



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

Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en
docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio,
periodo 2021-2022.

**Trabajo de Titulación previo a la obtención
del Título de Psicóloga Clínica**

AUTORA

Olivia Mariana Maza Veintimilla

DIRECTORA

Psicóloga Clínica Mayra Daniela Medina Ayala Mg. Sc.

Loja-Ecuador

2022

Certificación

Loja, 14 de abril de 2022

Psicóloga Clínica Mayra Daniela Medina Ayala Mg. Sc.
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración de tesis de grado titulado: “Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, periodo 2021-2022.” de autoría de la estudiante de la carrera de Psicología Clínica, Olivia Mariana Maza Veintimilla, con número de cédula 1106089210, previa a la obtención del título de Psicóloga Clínica, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.



Firmado electrónicamente por:
**MAYRA DANIELA
MEDINA AYALA**

Psicóloga Clínica Mayra Daniela Medina Ayala Mg. Sc.
DIRECTORA DE TESIS

Autoría

Yo, Olivia Mariana Maza Veintimilla, declaro ser la autora del presente trabajo de tesis, y a su vez eximo de toda responsabilidad a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles acciones legales por el contenido y desarrollo de la misma.

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

Autor: Olivia Mariana Maza Veintimilla

Firma:

Número de cédula: 1106089210

Correo electrónico: olivia.maza@unl.edu.ec

Fecha: 13 de mayo de 2022

Celular: 098 542 3027

Carta de Autorización

Yo, Olivia Mariana Maza Veintimilla, declaro ser la autora de la tesis titulada Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, periodo 2021-2022 como requisito para optar el título de Psicóloga Clínica; por lo que 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 (RDI): Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tengan convenio con la Universidad.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 13 días del mes de mayo del dos mil veinte y dos.

Firma el autor:

Autor: Olivia Mariana Maza Veintimilla

Número de Cédula: 1106089210

Dirección: Barrio Celi Román, calles José María Riofrío y Benjamín Pereira

Correo electrónico: olivia.maza@unl.edu.ec

Teléfono: 0985423027

DATOS COMPLEMENTARIOS

Directora de tesis: Psicóloga Clínica Mayra Daniela Medina Ayala Mg. Sc.

Tribunal de grado:

Presidenta: Psc. Cl. Karina Rojas

Vocal: Psc. Cl. Cindy Cuenca

Vocal: Psc. Cl. María Paula Torres

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo está dedicado principalmente a Dios, quien ha guiado mis pasos, iluminando mi mente y fortalecido mi corazón, y sobre todo por el hecho de haber puesto en mi camino aquellas personas que han sido mi compañía y motivación a cada instante, en especial en los momentos difíciles que se han presentado a lo largo de todo este proceso de crecimiento tanto profesional como personal.

A mis queridos padres quienes han sido pilar fundamental, que desde siempre me ofrecieron cariño e instruyeron en mí, buenos valores y principios y por haberme apoyado incondicionalmente durante toda mi educación haciendo muchos esfuerzos para que mi persona tenga lo necesario, y de esta manera lograr mis metas, siendo esta una de ellas.

A mis hermanos quienes, con ese amor fraternal, también me apoyaron durante todas las etapas de mi formación colaborando en el cumplimiento de mis objetivos, ya que siempre estuvieron animándome en cada momento de vulnerabilidad.

A cada uno de ellos con mucha convicción del deber cumplido, es por y para ustedes.

Olivia Mariana

Agradecimiento

Al término del presente trabajo manifiesto mi agradecimiento eterno a la Universidad Nacional de Loja, paradigma en la formación de la juventud, por haberme acogido como estudiante y en sus aulas propiciar los espacios adecuados para mi desarrollo profesional. La gratitud sincera a cada uno de los docentes de la Carrera de Psicología Clínica por haberme entregado ciencias y experiencias que me conceden la seguridad de dotar lo aprendido, orientando mi voluntad, capacidad y afán de servicio al prójimo. De igual manera mi correspondencia sincera a la Psc. Cl. Mayra Daniela Medina Ayala Mg. Sc., quien, con acierto y entrega desinteresada, guio y dirigió la presente tesis sin el más mínimo atisbo de egoísmo y que con sus orientaciones apropiadas contribuyó en el culmen del desarrollo del presente trabajo. En fin, a todos quienes de una u otra manera contribuyeron con su granito de arena en el desarrollo de la investigación realizada, facilitando llegar al término de este proyecto investigativo, a nuestra sociedad en general, siendo el motor que impulsa a este incansable afán de servir y contribuir a su consolidación desde cada campo en el que nos formamos.

Olivia Mariana

Índice de Contenidos

Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de Autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Cuadros	xi
Índice de Ilustraciones	xii
Índice de Anexos	xiii
Título	1
Resumen	2
Abstract	3
Introducción	4
Marco Teórico	6
Capítulo I: Síndrome de Burnout	6
1.1 Conceptualización	6
1.2 Signos y Síntomas del Síndrome de Burnout	6
1.3 Sub-escalas del Síndrome de Burnout	7
1.3.1 Estado de Agotamiento Emocional	8
1.3.2 Actitud Cínica o Distante Frente al Trabajo (Despersonalización)	8
1.3.3 Sensación de Ineficacia, de no Hacer Bien las Tareas (Falta de Realización Personal)	8
1.4 Teorías Explicativas del Síndrome de Burnout	8
1.5 Factores de Riesgo	10

1.6	Consecuencia del Síndrome de Burnout en la Docencia	12
1.6.1	Manifestaciones Mentales	12
1.6.2	Manifestaciones Físicas	13
1.6.3	Manifestaciones Conductuales	13
1.6.4	Manifestaciones Sociales	13
1.6.5	Manifestaciones Organizacionales	13
1.7	Proceso de Aparición del Síndrome de Burnout	14
1.8	Intervención Psicoterapéutica del Síndrome de Burnout	14
1.8.1	Psicoeducación y Autoconocimiento	15
1.8.2	Aprender a Afrontar el Estrés	15
1.8.3	Mejorar la Autoestima	15
1.8.4	Desarrollar Habilidades Sociales	15
1.8.5	Generar Hábitos Saludables	15
Capítulo II: Estrategias de Afrontamiento		15
2.1	Concepto	15
2.2	Técnicas Adecuadas Para un Mejor Manejo del Estrés Laboral	17
2.2.1	Practicar Ejercicio Físico	17
2.2.2	Desensibilización sistemática	18
2.2.3	Técnicas de Relajación Física	18
2.2.4	Técnicas de Control de la Respiración	18
2.2.5	Técnicas de Relajación Mental y Meditación	18
2.2.6	Técnicas de Autocontrol	18
2.2.8	Distracción y Buen Humor	19
2.2.9	Modificación de Pensamientos Automáticos y de Pensamientos Deformados	19
2.2.10	Detención del Pensamiento	19
2.2.11	Entrenamiento Asertivo	20
2.2.12	Entrenamiento en Habilidades Sociales	20
2.2.13	Técnica de Solución de Problemas	20
2.3	Relación entre el Síndrome de Burnout y las Estrategias de Afrontamiento	20
Metodología		22
Diseño y Tipo de Investigación		22

Área de Estudio	22
Población y Muestra	22
Criterios de Inclusión	22
Criterios de Exclusión	23
Instrumentos y Técnicas para la Recolección de Datos	23
Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)	23
Escala de las Estrategias de Afrontamiento (CSI)	24
Equipos y Materiales	26
Técnicas de Procedimientos y Análisis de Datos	26
Procedimiento por Objetivos	26
Resultados	28
Discusión	47
Conclusiones	49
Recomendaciones	50
Bibliografía	51
Anexos	55

Índice de Tablas

Tabla 1 Frecuencia del Síndrome de Burnout en docentes _____	28
Tabla 2 Dimensiones del Síndrome de Burnout _____	29
Tabla 3 Estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal docente de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio _____	31
Tabla 4 Estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal docente de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio _____	31
Tabla 5 Estrategias de afrontamiento (Realización Personal) _____	32
Tabla 6 Estrategias de afrontamiento (Autocrítica AUT) _____	33
Tabla 7 Estrategias de afrontamiento (Expresión Emocional EEM) _____	34
Tabla 8 Estrategias de afrontamiento (Pensamiento Desiderativo PSD) _____	35
Tabla 9 Estrategias de afrontamiento (Apoyo Social APS) _____	36
Tabla 10 Estrategias de afrontamiento (Reestructuración Cognitiva REC) _____	37
Tabla 11 Estrategias de afrontamiento (Evitación de problemas EVP) _____	38
Tabla 12 Estrategias de afrontamiento (Retirada Social RES) _____	39
Tabla 13 Estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes con Burnout y sin Burnout _____	40
Tabla 14 Correlación del Síndrome de Burnout (Inventario de Burnout de Maslach) y las estrategias de afrontamiento (Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI) _____	41

Índice de Cuadros

Cuadro 1. Teorías y Modelos	9
-----------------------------	---

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1	Frecuencia del Síndrome de Burnout en docentes _____	28
Ilustración 2	Dimensiones del Síndrome de Burnout (Agotamiento emocional) _____	29
Ilustración 3	Dimensiones del Síndrome de Burnout (Despersonalización) _____	30
Ilustración 4	Dimensiones del Síndrome de Burnout (Realización personal) _____	30
Ilustración 5	Estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal docente de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio _____	32
Ilustración 6	Estrategias de afrontamiento (Realización personal REP) _____	33
Ilustración 7	Estrategias de afrontamiento (Autocrítica AUT) _____	34
Ilustración 8	Estrategias de afrontamiento (Expresión Emocional EEM) _____	35
Ilustración 9	Estrategias de afrontamiento (Pensamiento Desiderativo PDS) _____	36
Ilustración 10	Estrategias de afrontamiento (Apoyo Social APS) _____	37
Ilustración 11	Estrategias de afrontamiento (Reestructuración Cognitiva REC) _____	38
Ilustración 12	Estrategias de afrontamiento (Evitación de Problemas EVP) _____	39
Ilustración 13	Estrategias de afrontamiento (Retirada Social RES) _____	40

Índice de Anexos

Anexo 1.	Informe de Pertinencia _____	56
Anexo 2.	Consentimiento informado _____	57
Anexo 3.	Cuestionario de Burnout de Maslach _____	60
Anexo 4.	Inventario de Estrategias de Afrontamiento _____	61
Anexo 5.	Certificación del Inglés _____	63
Anexo 6.	Autorización de Estudio Investigativo en la Unidad Educativa Fernando Suarez Palacio. _____	64
Anexo 7.	Escala de satisfacción con el Tratamiento Recibido (CRES-4) _____	65
Anexo 8.	Certificación del Tribunal _____	66

Título

Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de la Unidad Educativa

Fernando Suárez Palacio, período 2021- 2022.

