá y que distorsionan la realidad.

Además, el terapeuta solicitará al cliente que, a través de autorregistros practique, fuera de consulta, lo aprendido en las sesiones de terapia. Para ello le pedirá que identifique y registre diariamente los pensamientos irracionales (B) que le aparecen ante los diversos problemas externos a los que se enfrenta en las distintas situaciones ambientales (A) y que se dé cuenta del papel mediador que tiene el pensamiento irracional en las consecuencias emocionales y conductuales negativas que le ocurren (C).

- Debate y cambio de las ideas irracionales

Para debatir y eliminar las ideas irracionales el terapeuta, mediante preguntas que susciten la discusión y el debate, ayudará al cliente a cuestionar la veracidad de sus pensamientos irracionales analizando:

- Los aspectos a favor y en contra de cada uno de ellos.
- El tipo de argumentos ilógicos y falsos que están utilizando para mantenerlos.
- Cómo puede generar creencias racionales que le sirvan de alternativa.
- Qué beneficios encontrará al adoptar creencias racionales en lugar de las irracionales que mantiene.

Para realizar esto, el terapeuta hará preguntas del tipo: ¿Hay alguna certeza innegable de que ese pensamiento tuyo sea verdadero?; ¿en qué te basas para decir que si pasa... significaría que eres inútil y despreciable?; ¿es lógico que deduzcas que si pasa... tiene que ocurrir?; ¿trata de probar que es sensato pensar que debemos ser perfectos en todo?

Como una forma de afianzar el aprendizaje y la reestructuración cognitiva, también son importantes, en esta fase los autorregistros.

- Aprendizaje de una nueva filosofía de vida.

Tiene como objetivo que se arraiguen, de manera permanente y estable, las nuevas creencias racionales que se han aprendido en la fase anterior. Para ello el terapeuta animará al cliente a que encuentre la forma de convencerse de la validez y el valor pragmático de lo que ha aprendido. Para conseguir este fortalecimiento, el cliente debe, a través de tareas programadas para casa, enfrentarse a los acontecimientos

activadores (A) que susciten ideas irracionales (B) para que pueda detectar y darse cuenta de las consecuencias emocionales y de conducta (C) que les acompañan.

2.1.5 Promoción de estilos de vida saludables.

Gil-Monte y Moreno (2007): El estilo de vida tiene que ver con las conductas específicas que utilizan las personas para modificar sus estados de ánimo negativo y parece que la conducta más saludable y efectiva para modificar el estado de ánimo negativo es la práctica de ejercicio físico o realizar algún tipo de actividad deportiva.

En general en ejercicio puede tener muchos aspectos positivos, entre ellos tenemos:

- Aumenta: rendimiento laboral, confianza, estabilidad, funcionamiento intelectual, autocontrol y bienestar.
- Disminuye: absentismo laboral, abuso de alcohol, ansiedad, depresión, dolor de cabeza.

Otras técnicas muy útiles para mejorar el estado de ánimo y controlar el estrés son las de relajación muscular, de respiración con el diafragma, de visualización, etc.

Así como: cantar, bailar, practicar yoga, relajar los músculos mediante masajes y percibir olores agradables.

Finalmente, otros aspectos fundamentales que potencian la salud del individuo son la dieta equilibrada, no fumar, dormir las horas suficientes, establecer periodos de relajación y realizar actividades de ocio y tiempo libre.

2.2 Estrategias de Intervención Social

Guerrero y Rubio (2005) proponen:

Con ellas se busca romper el aislamiento y mejorar los procesos de socialización al potenciar el apoyo social a través de políticas de trabajo cooperativo. Se ha de mostrar que el apoyo social amortigua los efectos perniciosos de las fuentes de estrés laboral e incrementa la capacidad del individuo para afrontarlas. (pp. 30-31)

Sandín (1995) afirma que el apoyo social actúa sobre la salud de forma directa. Asegura que disfrutar de una óptima red de apoyo facilita las experiencias individuales de autoestima, afecto positivo y sensación de control, que protegen al individuo de posibles trastornos y que posiblemente mejoren el sistema inmunológico.

Entendiéndose al apoyo social, según Bueno y Roser (2002):

“El conjunto de provisiones, expresivas o instrumentales, percibidas o recibidas, proporcionadas por la comunidad, por las redes sociales y las personas de confianza, tanto en situaciones cotidianas como de crisis”.

Adler y Matthews (1994) han comprobado que el apoyo social se relaciona significativamente con la salud física y psicológica. Señalan que favorece la salud, porque se relaciona negativamente con el comienzo de las enfermedades, o bien porque facilita la recuperación de los pacientes con algún tipo de trastorno. Se ha propuesto como estrategia útil la creación de dinámicas potentes de apoyo social con el aumento de las reuniones de grupos profesionales para romper el aislamiento laboral.

Según Cobb, el apoyo social incrementa la capacidad de afrontamiento y facilita la adaptación de la persona al entorno (1976).

Hirsh (1980) enuncia cinco posibles elementos integrantes del apoyo social:

- Apoyo emocional: cuidados, comodidad, amor, afecto y comprensión.
- Estímulo: elogio, cumplidos; esto es, la medida en que la persona se siente alentada por quienes la ayudan a hacer acopio de valor, a albergar esperanzas, o a sobreponerse.
- Asesoramiento: información útil para la solución de problemas; esto es, la medida en que la persona se considera informada.
- Compañía: el tiempo pasado con la persona que presta ayuda; esto es, la medida en que el individuo no se siente solo.
- Ayuda tangible: recursos materiales, como dinero o ayuda en la realización de las tareas; esto es, la medida en que la persona se siente aliviada de las cargas.

Para House, el apoyo emocional es la forma más importante de apoyo social. En el lugar de trabajo, el apoyo de los supervisores constituye el factor principal, seguido del apoyo de los compañeros (1981).

Según Sauter, y otros (2001), algunas medidas formales que pueden adoptarse en este sentido son:

- Informar a los trabajadores de los mecanismos de apoyo y asesoramiento existentes en la institución.
- Incorporar específicamente aspectos del desarrollo personal a los sistemas de valoración.
- Ampliar y mejorar el “don de gentes” de los directivos y supervisores, para que adopten actitudes de apoyo y puedan enfrentarse con más facilidad a los problemas de los trabajadores.

Lo más importante es que las instituciones demuestren su compromiso de lucha contra el estrés y de protección de la salud mental en el trabajo. Para ello, puede que sea necesario mejorar los canales de comunicación y erradicar las normas culturales que favorecen el estrés de los trabajadores (p. ej., las normas culturales que incitan a los empleados a trabajar en exceso y durante muchas horas y a sentirse culpables por abandonar el trabajo “a la hora”).

Las instituciones que deseen crear un clima de apoyo, deberán asimismo intentar anticiparse a factores de estrés nuevos o adicionales que pueden aparecer como consecuencia de cambios como reestructuraciones o introducción de nuevas tecnologías.

Estos factores de estrés nuevos pueden combatirse con programas de formación o una mayor participación de los trabajadores.

Las instituciones pueden también, con la ayuda del Ministerio de Educación, gestionar y emprender iniciativas que promuevan directamente una conducta beneficiosa para la salud en el lugar de trabajo, como las siguientes:

- Chequeos periódicos y exploraciones selectivas.
- Diseño de menús “saludables” en los bares de la institución.
- Disponibilidad de instalaciones deportivas para actividades recreativas y de socialización.
- Descuentos en algún gimnasio o centro de salud de la localidad.

Así mismo, ERGODEP (2006) en documentos de formación de la Universidad Politécnica de Valencia, propone como estrategias de intervención social:

- Habilitar lugares y momentos en que puedan encontrarse los trabajadores entre ellos y también con los superiores.
- Prestar especial atención al apoyo social que los subordinados reciben por parte de sus superiores (reconocimiento del trabajo, asistencia técnica y material, sensibilidad a problemas personales, etc.).
- Aportar pautas claras de resolución de conflictos entre trabajadores (tanto personales como laborales).

Los trabajos se realizan mucho mejor cuando las personas saben lo que los otros están haciendo y cómo pueden cooperar con ellos. Una pobre comunicación a menudo conduce a demoras en el trabajo y a una disminución de la calidad del mismo. Algunas sugerencias a este respecto son:

- Adoptar procedimientos para que todos los miembros de una sección o grupo de trabajo tengan la posibilidad de comunicarse en cualquier momento.
- No impedir (e incluso fomentar) las conversaciones informales.
- Evitar el trabajo aislado siempre que sea posible.
- Estimular la planificación y ejecución de las tareas en grupo.
- Proponer y desarrollar talleres ocupacionales.

León (2011) plantea estrategias a:

2.3 Estrategias a nivel institucional u organizacional

2.3.1 Equipos de trabajo.

Los compañeros de trabajo tienen un papel vital en el Burnout:

- En el diagnóstico precoz: son los primeros en darse cuenta antes que el propio interesado.
- Como una importante fuente de apoyo: son quien mejor los comprenden, ya que pasan por lo mismo. Por el contrario, cuando las relaciones son malas, contribuyen a una rápida evolución del Burnout.

Por todo esto es de vital importancia fomentar una buena atmósfera de trabajo:

- Facilitando espacios comunes no informales dentro de la jornada laboral.
- Promoviendo la colaboración y no la competitividad (objetivos comunes).
- Formando grupos de reflexión sobre temas emocionales y de relación interpersonal (p. 189)

2.3.2 Administrativos.

Otro ente que puede hacer su aporte en la prevención es la parte administrativa de la institución, la cual debe caracterizarse por:

- Liderazgo eficaz: que debe ser experimentado por los trabajadores como autoritario pero comprensivo.
- Líneas claras de autoridad: todos los miembros del equipo han de saber a quién se han de dirigir en el caso de encontrarse con alguna dificultad, quién distribuye y supervisa las tareas. La falta de claridad en la distribución de la autoridad genera gran confusión que interfiere con el buen funcionamiento del equipo.
- Asignación clara de las tareas: de lo contrario no saber cuáles son las responsabilidades, genera confusión y ansiedad. (González, Lacasta & Ordóñez, 2008)

Así mismo, León (2011) plantea las siguientes acciones que deberían tener en consideración las autoridades de una institución:

- Limitar una agenda máxima de trabajo y tener un ritmo cotidiano de trabajo eficiente.
- Apoyar con asesoramientos específicos.
- Coordinar actividades académicas en conjunto.
- Desarrollar programas del manejo y control de estrés con especialistas.
- Proporcionar formación y capacitación continua de los profesionales, así se aumenta su competencia, y, a su vez, se influye en su motivación. (p. 189).

CAPÍTULO 3: EL BURNOUT EN DOCENTES

En las últimas décadas existe un notable consenso entre teóricos e investigadores acerca de que el "oficio de enseñar", se convierte en un factor de riesgo del burnout. (Consejo General de Psicología de España, 2010)

El mundo que rodea a los docentes ha sufrido una profunda transformación. Los ánimos están ahora más exaltados, existe mayor percepción del docente de falta de apoyo desde distintos sectores (políticos, legisladores, padres), han aumentado las críticas y el cuestionamiento de su labor, existe mayor dejación de las responsabilidades en la educación de los hijos por parte de algunas familias, mayor diversidad cultural de los alumnos, devaluación de la imagen del docente al que se responsabiliza de los males del sistema educativo, disminución de la motivación del alumno para estudiar, cambios en los contenidos curriculares, demanda de renovaciones metodológicas, reformas y más reformas, cambios en las relaciones profesor alumno (aumento de la percepción de riesgo por parte del docente de agresiones verbales de los alumnos, por ejemplo), incremento de la conflictividad en las aulas y fuera de ellas, sobrecarga laboral múltiples tareas (docentes, administrativas, tutoriales, actividades extraescolares, reuniones, tareas de coordinación, vigilancia de recreos), etc. (Otero, Castro, Villardefrancos & Santiago, 2009)

La actividad del docente comprende diversidad de tareas, como la preparación y dictado de clases; coordinar con otros profesores y autoridades del centro educativo las actividades académicas y extraacadémicas; evaluar a los estudiantes, atender las consultas de los padres de familia, preparar reportes periódicos de su labor, cumplir con las normas

y procedimientos que emanan de los organismos educativos, así como participar en los programas de capacitación o actualización docente.

El profesor debe enfrentar una serie de dificultades económicas y sociales que, en realidad, afectan intensa y permanentemente a una amplia mayoría de los maestros de países subdesarrollados como el nuestro, que le impiden disponer del tiempo y la tranquilidad necesarios para preparar sus clases y exámenes, así como para desarrollar eficientemente las demás actividades que le competen.

Dada la compleja situación en la que se encuentra el maestro, en la cual las demandas laborales y personales escapan a su real capacidad, las posibilidades de padecer de estrés o llegar al agotamiento emocional o psíquico resultan bastante elevadas. (Fernández, 2002)

Por otra parte, vivimos en una sociedad que impone un ritmo de trabajo acelerado, lo cual puede repercutir en la salud y en la calidad de vida de los profesionales. Una de las consecuencias de esto es el estrés que, cuando se presenta de manera continua y prolongada, origina un problema de salud laboral, llamado síndrome de Burnout o de quemado.

El docente en estado de Burnout, agobiado por las demandas y agotado por su trabajo, muestra un carácter irritable, tanto en el entorno laboral como cuando la jornada laboral ha terminado. Poco a poco, la persona se va sintiendo afectada, y va cambiando sus actitudes hacia el trabajo y hacia los compañeros y compañeras con los que trabaja, hasta que el proceso se evidencia cada día más. De una manera lenta, pero progresiva, estos

profesionales pueden abandonar sus relaciones habituales, dedican menos atención a su familia, muestran una insensibilidad notable, cierran los canales de comunicación con otras personas y se desentienden de los demás.