Resumen

El Síndrome de Burnout o desgaste profesional es un período de cansancio tanto físico, emocional y mental, el cual se manifiesta como consecuencia de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral, perturbando la personalidad y la autoestima de quién lo padece. Como recurso ante este desgaste el individuo utiliza estrategias de afrontamiento, las cuales evitan, disminuyen o resuelven problemas a nivel individual o social con el fin de recuperar o mantener el equilibrio. El objetivo principal del presente estudio fue establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento. La metodología utilizada fue de tipo exploratoria, descriptiva, correlacional y transversal, participaron 53 docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacios. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de estrategias de Afrontamiento CSI con la finalidad de conocer los niveles de cada una de las dimensiones y el tipo de estrategia empleada. Entre los resultados se puede evidenciar la ausencia de Burnout en la mayoría de los encuestados y la estrategia más utilizada es la resolución de problemas.

Palabras claves: Desgaste, Estrés, Afrontamiento, Burnout

Abstract

Burnout syndrome is a period of physical, emotional and mental tiredness, which manifests itself as a consequence of overwhelming demands, chronic stress or job dissatisfaction, disturbing the personality and self-esteem of those who suffer from it. As a remedy against this attrition the individual uses coping strategies, which avoid, diminish or solve problems at the individual or social level in order to recover or maintain the balance. The main objective of the present study was to establish the relationship between Burnout syndrome and coping strategies. The methodology used was exploratory, descriptive, correlative and transversal, in which 53 teachers from the Educational Unit Fernando Suarez Palacios participated. The instruments used were the Burnout Inventory of Maslach and the scale of CSI coping strategies in order to know the levels of each of the dimensions and the type of strategy used. Among the results it can be evidenced the absence of Burnout in the majority of the respondents and the most used strategy is the resolution of problems.

Keywords: Emotional stress, stress, coping, burnout.

Introducción

En la actualidad los problemas de salud mental perturban a los profesionales de todos los ámbitos, en especial a los profesionales de la docencia, los cuales han desarrollado malestar y dificultades en el desempeño de sus labores, tal es el caso del padecimiento del Síndrome de Burnout.

Este síndrome también conocido como desgaste profesional es un período de cansancio tanto físico como emocional, se manifiesta como consecuencia de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral, perturbando la personalidad y el autoestima de quién lo padece (Equipo de profesionales médicos, 2020).

Hablando desde el aspecto psicosocial, el concepto mayormente aceptado es el supuesto por los autores Maslach y Jackson, quienes consideran que es un síndrome de extenuación profesional, baja realización personal y despersonalización, es un ejemplo de estrés, comprendido como una desestabilización entre las demandas y las capacidades para hacer frente a dichas situaciones o circunstancias (Cappri, 2015).

El Síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida (Saborío y Hidalgo, 2017)

De acuerdo a lo emitido por la Organización Mundial de la Salud, la nueva epidemia desarrollada en el siglo XXI sería el estrés laboral. En México hay un registro aproximado de 19,000 infartos por año, como consecuencia del estrés laboral, lo que provoca pérdidas descritas en porcentajes entre el 0.5% y un 3.5% del producto interno bruto (PIB) de los países, de acuerdo con cifras reveladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

(J. Rodríguez et al., 2017).

A nivel de la localidad hay estudios realizados por estudiantes de la Universidad Nacional de Loja en relación al Síndrome de Burnout y la población docente y estudios de la Universidad Particular de Loja sobre el mismo tema, pero más relacionado al personal de la salud, siendo otra población en riesgo. Por ende, el presente trabajo investigativo pretende resaltar a través de la investigación algunos aspectos significativos sobre la importancia que tiene el bienestar emocional del profesional docente, esto en base a un enfoque cuantitativo con un alcance de tipo descriptivo y correlacional, cuyo objetivo principal está enfocado en establecer la relación del Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacios, período 2021-2022. Para lograr cumplir con este objetivo se planteó los siguientes objetivos específicos: a) Identificar la

presencia del Síndrome de Burnout manifiesto en las subescalas, b) Determinar estrategias de afrontamiento que son utilizadas frente al Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa, y c) Diseñar un plan de prevención psicológica asociado al Síndrome de Burnout y mejorar la calidad de vida laboral de los docentes de la institución Fernando Suárez Palacios.

Para este proyecto de investigación se ha dividido el marco teórico en dos capítulos: 1) El Síndrome de Burnout donde se abarcan temas tales como conceptualización, signos y síntomas, sub-escalas o dimensiones, teorías explicativas sobre el síndrome, factores de riesgo, consecuencias, y el proceso de aparición del Síndrome de Burnout. 2) Estrategias de afrontamiento: aborda las siguientes temáticas, concepto, técnicas adecuadas para un mejor manejo del estrés laboral, relación entre el Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento.

Marco Teórico

Capítulo I: Síndrome de Burnout

1.1 Conceptualización

Para una mejor comprensión del Síndrome de Burnout, a continuación, se presentan algunos conceptos:

El concepto básico del Síndrome de Burnout fue acuñada por Maslach (1993, como se citó en Lovo, 2020), la cual determina que se trata de una afección psicológica, cuyas condiciones son: agotamiento emocional, despersonalización y pobre realización personal, que puede afectar a personas normales. Lo que involucra que, en el momento de decir que un profesional está “quemado”, significa que cualquiera que sea la circunstancia (laboral, familiar o social) le ha excedido, o terminado su capacidad de reaccionar de manera adaptiva.

La Organización Mundial de la Salud dio lugar a la declaración oficial del Síndrome de Burnout como patología tras la validación de la revisión número 11 de los Problemas de Salud Conexos a la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades, admitida el año anterior y siendo admisión fijada para el contiguo 1 de enero de 2022 (Organización Mundial de la Salud, 2021).

La palabra "Burnout" fue añadida por primera vez en el año 1974 por Herbert Freudenberger. En forma general, esta alteración psicológica es consecuencia del estrés laboral intensivo, el cual se muestra como un estado de agotamiento emocional, una conducta cínica o distante frente al trabajo (despersonalización), y una percepción de incapacidad y de no realizar adecuadamente las labores, sumándose la pérdida de habilidades para la comunicación (Organización Mundial de la Salud, 2021).

“La forma de manifestarse el Síndrome de Burnout es el encadenamiento previsible de la perseverancia de un factor estresante en lo que respecta el campo laboral, continuado por una etapa de mal ajuste a las modificaciones que se harían necesarias para conservar la homeostasis emocional o psicológica del individuo”(Lovo, 2020).

1.2 Signos y Síntomas del Síndrome de Burnout

De forma general el Síndrome de “quemado” se caracteriza por extenuación tanto física como mental, falta de motivación, entre otros.

El Síndrome del quemado suele manifestarse con mayor frecuencia en aquellos trabajos relacionados con terceros, como pueden ser: profesionales de la salud, docentes o personas

cuya ocupación es la atención al cliente.

El individuo que presenta el Síndrome de Burnout puede mostrar algunos de los síntomas siguientes:

- Falta de voluntad y sensación de abatimiento al empezar la jornada laboral.
- Sentimientos de fracaso y frustración al no conseguir los resultados deseados cuando se ha invertido mucho esfuerzo en realizar cada una de las tareas laborales.
- Presencia de un estado de ánimo irritable, negativo, impaciente, distante e irónico, cuya consecuencia es mostrarse frío e indiferente hacia quienes va dirigida su atención, así como también a sus compañeros de trabajo.
- Sentimiento de incapacidad al momento de concentrarse en el trabajo y dificultad para relajarse o desconectar al finalizar la jornada laboral.
- Sensación de desbordamiento ante las demandas emocionales de las demás personas, careciendo de entusiasmo para seguir involucrándose en las relaciones con ellos.
- Se manifiestan también frecuentes malestares físicos, además de la presencia de enfermedades psicosomáticas, como lo son por ejemplo, el cansancio visual, dolores de cabeza y del cuerpo, mareos constantes, problemas con el sueño, pérdida de peso, aparición de úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, afecciones de la piel o infecciones, entre otros (Mató, 2020).

El hecho de que exista el estrés hace que la persona se muestre más vulnerable a padecer dificultades de salud que se muestran con distintos síntomas, como los son: dolores de cabeza, fatiga mental y física, problemas gastrointestinales y cardíacos, insomnio, frustración, irritabilidad, poco autocontrol y problemas respiratorios (J. Rodríguez et al., 2017).

1.3 Sub-escalas del Síndrome de Burnout

Se puede decir que el Síndrome de Burnout resulta del estrés laboral, las exigencias que el mismo trabajo demanda, los cambios en la rutina diaria, etc. El Síndrome de Burnout se

conforma por tres dimensiones en cuanto a su desarrollo o progreso como son: Agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y la falta de realización personal.

Según Diéz & Martínez (2021) cada una de las dimensiones o componentes se describen de la siguiente manera:

1.3.1 Estado de Agotamiento Emocional

Sentimiento de estar sobrepasados emocionalmente y exhausto en el trabajo, este constituye el elemento principal del síndrome, ya que supone pérdida de energía la presencia del agotamiento psíquico y físico, el cansancio, sentimiento de ya no poder más, problemas de concentración y memoria y el sentirse con menos paciencia.

1.3.2 Actitud Cínica o Distante Frente al Trabajo (Despersonalización)

Percepción deshumanizada de las personas con las que nos relacionamos en el trabajo. El cinismo es un término que se relaciona con aquellas actitudes de pesimismo y o negativo resultado del agotamiento emocional.

1.3.3 Sensación de Ineficacia, de no Hacer Bien las Tareas (Falta de Realización Personal)

Insatisfacción en el trabajo con sentimientos de descontento y desmotivación. En este caso el individuo puede sentir que las demandas del trabajo son superiores a sus capacidades, lo que da como resultado la insatisfacción con los avances en su profesión.

1.4 Teorías Explicativas del Síndrome de Burnout

Desde la aparición del Burnout en la literatura psicológica, han surgido múltiples teorías y modelos de investigación sobre este fenómeno con el objetivo tanto de describir su etiología como de entender su proceso de desarrollo.

La necesidad que surge en el momento de explicar y analizar el contexto del Síndrome de Burnout (relación de antecedentes-consecuentes de sus dimensiones), y el beneficio de integrarlo en marcos teóricos más amplios, que ayuden a dar una explicación de sus causas de manera satisfactoria, ha dado lugar a la presencia de varias teorías. Estos modelos teóricos reúnen una serie de variables, que se consideran como antecedentes y consecuentes del Síndrome, y por ende se discute a través de que procesos las personas llegan a sentirse quemados. Las teorías elaboradas desde perspectivas psicosociales se clasifican en tres grupos. El primer grupo contiene los modelos que se amplían en el marco de la teoría socio-cognitiva del yo. Estas teorías se caracterizan por utilizar las ideas del autor Albert Bandura para exponer las causas del síndrome de quemarse en el contexto laboral. Por lo general se toma en cuenta lo siguiente: a) Los pensamientos de las personas influyen en lo que perciben y hacen y, a su

vez, estas cogniciones se ven modificadas por las consecuencias de sus acciones, y por la acumulación de efectos observados en los demás, y b) el grado de seguridad o la creencia por parte de un individuo en sus propias capacidades establecerá el entusiasmo que la persona pondrá para lograr sus metas y la facilidad o dificultad en lograrlos, y también fijará ciertas reacciones emocionales, como la depresión o estrés, que acompañan a la acción (Gil-Monte y Peiró, 1999).

En el segundo conjunto se determinan los modelos desarrollados desde las teorías del intercambio social. Esta teoría considera los principios del modelo de la igualdad o del modelo del mantenimiento de recursos. Planean que la etiología del Síndrome de Burnout principalmente se manifiesta en las sensaciones de falta de igualdad o falta de logro que desarrollan las personas como efecto del transcurso de paridad social cuando se dan lugar las relaciones interpersonales. Los trabajadores de los servicios de ayuda desarrollan relaciones de intercambio (apoyo, estima, reconocimiento, gratitud, etc.) con quienes son favorecidos de su labor, con los colegas de trabajo, con los inspectores, y con la alineación, y en estas relaciones las posibilidades de igualdad sobre esos intercambios determinan un papel importante. Cuando con frecuencia las personas sienten que aportan más de lo que obtienen a cambio de su implicación personal y de su esfuerzo, sin ser capaces de resolver adecuadamente esa situación, desarrollarán sentimientos de quemarse por el trabajo (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Y como último y tercer grupo se considera las teorías elaboradas desde el modelo organizacional. Estas teorías sujetan como antecedentes de la patología las disfunciones del rol, la necesidad de la salud organizacional, la organización, la cultura y el clima organizacional. Son teorías que se identifican porque resaltan la importancia de los estímulos estresantes del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la situación de sentirse quemado. Todos ellos incluyen el Síndrome de Burnout como respuesta al estrés laboral (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Cuadro 1. Teorías y Modelos

Teorías	Modelos
Teoría Sociocognitiva del Yo	Modelo de Competencia de Harrison (1983)
	Modelo de Pines (1993)
	Modelo de Cherniss (1993)
	Modelo de Autocontrol de Thompson, Page y Cooper (1993)

Teorías	Modelos
Teoría del Intercambio social	Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli (1993)
	Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy (1993)
Teoría Organizacional	Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983)
	Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993)
	Modelo de Winnubst (1993)
Teoría Estructural	Modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcarcel (1995)
Teoría De Demandas y Recursos Laborales	Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Demerouti et al., 2001)

Fuente: (López, 2017)

1.5 Factores de Riesgo

Según González Ruiz et al (2015) el Síndrome de Burnout se origina en base al contexto laboral y en lo que respecta al ambiente de trabajo. Se suman también aspectos tales como: sociodemográficas individuales o de entorno personal y personalidad que pueden incitar a evoluciones distintas en cuanto al proceso. Las acciones que dan lugar a la presencia de esta patología se pueden manifestar de forma intensa y/o duradera, ya que este Síndrome se conceptualiza como un desarrollo creciente que se muestra de una forma progresiva y que va perpetuándose en el sujeto hasta inducir aquellos sentimientos que vienen a ser pertenecientes al síndrome. En cuanto a los factores que generan el Burnout, se menciona los siguientes:

- Los aspectos individuales (sexo, rasgos de personalidad, características del profesional como edad, experiencia).
- El tipo de profesión.
- Las relaciones interpersonales.
- El aspecto organizativo.
- El diseño del puesto de trabajo.

Factores de estrés como la insuficiencia personal, que supone un exceso laboral; labor por turnos, atención a sujetos ambiguos; contacto directo con la patología, con el malestar y

con el deceso; fallo en cuanto a la especificidad de cargos y labores, lo que supone conflicto y ambigüedad de papeles; falta de autonomía y resueltos cambios técnicos se han reconocido como factores de riesgo (Gil Monte, 2001 como citó en Lovo, 2020).

Actualmente la escuela y el maestro cumplen un papel relevante en la socialización del individuo. El buen desempeño de los docentes de actividades depende de las condiciones emocionales favorables, ya que el docente, en su rol como educador, es una referencia a sus alumnos, un estándar en cuanto a su conducta para los demás, su carácter, en la manera de tratar a sus servidores. El Síndrome de Burnout en el contexto de la educación es una problemática de alta complejidad y multidimensional el cual es producto de la relación entre las condiciones individuales y el ámbito laboral. Este contexto no sólo hace referencia al salón de clases o al contexto institucional, todos los factores implicados en esta correlación, incluyen los factores sociales macro como las políticas educativas y factores sociales e históricos. La forma de presentación en los docentes ha sido estimada como una problemática psicosocial de gran relevancia, ya que se evidencia los efectos negativos no sólo al docente sino también al ámbito de educación, obstaculizando el que se cumplan los objetivos de enseñanza, desde los profesionales que se encuentran afectados por desarrollar un proceso de Síndrome de deshumanización, pérdida de valores, indiferencia e irritabilidad (Arraz, 2018).

Entre los factores de riesgo que dan lugar al Síndrome de Burnout, se encuentran: factores psicosociales que son aquellas características de las condiciones de trabajo, pero sobre todo de su distribución, condiciones que pueden afectar el bienestar de las personas mediante mecanismos fisiológicos y psicológicos a los que también se los considera como estrés. Estas condiciones psicosociales simbolizan la apertura, la distribución del trabajo, mientras que el estrés es el precursor de las consecuencias negativas. Estar estresado para muchas personas puede resultar ser algo habitual, pero se considera que el estrés es un fenómeno psicológico que aflige la salud mental y por ende la calidad de vida de las personas, lo que ha generado la necesidad de transformarlo en objeto de estudio, ya que han cambiado las condiciones ambientales donde se desarrolla el ser humano, las circunstancias en las que el individuo se encuentra inmerso tales como el ruido, el cúmulo de individuos, este nuevo contexto de situaciones naturales de vida exhibe a la persona a condiciones de constante presión y alerta (Guerrero et al., 2019).

En pocas palabras los factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout se ven relacionados con el agotamiento emocional del sujeto, las manifestaciones conductuales que presenta, las actitudes negativas y el cansancio que suelen estar presentes de forma habitual en los individuos.

1.6 Consecuencia del Síndrome de Burnout en la Docencia

De acuerdo a diferentes autores el estrés se manifiesta en diversos tipos de circunstancias pudiendo ser éstas positivas y negativas; cuando hablamos de las positivas, se refieren a que éstas facilitan el superar desafíos o afrontar o que resulta amenazante y por ende es beneficioso para la persona, y cuando se habla de lo negativo se hace referencia a que los individuos no consideran lo necesario lo que da lugar a un cúmulo de cargas psicológicas o emocionales, sin posibilidad de tomarse una adecuada pausa lo que se va conociendo ya como un estrés crónico. Se menciona que existen varios factores de estrés que a con el pasar del tiempo van acrecentándose, algunos con más ímpetu que otros (Lazo y Palma, 2018).

Los docentes debido a la sobrecarga psicológica-emocional y laboral se ven envueltos en posibles alteraciones y disfuncionalidades que pueden deteriorar el bienestar psicológico y físico. Entre las patologías que se ven relacionadas al trabajo del profesional de la enseñanza y al estrés por el mismo se puede mencionar el Síndrome de Burnout, distinguido o caracterizado por un grupo de síntomas y signos que muestra la persona como respuesta frente al estrés crónico del trabajo (C. F. Muñoz et al., 2020).

Según la Web del maestro CMF (2016):

El malestar de la profesión docente hace alusión a la problemática que se vive en los centros educativos, lo que deteriora la actividad educativa de las mismas y por ende determina las condiciones laborales adversas en las que desempeñan diariamente su labor profesional. Son varias las presentaciones del Síndrome, de las cuales deberíamos estar alertas para evitar los problemas de salud en el profesional.

1.6.1 Manifestaciones Mentales

El sujeto desgastado muestra sentimientos de estar agotado y vacío o de cierta forma atrapado en el desempeño de su rol como profesional. También se describen los sentimientos de fracaso, de ser insuficiente y la impotencia que dan lugar a la baja autoestima y autoeficacia personal. El sujeto con esta afección muestra una menor capacidad de tolerancia a la frustración, reaccionando con agresividad o de forma paranoide no solo a las personas que reciben de sus servicios, sino también a sus compañeros laborales. Es por ello que se puede observar síntomas de nerviosismo, incapacidad para la concentración, inquietud psicomotora, olvidos, etc. Este Síndrome puede dar lugar al trastorno depresivo en el profesional que lo padezca.

1.6.2 Manifestaciones Físicas

Dentro de estas afecciones podemos encontrar dolores de cabeza, problemas para conciliar el sueño, pérdida del apetito y del deseo sexual, aparición de problemas gastrointestinales como las úlceras, dolores osteomusculares y enfermedad coronaria.

1.6.3 Manifestaciones Conductuales

Con respecto a la conducta se ha observado el consumo de ciertas sustancias cuyo objetivo estimulen el sistema nervioso tales como café y té, también el consumo de bebidas alcohólicas, tabaquismo, sedantes y abuso de otras sustancias, cambio de actividades como el sedentarismo y la mala dieta.

1.6.4 Manifestaciones Sociales

En relación con el agotamiento emocional, el comportamiento negativo hacia los estudiantes también se consideran producto de la presencia del Síndrome de Burnout las cuales se pueden manifestar de la siguiente manera: irritabilidad, impaciencia, exagerada hipercrítica, insensibilidad, excesivo distanciamiento defensivo, ansiedad y la desconfianza con hostilidad lo que genera un ambiente poco agradable.