En general, los docentes con Burnout perciben la enseñanza como un trabajo muy exigente y que no recompensa suficientemente, por lo que los acontecimientos son interpretados de manera negativa y pesimista, percepción que es transmitida a los educandos.

Actualmente, los docentes se encuentran en una situación compleja y delicada. Basta poner atención a los medios de comunicación (televisión, prensa, Internet, etc.) para observar cómo se les culpabiliza de los problemas, principalmente de los que ocurren dentro del contexto escolar, por ejemplo, las relaciones docente-educando (relaciones personales, falta de asimilación de los contenidos curriculares entre los estudiantes, entre otros), así como los referentes a cuestiones de tipo social, (violencia, desprestigio, drogas, situaciones familiares, entre otros). En este sentido, se puede destacar la situación del contexto socio-escolar, el cual deriva fácilmente en frustración y desmotivación ante la evidente falta de estrategias disponibles para reorientar los conflictos y la convivencia docente. Iniciar el trabajo cada nuevo día, especialmente los lunes, se visualiza como una carga difícilmente soportable, la que, con frecuencia, conduce al abandono de la profesión o, en su defecto, a permanecer incapacitados por factores emocionales, dolores de cabeza, tensión u otros padecimientos anexados al síndrome. (León, 2011).

Por otra parte, Sevilla y Villanueva (2002) reportan que la formación académica de los docentes no coincide con las expectativas reales de su responsabilidad. Es decir, la

labor del docente implica mucho más que poseer el conocimiento de un área en particular, sino que acorde a la realidad actual debe ser psicólogo, sociólogo, madre o padre, médico o enfermero, entre muchas otras necesidades presentes en el proceso de dar respuesta a esta gran cantidad de requerimientos. Todo ello contribuye a que el profesional de la educación media se pueda ver afectado por el síndrome.

Con todo ello, la enseñanza como profesión tiene algunos rasgos característicos que contribuyen a intensificar la problemática del Burnout (Manassero, Fornés, Fernández, Vazquez y Ferrer, 1995) y que son los siguientes:

- Exigencia de un contacto e interacción personal constantes con los estudiantes, que debería caracterizarse por ser paciente, sensible y útil.
- El trabajo docente esta siempre abierto al examen y evaluación por parte de diferentes sectores e intereses.
- La actividad docente se ejerce con personas (los educandos) con unas motivaciones e intereses propios.
- La práctica docente ofrece pocas oportunidades a los profesores y profesoras para relajarse, descansar y entablar relaciones con otros adultos a lo largo del horario laboral.
- La remuneración salarial es siempre menor que la de otros puestos de trabajo equivalentes por titulación o formación.

Manassero et al. (1995) han sugerido la existencia de tres prototipos de docentes, que pueden ayudar a la comprensión de las manifestaciones más directamente observables en la conducta del educador afectado por el síndrome de Burnout:

- **Docentes agotados:** Son los que reaccionan ante las excesivas demandas y los fracasos en la enseñanza trabajando cada vez menos, puesto que no esperan alcanzar ningún objetivo. Están desmotivados y, consecuentemente, trabajar más y mejor no tiene para ellos ningún tipo de compensación. Los profesores y profesoras agotados han cortado o eliminado su compromiso y su dedicación personal con la enseñanza.

- **Docentes frenéticos:** Suelen ser docentes muy comprometidos con su trabajo, que reaccionan ante la adversidad y los fracasos sin reconocerlos y sin darse tregua. Incrementan más y más sus esfuerzos ante la adversidad, en lugar de racionalizar y dosificar sus fuerzas o modificar sus objetivos. El Burnout suele aparecer en sus vidas bruscamente, repentinamente, ya sea ante un fracaso importante como en un momento de debilidad. Cuando su sentido de la eficacia desaparece, la desilusión lo invade todo. El agotamiento total, que había sido obviado por la ilusión de unos éxitos ficticios, se hace dominante en sus vidas. A este subtipo pertenecen aquellos docentes que se creen indispensables e insuperables. El perfil corresponde a un tipo de persona emprendedora que hace siempre las cosas porque está convencida que si no las hace él nadie las haría. Con frecuencia sus educandos tienen una opinión positiva de él. Se destaca como aspecto positivo su hiperactividad. En cambio, puede resultar nocivo para sus compañeros y colegas, porque los juzgan intolerantemente por su propio entusiasmo y consideran que están poco dedicados o comprometidos. La diferencia fundamental, entre los profesionales agotados y los frenéticos, es que estos últimos se sienten tan absolutamente seguros de sí mismos que no se percatan de sus fracasos parciales

hasta que llega el momento del gran derrumbe. Los agotados, por el contrario, son más conscientes de sus fracasos parciales y más comprensivos con la acomodación de sus colegas.

- **Profesores poco incentivados:** Son aquellos que no encuentran en su trabajo ninguna motivación. No se sienten agotados ni estresados ni tienen afectada su autoestima. Estos docentes no perciben en su trabajo nada que consideren una buena recompensa y entienden que sus capacidades están infrautilizadas. La enseñanza, tal y como ellos la vivencian, no les aporta estímulos que recompensen el esfuerzo que hacen y se cuestionan las posibilidades de cambiar de trabajo. El origen de los poco incentivados es típico del Burnout, consideran que reciben mucho menos de lo que dan a la profesión, lo que genera una pérdida total de interés.

Gil-Monte y Peiró (1997), expresan que las consecuencias del estrés, asociadas al síndrome de Burnout en docentes, producen un deterioro en la salud de los profesionales y en sus relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. A su vez, también producen una repercusión negativa en la calidad de la docencia. Las principales manifestaciones se centran en la presencia de sentimientos de desgaste, tensión, irascibilidad, nerviosismo, fatiga extrema. Las principales consecuencias del malestar docente sobre la personalidad de los profesores y las profesoras, centradas en su dimensión individual, de acuerdo con Esteve (1995), recorren una amplia escala, que pueden variar tanto en su manifestación como en su intensidad, y se agrupan en:

- Sentimientos de desconcierto e insatisfacción ante los problemas reales de la práctica cotidiana de la enseñanza.
- Peticiones de traslado o cambio como forma de huir de situaciones conflictivas.
- Desarrollo de esquemas de inhibición como forma de cortar la implicación personal con el trabajo que se realiza.
- Deseo, implícito o manifiesto de abandonar la docencia.
- Ausentismo laboral, como mecanismo para cortar la tensión acumulada.
- Agotamiento como consecuencia de la tensión acumulada.
- Estrés.
- Ansiedad.
- Depresiones.
- Autoculpabilización ante el rendimiento de los educandos.
- Ansiedad como estado permanente.

León (2011), son muchos los sectores que tienen injerencia sobre esta labor: los políticos, los que se concentran en el área social, el sector económico, sectores comunales, las propias familias, mismos que en un momento u otro se manifiestan muy críticos con los docentes en general y cuestionan la eficacia del profesor y profesora, sin realizar un verdadero ni profundo análisis de los factores determinantes de tan compleja tarea. De forma cada vez más generalizada, y a causa de demandas excesivas, contradictorias y ambiguas, no se consigue el equilibrio deseable entre lo que la sociedad pide y espera, y lo que el profesional de la docencia puede ofrecer según sus capacidades y competencias. Tal situación, que se da con frecuencia en el mundo educativo, puede llegar a desencadenar la insatisfacción docente y cuadros de ansiedad que dificultan o impiden un correcto ejercicio de la profesión y que afectan negativamente a los educandos y, por

ende, la calidad de la docencia. Por el contrario, si este equilibrio se produjera, el nivel de satisfacción sería alto y la autoimagen profesional positiva.

De igual forma, se requiere de profesionales comprometidos, social e institucionalmente, que sean capaces de diseñar líneas de intervención que surjan de interpretar realidades, definir problemas, actuar dentro de márgenes no definitivos y ante circunstancias específicas, únicas e irrepetibles, que tiendan al trabajo cooperativo, amen su institución y sus estudiantes y que se sientan parte viva de la comunidad en que interactúan. (León, 2011)

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 Tipo de estudio

El presente estudio tiene un enfoque cuali-cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal.

- **Enfoque cuali-cuantitativo:** Cuantitativo porque se usó la recolección de datos mediante el reactivo Maslach Burnout Inventory (MBI) con base en la medición numérica y el análisis estadístico; y cualitativo porque se describirá las dimensiones del Síndrome de Burnout.
- **Descriptivo:** Porque explica las características más importantes del Síndrome de Burnout en lo que respecta a su aparición, desarrollo, síntomas, fases, consecuencias, frecuencia.
- **Transversal:** Porque se estudió un determinado fenómeno (Síndrome de Burnout) en un período específico (2017-2018).

5.2 Área de estudio

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado, perteneciente al Circuito 05-11 de la ciudad de Loja, la misma que se encuentra ubicada en la Parroquia San Sebastián, en las calles Bolívar, Lourdes y Catacocha.

5.3 Universo y muestra

El universo de esta investigación estuvo conformado por 91 docentes de la sección matutina y vespertina de la Unidad Educativa “Pio Jaramillo Alvarado”, para llevar a cabo dicha investigación se consideró a todos los participantes, de los cuales 76 docentes cumplieron los criterios de inclusión, 20 de género masculino y 56 de género femenino. Sin embargo, para desarrollar y cumplir con el estudio fue necesario realizar un muestreo aleatorio con la población femenina, homologando la muestra en 20 participantes de cada género.

5.4 Criterios de inclusión

Docentes que aceptaron participar en el estudio, previo a la firma de consentimiento informado y correcto llenado de reactivos.

5.5 Criterios de exclusión

Docentes que decidieron no participar en la investigación y docentes que tras la aplicación del reactivo lo anularon con respuestas múltiples o literales sin contestar.

5.6 Etapas

5.6.1 Autorización de participación de los docentes.

Se presentó una carta de autorización a la Rectora de la Institución para que se permita llevar a cabo dicha investigación. Luego, se procedió a realizar la firma del consentimiento informado por cada uno de los docentes que aceptaron participar.

5.6.2 Aplicación de reactivos.

Test de Maslach Burnout Inventory

Esta escala está constituida por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Subescala de agotamiento emocional: Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización: Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal: Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente:

Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

La escala se mide según los siguientes rangos: 0 = Nunca, 1 = Pocas veces al año o menos, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Unas pocas veces al mes o menos, 4 = Una vez a la semana, 5 = Pocas veces a la semana, 6 = Todos los días.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome. (Miravalles, s.f)

5.6.3 Tabulación de datos.

Terminada la fase de aplicación de reactivos a los docentes, se procedió a realizar la tabulación y sistematización de datos obtenidos mediante tablas y gráficas; para lo cual, se utilizó el programa de Microsoft Excel.

6. RESULTADOS

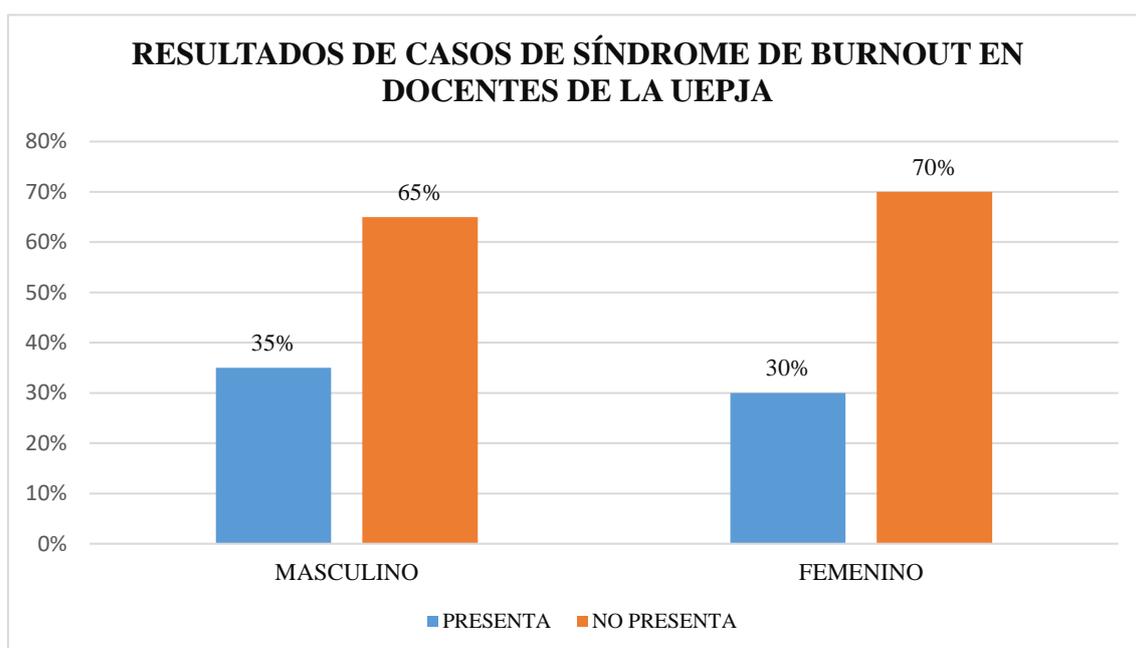
TABLA 1

Resultados de casos de Síndrome de Burnout en docentes de la UEPJA

	Género			
	Masculino		Femenino	
	N	%	N	%
Presenta	7	35%	6	30%
No Presenta	13	65%	14	70%
TOTAL	20	100%	20	100%

Fuente: MBI (Inventario de Burnout de Maslach) (Maslach, C. y Jackson, S. E. 1981; 1986) (Seisdesos, 1997)

Elaborado por: Arianna Denisse Hurtado Armijos



Fuente: MBI (Inventario de Burnout de Maslach) (Maslach, C. y Jackson, S. E. 1981; 1986) (Seisdesos, 1997)