1.6.5 Manifestaciones Organizacionales

Se ha evidenciado que con la presencia del Síndrome de Burnout el docente toma decisiones en cuanto al abandono de la profesión, el cambio de institución, así también se incrementa el absentismo laboral, lo que ocasiona una disminución en cuanto a la productividad laboral.

Según Delgado (2020) las consecuencias del Síndrome de Burnout se manifiesta en la aparición del insomnio, ansiedad, conflictos interpersonales, reducción en la capacidad de la creatividad, enfermedades, tensión muscular, bajo desempeño laboral y a la vez renuncias.

El proceso de esta patología es propio de quienes laboran en el contexto de la salud y la educación lo que acarrea en diversos casos un desmayo mental y físico en lo que refiere a la persona, manifestando sintomatología como lo es la irritabilidad, la apatía, dificultad para comprender, agresividad, depresión, memorizar, ansiedad, anorexia, alteraciones en el ámbito sexual, trastornos del sueño, trastornos digestivos, metabólicos, cardiovasculares, y gastrointestinales, sentimiento de estar agotado laboralmente, sensación de inutilidad, sentimiento de culpa al no desarrollar la labor de forma correcta, tenacidad psicológica o emocional con familiares, estudiantes y amistades, relaciones poco agradables o tratables con los demás, entre otros (Martínez Royert et al., 2017).

1.7 Proceso de Aparición del Síndrome de Burnout

De forma frecuente, se acepta que el Síndrome de Burnout es una respuesta a lo vivido de manera rutinaria de varias situaciones, desenvolviéndose secuencialmente en cuanto a la aparición de síntomas y rasgos globales. El hecho de que varíe la sintomatología de uno a otro individuo se ha visto reflejado en analizar las diferencias conceptuales entre algunos autores, ya que dependería a cuáles de estas teorías se da mayor importancia: la sintomatología que en primer lugar se manifiesta, al proceso completo de la secuencia. Es por ello, que se encuentra una gran cantidad de modelos procedimentales que nos exponen el proceso de esta patología, aunque ninguno ha sido completamente aprobado y agradable (Martínez Pérez, 2010).

De acuerdo a los autores Brodsky y Edelwich, el proceso de la patología posee cuatro etapas en los funcionarios de asistencia: como primero está el ánimo frente al nuevo trabajo acompañado de altos ideales; después aparece la paralización como efecto de la falta de cumplimiento con estos ideales.; posterior a esto hay presencia de frustración; y finalmente se da lugar a la indiferencia o apatía como resultado de la falta de estrategias personales para afrontar la frustración. La indiferencia o apatía conlleva sentimientos de aislamiento y poca importancia laboral, así también como actos de inhibición y evitación de la acción laboral (Martínez Pérez, 2010).

El autor Cherniss en 1982 menciona que el Síndrome de Burnout se muestra en el transcurso del ajuste psicológico entre el sujeto que se muestra con niveles de estrés y una labor que a su vez causa estrés, determinando que la principal pérdida es el compromiso por el mismo. El desarrollo o proceso se describe en tres etapas: como primero la etapa de estrés, seguida la etapa de agotamiento y la etapa de afrontamiento defensivo. En cuanto a la etapa de estrés radica en una desestabilización entre lo que el trabajo demanda y las estrategias de las que tiene la persona para afrontar esas situaciones. La etapa de agotamiento se desarrolla con la inmediata respuesta emocional de la persona ante dicha desestabilización, lo que quiere decir que el sujeto mostrará sentimientos de tensión, preocupación, ansiedad, agotamiento y fatiga. La etapa de afrontamiento considera cambios en cuanto a los actos y en la actitud del profesional, identificándose por un trato frío, impersonal y cínico a quienes reciben el servicio (Martínez Pérez, 2010).

1.8 Intervención Psicoterapéutica del Síndrome de Burnout

Según Sevilla y Sánchez (2021)(Sevilla & Sánchez, 2021) el Síndrome de Burnout debe afrontarse de manera global, con decisiones que contengan desde cambios organizativos en la institución hasta una intervención psicológica. Desde la perspectiva individual, la intervención

psicológica de quienes padecen el Síndrome de Burnout debe ajustarse en los siguientes aspectos:

1.8.1 Psicoeducación y Autoconocimiento

Saber acerca del Burnout y los factores que lo causan, así como los contextos que están detrás de cada caso particular.

1.8.2 Aprender a Afrontar el Estrés

A través de técnicas de respiración y relajación con la finalidad de que el docente pueda afrontar correctamente situaciones de estrés por las demandas del trabajo.

1.8.3 Mejorar la Autoestima

Lograr que los docentes incrementen su amor propio, su autoconfianza, autoeficacia y lleguen a la aceptación.

1.8.4 Desarrollar Habilidades Sociales

Enseñar desde una perspectiva práctica, comportamientos específicos que permitan relacionarse satisfactoriamente con otras personas, favoreciendo el respeto a los propios derechos y los de los demás, cambiando conductas inhibidas o agresivas por otras más saludables.

1.8.5 Generar Hábitos Saludables

Dejar a un lado el consumo de sustancias tales como: el alcohol, tabaco y otras drogas, practicar ejercicio físico y mantener una alimentación sana son fundamentales para afrontar el estrés ayudando al desarrollo de una buena salud mental.

La intervención psicológica del Síndrome de Burnout va enfocada al aumento de la autoestima, al incremento de la percepción de control y a la mejora de la autoeficacia propia. Para alcanzar estos objetivos las técnicas más efectivas vendrían a ser lo que es la terapia cognitivo-conductual. A partir de este modelo de tratamiento se trabajan técnicas tales como la reestructuración cognitiva, afrontamiento del estrés y ensayo conductual ante las situaciones negativas. Estas técnicas permiten a la persona afectada incrementar su nivel de resiliencia y gestión emocional frente a problemas laborales (*Tratamiento Del Burnout: Cómo Manejar El Desgaste Profesional*, n.d.).

2 Capítulo II: Estrategias de Afrontamiento

2.1 Concepto

Partiendo del concepto de la Real Academia Española (2020) menciona que el término “afrontamiento” se refiere a: “la acción y efecto de afrontar”. Considerando a la vez que la

palabra afrontar según la RAE significa: “Hacer cara a un peligro, problema o situación comprometida”.

Cuando se habla de las estrategias de afrontamiento, se considera que éstas son aquellos esfuerzos de comportamiento y a la vez cognitivos que concebimos para reducir, manejar, dominar o tolerar aquellas circunstancias tanto internas como externas que nos dan lugar al estrés. Es por lo mismo que se toma en consideración los factores básicos en la gestión de emociones que a su vez influyen en nuestro bienestar psicológico.

El afrontamiento como tal se conceptualiza como la agrupación de aquellos esfuerzos tanto cognitivos como comportamentales que todo el tiempo varían y emergen para orientar las exigencias intrínsecas o del contexto ya que son estimadas como cualidades que sobrepasan los propios medios (Folkman et al., 1986).

Catilla Roy es una de las autoras que usa la palabra de afrontamiento en uno de sus escritos, Teoría de la adaptación. En sus investigaciones manifiesta que el afrontamiento provee la adaptación. Y conceptualiza los procesos de afrontamiento como formas adquiridas o innatas de proceder frente a los cambios producidos en el contexto que se desarrolla la persona (Martínez y Gómez, 2017).

Las estrategias de afrontamiento por ende son comprendidas como herramientas psicológicas que la persona coloca en marcha para hacer frente a las circunstancias que producen estrés. No obstante, la puesta en marcha de estas estrategias no siempre garantiza el éxito, más bien ofrecen el evitar, generar o disminuir problemas en los seres humanos, otorgándoles beneficios personales y apoyando a su fortalecimiento (Amarís Macías et al., 2013).

Según MDM Psicología Clínica (2020) en las estrategias de afrontamiento de forma general, se distingue dos tipos de estrategias: las centradas en el problema o las centradas en la emoción. Las estrategias que se orientan al problema se fundamentan en intentar solucionar los problemas de una forma lógica, indagando soluciones alternativas y elaborando métodos de actuación. Por otro lado, las estrategias que se orientan a la emoción se concentran en las respuestas emocionales frente a las situaciones, como puede ser la preocupación o la superstición.

Dentro de la clasificación de las estrategias de afrontamiento a más de las centradas en la conducta y en las emociones, también se toma en cuenta el afrontamiento de evitación, el cual consiste en evitar la dificultad no pensando en ella, esperando que el problema se solucione por sí mismo, o atribuyendo dicho error a alguien más. Las estrategias en específico de este tipo de afrontamiento vienen a ser la negación, el poner excusas, el consumo de sustancias

entre otras. Por lo general este estilo de afrontamiento llega a ser desadaptativo pues impide poner en marcha verdaderas estrategias para dar solución al problema (Del Rio, 2019).

Las estrategias de afrontamiento son un mecanismo de adaptación. Cuando logramos aprenderlas habrá momentos en los que nos protegerán de alguna amenaza y por ende mantendrán íntegro nuestro “yo” o nos ayudaran a enfrentar una situación, la complicación radica en que estos mecanismos de adaptación pueden tornarse en nuestra contra:

En ocasiones nos encontramos con que las estrategias de afrontamiento, a pesar de que cumplen una función, en realidad por otro lado nos están perjudicando, como, por ejemplo, cuando afrontamos el estrés comiendo en exceso o fumando (Rosario, 2021).

2.2 Técnicas Adecuadas Para un Mejor Manejo del Estrés Laboral

Según De la Peña (2017) las técnicas que se pueden utilizar para que haya un mejor manejo del estrés laboral se ven reflejadas en los siguientes apartados:

2.2.1 Practicar Ejercicio Físico

Es muy cierto aquello que John F. Kennedy manifestaba, y era que “el bienestar físico no es la clave más importante para un organismo sano, sino más bien la base del dinamismo intelectual dinámico y creativo”. El proceso y el mantenimiento de un buen estado físico determinan consecuencias muy positivas al momento de prevenir situaciones de estrés. Es por ello que se aconseja realizar cualquier deporte o ejercicio físico de forma cotidiana ya que, encima de elevar la resistencia física del sujeto en cuanto a las consecuencias del estrés, también alimenta el aguante psicológico. Es más, el hacer ejercicio nos exige depositar nuestra atención fuera de las dificultades a nivel psicológico permitiendo el alivio y la recuperación del dinamismo mental.