Elaborado por: Arianna Denisse Hurtado Armijos

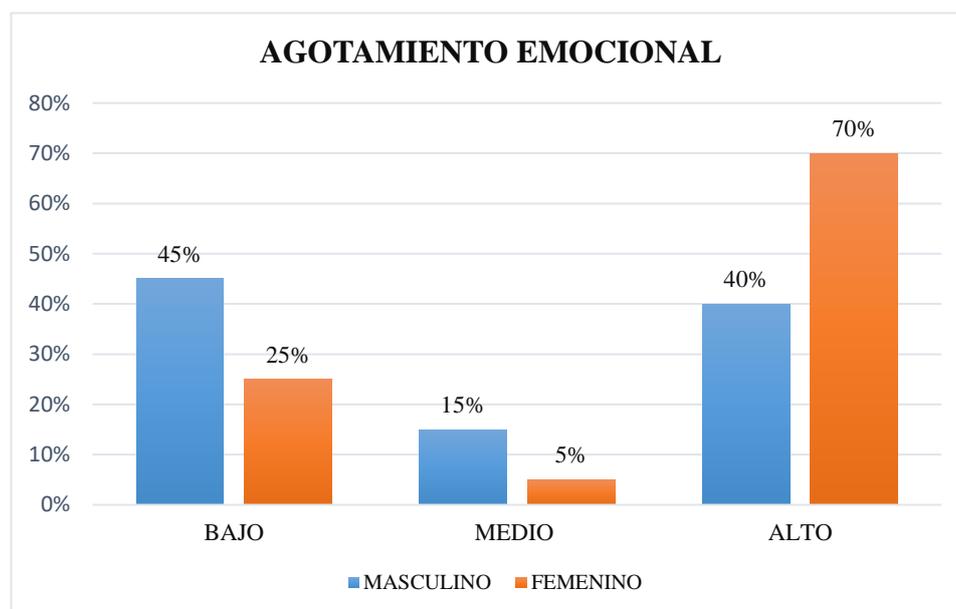
INTERPRETACIÓN: El 35% de docentes del género masculino presenta el Síndrome de Burnout y 65% no presenta; en relación al género femenino, el 30% de la población presentar el Síndrome y 70% no manifiesta. Evidenciándose un porcentaje ligeramente superior en el género masculino.

TABLA 2*Resultados de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de la UEPJA*

		Género			
		Masculino		Femenino	
		N	%	N	%
Agotamiento emocional	Bajo	9	45%	5	25%
	Medio	3	15%	1	5%
	Alto	8	40%	14	70%
TOTAL		20	100%	20	100%

Fuente: MBI (Inventario de Burnout de Maslach) (Maslach, C. y Jackson, S. E. 1981; 1986) (Seisdesos, 1997)

Elaborado por: Arianna Denisse Hurtado Armijos



Fuente: MBI (Inventario de Burnout de Maslach) (Maslach, C. y Jackson, S. E. 1981; 1986) (Seisdesos, 1997)

Elaborado por: Arianna Denisse Hurtado Armijos

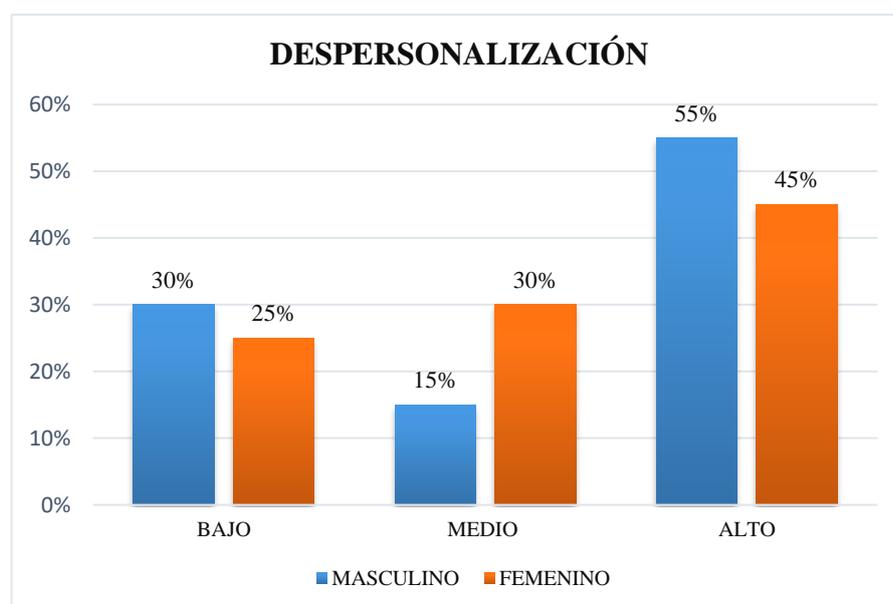
INTERPRETACIÓN: Refiriéndose al género masculino, el 45% de los docentes presenta bajo agotamiento emocional, el 15% medio y el 40% alto agotamiento emocional; mientras que, en el género femenino se evidencia que el 25% presenta bajo agotamiento emocional, el 5% medio y el 70% un alto agotamiento emocional.

TABLA 3*Resultados de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de la UEPJA*

		Género			
		Masculino		Femenino	
		N	%	N	%
Despersonalización	Bajo	6	30%	5	25%
	Medio	3	15%	6	30%
	Alto	11	55%	9	45%
TOTAL		20	100%	20	100%

Fuente: MBI (Inventario de Burnout de Maslach) (Maslach, C. y Jackson, S. E. 1981; 1986) (Seisdesos, 1997)

Elaborado por: Arianna Denisse Hurtado Armijos



Fuente: MBI (Inventario de Burnout de Maslach) (Maslach, C. y Jackson, S. E. 1981; 1986) (Seisdesos, 1997)

Elaborado por: Arianna Denisse Hurtado Armijos

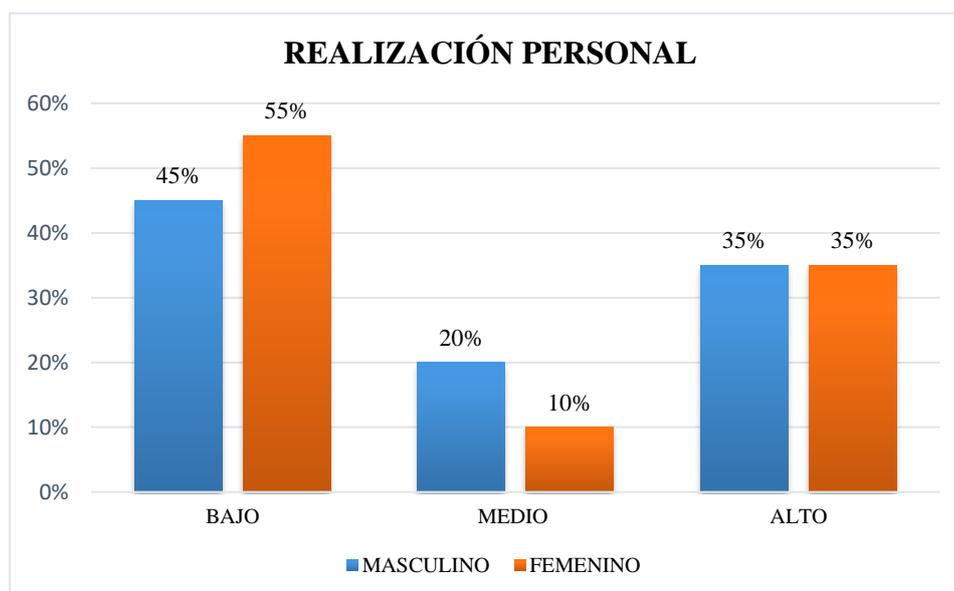
INTERPRETACIÓN: En dicha dimensión el 30% de los docentes del género masculino presenta baja despersonalización, el 15% media y el 55% alta; en relación al género femenino, el 45% de las docentes presenta baja despersonalización, el 30% media y el 45% alta despersonalización.

TABLA 4*Resultados de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de la UEPJA*

		Género			
		Masculino		Femenino	
		N	%	N	%
Realización personal	Bajo	9	45%	11	55%
	Medio	4	20%	2	10%
	Alto	7	35%	7	35%
TOTAL		20	100%	20	100%

Fuente: MBI (Inventario de Burnout de Maslach) (Maslach, C. y Jackson, S. E. 1981; 1986) (Seisdesos, 1997)

Elaborado por: Arianna Denisse Hurtado Armijos



Fuente: MBI (Inventario de Burnout de Maslach) (Maslach, C. y Jackson, S. E. 1981; 1986) (Seisdesos, 1997)

Elaborado por: Arianna Denisse Hurtado Armijos

INTERPRETACIÓN: El 45% de los docentes del género masculino presentan una baja realización personal, el 20% media y el 35% alta realización personal; en relación al género femenino se evidencia que el 55% presenta baja realización emocional, el 10% media y el 35% alta realización personal.

7. DISCUSIÓN

Actualmente el rol docente ha cambiado y se han constatado profundas modificaciones del contexto social y, concretamente, en las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito educativo. El ejercicio continuado de la función docente bajo condiciones de tensión y estrés, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal y el profesorado se siente personalmente y profesionalmente abrumado y desconcertado, con fuertes contradicciones entre sus derechos y deberes. Todo aquello puede conducir al estrés crónico, estado definido como “agotado”, “quemado”, o “Síndrome de Burnout” (Arís Redó, 2009).

En la presente investigación desarrollada en la Unidad Educativa “Pio Jaramillo Alvarado” se determinó que, el 35% de los docentes de género masculino y el 30% del género femenino presentan Síndrome de Burnout, siendo mayor la prevalencia en los hombres. Resultados similares son reportados en la investigación realizada por Pineda, Rivera y Ríos (2014) en docentes de la ciudad de Cuenca, existiendo una mayor prevalencia del Síndrome de Burnout en el sexo masculino de 69, 2% y de 60% en mujeres. De igual manera, en el estudio de Ruiz-Calzado (2016) realizado en docentes de España, se evidencia que los hombres (74,08%) tiene mayor nivel de Burnout que las mujeres (70,78%). Lo cual nos permite indicar que el género masculino se ve ligeramente más afectado por el Síndrome de Burnout.

En relación a las dimensiones del Síndrome de Burnout los docentes de la “Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado”, en el componente de Agotamiento Emocional (AE), el género femenino presenta mayor AE (70%) que el género masculino (40%); en la

dimensión de Despersonalización (D) se obtiene mayor prevalencia en el género masculino con 55% frente al género femenino con 45%. Finalmente, en la dimensión de Realización Personal (RP), el género femenino presenta menor RP que el género masculino con 55% y 45% respectivamente. Mientras que, en el estudio realizado por Machuca (2016) en el Colegio “Beatriz Cueva de Ayora” de la ciudad de Loja, en relación a las dimensiones del Síndrome de Burnout, los resultados difieren de la siguiente manera: se identificó un mayor porcentaje de docentes con agotamiento emocional, 22% en el género masculino y 12% en el género femenino, en la dimensión de despersonalización 18% en hombres y 21% en mujeres y mantienen similitud en la dimensión de baja realización personal; siendo el género femenino, en quien se presenta menor RP que en el masculino (21% y 12% respectivamente). Sin embargo, nuestra investigación es comparable con dos estudios realizados en España, observándose resultados similares. Ayuso y Guillén (2008) en la investigación de Burnout y Mobbing en docentes de enseñanza secundaria de Cádiz; obtiene los siguientes resultados: las mujeres presentan mayor agotamiento emocional que los hombres (53,9% frente a 46,2%); con respecto, a la despersonalización, el 55,1% de los varones y el 47,2% de las mujeres presentan grados severos en esta dimensión. Finalmente, sobre la dimensión de baja realización personal, el 15,4% de docentes varones y el 30,3 % de docentes mujeres obtuvieron grados severos en esta dimensión. Así mismo, la investigación de Arís Redó (2012) en docentes de educación infantil y primaria de España, concuerda con nuestros datos; en la cual, se evidencia lo siguiente: en el caso de los ítems de la subescala, cansancio emocional, se detecta que el valor de los porcentajes en el caso de las mujeres es más elevado, que en el de los hombres. En la segunda subescala, denominada despersonalización se evidencia claramente la diferencia en función del género, los resultados obtenidos en los ítems de esta subescala determinan mayor prevalencia en el

género masculino que el femenino. Y por último, en la subescala referente a la realización personal, se evidencia valores próximos en ambos grupos.

Podemos finalizar diciendo, que el hecho de que los docentes de género masculino obtengan valores ligeramente más elevados del Síndrome de Burnout que el género femenino, puede deberse a que las mujeres a diferencia de los hombres cuentan con mayores recursos interpersonales, dada su apertura a la comunicación, la socialización y las relaciones con otras personas en diversos escenarios de la vida (Arias & Jiménez, 2013). Así mismo, se evidenció que existe una expresión diferenciada según el género en las dimensiones de este síndrome, ya que las mujeres son más propensas a puntuar alto en la dimensión agotamiento emocional y bajo en realización personal, mientras que los hombres puntúan alto en la dimensión despersonalización. (Purvanova, & Muros, 2010). Así, desde una perspectiva del género como construcción social, se mantiene que las mujeres son más propensas a expresar las sensaciones de fatiga física y emocional pues aprendieron a mostrar sus emociones, mientras que, por el contrario, a los hombres se les socializa para ocultarlas (León Rubio et al., 2013). Por otro lado, pudiera ser que dichas diferencias en las dimensiones de acuerdo al género, se deba a que las mujeres además de desempeñar su rol profesional, tienen también mayores responsabilidades en casa para con sus familias, presentan un mayor compromiso, idealizan más su trabajo y tienden a demostrar mayor entrega en comparación con los varones. (Aldrete et al., 2003).