El entrenamiento físico activa el cuerpo e incrementa su funcionalidad y su capacidad física. Como producto a esto, se desarrollarán mejores condiciones para afrontar el estrés, lo que ayudaría a elevar la capacidad para el trabajo físico y ayuda a fortalecer las funciones respiratorias. Cardiovasculares y metabólica. De manera general, en la actualidad, la acción o labor del profesional demanda cada vez menos esfuerzo de tipo físico y más de tipo intelectual. Al realizar ejercicio se consumen y utilizan recursos orgánicos que no siempre pueden emplearse en el proceso de la acción profesional. Si no son eliminados o agotados, estos recursos pueden ubicarse en el sistema vascular y por ende causar, entre otras dificultades, una elevación en el grado de presión arterial. Es oportuno recordar una frase del autor Edward Stanley: “Aquellos que creen que no tienen tiempo para hacer ejercicio, tarde o temprano tienen que buscar tiempo para estar enfermos”.

2.2.2 *Desensibilización sistemática*

Mediante esta técnica se trata de controlar las reacciones físicas y psicológicas producto de la ansiedad o miedo frente a circunstancias amenazadoras para el sujeto. Se basa en lo que es la relajación progresiva propuesta por Jacobson, que consiste en condicionar a la persona en la ejecución de actividades físicas de contracción y relajación. Esta actividad permitirá reconocer el grado de tensión de cada zona de su cuerpo y por ende lograr alcanzar recursos para relajar dichas partes en el momento de que haya tensión en las mismas.

2.2.3 *Técnicas de Relajación Física*

Dentro de este apartado lo más utilizado la relajación progresiva de Jacobson y el entrenamiento autógeno de Schütz. Estos métodos aprovechan el vínculo directo entre lo que es la mente y el cuerpo, la objetividad de una conexión única entre la tensión psicológica y la física. En otras palabras, no resulta fácil mantenerse relajado físicamente mientras exista aquella tensión emocional. De acuerdo a los escritos que apoyan estas técnicas, los sujetos pueden instruirse en la reducción de los niveles de tensión emocional mediante la práctica de la relajación física, aun cuando se mantenga el hecho que desarrolla la tensión.

2.2.4 *Técnicas de Control de la Respiración*

Aquellos momentos de estrés dan lugar a que aparezca una respiración superficial y rápida, lo que se refiere a un uso reducido de la funcionalidad de los pulmones, un mayor gasto y a su vez aumento de la tensión del organismo en general y una peor oxigenación. Los métodos que ayudan al control de la respiración proveen al sujeto el aprendizaje de una manera adecuada de respirar bien para que, en momentos de estrés, el mismo pueda controlar la respiración de manera automática.

2.2.5 *Técnicas de Relajación Mental y Meditación*

El practicar la meditación provoca cambios fisiológicos muy importantes para el organismo. Pretenden que el sujeto logre la capacidad de desarrollar sistemáticamente una serie de actividades, conductuales y/o perceptivas, que le ayuden a concentrar su focalización en esos actos y aislar de la actividad mental rutinaria de la persona todo aquello que puede resultarle una fuente de estrés.

2.2.6 *Técnicas de Autocontrol*

La finalidad de estos métodos es lograr que la persona obtenga control de sus propios actos a través del condicionamiento de su habilidad en cuanto a la regulación de las circunstancias que viven (tanto las que preceden a su conducta como las procedentes de la misma). Estos medios son muy útiles en el control y manejo de las conductas implicadas en

momentos de estrés, no solo para reformar aquellas que ya han causado dificultades sino también para prevenir la posible aparición de comportamientos problemáticos.

2.2.7 Apoyo Social

La interacción social con otros sujetos proporciona con frecuencia ayuda psicológica o instrumental. Un grupo social puede formarse en referencia que facilite a la persona una alta integración y adaptación dentro del contexto de realidad. Es por ello, fundamental el desarrollo y establecimiento de conexiones con la sociedad que provean apoyo social a la persona.

2.2.8 Distracción y Buen Humor

Promover el buen humor y la distracción resulta ser una excelente herramienta para prevenir acontecimientos de ansiedad o para disminuirlas. Además de facilitar el alejamiento de la atención en cuanto a los problemas ayuda a relativizar la importancia de los mismos.

2.2.9 Modificación de Pensamientos Automáticos y de Pensamientos Deformados

Los pensamientos inconscientes resultan ser directos y convenientes de cada individuo. Se fabrican sin razonamiento o reflexión previa, aunque son considerados como racionales. Llegan a ser absolutos, dramáticos, y son muy difíciles de despistar. La forma de intervención para el cambio de estos pensamientos se fundamenta en señalar a la persona que lleve un registro de los pensamientos que pueden aparecer en los momentos de su vida normal, y que intente analizar en qué grado considera que reflejan la situación que ha vivido.

Se refiere a transformarlos a otra clase de pensamientos que causan estrés. Presentan tendencia a relacionar todos los objetos y circunstancias del medio la persona misma, a utilizar esquemas de difusión, de polarización y de magnificación en la interpretación del contexto de la realidad, etc. La intervención sobre esta clase de pensamientos se fundamenta en conseguir una descripción objetiva del momento, identificar las distorsiones cognitivas para ser interpretada y eliminarlas al cambiarlas por razonamientos lógicos.

2.2.10 Detención del Pensamiento

La finalidad de esta técnica está encaminada al cambio de pensamientos reiterativos y negativos que conllevan a sufrir cambios emocionales (como ansiedad). En pocas palabras, no aporta a buscar soluciones eficaces de la situación en conflicto, sino a dificultarlo. La detención del pensamiento se utiliza de la siguiente manera: cuando surge una sucesión de repetitivos pensamientos negativos, hay que pretender la evasión a través de la interrupción y su reemplazo por otros más positivos encaminados al control de la situación.

2.2.11 Entrenamiento Asertivo

A través de esta técnica se estimula la autoestima y se evade la respuesta de estrés. Se trata de condicionar a la persona para que logre mantenerse de una manera asertiva, con una alta capacidad para hablar frente a los demás los deseos, sentimientos, y las necesidades de manera clara, libre, e inequívoca. El objetivo es que la persona logre sus metas sin dejar de respetar el criterio del otro sujeto. La realización de esta técnica se lleva a cabo a través de la práctica de *role playing* (juego de roles).

2.2.12 Entrenamiento en Habilidades Sociales

Se fundamenta en la instrucción de conductas que tienen más posibilidad de conseguir el éxito a la hora de lograr metas personales y a conducirse con seguridad en contextos sociales.

2.2.13 Técnica de Solución de Problemas

Una circunstancia se transforma en un problema cuando no se le puede dar una salida efectiva. La frustración repetida en cuanto a la resolución de un problema incita una molestia crónica, una sensación de impotencia y ansiedad, que problematizan el sondeo de nuevas soluciones. A través de las técnicas de solución de problemas se pretende ayudar a la persona a que decida cuáles son las respuestas más adecuadas ante una circunstancia. Esta técnica constituye varios pasos como lo son:

- Descripción e identificación de la dificultad de forma rápida, clara, y precisa.
- Exploración de posibles salidas o respuestas al problema analizado desde varios puntos de vista.
- Aplicación de un proceso de evaluación y aprobación de las distintas opciones de respuesta para decidir la salida más apta a ese problema.
- Elección y realización de los pasos que se han de proporcionar para su puesta en práctica.
- Análisis de los efectos obtenidos al llevar a cabo la salida elegida.

2.3 Relación entre el Síndrome de Burnout y las Estrategias de Afrontamiento

El mantenimiento y el desarrollo de la afección del Burnout se halla estrechamente conexo con lo que son las estrategias de afrontamiento y con el vocablo estrés, el cual alcanza la consideración de una noción relacional entre el individuo y la apreciación que éste realiza acerca de las herramientas que utiliza (estrategias de afrontamiento) y de si éstas son aptas para adaptarse a cualquier circunstancia amenazante (Martínez Ramón, 2015).

En lo que respecta a los tipos de profesiones, por ciertas peculiaridades, conllevan mayor riesgo de ser estresantes, profesiones como la docencia indistintamente de los niveles

de educación y los profesionales de la salud. Los factores de estrés más habituales en los profesores son: conductas negativas por parte de los alumnos, grande número de estudiantes en las aulas, demandas laborales, exceso de trabajo, dificultades en cuanto a las relaciones interpersonales y conflictos entre pares (Cabellos et al., 2020).

De acuerdo a un estudio realizado por C. Muñoz y Correa, (2012) con el tema Burnout docente y estrategias de afrontamiento cuya finalidad es analizar los niveles de Burnout y su relación con las estrategias de afrontamiento utilizadas se pueden indicar las similitudes existentes entre las tres dimensiones que corresponden al Síndrome de Burnout, en otras palabras, consta de una correspondencia positiva entre el apartado de la búsqueda de apoyo social y Agotamiento Emocional, y correspondencias negativas con lo que respecta a la Evitación comportamental, búsqueda de apoyo profesional y a las estrategias de Búsqueda de alternativa. Con respecto al apartado de despersonalización se analizan las correspondencias positivas con la búsqueda de apoyo social, estrategias y Búsqueda de apoyo profesional, y en lo que respecta a la correspondencia negativa con la estrategia Conformismo. En último lugar, la concordancia con el apartado de realización personal, se analizan correspondencias positivas con la expresión emocional abierta, búsqueda de apoyo social y estrategias de búsqueda de alternativa y en la correspondencia negativa con ninguna de las estrategias.

Metodología

Diseño y Tipo de Investigación

La metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo con un alcance de tipo descriptivo correlacional, permitiendo determinar la asociación o relación entre las variables: Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes de la institución. Además, el estudio fue de corte trasversal, debido a que la investigación se realizó en un determinado período de tiempo.

La investigación es no experimental, prospectiva y de campo debido a que la recolección de los datos va directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin el control o la manipulación de variables a través de la aplicación de reactivos psicológicos.

Área de Estudio

La presente investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, establecimiento de educación Regular y sostenimiento fisco-misional, con jurisdicción Hispana. Es una institución mixta que acoge a niños, niñas, adolescentes y jóvenes. La modalidad es presencial de jornada matutina y vespertina incluyendo nivel Educativo Inicial, de primaria y secundaria. Se encuentra ubicado en la Vía Nueva a Cuenca km/5 Carigan a 500m, en la Avenida Padre Solano. Para la presente investigación se consideró a los docentes que laboran en la institución educativa.

Población y Muestra

La población elegida para el presente estudio fueron todos los 60 profesionales de la docencia que pertenecen a la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacios, de los cuales 19 laboran en jornada matutina, 10 en jornada vespertina y 31 docentes que pertenecen a esta institución pero que prestan sus servicios a otros programas de educación como el de bachillerato intensivo, de alfabetización y de gestión y administración académica. La muestra es de tipo probabilístico debido a que se ha elegido a la totalidad de los docentes para nuestro presente estudio, sin embargo, al considerar los criterios de inclusión y exclusión, la muestra quedó delimitada por 53 participantes los cuales cumplieron con los requerimientos establecidos y que formaron parte de la presente investigación.