Dichos estudios revisados son de gran aporte en nuestro trabajo investigativo, ya que resaltan la veracidad de los resultados obtenidos. Sin embargo, aún queda mucho por investigar acerca del tema; así como, del desarrollo y aplicación de medidas y estrategias de intervención y prevención del Síndrome de Burnout en docentes.

8. CONCLUSIONES

- La prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de Unidad Educativa “Pío Jaramillo Alvarado” es de 35% en el género masculino y 30% en el género femenino.

En cuanto a las diferencias de acuerdo al género en las dimensiones del Síndrome de Burnout se concluye lo siguiente:

- En la dimensión de agotamiento emocional se evidencia que el valor de los porcentajes en el género femenino es más elevado, que en el género masculino. Siendo las docentes mujeres más propensas a experimentar mayor y más intenso agotamiento emocional que los docentes varones.
- Los resultados obtenidos en la dimensión de despersonalización determinan que los docentes del género masculino presentan mayor despersonalización que las mujeres.
- En la dimensión de realización personal el género femenino manifiesta ligeramente menor realización personal que el género masculino. Sin embargo las diferencias no son significativas en cuanto a los porcentajes de acuerdo al género detectándose valores próximos entre ambos grupos.

9. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el Ministerio de Educación evalúe la realidad actual del docente, se atiendan sus pedidos y opiniones y se considere la reducción de actividades que conllevan a la sobrecarga laboral y a su vez a desarrollo del Síndrome de Burnout.
- Que, con los resultados obtenidos en la investigación, la Institución Educativa preste vital atención a dicha problemática, para que se diseñe y se desarrolle estrategias preventivas y de intervención inmediata, a fin de reducir los altos índices de Burnout en los docentes y de esta manera se posibilite afrontar con éxito las múltiples contrariedades derivadas de su ejercicio profesional, mejorar la calidad de vida de los docentes y obtener mayores logros académicos.
- Así mismo, se capacite a los docentes de forma continua y presencial en el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC), los nuevos diseños metodológicos, contenidos curriculares y reformas vigentes, incrementando sus capacidades y competencias profesionales que darán seguridad en su quehacer laboral.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Adler, N., & Matthews, K. (1994). Health Psychology: Why do some people sick some stay well? *Annual Review Psychology*(45), 229-259.
- Albaladejo, V., Ortega, P. y Astasio Arbiza, P. (2004). Síndrome de Burnout en personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, Vol. 78, N° 4.
- Aldrete, M., González, J., Preciado, M., & Pando, M. (2009). Variables sociodemográficas y el síndrome de burnout o de quemarse en profesores de enseñanza media básica (secundaria) de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Revista de Educación y Desarrollo*, 35.
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C., & Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, 5(1), 0. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>
- Arias, W., Jiménez, & Noelia. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. 23(42), 53-76.
- Arís Redó, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Arís Redó, N. (2012). La variable de género en la medida del estrés y el burnout en los docentes de educación infantil y primaria. *Vivat Academia*(119), 1-13.
- Ayuso, J., & Guillén, C. (2008). Burnout y mobbing en enseñanza secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 19(1), 157-173.
- Bermeo, J. (2016). *Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad Nacional de Loja periodo Marzo - Julio 2016*. (Tesis de grado). UNL, Loja.

- Bueno, A., & Roser, A. (2002). Guía didáctica de psicología de la intervención social. San Vicente: Editorial Club Universitario.
- Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y., & Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome de burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12(21), 142-157. Obtenido de file:///C:/Users/ANDRESS/Downloads/Dialnet-PrevalenciaDelSindromeDelBurnoutYSuCorrelacionConF-3114302%20(1).pdf
- Cobb, S. 1976. Social support as a mediator of life stress. *Psychosocial Medicine* 38: 300-314.
- Consejo General de Psicología de España. (2010). El burnout de los profesores de enseñanza secundaria: Una realidad Examen. *InfoCopOnline*. Recuperado de: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2997&cat=38
- De Pablo, C. (2007). El síndrome de Burnout y los profesionales sanitarios. *Nursing*, Vol. 25, Número 8, pp. 60-65.
- Domingo, R. (11 de Noviembre de 2014). *Locus de Control*. Obtenido de Revista de Psicología Insigth: <http://www.revistainsight.es/locus-de-control/>
- Esteve, J. M. (1995). Los profesores ante el cambio social. Repercusiones sobre la evolución de la salud de los profesores. Barcelona: Anthropos.
- Farber, B. A. (1983). *Stress and burnout in the Human Service Professions*. New York: Pergamon Press
- Fernández, M. (2002) «Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana». *Persona. Revista de la Universidad de Lima*, N° 5, 27.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, (5), 27-66.

Friedman, M. & Rosenman, R.H.(1974). Type A behavior and your heart. New York: Knopf.

García, O., & Del Hoyo, M. Á. (s.f). *La Carga Mental del Trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Centro Nacional de Nuevas Tecnologías . Madrid: INSHT. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Psicosociologia/La%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>

Gil-Monte, P. R. & Peiró, J. M. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid, España: Editorial Síntesis.

Gil-Montes, P. R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout). En Profesionales de Enfermería. Revista electrónica Interacão Psy. 1, 1, pp. 19-33. Disponible en Internet <http://www.insp.mx/salud/index.html>.

Gil-Monte, P., & Moreno, B. (2007). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout)*. España: Pirámide.

Gómez, M., & Ruiz, M. (2015). *Dimensiones del Síndrome de Burnout en Personal Asistencial de Salud de un Hospital de Chiclayo, 2014*. (Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo) Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/331/1/TL_GomezFranciaMaria_RuizLlontopMiriam.pdf

González, M., Lacasta, M., & Ordóñez, A. (2008). *El Síndrome de Agotamiento Profesional en Oncología*. España: Editorial Médica Panamericana, S. A.

Hirsh, B.J. 1980. Natural support systems and coping with major life changes. *Am J Comm Psych* 8: 159- 171.

- House, J. 1981. *Work Stress and Social Support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Kyriacou, C. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona.
- Labrador, F. (2008). *Técnicas de Modificación de Conducta*. Pirámide.
- León, G. (2011). Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 177-189. Obtenido de file:///C:/Users/ANDRESS/Downloads/Dialnet-LosProfesionalesDeSecundariaComoFactoresDeRiesgoEn-3683617.pdf
- León Rubio, J., León Pérez, J., & Cantero, F. (2013). Prevalencia y Factores Predictivos del Burnout en Docentes de la Enseñanza Pública: El Papel del Género. Ansiedad y Depresión, Departamento de Psicología Social, Universidad de Sevilla, 11-12.
- Machuca, L. (2016). *Prevalencia Y Factores Influyentes Del Síndrome De Burnout En El Personal Docente Del Instituto Beatriz Cueva De Ayora En El Periodo 2015-2016* (Tesis de grado). UNL, Loja.
- Mago, P. (30 de Abril de 2015). Autoeficacia. Autoconciencia. Autoestima. Autoimagen. Autocontrol. Auto-Yo. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://tailoredworld.blogspot.com/2015/04/autoeficacia-autoconciencia-autoestima.html>
- Manassero, M. A., Fornés, J., Fernandez, M. C., Vázquez, Á. y Ferrer, V. (1995, setiembre-diciembre). Burnout en la enseñanza: análisis de incidencia y factores determinantes. *Revista de Educación*, 308, 241-267.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Redalyc*, V(10), 53-68.

- Maslach, C., Schaufeli, y W. & Leiter, M. (2001). *Job Burnout*. Annual Review of Psychology. 52, 397-422.
- Menghi, M. S. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, X(20), 47-59.
- Miravalles, J. (s.f). Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. *Gabinete Psicológico - San Juan de la Cruz*, XI(2).
- Montoya, P., & Moreno Moreno , S. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología del Caribe*, 29(1).
- Moriana, J., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4 (3), 597-621.
- Otero, J., Castro, C., Villardefrancos, E., & Santiago, M. (2009). Insatisfacción laboral y burnout en profesores de secundaria: las conductas y/o actitudes problemáticas de los estudiantes y el manejo del conflicto a examen. *European Journal of Education and Psychology*, 2(2), 99-11.
- Párraga, J. (2005). *Eficacia del programa I.R.I.S. para reducir el síndrome burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios*. Disertación Doctoral. Universidad Extremadura. Extremadura, España.
- Pineda, M., Rivera, M., & Ríos, P. (2014). *Prevalencia y Factores Influyentes del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca, Enero – Julio 2013*. (Tesis de Pregrado, Universidad de Cuenca). Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20222/1/TESIS%20%2825%29.pdf>
- Purvanova, R., & Muros, J. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis.

- Ramírez, S. C. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, 17(2).
- Ruiz-Calzado, I. (2016). Burnout en docentes de educación especial de Córdoba. *32(12)*, 569-588. (Opción, Ed.) (España).
- Sandín, B. (1995). *Manual de Psicopatología* (Vol. II). Madrid: McGraw Hill.
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (2001). Factores psicosociales y de organización. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo* (Vol. II). Madrid. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Sevilla, U., & Villanueva, R. (2002). *La salud laboral docente en la enseñanza pública. Gabinetes de estudios y de salud laboral*. España: Publicaciones de la de la Federación de enseñanza de comisiones obreras.
- Universia (2013). Burnout: Un síndrome que afecta al 65% de los profesores. Recuperado de: <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2013/07/12/1036093/burnout-sindrome-afecta-65-profesores.html>
- Valdivieso, J. F., Amador, F. J., Hernández, L., & Hernández de la Cantera, D. (2016). Síndrome de burnout en enfermos que laboran en unidades de cuidados intensivos, intermedios y coronarios del hospital "Joaquín Albarán". *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 4.
- Vega, M. (2009). NTP 704. *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Vera-Villaruel, P., & Guerrero, Á. (2003). Diferencias en habilidades de resolución de problemas sociales en sujetos optimistas y pesimistas. *Universitas Psychologica*, 2 (1), 21-26.
- Villaret, A., & Ortiz, A. (2013). Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de la universidad de Quito. *Eídos*, 6, 36-47.
- Vizcano, L. M., Rodríguez, L., & Acevedo, L. (2013). Multimedia Educativa sobre Síndrome de Burnout para Médicos de Familia. *Revista Digital Sociedad de la Información*(40), 4.

11. ANEXOS

ANEXO 1

PROPUESTA PSICOEDUCATIVA PARA EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “PIO JARAMILLO ALVARADO”

JUSTIFICACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

El trabajo docente no se reduce al dictado de clases, implica la ejecución de varias actividades como son el cuidado y mantenimiento de la institución, la atención de los estudiantes en su diversidad, la elaboración de materiales didácticos, la realización y presentación de trámites administrativos, la inserción en los programas de capacitación, y el contacto con los padres, con las autoridades y compañeros de trabajo; lo que implica un duro esfuerzo, una significativa carga psíquica en el trabajo. Cuando la motivación y la satisfacción por educar disminuyen, cuando el compromiso profesional y la vocación de enseñar no son suficientes para garantizar un desempeño satisfactorio y sobrellevar las diferentes situaciones de la labor cotidiana, aumenta la probabilidad de que el docente experimente malestar psicofísico y agotamiento, desarrollando el Síndrome de Burnout. (Menghi, 2014)

Considerando el componente teórico y los resultados obtenidos en la presente investigación que determinan la existencia elevada del Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución; se considera oportuno plantear una propuesta psicoeducativa

encaminada a generar la comprensión del Síndrome de Burnout en los docentes, mediante información, conocimiento y concientización acerca del problema.

OBJETIVO:

Proporcionar a los docentes de la Unidad Educativa “Pio Jaramillo Alvarado” información y estrategias de prevención del Síndrome de Burnout y así lograr la comprensión teórica y práctica acerca del problema para una mejora en la calidad de vida, reforzando sus habilidades y recursos personales.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

El desarrollo de la propuesta psicoeducativa precisa 5 encuentros con los docentes, en los que se ofrecerá información acerca del Síndrome de Burnout, definición, síntomas, fases y consecuencias, estrategias de prevención e intervención. Se llevarán a cabo actividades interactivas que permitan a los participantes involucrarse con el grupo y generar un espacio de conocimiento, reflexión y cohesión.

Para lo cual se ha desarrollado el siguiente programa e infografías psicoeducativas.

ENCUENTRO 1: CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

OBJETIVO: Psicoeducar a los docentes para generar comprensión y conciencia acerca del Síndrome de Burnout.

ESTRUCTURA:

1. Dinámica de presentación e inicio.

“El anuncio clasificado”

Objetivo: Que los participantes se conozcan entre sí y conocer algunas habilidades particulares.

Desarrollo: El grupo se organiza en parejas y se entrega dos hojas y marcadores. Las parejas se entrevistan mutuamente preguntando datos personales y las habilidades que el participante quiera resaltar. Se escriben en la hoja y cada pareja se prepara para presentarla ante el grupo. Finalmente, la información se coloca en un lugar visible durante todo el taller.

Resultados: Se obtendrá una sensación de comodidad, entendimiento mutuo, conocimiento y respeto entre los docentes participantes.

2. Exposición acerca del Síndrome de Burnout.

Definición:

“El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitados o problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del autoconcepto profesional, actitudes de rechazo hacia el trabajo y por otros diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima”. (Farber, 1983, p. 23)

Dimensiones:

- **Agotamiento emocional:** Es consecuencia de la disminución de recursos emocionales para enfrentarse a los retos que su labor plantea a diario, y se concreta en una continua fatiga a nivel físico, emocional y psicológico, además de irritabilidad, malhumor e insatisfacción laboral con descontento y pesimismo sobre sus actividades.
- **Despersonalización:** Se refiere a que el profesional crea una barrera entre él y sus usuarios como forma de auto-protegerse, pero a la vez merma su eficacia laboral. Presenta actitudes de insensibilidad, cinismo y deshumanización.
- **Baja Realización personal:** Es la percepción subjetiva de sentirse frustrado por la forma en que realiza su trabajo y los resultados conseguidos. Se valora el esfuerzo que se realiza como negativo, afectando la autoestima del trabajador (Gómez y Ruiz, 2015, p. 24).

Síntomas:

- **Síntomas emocionales:** indefensión, sentimientos de fracaso, desesperanza, irritabilidad, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, y supresión de síntomas.

- **Síntomas cognitivos:** desaparición de expectativas, modificación de autoconcepto, desorientación, distracción, cinismo, pérdida de la autoestima, del significado, de los valores y de la creatividad.

- **Síntomas conductuales:** evitación de responsabilidad, ausentismo e intención de abandonar las responsabilidades, desvalorización, autosabotaje, desvalorización del propio trabajo, conductas inadaptativas, desorganización, sobre implicación, evitación de decisiones, aumento del consumo de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.

- **Síntomas sociales:** aislamiento, evitación de contacto profesional, conflictos interpersonales, malhumor, formación de grupos críticos.

- **Síntomas en la salud física:** cefaleas, síntomas osteomusculares - especialmente dorsales, quejas psicósomáticas, pérdida del apetito, cambio del peso corporal, dificultades sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales. (Párraga, 2005)

DURACIÓN: 60 minutos

MATERIALES:

- Marcadores
- Hojas de papel bond
- Infocus
- Computadora
- Diapositivas

RESULTADOS: Los docentes conocerán acerca del Síndrome de Burnout e identificarán las dimensiones y los síntomas del mismo.

ENCUENTRO 2: CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

OBJETIVO: Psicoeducar a los docentes para generar comprensión y conciencia acerca del Síndrome de Burnout.

ESTRUCTURA:

1. Dinámica de ambientación.

“Nombres y adjetivos”

Objetivo: Mejorar el conocimiento del grupo e incrementar la energía y entusiasmo en los participantes.

Desarrollo: Los participantes piensan en un adjetivo para describir cómo se sienten y cómo están. El adjetivo debe empezar con la misma letra que sus nombres ejemplo, “Soy Fernando y estoy feliz”. O “Soy Inés y me siento increíble”. Al pronunciar el adjetivo, también pueden actuar para describirlo.

2. Exposición acerca del Síndrome de Burnout.

Fases:

Se distinguen cinco fases, según Vega (2009):

- **Fase Inicial:** Se experimenta ante un nuevo cargo de trabajo, existe energía, entusiasmo y se tiene expectativas positivas, no importa si el horario de trabajo se extiende.
- **Fase de Estancamiento:** No se cumplen las expectativas profesionales, empieza a valorar que el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. En esta

fase se produce un desequilibrio entre la demanda y los recursos ocasionando el estrés psicosocial. El profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.

- **Fase de Frustración:** El profesional presenta frustración, desmoralización y desilusión. Siente que el trabajo que realiza no tiene sentido, se irrita con facilidad, provoca conflictos en el grupo de trabajo. Pueden aparecer los problemas de salud físicos, psicológicos, emocionales y conductuales.
- **Fase de apatía:** Se evidencian cambios actitudinales y de conducta, es probable que trate a los clientes de forma despersonalizada, distanciada y mecánica y que anteponga sus propias necesidades en lugar de las del cliente, desarrolla un estilo de afrontamiento defensivo – evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal.
- **Fase de Quemado:** Se presenta un colapso emocional y cognitivo, con consecuencias importantes para la salud; lo cual, puede obligar al profesional a dejar el empleo o arrastrar con una vida profesional de frustración e insatisfacción.

Esta descripción de la evolución del SQT tiene carácter cíclico. Así, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral.

Consecuencias:

- **Consecuencias a nivel físico**
 - **Alteraciones inmunológicas:** El estrés puede producir cambios en el sistema inmunológico, produciendo una inmunosupresión que hace que

aumente el riesgo de infecciones y que pueda aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades inmunológicas como el cáncer; así como, agudización de alergias y problemas dermatológicos.

- **Alteraciones del sistema nervioso:** Este síndrome exigen al individuo una sobrecarga de la memoria a corto plazo por encima de sus limitaciones naturales, bien por pedirle una sobreatención o por tener parte de esta capacidad ocupada en la vigilancia de un ambiente hostil, en fin, cualquier actividad que reduzca la capacidad de atención natural y le obligue a cumplir con otras tareas habituales en situación de estrés, está produciendo un traumatismo neurológico que es totalmente físico. Las consecuencias más frecuentes a este nivel son cefaleas tensionales, vértigos, mareos y trastornos del sueño.
- **Problemas digestivos:** El sistema digestivo es especialmente sensible a la situación de estrés prolongado; esta situación mantenida en el tiempo, puede dar lugar a úlceras duodenales, náuseas, diarrea, ardores de estómago, colon irritable.
- **Problemas respiratorios:** El estrés y la ansiedad a nivel fisiológico es muy frecuente que se relacionen con síntomas del sistema respiratorio como falta de aire, fatiga, aparición o empeoramiento de procesos asmáticos, catarros frecuentes, etc.

- **Problemas cardíacos:** Puede aparecer dolor precordial, palpitaciones, hipertensión arterial.
 - **Problemas osteomusculares:** contracturas musculares, dolores de espalda, que a menudo implican la ingesta de gran cantidad de analgesia y un elevado absentismo laboral.
 - **Problemas sexuales:** Puede presentarse impotencia, ausencia de eyaculación y anorgasmia en el hombre y frigidez, vaginismo, dispareunia y anorgasmia en la mujer.
-
- **Consecuencias a nivel cognoscitivo**

El estrés puede desbordar al individuo de manera que comience a desarrollar una serie de sesgos o errores cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica o de su conducta; tales como suspicacia, hipersensibilidad a la crítica, falta de concentración, impotencia ante los problemas, falta de atención y memoria, indecisión, baja autoestima, percepción negativa, baja tolerancia a la frustración, escasa realización personal, falta de compromiso laboral, excesiva reflexión.
-
- **Consecuencias a nivel emocional**

Las manifestaciones emocionales son las más definatorias del síndrome de burnout, ya que se correlacionan directamente con la escala de agotamiento emocional. Se presenta agotamiento emocional, irritabilidad, nerviosismo, inquietud, hostilidad, agresividad, sentimiento de impotencia, sentimiento de vacío o soledad, sentimiento de fracaso o falta de eficacia, frialdad emocional o distanciamiento, tristeza y pesimismo, cambios bruscos de humor.

- **Consecuencias a nivel conductual**

Son conductas desadaptativas o patológicas llevadas a cabo para paliar los efectos del síndrome de burnout, tales como conductas agresivas, de aislamiento o evitación, consumo y abuso de drogas, tendencias suicidas, problemas de pareja y de relación, absentismo laboral, comportamiento paranoide y agresivo, onicofagia, falta de eficacia, dificultad para la resolución de problemas y toma de decisiones, alimentación compulsiva o dejar de comer.

- **Consecuencias a nivel actitudinal**

Las actitudes respecto al trabajo se deterioran y reducen la eficacia del mismo. Insatisfacción laboral, absentismo, ineficacia en el trabajo realizado, conflictos interpersonales entre compañeros, estudiantes o padres de familia. (González, Lacasta y Ordóñez, 2008)

DURACIÓN: 60 minutos

MATERIALES:

- Infocus
- Computadora
- Diapositivas

RESULTADOS: Los docentes conocerán acerca del Síndrome de Burnout e identificarán las fases y las consecuencias del mismo.

ENCUENTRO 3: ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DE KYRIACOU

OBJETIVO: Psicoeducar a los docentes en estrategias de intervención y prevención sobre el Síndrome de Burnout, fortaleciendo sus conocimientos, habilidades y recursos que minimicen el malestar previo y les permita alcanzar el bienestar.

ESTRUCTURA:

1. Dinámica de ambientación.

¿Quién eres?

Objetivo: Optimar el entusiasmo en los participantes y desarrollar habilidades de expresión.

Desarrollo: Se pide que un voluntario salga del salón. Mientras el voluntario está afuera, el resto de los participantes escogen una ocupación para él/ella, tal como chofer o pescador, profesor, etc. Cuando el voluntario regresa, cada participante actúa las actividades. El voluntario debe adivinar la ocupación que ha sido escogida para él/ella según las actividades que sean actuadas.

2. Exposición acerca de las estrategias preventivas de Kyriacou

Kyriacou en su libro “Antiestrés para Profesores” plantea cinco estrategias preventivas: gestión del tiempo, asertividad, capacidad de organización, salud física y salud mental.

En este encuentro se abordarán las dos primeras.

Gestión del tiempo

Una buena gestión de tiempo implica tener en cuenta los siguientes elementos:

- **Ser consciente del tiempo del que se dispone:** esto se logra pensando cuanto tiempo se dedica a las diferentes tareas, decidiendo si se debe modificar o no esa distribución y comprobando si se puede reducir el tiempo sin que se note una pérdida en la calidad de los resultados.
- **Priorizar:** se refiere a decidir el orden adecuado de realización de las diferentes tareas, teniendo en cuenta su importancia y urgencia. Cuanto más importante sea un determinado trabajo, más tiempo se le tendrá que dedicar para realizarlo bien antes del plazo deseado, de manera que no se tenga que hacer rápido y mal en el último minuto. Se debe ser capaz de responder a las diversas obligaciones a medida que van apareciendo.
- **Planificar el tiempo:** se refiere con la distribución del tiempo a corto, mediano y largo plazo. La planificación de cada marco temporal debe reflejar las prioridades de manera que al final de cada período las tareas prioritarias hayan sido realizadas. La planificación anticipada ayuda al docente a prepararse con tiempo y a organizar otras obligaciones y compromiso en función de ella.
- **Asignar una tarea a cada fracción de tiempo:** cada quien tiene sus preferencias respecto a cuándo y cómo realizar determinados trabajos. Algunos docentes les puede resultar productivo corregir las tareas y trabajos de sus alumnos por la tarde o por la noche, mientras que otros prefieren hacerlo justo después de acabar la jornada. El docente podrá crearse algunas rutinas que pueden dar muy buenos resultados.

- **Despachar rápidamente las tareas pequeñas:** se trata de liberarse de los pequeños deberes lo antes posible manteniendo así la mesa despejada. Si se dejan para más tarde, se acabará encontrando con que existen múltiples gestiones menores pendientes que interfieren con la planificación del tiempo.
- **No aplazar las cosas:** una vez que se ha reconocido la obligación de hacer una determinada tarea, hay que planificarla para hacerla en el tiempo previsto. Se puede perder mucho tiempo pensando en empezar un trabajo, muchas veces aplazándolo sin ninguna buena razón.
- **Ser realista:** deben plantearse exigencias que sean realistas, lo que significa decidir qué calidad de trabajo se puede conseguir en el tiempo disponible.
- **Saber decir no:** algunos docentes siempre dicen sí cuando se les pide algo, lo que puede llevarlos a una situación de sobrecarga de trabajo, además de que los hace susceptibles a convertirse en la primera víctima cuando se trata de asignar nuevas tareas. Decir “no” de vez en cuando les da a los demás una idea de lo ocupado que pueden estar y de la capacidad que tienen para valorar si se puede aceptar o no, de modo razonable una determinada tarea en un momento preciso.
- **Saber delegar:** es razonable que en ocasiones se solicite a un compañero o a un alumno que realice determinadas tareas a manera de apoyo.

Una buena gestión de tiempo también incluye tener en cuenta tres enemigos que se oponen a ella:

- El primer enemigo de la gestión del tiempo es ir haciendo las distintas tareas, bien en el orden que surjan o bien en el orden que más convenga, en vez de seguir el orden más adecuado a sus prioridades.
- El segundo enemigo de la gestión del tiempo es dedicar mucho tiempo a tareas con las que se siente bien y se disfrutan y menos tiempo a las tareas que se desea evitar, sin tener en cuenta cuál de ellas es más importante.
- El tercer enemigo consiste en dejar las cosas para más tarde por lo que se van acumulando y más tarde se dificulta atenderlas a todas.

Asertividad

La asertividad puede contribuir a afrontar positivamente las situaciones en dos sentidos: en primer lugar, permite defender los derechos propios sin ignorar o negar los derechos de los demás; en segundo lugar, permite argumentar las opiniones personales de forma lógica y simple sin recurrir a la coacción ni a la huida. En definitiva, la asertividad permite utilizar la inteligencia para resolver problemas y así mantener un mayor control sobre las acciones, y sobre todo, el comportamiento asertivo conduce al éxito sin represalias y promueve las relaciones abiertas y honestas.

El asertividad se encuentra a la mitad del camino entre la agresividad y la sumisión. Un profesor asertivo es capaz de expresar su punto de vista con claridad y de establecer una buena relación de trabajo con compañeros y alumnos. Esa actitud a menudo genera buena voluntad en el entorno y confianza por parte de los demás. Existen aspectos para ser asertivo, entre los cuales se menciona:

- **Escoger cuidadosamente las palabras:** un aspecto importante de ser asertivo es tener la capacidad de comunicar las opiniones a los demás de una forma que no sea ni ofensiva (agresiva), ni autodespreciativa (sumisa). Para ello, es mejor usar declaraciones en primera persona que en segunda, es mejor referirse a hechos que emitir juicios, es preferible expresar sentimientos y opiniones francamente y mostrarse dueño de ellos, es mejor ser directo que usar indirectas o alusiones.