Criterios de Inclusión

- Docentes que laboren en la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.
- Docentes que hayan firmado el consentimiento informado
- Que brinden servicio en alguna área de educación, y que mantengan contacto

directo con los estudiantes o alumnos.

- Sexo: Masculino y Femenino.

Criterios de Exclusión

- Que desempeñen otra actividad dentro de la institución.
- Docentes que después de haber firmado el consentimiento informado deciden retirarse.
- Docentes que no hayan contestado de manera adecuada el cuestionario o que los datos estén incompletos.

Instrumentos y Técnicas para la Recolección de Datos

El método que se aplicó para la obtención de los datos fue la encuesta, y los instrumentos que se usaron fueron los test o cuestionarios que a continuación de describen:

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Según Miravallez (2016) el cuestionario de Maslach Burnout Inventory es analizado y explicado de la siguiente manera, empezando con su ficha técnica:

Autor. Maslach, C y Jackson, E

Año. 1986.

Administración. Individual o Colectiva.

Espacio de Aplicación. De 10 a 15 minutos.

Descripción. El inventario está compuesto por 22 ítems en forma de aseveraciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su labor y hacia los estudiantes receptores, la finalidad es medir el desgaste profesional. El objetivo del cuestionario es tantear la asiduidad y la constancia con la que se padece el Síndrome de Burnout. Calcula 3 aspectos sobre el desgaste profesional, como lo son:

Subescala de Agotamiento o Cansancio Emocional. Aprecia el estado de estar agotado emocionalmente por las instancias de las labores cotidianas. Refleja 9 preguntas por contestar (1,2,3,6,8,13,14,16,20.) La mayor puntuación es de 54.

Subescala de Despersonalización. Aprecia el nivel en que cada sujeto muestra actitudes de insensibilidad y aislamiento. Consta de 5 ítems (5,10,11,15,22.) Su mayor puntuación es de 30.

Subescala de Realización Personal. Valora los sentimientos de auto-eficacia y realización personal en el contexto laboral. Dispone de 8 preguntas (4,7,9,12,17,18,19,21.) La puntuación máxima es de 48.

La escala se mide según estas categorías:

- El 0 equivale a nunca
- El 1 equivale a pocas veces al año o menos
- El 2 equivale a una vez al mes o menos
- El 3 equivale a unas pocas veces al mes o menos
- El 4 equivale a una vez a la semana
- El 5 equivale a pocas veces en la semana
- El 6 equivale a todos los días

Propiedades Psicométricas. La seguridad interior del Maslach Burnout Inventory según la muestra seleccionada por los autores para su investigación fue de 0,90% en la sub-escala de agotamiento emocional, 0,79% en cuanto a la despersonalización y sobre la realización individual un 0,71%. En general el MBI cuenta con un grado de consistencia interna en la mayoría de los estudios llevados a cabo que va de 0,75 a 0,90.

Valoración de puntuaciones. Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el Síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

Escala de las Estrategias de Afrontamiento (CSI)

E. Cano (2017) adapta la escala al español y lo valida. En un principio esta escala fue creada por Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal. Su ficha técnica y descripción se ven detallados en las siguientes líneas:

Año. 1989-2006

Forma de Aplicación. individual o colectiva

Tiempo de administración. La aplicación del test dura entre 25 a 30 minutos.

Descripción. El test CSI se desarrolla por una escala de tipo Likert del 0 a 4: 0= En absoluto, 1= Un poco, 2= Bastante, 3= Mucho, y 4= Totalmente.

Las ocho dimensiones de la escala son:

La resolución de la problemática. Es un tipo de estrategia basada en el conocimiento y el comportamiento, encaminada a extinguir la tensión tratando de cambiar la condición que lo origina.

Autocrítica (AUT). Táctica basada en autocriticarse y autoculparse por la situación

causante de estrés. Su manejo es inadecuado.

Expresión Emocional (EEM). Estrategias orientadas a liberar las emociones que se producen en el proceso del estrés.

Pensamiento Desiderativo (PSD). Estrategias cognoscitivas que revelan el anhelo de que el deseo no fuera estresante.

La reestructuración del conocimiento (REC). Cambia la percepción de la situación amenazadora.

Evitar o huir del problema. Esta táctica engloba el abandono y el disturbio del juicio o comportamiento asociado al hecho agobiante.

Retirada Social (RES). Estrategia de retroceso de amigos, familiares, compañeros y personas importantes asociada con la reacción emocional en el proceso estresante.

Apoyo Social. Maniobras afines a la indagación del soporte emocional.

Las escalas secundarias aparecen de la agrupación empírica de las primarias:

Manejo Adecuado Centrado en el Problema. Contiene las sub-escalas de Resolución de Problemas y Reestructuración Cognitiva, mostrando un enfrentamiento adaptativo acerca del problema.

Manejo Adecuado Centrado en la Emoción. Contiene las sub-escalas Apoyo social y Expresión Emocional. Manifestando un afrontamiento adaptativo centrado en el manejo de las emociones que suelen surgir en la situación estresante.

Manejo Incorrecto Centrado en el Problema. Contiene las sub-escalas de Evitación de problemas y Pensamiento desiderativo, exteriorizando un pensamiento desadaptativo centrado en el problema.

Manejo Inadecuado Centrado en la Emoción. Contiene la sub-escala de Retirada social y Autocrítica, mostrando un enfrentamiento desadaptativo centrado en las emociones.

Los niveles terciarios nacen de la agrupación empírica de los niveles secundarios:

Manejo Adecuado. Contiene las sub-escalas de Resolución de problemas, Reestructuración cognitiva, Apoyo social y Expresión emocional.

Manejo Inadecuado. Contiene las sub-escalas Evitación de problemas, Pensamiento desiderativo, Retirada social y Autocrítica.

Propiedades Psicométricas. Según los estudios dados para la validación de esta escala, los resultados dieron lugar a unas maravillosas propiedades psicométricas sobresaliendo incluso sobre las de la investigación original: ocho de los factores implicados declararon un 61 % de la varianza con tan sólo la apreciación de 40 ítems (frente a los 72 que explicaban un 47% en el instrumento original) y alcanzaron factores de consistencia interna entre 0,63 y 0,89. De

acuerdo al uso de las inter-correlaciones entre las escalas junto a las correlaciones con las disposiciones de la personalidad se demostró la validez convergente y la validez percibida del afrontamiento (Rubio et al., 2016).

Valoración de puntuaciones. Está compuesto por tres estructuras jerárquicas, la estrategia primaria que comprende ocho factores, cuatro secundarias y dos terciarias. De acuerdo a los 40 ítems dados en el cuestionario, se determina la estrategia mayormente puntuada en base a las escalas de tipo Liket. Al final de la escala se presenta un enunciado adicional que mide el grado en que la persona manejó la situación.

Equipos y Materiales

Para la presente investigación se utilizó equipos electrónicos como laptop, teléfono, internet y la aplicación de los reactivos psicológicos a través de Formularios de Google.

Técnicas de Procedimientos y Análisis de Datos

Después de la recopilación de datos se utilizó la prueba de correlación del CHI 2 (Chi cuadrado) mediante el programa estadístico SPSS25 para determinar la correlación entre las variables de estudio, así también el uso de Microsoft Excel para la tabulación de los datos y la elaboración de tablas y gráficos correspondientes a los resultados de los reactivos psicológicos, ambas escalas utilizadas (Cuestionario de Maslach Burnout Inventory e escala de estrategias de afrontamiento) se calificaron de forma manual.

Procedimiento por Objetivos

De una forma detallada se enumera el procedimiento que se utilizó para el desarrollo de la investigación:

1. En primer lugar, las autoridades encargadas de la dirección de la Unidad Educativa autorizaron el desarrollo del presente estudio en los profesionales de la docencia del establecimiento que acertadamente dirigen (Anexo 5).
2. Se dio a conocer el tema de estudio, el objetivo del mismo y la metodología a las autoridades y a los profesionales de la docencia que trabajan en la Unidad Educativa.
3. Se consiguió la base de datos de los sujetos que trabajan en la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacios a la Directora de Institución.
4. Se comprobó si la población cumplía con los criterios de inclusión y exclusión.
5. Dada esta información se continuó con la aplicación del test MBI (Inventario de Burnout de Maslach) y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento CIS,

aplicándolos de manera virtual, a través de la herramienta: Formularios de Google, los cuales fueron enviados por medio de WhatsApp y a los respectivos correos electrónicos de cada docente para obtener mayor seguridad de sus respuestas.

6. En el momento que los cuestionarios estuvieron resueltos se procedió a calificar cada uno de los instrumentos aplicados a la muestra.
7. Se analizó los valores obtenidos de la calificación de los test.
8. En base a los resultados y al analizar que 4 de los participantes presentaron Síndrome de Burnout se procedió a informarles sobre su padecimiento.
9. Finalmente se elaboró un informe en el cual se exponen las conclusiones en base a los datos conseguidos y así mismo se da a conocer las recomendaciones.

Resultados

Objetivo 1: Identificar la presencia del Síndrome de Burnout manifiesto en las subescalas presentes en los docentes de la institución Fernando Suárez Palacio.