- **Usar un lenguaje corporal asertivo:** se describen cuatro estrategias que los docentes pueden utilizar para aumentar su poder de comunicación al impartir disciplina en clase:
 - **Repetir:** consiste en repetir la petición en cuestión, ya que la repetición de una pregunta o una afirmación, más un tono de voz firme y contacto visual directo, hacen aumentar el efecto de la petición.
 - **Ordenar:** si la persona a la que se dirige sigue ignorando la petición o se niega a cooperar, entonces se puede cambiar la petición por una orden. Las expresiones imperativas (no agresivas) transmiten más fuerza que las peticiones simples y son igualmente correctas.
 - **Añadir emoción:** implica mostrar emoción mediante el tono de voz, refiriéndose explícitamente a los sentimientos personales; por ejemplo, “me estoy empezando a cansar, haga el favor de decirme como contactar al señor tal”
 - **Mencionar las consecuencias posibles:** en último lugar se puede aumentar el nivel de asertividad presentando consecuencias, las

cuales no son amenazas sino declaraciones sobre lo que sucederá si no se consigue lo solicitado.

3. Caracterización de un docente asertivo y no asertivo ante determinadas situaciones laborales.

DURACIÓN: 60 minutos

MATERIALES:

- Infocus
- Computadora
- Diapositivas

RESULTADOS: El docente reconoce la importancia del uso adecuado del tiempo y será capaz de organizar y priorizar sus actividades en función del mismo; así mismo, será capaz de actuar asertivamente en las situaciones cotidianas que se le presenten.

ENCUENTRO 4: ESTRATEGIAS PREVENTIVAS DE KYRIACOU

OBJETIVO: Psicoeducar a los docentes en estrategias de intervención y prevención sobre el Síndrome de Burnout, fortaleciendo sus conocimientos, habilidades y recursos que minimicen el malestar previo y les permita alcanzar el bienestar.

ESTRUCTURA:

1. Dinámica de ambientación.

“Grupo de estatuas”.

Objetivo: Optimar el entusiasmo en los participantes y desarrollar habilidades de expresión.

Desarrollo: Pida al grupo que se mueva por el salón, moviendo y soltando sus brazos y relajando sus cabezas y sus cuellos. Después de un momento, diga una palabra. El grupo debe formar estatuas que describan esa palabra. Por ejemplo, el facilitador dice “paz”. Todos los participantes instantáneamente y sin hablar tienen que adoptar posiciones que demuestren lo que para ellos significa ‘paz’. Repita el ejercicio varias veces.

2. Exposición acerca de las estrategias preventivas de Kyriacou.

Capacidad de organización

Unas buenas habilidades organizativas, pueden ayudar a evitar situaciones de estrés innecesarias.

- **Planificar y prepararse cuidadosamente:** gran parte del estrés sufrido por los docentes se debe a la elevada cantidad de decisiones que debe tomar durante cada jornada escolar, cuanto más se haga por adelantado para reducir esfuerzos mentales después, será mejor.

- **Anticipar los problemas:** uno de los rasgos que distinguen a los docentes capaces de prevenir el estrés es su capacidad para anticipar los problemas,
- **Desarrollar rutinas eficaces:** se puede evitar mucho estrés mediante establecimiento de algunas rutinas para tratar con determinadas tareas lo que permite trabajar sin tener que perder tiempo en pensar cada vez cuándo y cómo hacer el trabajo.
- **Apuntar las cosas que hay que hacer:** esta es una de las formas más eficaces y comunes de evitar el estrés, ya que éste puede producirse por el hecho de acumular mentalmente una lista extensa de tareas. Hacer listas por escrito ayuda a reducir el esfuerzo mental y memorístico de recordar lo que tiene que hacer y permite ir tachando lo que se va haciendo; además, las listas permiten señalar prioridades.

Salud física

La enseñanza implica un desgaste físico considerable, hay que pasar mucho tiempo de pie, ir corriendo de un sitio a otro y cargar peso de vez en cuando. Mantenerse físicamente en forma ayuda a sobrellevar mejor las exigencias del trabajo y reduce el estrés, prestando atención especialmente a tres aspectos:

- **El cuidado de la voz:** es esencial cuidar la voz en el trabajo docente. Hay que pensar en cómo proyectarla para que oiga claramente, evitando gritar y prestando atención a la respiración. Lo más importante es aprender a usar la voz adecuadamente, respirar bien, proyectar la voz sin forzarla. Por tanto, para cuidar la voz se debe realizar lo siguiente:
 - Relajar la zona de la garganta.
 - Respirar desde el diafragma.

- Inspirar todo el aire necesario.
 - Evitar forzar la voz.
 - Evitar gritar.
 - No hablar mientras hay ruido en el aula.
 - No fumar.
 - No beber alcohol,
 - Evitar el polvo.
- **La postura corporal:** a veces, los docentes adoptan malos hábitos en lo que respecta a la postura corporal. En lugar de mantenerse erguidos con la espalda recta, puede que tienda a dejar los hombros caídos y la cabeza inclinada ligeramente hacia adelante, poniendo así tensión los músculos de la espalda y cuello. Esto hará aumentar la sensación de tensión, de modo que cuando surja un problema, el profesor ya se sentirá tenso y tenderá a atribuir ese malestar al problema en sí, en vez de su mala postura.
- **Mantenerse en forma:** el cansancio puede exacerbar la sensación de estrés. Sentirse cansado, por no estar en buena forma física, puede conducir a ser más vulnerable al estrés en el trabajo. Dos cosas muy importantes son evitar el sobrepeso y no fumar. Además, caminar regularmente o realizar algún tipo de actividad deportiva, ayuda a mantenerse en forma para afrontar las jornadas escolares.

Salud mental

El estado de salud mental influye enormemente en la forma de percibir las situaciones y en la posibilidad de generar estrés. Mantener una actitud positiva y sentirse mentalmente bien puede ayudar a prevenir el estrés.

- **Personalidad equilibrada:** tener una personalidad equilibrada puede ayudar a minimizar los niveles de estrés que los profesores sufren en el trabajo docente. Aunque no es fácil cambiar, cada quien puede esforzarse por desarrollar actitudes más positivas frente a la resolución de los problemas.
- **Actitud positiva frente a la resolución de los problemas:** las personas que tienen una actitud positiva ante los problemas son capaces de tratar con ellos de una forma más eficaz y productiva. Estas personas suelen tener una vida personal feliz y estable y les afectan menos los problemas laborales.
- **Tener confianza en uno mismo:** alguien con confianza en sí mismo es mucho más estable y seguro al cumplir su trabajo, se enfrenta a los problemas racionalmente con calma y ve las dificultades como prueba.

DURACIÓN: 60 minutos

MATERIALES:

- Infocus
- Computadora
- Diapositivas

RESULTADOS: Los docentes dispondrán de información y conocimientos para organizar y priorizar sus actividades, mantener y mejorar su salud física y mental en su quehacer diario.

ENCUENTRO 5: CIERRE

OBJETIVO: Evaluar los aprendizajes, habilidades y estrategias adquiridas durante los encuentros desarrollados.

ESTRUCTURA:

- Realizar una retroalimentación con el objetivo de recoger información sobre los efectos y aprendizajes obtenidos.
- Comentario de cada uno de los docentes.
- Recalcar que cada uno de ellos son los partícipes y actores principales de los cambios establecidos en su vida.
- Entrega de infografías.

DURACIÓN: 30 minutos

RESULTADOS: Los participantes aplicarán las estrategias y habilidades adquiridas en situaciones cotidianas.

Síndrome de Burnout



Docentes
UEPJA

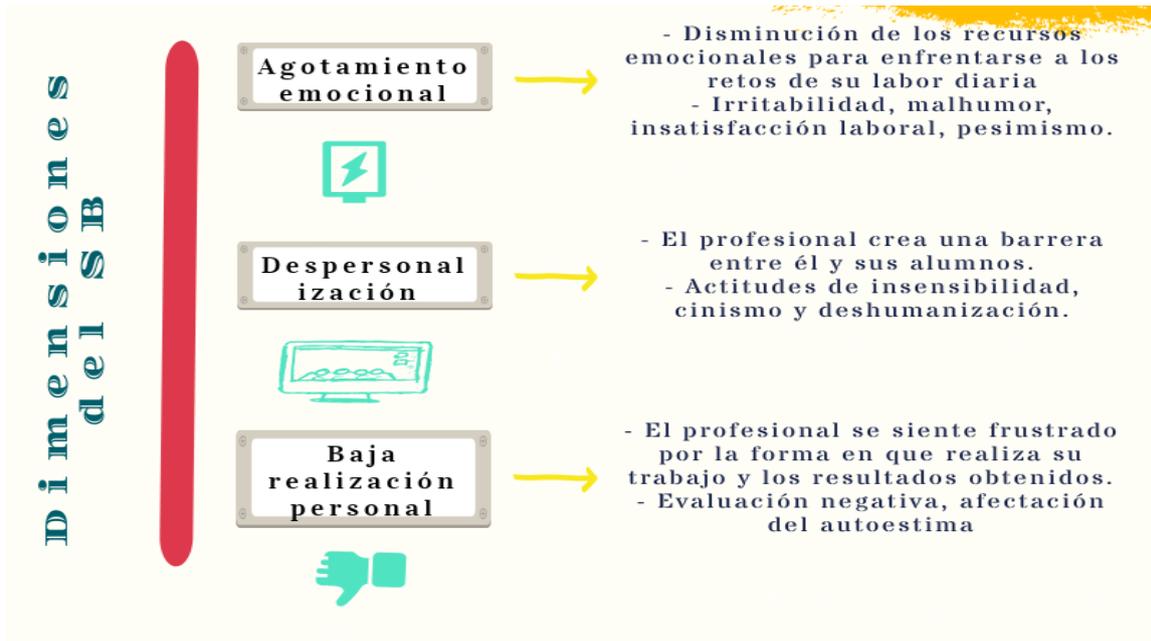
Se caracteriza por una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico laboral, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. Y además, por otros síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima.

¿Qué es el Síndrome de Burnout?

Desgaste Profesional

Síndrome de sobrecarga

Síndrome del quemado



Síntomas & Consecuencias

Síntomas

<i>Emocionales</i>	<i>Cognitivos</i>	<i>Conductuales</i>	<i>Sociales</i>	<i>Salud Física</i>
<i>Indefensión, sentimientos de fracaso, desesperanza, irritabilidad, pesimismo, hostilidad.</i>	<i>Desorientación, distracción, pérdida de expectativas, de la autoestima, del significado, de los valores y de la creatividad.</i>	<i>Evitación de responsabilidad, ausentismo, desorganización, sobre implicación, aumento del consumo de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.</i>	<i>Aislamiento, evitación de contacto profesional, conflictos interpersonales, malhumor</i>	<i>Cefaleas, dolores musculares, pérdida o aumento del apetito, problemas del sueño, problemas gastrointestinales</i>

Consecuencias

Físicas	<i>Cefaleas, vértigos, mareos, trastornos del sueño, gastritis, colon irritable, contracturas musculares, hipertensión, impotencia sexual, anorgasmia.</i>
Cognoscitivas	<i>Susplicacia, hipersensibilidad a la crítica, falta de concentración, atención y memoria, indecisión, baja autoestima, escasa realización personal.</i>
Emocionales	<i>Irritabilidad, nerviosismo, hostilidad, frialdad emocional, sentimiento de impotencia, de vacío o soledad, tristeza, cambios bruscos de humor.</i>
Conductual	<i>Conductas agresivas, aislamiento, evitación, consumo de drogas, problemas de pareja y de relación, de resolución de problemas, alimentación compulsiva o dejar de comer, comportamiento paranoide</i>
Actitudinales	<i>Insatisfacción laboral, absentismo, ineficacia en el trabajo realizado, conflictos entre compañeros, estudiantes o padres de familia.</i>

Fases del S\$

Carácter Cíclico

1

Fase Inicial

Existe energía, entusiasmo y expectativas positivas ante un nuevo cargo de trabajo.

2

Fase de estancamiento

No se cumplen las expectativas profesionales. El profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.

3

Fase de frustración

Siente que el trabajo que realiza no tiene sentido. Se irrita con facilidad, presenta frustración, desilusión y desmoralización.

4

Fase de apatía

Se evidencian cambios actitudinales y de conducta, es probable que trate a los estudiantes de forma mecánica y distanciada.

5

Fase de quemado

Se presenta un colapso emocional y cognitivo, con consecuencias importantes para la salud. El profesional puede abandonar el empleo.

Estrategias Preventivas de Kyriacou

Síndrome de Burnout?

Gestión del Tiempo

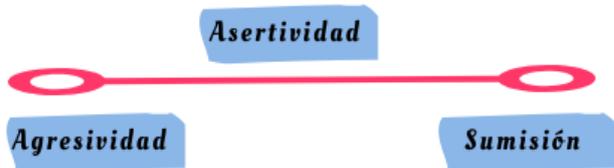


Asertividad

Contribuye a afrontar positivamente la situaciones en dos sentidos:

- Permite defender los derechos propios sin negar ni ignorar los derechos de los demás.
- Permite argumentar las opiniones personales de forma lógica y simple sin recurrir a la fuerza ni a la huida.

- Usar declaraciones en primera persona.
- Referirse a hechos que emitir juicios.
- Expresar sentimientos y opiniones francamente.
- Ser directo.



Capacidad de Organización

Apuntar las cosas que hay que hacer.



Planificar con anterioridad las actividades que tiene que realizar.



Decidir en función de la planificación.



Establecer rutinas de trabajo.



Salud Física



La enseñanza implica un desgaste físico considerable, por lo que hay que prestar atención a lo siguiente:

Cuidado de la voz

- Evitar forzar la voz
- No hablar mientras hay ruido en el aula
- Respirar desde el diafragma
- No fumar



Postura corporal

- Mantenerse erguidos, con la espalda recta
- Evitar el sobrepeso
- Caminar regularmente o realizar alguna actividad deportiva

Salud Mental

El estado de salud mental influye enormemente en la forma de percibir las situaciones y en la posibilidad de generar estrés.

Mantener una actitud positiva



Enfrentar los problemas racionalmente y con calma



Tener confianza en uno mismo

Recuerda



<<Aunque te sientas perdido y sin fuerza, cada día puede ser el comienzo de algo maravilloso>>
¡¡No te Rindas!!

Universidad Nacional de Loja - Facultad de la salud Humana - Psicología Clínica
Autora: Arianna Hurtado / Directora: Dra. Anabel Larriva.

Bibliografía:

- Gómez, M., & Ruiz, M. (2015). Dimensiones del Síndrome de Burnout en Personal Asistencial de Salud de un Hospital de Chi layo, 2014.
- González, M., Lacasta, M., & Ordóñez, A. (2008). El Síndrome de Agotamiento Profesional en Oncología. España: Editorial Médica Panamericana, S. A.
- Kyriacou, C. (2003). Antiestrés para profesores. Barcelona.
- Párraga, J. (2005). Eficacia del programa I.R.I.S. para reducir el síndrome burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios. Disertación Doctoral. Universidad Extremadura. Extremadura, España.
- Vega, M. (2009). NTP 704. Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

powered by

PIKTOCHART

ANEXO 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Loja, _____ de Enero de 2018

Respetado(a) docente, por medio del presente documento le solicito su participación voluntaria en la investigación titulada: “Prevalencia del Síndrome de Burnout de Acuerdo al Género en Docentes de La Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado”, tema que he planteado para la obtención del título de Psicóloga Clínica.

La información obtenida a partir de sus respuestas tendrá un carácter inminentemente confidencial, de tal manera que su nombre no se hará público por ningún medio. Igualmente, Usted podrá obtener conocimiento de la interpretación de sus resultados.

En consideración de lo anterior, agradezco su participación voluntaria en dicha investigación. **(Por favor marque sus datos personales en la parte inferior de hoja y firme en el espacio designado).**

Yo _____, con número de cédula _____, expreso voluntaria y conscientemente mi deseo de participar en la investigación.

En constancia firma,

ANEXO 3



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA



MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

En calidad de estudiante de la carrera de Psicología Clínica, me encuentro interesada en desarrollar mi tesis de grado para la obtención del título, para lo cual solicito a Usted se digne en responder el presente inventario; el mismo que está encaminado a determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución.

A continuación se presenta una serie de afirmaciones relacionadas a los sentimientos y actitudes que tiene hacia su trabajo. Los resultados de este inventario son absolutamente confidenciales. Señale con una X la respuesta que crea oportuna indicando la frecuencia con la que la Usted ha presentado ese sentimiento.

Sexo: M () F ()

AFIRMACIONES	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento “quemado” por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							

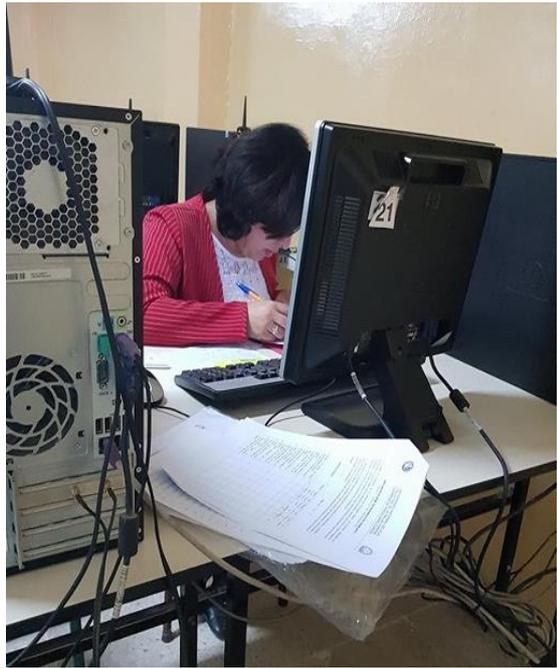
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 4

FOTOGRAFÍAS – APLICACIÓN DE REACTIVO







ANEXO 5

AUTORIZACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA



Of. Nro. 061-DPSCL-FSH-UNL
Loja, 24 de Agosto de 2017

Señorita
Arianna Denisse Hurtado Armijos
**ESTUDIANTE DEL NOVENO MODULO DE
LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLINICA**
Ciudad.

De mi consideración:

Por medio del presente; y dando cumplimiento a lo dispuesto en el "Capítulo II del Proyecto de Tesis, Artículos 133 y 134 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, aprobado el 7 de julio de 2009", me permito comunicarle que su Proyecto de Tesis: "PREVALENCIA Y LOS FACTORES PREDICTIVOS DEL BURNOUT SEGÚN EL GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIOJARAMILLO ALVARADO", ha sido aprobado, por lo que debe continuar con el trámite respectivo, debiendo solicitar la PERTINENCIA en su estructura y coherencia.

Particular que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Atentamente,

CIPJC

Dra. Ana Puertas Azanza Mg. Sc.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLINICA

Copia: CARPETA DEL ESTUDIANTE
Archivo

APA/fao

Dirección: Av. Manuel Ignacio Monteros
Teléfonos: (07)2571379 – Ext.110



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA



Oficio Nro 159-DPSCL- FSH-UNL
Loja, 10 de Noviembre de 2017

Doctora
Anabel Larriva Borrero
DOCENTE DE LA CARRERA
DE PSICOLOGIA CLINICA
Ciudad.

De mi consideración:

Por medio del presente hago de su conocimiento que mediante comunicación Nro 061-DPSCL-FSH-UNL, de fecha 24 de agosto de 2017, fue aprobada y autorizada a continuar con el trámite correspondiente al tema de tesis, por lo que esta Coordinación designa a Usted, para analizar y emitir el informe de estructura y coherencia del Proyecto de Tesis: **"PREVALENCIA Y LOS FACTORES PREDICTIVOS DEL BURNOUT SEGÚN EL GÉNERO EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIJARAMILLO ALVARADO"**, de la autoría de la Srta. **ARIANNA DENISSE HURTADO ARMIJOS**, Estudiante de la Carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Loja, debiendo recordar que la emisión será remitida a la Dirección de la Carrera dentro de los ocho días laborables.

En la seguridad de contar con su colaboración, le expreso mi agradecimiento.

Atentamente,

Dra. Ana Catalina Puertas Azanza. Mg. Sc.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Copia: **Srta. Arianna Denisse Hurtado Armijos**
CARPETA DEL ESTUDIANTE

APA/fao

Dirección: Av. Manuel Ignacio Monteros
Teléfonos: (07) 2571379 – Ext.110



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA



Oficio Nro. 195 - DPSCL- FSH-UNL
Loja, 24 de Noviembre de 2017

Señorita
Arianna Denisse Hurtado Armijos
ESTUDIANTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA
Ciudad.

De mi consideración:

De conformidad al informe de Pertinencia de la Estructura y Coherencia del Proyecto de Tesis presentado mediante comunicación sin número de fecha 24 de noviembre de 2017 por parte de la Dra. Anabel Larriva Borrero, Docente de la Carrera de Psicología, respecto de su Proyecto de Tesis, me permito hacer de su conocimiento que se modifica el Tema, los Objetivos y Metodología, quedando de la siguiente manera: " **PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO AL GÉNERO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIO JARAMILLO ALVARADO**".

Objetivo General:

- Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout de acuerdo al género en docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado.

Objetivos Específicos

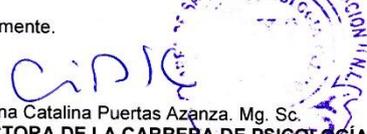
- Identificar el Síndrome de Burnout en docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado mediante la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory.
- Establecer las diferencias de acuerdo al género en las dimensiones del Síndrome del Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado

Tipo de Estudio

- El presente estudio tiene un enfoque cuali-cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal.

Por lo tanto esta Dirección aprueba las modificaciones realizadas y autoriza a continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente,


Dra. Ana Catalina Puertas Azena, Mg. Sc.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Copia: CARPETA DEL ESTUDIANTE
APA/fao

Dirección: Av. Manuel Ignacio Monteros
Teléfonos: (07)2571379 – Ext.110



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA



Oficio Nro. 216-DPSCL-FSH-UNL
Loja, 30 de Noviembre de 2017

Doctora
Anabel Larriva Borrero
DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA
Ciudad.

De mi consideración:

Por medio del presente y dando cumplimiento a lo dispuesto en el "Capítulo II del Proyecto de Tesis, Artículos 133, y 134 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, aprobado el 7 de julio del 2009" una vez que ha cumplido con todos los requisitos; y, considerando que el proyecto de tesis tiene informe favorable en su estructura y coherencia; me permito hacerle conocer que esta Dirección le ha designado a Usted, Directora del Proyecto de Tesis adjunto, titulado: " **PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO AL GÉNERO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIO JARAMILLO ALVARADO**", de autoría de la Srta. **ARIANNA DENISSE HURTADO ARMIJOS**, Estudiante de la Carrera de Psicología Clínica de la Facultad de la Salud Humana.

Con sentimientos de especial consideración y estima.

Atentamente.


Dra. Ana Catalina Puertas Azanza. Mg. Sc.
DIRECTORA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Copia: Secretaría General
Srta. **Arianna Denisse Hurtado Armijos**
Expediente del Estudiante

APA/fao

Dirección: Av. Manuel Ignacio Monteros
Teléfonos: (07)2571379 – Ext.110



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD DE LA SALUD HUMANA
CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA



Of. Nro. 009-DPSCL-FSH-UNL
Loja, 22 de Enero de 2018

Magister
Virginia Ocampo Ocampo
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "PIO JARAMILLO ALVARADO"
Ciudad.

De mi consideración:

Por medio del presente, es grato dirigirme a Usted, para expresar un atento y cordial saludo, a la vez solicito su importante colaboración, autorizando para que la Srta. Arianna Denisse Hurtado Armijos, Estudiante del X Ciclo de la Carrera de Psicología Clínica de la Facultad de la Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, pueda aplicar la toma de reactivos correspondientes a los Señores Docentes de la Institución para el desarrollo de su Proyecto de Tesis, titulado **PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO AL GÉNERO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIO JARAMILLO ALVARADO**, requisito indispensable previo la obtención de Psicóloga Clínica.

Así mismo debo señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la Institución; y, que para la ejecución de la Investigación antes citada se adaptará a los lineamientos y espacios que se brinden, con la finalidad de evitar en lo posible interferir en las actividades académicas.

En la seguridad de contar con su atención al presente pedido, le reitero el testimonio de agradecimiento.

Atentamente,

Dr. Fernando Patricio Aguirre Aguirre. Mg. Sc.
DIRECTOR (E) DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA CLINICA

Copia: Archivo
FPAA/fao



Dirección: Av. Manuel Ignacio Monteros
Teléfonos: (07)2571379 – Ext.110



UNIDAD EDUCATIVA "PIO JARAMILLO ALVARADO"

"Ciencia, Arte y Liberación"



Loja, 25 de enero de 2018

Dr.
Fernando Patricio Aguirre Aguirre. Mg. Sc.
DIRECTOR (E) DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

De mi especial consideración:

Por medio de la presente me dirijo a Usted para expresarle un atento y cordial saludo junto a los deseos de bienestar y éxito en sus funciones. Dando contestación al oficio N° 009-DPSCL-FSH-UNL, presentado el 22 de Enero de 2018, le comunico que su pedido es atendido favorablemente, autorizando a la Srta. Arianna Denisse Hurtado Armijos llevar a cabo su investigación en la Institución, la misma que será de gran importancia para la Unidad Educativa "Pío Jaramillo Alvarado".

Atentamente,

Mgs. Virginia del Socorro Ocampo Ocampo
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "PIO JARAMILLO ALVARADO"



ANEXO 6

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN DEL RESUMEN



THE CANADIAN
HOUSE
CENTER
Aprenda el Inglés de verdad.!

*"Make today so awesome,
yesterday gets jealous."*

THE CANADIAN HOUSE CENTER

El que suscribe, en representación del **THE CANADIAN HOUSE CENTER** con RUC N° 1191756777001, el cual está aprobado por el **Ministerio de Educación del Ecuador** según resolución ministerial N° 320 – 15 y con registro N° SETEC-OCR-00001757 de la **Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales**.

CERTIFICA.-

Que el resumen de Tesis titulada **“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO AL GÉNERO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIO JARAMILLO ALVARADO”**, realizada por la Srta. **Arianna Denisse Hurtado Armijos**, con cédula de identidad **1104183643**, estudiante de la Carrera de Psicología Clínica de la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**, ha sido debidamente traducida por el Lic. Rene Morocho Director Académico de nuestra prestigiosa entidad especializada en la buena enseñanza del idioma inglés.

Se expide el presente documento, de acuerdo a la Ley, para los fines necesarios.

Loja, 29 de Mayo del 2018

CHC

ROYAL INTERNATIONAL LANGUAGE
ACADEMY UK CIA LTDA.
RUC: 1191756777001
DIR. MIGUEL RIVERA 156-70 ENTRE
BOLÍVAR Y SUCRE TEL: 2561800

LIC. RENE MOROCHO
DIRECTOR ACADÉMICO
THE CANADIAN HOUSE CENTER



CHC MATRÍZ: Venezuela 19 - 77 e/ José María Peña y Av. Pío Jaramillo Alvarado
CHC CENTRO: Miguel Riofrío 14 - 35 entre Bolívar y Sucre
2565257 (Chc Centro) - 2585435 (Chc Matriz)

www.thecanadianhousecenter.com



CHCLoja

ANEXO 7

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TITULO:

**“PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO AL
GÉNERO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PIO JARAMILLO
ALVARADO”.**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El burnout o síndrome de estar quemado, se caracteriza por un alto agotamiento emocional o sentimientos de completo desgaste físico y psíquico en el trabajo, una alta despersonalización o distanciamiento psicológico de los compañeros y usuarios (cinismo) y una baja realización personal o sentimientos de incapacidad e ineficacia en el trabajo. (León, León, & Cantero, 2013)

Desde esa perspectiva el Burnout, en el ámbito de la docencia, ha sido considerado uno de los entornos de trabajo donde los profesionales parecen estar más propensos a padecerlo.