Tabla 1

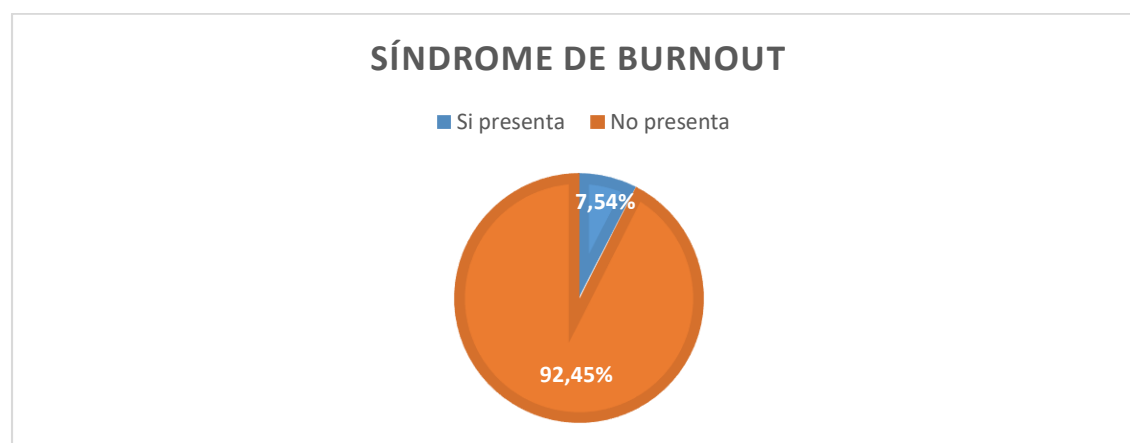
Frecuencia del Síndrome de Burnout en docentes

Frecuencia del Síndrome de Burnout en docentes	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	7,54%
No	49	92,45%
Total	53	100%

Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

Ilustración 1

Frecuencia del Síndrome de Burnout en docentes



Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla y gráfico 1, se puede evidenciar que del 100% de la población evaluada o estudiada, el 7,54% (4) de los docentes presentan Síndrome de Burnout, debido a que manifiestan un nivel alto en agotamiento emocional y despersonalización, y un nivel bajo en realización personal, mientras que el 92,45% (49) de los docentes no se manifiesta dicho Síndrome, esto, al presentar un nivel bajo en agotamiento emocional y despersonalización, con un nivel alto en realización personal. Ver. (Tabla 1) (Gráfico 1).

Tabla 2

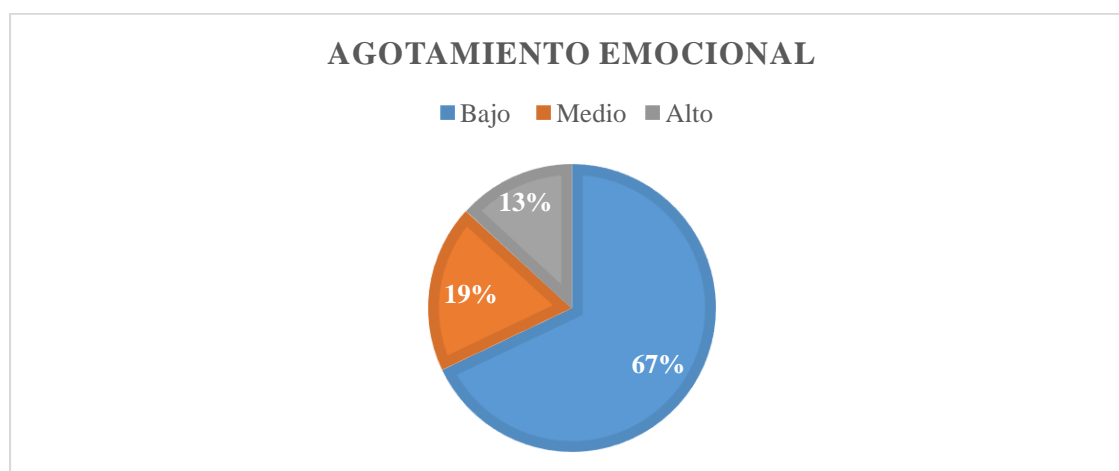
Dimensiones del Síndrome de Burnout

Dimensiones	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Agotamiento emocional	35	67%	10	19%	7	13%
Despersonalización	29	55%	16	30%	8	15%
Realización personal	6	11%	3	6%	44	83%

Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

Ilustración 2

Dimensiones del Síndrome de Burnout (Agotamiento emocional)

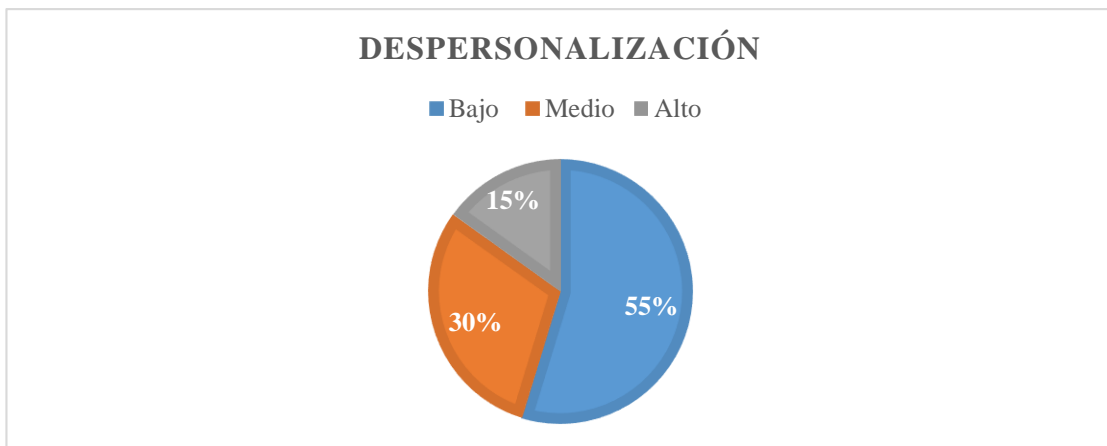


Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

De acuerdo a la dimensión de agotamiento emocional, se puede evidenciar que del total de docentes (100%), el 67% presenta un nivel bajo, el 19% un medio, mientras que el 13% un nivel alto.

Ilustración 3

Dimensiones del Síndrome de Burnout (Despersonalización)

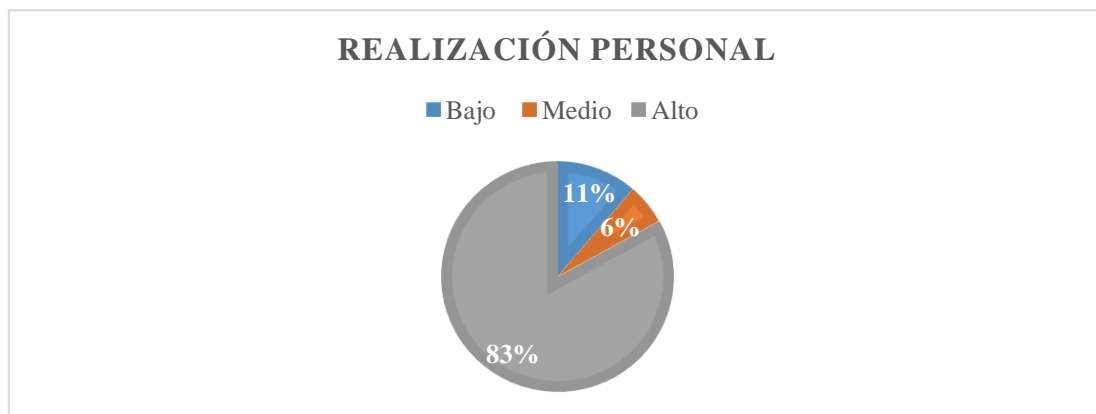


Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En lo que respecta a la dimensión de despersonalización, se puede observar un 55% que presenta un nivel bajo, el 30% un nivel medio y un 15% nivel alto en base al total de docentes encuestados.

Ilustración 4

Dimensiones del Síndrome de Burnout (Realización personal)



Fuente: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En cuanto a la realización personal, del total de docentes encuestados (100%) el 11% presenta un nivel bajo, el 6% un nivel medio y un 83% presentan nivel alto, lo que significa que en los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio no se presenta alteración significativa en esta dimensión.

Objetivo 2. Estrategias de afrontamiento en los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio mediante la aplicación del cuestionario de estrategias de afrontamiento CIS.

Tabla 3

Estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal docente de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.

Estrategias de afrontamiento	Media	Desviación estándar	N
Resolución de Problemas (REP)	13,13	5,03	53
Autocrítica (AUT)	5,92	4,30	53
Expresión Emocional (EEM)	9,47	4,45	53
Pensamiento desiderativo (PSD)	10,11	4,88	53
Apoyo Social (APS)	11,53	5,03	53
Reestructuración Cognitiva (REC)	10,50	5,08	53
Evitación de Problemas (EVP)	8,34	5,03	53
Retirada Social (RES)	5,62	3,62	53

Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 4

Estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal docente de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.

Estrategias de afrontamiento	f	%
Resolución de Problemas (REP)	23	43%
Autocrítica (AUT)	3	6%
Expresión Emocional (EEM)	3	6%
Pensamiento desiderativo (PSD)	4	8%
Apoyo Social (APS)	9	17%
Reestructuración Cognitiva (REC)	6	11%
Evitación de Problemas (EVP)	4	8%
Retirada Social (RES)	1	2%
TOTAL	53	100%

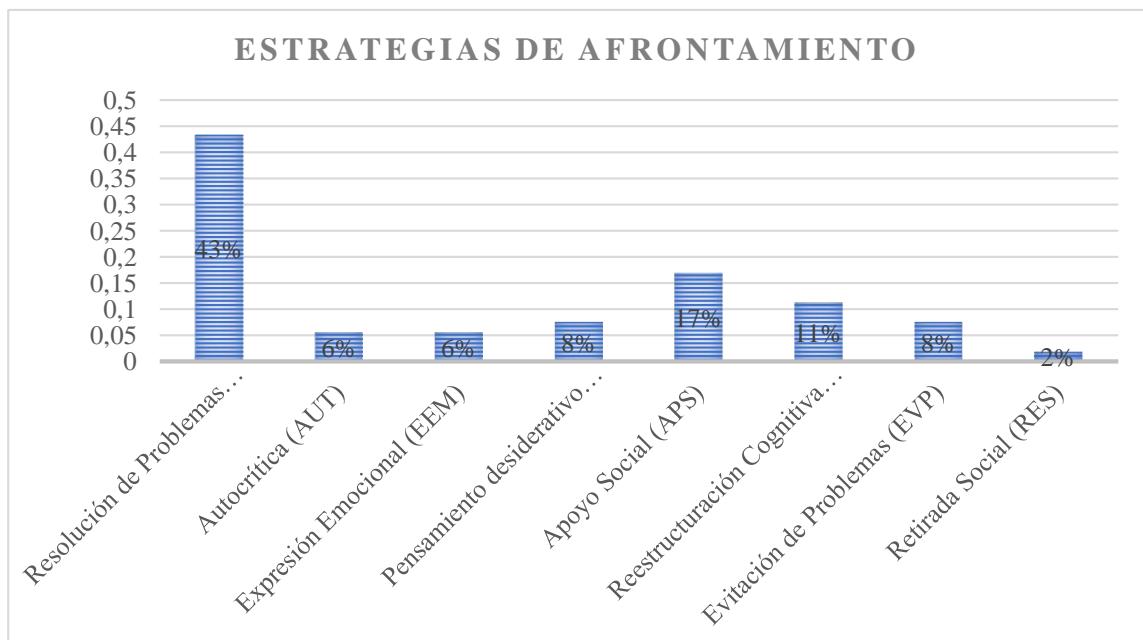
Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 3 y 4 se puede observar que de toda la población evaluada (53 docentes), la

estrategia más usada es la Resolución de Problemas (REP) con un porcentaje del 43%, seguida del Apoyo Social (APS) con un 17%, mientras que de las estrategias menos usadas puntúa en la Retirada Social (RES) con un 2%, la Autocrítica (AUT) y Expresión Emocional (EEM) con un 6%, en la parte posterior se describe con detalle cada estrategia dando a conocer el porcentaje y la frecuencia de cada una.