Según Universia (2013), en un estudio realizado por el grupo de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico de la Universidad de Murcia, dentro del colectivo de docentes de educación Primaria, Secundaria y Bachillerato, el 65% padece burnout, del total que presenta **síntomas del síndrome**, el 12% lo experimenta de manera evidente mientras el 53% restante tiene riesgo de sufrirlo.

Además, existen numerosas investigaciones sobre los procesos de estrés de los docentes que abarcan las distintas etapas o niveles contemplados en el sistema educativo español. En este sentido, Purvanova y Muros (2010), tras realizar un meta-análisis en el que revisaron 183 estudios sobre burnout, concluyen que existe una expresión diferenciada según el género en las dimensiones de este síndrome, ya que las mujeres son más propensas a puntuar alto en la dimensión agotamiento emocional; mientras que los hombres en la dimensión despersonalización. (citado en León *et al.*, 2013).

Una posible fuente teórica para explicar dichos hallazgos se encuentra en las Teorías del Rol de Género (Eagly y Wood, 1999; Wood y Eagly, 2002; cf. Purvanova y Muros, 2010). Es decir, el género se considera una categoría de análisis que trata de visibilizar las relaciones desiguales que se dan entre mujeres y hombres, relaciones éstas que se han ido construyendo a partir de los patrones y modelos culturales en función del género. Así, desde una perspectiva del género como construcción social, se mantiene que las mujeres son más propensas a expresar las sensaciones de fatiga física y emocional pues aprendieron a mostrar sus emociones, mientras que, por el contrario, a los hombres se les socializa para ocultarlas. (citado en León *et al.*, 2013).

En relación a nuestro país, durante la última década, Ecuador ha experimentado diferentes cambios, entre ellos los relacionados con las estructuras organizacionales, que han traído consigo variaciones en el tipo de contratación, la jornada laboral, las exigencias de la tarea, la remuneración y por ende la productividad. Ha despertado el interés por investigar el burnout en docentes del país; sin embargo, existen pocas investigaciones en relación al tema. (Villaret y Ortiz, 2013).

Una de las investigaciones realizadas por la Universidad Técnica Equinoccial de Quito en el 2013, buscó determinar la presencia de carga mental y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad privada de Quito. La población de estudio estuvo constituida por 134 docentes a tiempo completo. Se encontró que la carga mental que poseen los docentes es media-alta teniendo en cuenta las valoraciones de las dimensiones: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea; Características de la tarea; Organización temporal del trabajo; Ritmo de trabajo y Consecuencias para la salud. El 26,06% de los docentes presentó Agotamiento emocional,

4,59% Despersonalización y un 39,5% se sintieron realizados personalmente. Mientras que el 23,8% de los docentes participantes sufren niveles preocupantes de Burnout que van entre los niveles de “extremo y bastante”. Se presenta una caracterización de los docentes con mayor vulnerabilidad a padecer algunas de las dimensiones del Burnout de acuerdo con las variables medidas. (Villaret y Ortiz, 2013).

En el ámbito local, Machuca, (2016), realizó una investigación que tiene como propósito, conocer la prevalencia y factores influyentes del síndrome de burnout, en los docentes del Instituto Beatriz Cueva de Ayora. Para el cumplimiento de esta investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo, descriptivo, transversal con una muestra conformada por 100 docentes, del Instituto Beatriz Cueva de Ayora. Concluyendo lo siguiente: La prevalencia del síndrome de Burnout fue del 15%; en las subescalas, encontramos un nivel medio con 48% para agotamiento emocional, nivel bajo 48% para despersonalización y nivel alto 70% para realización personal, por lo que según los niveles de burnout en la investigación, no se define el síndrome, sino más bien solo presentan riesgo para adquirir el síndrome de burnout. Así mismo dentro de los factores de riesgo en los personales, el grupo de edad más afectado fueron los de 51-60 años con nivel alto de agotamiento emocional del 60% y despersonalización alta con el 45%, en cuanto al sexo los más afectados fueron los participantes masculinos con el 61%, se encontró mayor prevalencia en los docentes que son solteros, evidenciándose en ellos nivel alto tanto en agotamiento emocional con 57% y despersonalización con 54%. En cuanto a las características laborales la mayor prevalencia está presente en la antigüedad laboral, correspondiente (6-10 años) presentó nivel de Burnout 73% y los que laboran más de 30 horas con un 76%.

Debido a las repercusiones negativas que esta problemática social implica y al cambio en el modelo educativo experimentado durante los últimos años; en el cual hemos evidenciado que el profesor ha perdido la autoridad que tradicionalmente la sociedad le otorgaba, pasando de ser una figura sumamente respetada, a otra radicalmente opuesta, que carece de recursos de autoridad y es que objeto de burlas y vejaciones frecuentes de alumnos y padres de familia. Además, la falta de recursos formativos para aprender a manejar grupos conflictivos de alumnos, ha ocasionado que el profesor se vea en ocasiones indefenso e incapaz de controlar el orden de una clase, lo que acaba provocando una profunda frustración, que va generando en él una huella psicología difícil de borrar. (Estreslaboral.info, 2017).

Por todo aquello, considero importante investigar acerca de la Prevalencia del Síndrome de Burnout de acuerdo al Género en Docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado.

JUSTIFICACIÓN

En las últimas décadas existe un notable consenso entre teóricos e investigadores acerca de que el "oficio de enseñar", se convierte en un factor de riesgo del burnout. (Consejo General de Psicología de España, 2010)

Ecuador ha experimentado diferentes cambios en el ámbito educativo, entre ellos los relacionados con las estructuras organizacionales, lo que ha traído consigo un aumento de críticas y el cuestionamiento de su labor, devaluación de la imagen del docente al que se responsabiliza de los males del sistema educativo, demanda de renovaciones metodológicas y reformas, cambios en los contenidos curriculares, cambios en las relaciones profesor-alumno (aumento de la percepción de riesgo por parte del docente de agresiones verbales de los alumnos, por ejemplo), sobrecarga laboral-múltiples tareas (docentes, administrativas, tutoriales, actividades extraescolares, reuniones, tareas de coordinación, vigilancia de recreos...); a esto se suma; además, mayor dejación de las responsabilidades en la educación de los hijos por parte de algunas familias, mayor diversidad cultural de los alumnos, disminución de la motivación del alumno para estudiar, incremento de la conflictividad en las aulas y fuera de ellas. (Christin, 2013)

Tomando en consideración dicha problemática y conscientes de que no existen respuestas simples para problemas complejos, debido a las escasas investigaciones acerca del tema; es oportuno realizar un estudio del síndrome de burnout en docentes de los colegios de la ciudad de Loja que contribuya al conocimiento acumulativo en cuanto a la naturaleza y el alcance del burnout a través del estudio.

Así mismo; este estudio contribuirá para que se diseñe propuestas preventivas y de intervención inmediata por parte de las autoridades de las Instituciones Educativas, para hacer frente a dicha problemática.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout de acuerdo al género en docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado.

Objetivos Específicos:

- Identificar el Síndrome de Burnout en docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado mediante la aplicación del test de Maslach Burnout Inventory.
- Establecer las diferencias de acuerdo al género en las dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES:

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	TIPO	ESCALA	INDICADOR	FUENTE DE VERIFICACION	CODIFICACION
GÉNERO			CUALITATIVA	NOMINAL	MASCULINO FEMENINO	DATO ANEXO AL CUESTIONARIO	MASCULINO(1) FEMENINO (2)
CANSANCIO EMOCIONAL			CUALI- CUANTITATIVA	ORDINAL	NUNCA, ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS, UNA VEZ AL MES, ALGUNAS VECES AL MES, UNA VEZ A LA SEMANA, VARIAS VECES A LA SEMANA, A DIARIO	CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH	NUNCA (1) ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS (2) UNA VEZ AL MES (3) ALGUNAS VECES AL MES (4) UNA VEZ A LA SEMANA (5) VARIAS VECES A LA SEMANA (6) A DIARIO (7)
DESPERSONALIZACIÓN			CUALI- CUANTITATIVA	ORDINAL	NUNCA, ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS, UNA VEZ AL MES, ALGUNAS VECES AL MES, UNA VEZ A LA SEMANA, VARIAS VECES A LA SEMANA, A DIARIO	CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH	NUNCA (1) ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS (2) UNA VEZ AL MES (3) ALGUNAS VECES AL MES (4) UNA VEZ A LA SEMANA (5) VARIAS VECES A LA SEMANA (6) A DIARIO (7)
REALIZACIÓN PERSONAL			CUALI- CUANTITATIVA	ORDINAL	NUNCA, ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS, UNA VEZ AL MES, ALGUNAS VECES AL MES, UNA VEZ A LA SEMANA, VARIAS VECES A LA SEMANA, A DIARIO	CUESTIONARIO DE BURNOUT DE MASLACH	NUNCA (1) ALGUNA VEZ AL AÑO O MENOS (2) UNA VEZ AL MES (3) ALGUNAS VECES AL MES (4) UNA VEZ A LA SEMANA (5) VARIAS VECES A LA SEMANA (6) A DIARIO (7)

DISEÑO METODOLÓGICO

1. TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio tiene un enfoque cuali-cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal.

- **Enfoque cuali-cuantitativo:** Cuantitativo porque se usará la recolección de datos mediante encuestas y reactivos con base en la medición numérica y el análisis estadístico; y cualitativo porque se describirá las dimensiones y factores que predicen el burnout de acuerdo al género en los docentes.
- **Descriptivo:** Sirven para explicar las características más importantes del fenómeno que se va a estudiar en lo que respecta a su aparición, frecuencia y desarrollo.
- **Transversal:** Aquellos que se efectúan para estudiar determinado fenómeno en un período específico.

2. AREA DE ESTUDIO

La investigación se desarrollará en la Unidad Educativa Pio Jaramillo Alvarado, perteneciente al Circuito 05-11 de la ciudad de Loja, la misma que se encuentra ubicada en la Parroquia San Sebastián, en las calles Bolívar, Lourdes y Catacocha.

3. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de esta investigación estará conformado por 88 docentes de la Unidad Educativa “Pio Jaramillo Alvarado”, para llevar a cabo la investigación se consideró el universo de docentes.

4. ETAPAS

- AUTORIZACIÓN DE PARTICIPACIÓN DE LOS DOCENTES

Se presentará una carta de autorización a la Rectora de la Institución para que se permita llevar a cabo dicha investigación. Luego, se procederá a realizar la firma del consentimiento informado por cada uno de los docentes.

- APLICACIÓN DE REACTIVOS

- **Test de Maslach Burnout Inventory**

Esta escala está constituida por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Subescala de agotamiento emocional: consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente:

Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

- TABULACIÓN DE DATOS

Terminada la fase de aplicación de encuestas y test a los docentes, se procederá a realizar la tabulación y sistematización de datos obtenidos mediante tablas y gráficas; para lo cual, se utilizará Microsoft Excel.

CRONOGRAMA

Actividades	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Semana																																												
Planteamiento del problema			x																																									
Construcción del tema				X																																								
Justificación					x																																							
Objetivos						x																																						
Operacionalización de variables						x																																						
Metodología							x																																					
Presentación del trabajo para aprobación y pertinencia															x	x																												
Elaboración de instrumentos																x	x																											
Recolección de datos																											x	x	x	x														
Elaboración de marco teórico																												x	x	x														
Análisis e interpretación de datos																												x	x															
Redacción del borrador																												x	x															
Revisión y corrección del borrador																													x	x	x	x												
Entrega del trabajo final																																				x								
Defensa del trabajo final																																								x				

BIBLIOGRAFÍA:

Christin, A. (2013). El burnout de los profesores una realidad a examen. Recuperado de:
<http://www.estres.edusanluis.com.ar/2013/11/el-burnout-de-los-profesores-una.html>

Consejo General de Psicología de España. (2010). El burnout de los profesores de enseñanza secundaria: Una realidad Examen. *InfoCopOnline*. Recuperado de:
http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2997ycat=38

Estreslaboral.info (2017). Síndrome de Burnout. Recuperado de:
<http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>

León, R., León, P., Cantero, F. (2013). Prevalencia y Factores Predictivos del Burnout en Docentes de la Enseñanza Pública: El Papel del Género. Departamento de Psicología Social, Universidad de Sevilla, 19(1), 11-25, Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/287466213_Prevalence_rate_and_predictive_factors_of_burnout_among_public_education_teachers_The_role_of_gender

Machuca. L. (2016). *Prevalencia Y Factores Influyentes Del Síndrome De Burnout En El Personal Docente Del Instituto Beatriz Cueva De Ayora En El Periodo 2015-2016* (Tesis de grado). UNL, Loja.

Universia (2013). Burnout: Un síndrome que afecta al 65% de los profesores. Recuperado de: <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2013/07/12/1036093/burnout-sindrome-afecta-65-profesores.html>

Villaret, A., y Ortiz, A. (2013). Carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de la universidad de Quito. *Eídos*, 6, 36-47. Recuperado de: <https://www.ute.edu.ec/posgrados/eidos6/art-6.html>