Ilustración 5

Estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal docente de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.



Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 5

Estrategias de afrontamiento (Resolución de problemas REP)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En absoluto	5	9%
Un poco	9	17%
Bastante	8	15%
Mucho	12	23%
Totalmente	19	36%
TOTAL	53	100%

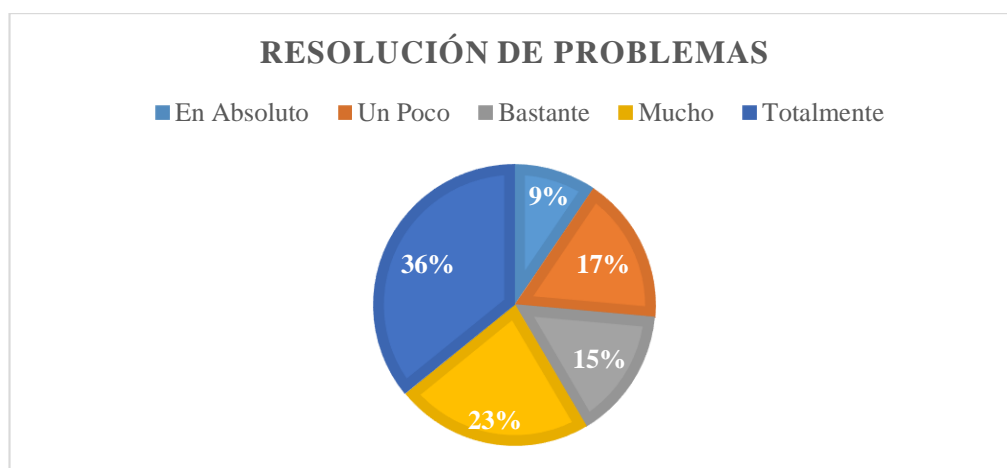
Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 5. Del total de participantes encuestados en base al cuestionario de

Estrategias de Afrontamiento CSI, se puede evidenciar que en la estrategia de REP, 5 personas que equivalen al 9% puntúan en la respuesta 0 con el nombre de “en absoluto”, 9 personas que equivalen a 17% puntúan 1 con el nombre “un poco”, 8 personas equivalentes al 15% puntúan 2 con el nombre “bastante”, 12 personas que equivalen al 23% puntúan 3 con el nombre “mucho”, y finalmente 19 personas equivalentes al mayor porcentaje de 36%, puntúan 4 con el nombre “totalmente”.

Ilustración 6

Estrategias de afrontamiento (Realización personal REP)



Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 6

Estrategias de afrontamiento (Autocrítica AUT)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En absoluto	15	28%
Un poco	25	47%
Bastante	5	9%
Mucho	4	8%
Totalmente	4	8%
TOTAL	53	100%

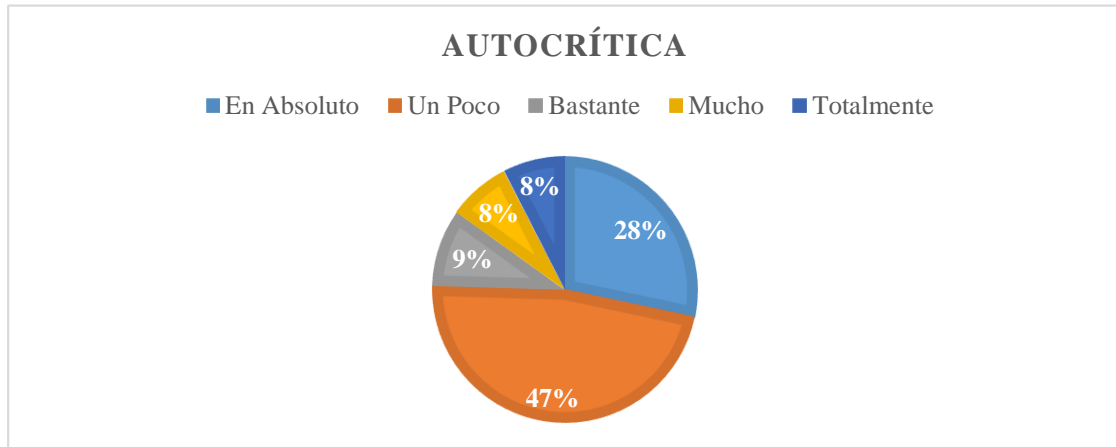
Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 6. Se puede evidenciar que en lo que respecta a la estrategia de Autocrítica (AUT), del total de participantes encuestados, 15 personas que equivalen al 28% que puntúan en la respuesta 0 con el nombre “en absoluto”, 25 personas que equivalen a 47% puntúan 1 con el nombre “un poco”, 5 personas equivalentes al 9% puntúan 2 con el nombre “bastante”, 4

personas que equivalen al 8% puntúan 3 con el nombre “mucho”, y de igual manera 4 personas que equivalen al mismo porcentaje 8% puntúan 4 con el nombre “totalmente”.

Ilustración 7

Estrategias de afrontamiento (Autocrítica AUT)



Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 7

Estrategias de afrontamiento (Expresión Emocional EEM)

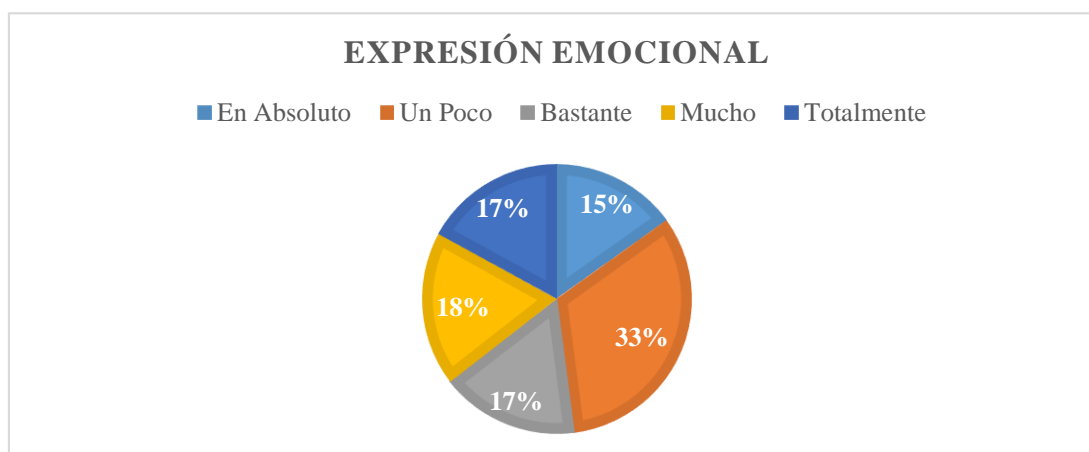
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En absoluto	8	15%
Un poco	17	33%
Bastante	9	17%
Mucho	10	18%
Totalmente	9	17%
TOTAL	53	100%

Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 7. De acuerdo a la estrategia Expresión Emocional (EEM) se evidencia que, del total de docentes encuestados, 8 docentes que equivalen al 15% puntúan en la respuesta 0 con el nombre “en absoluto”, 17 docentes que equivalen a 33% puntúan 1 con el nombre “un poco”, 9 docentes equivalentes al 17% puntúan 2 con el nombre “bastante”, 10 personas que equivalen al 18% puntúan 3 con el nombre “mucho”, y 9 docentes que equivalen al 17% puntúan 4 con el nombre “totalmente”.

Ilustración 8

Estrategias de afrontamiento (Expresión Emocional EEM)



Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 8

Estrategias de afrontamiento (Pensamiento Desiderativo PSD)

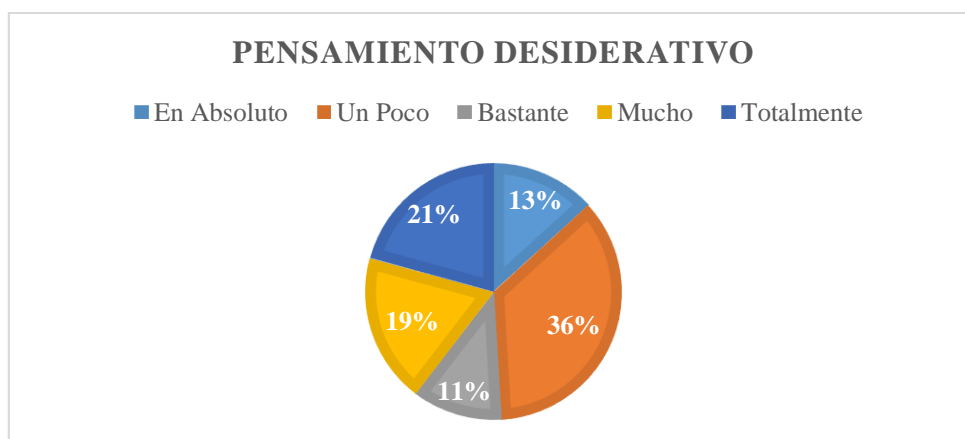
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En absoluto	7	13%
Un poco	19	36%
Bastante	6	11%
Mucho	10	19%
Totalmente	11	21%
TOTAL	53	100%

Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 8. De Acuerdo a esta estrategia de Pensamiento Desiderativo (PSD) se puede evidenciar que, del total de participantes encuestados, 7 personas que equivalen al 13% puntúan en la respuesta 0 con el nombre “en absoluto”, 19 personas que equivalen a 36% puntúan 1 con el nombre “un poco”, 6 personas equivalentes al 11% puntúan 2 con el nombre “bastante”, 10 personas que equivalen al 19% puntúan 3 con el nombre “mucho”, y 11 personas que equivalen al 21% puntúan 4 con el nombre “totalmente”.

Ilustración 9

Estrategias de afrontamiento (Pensamiento Desiderativo PDS)



Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 9

Estrategias de afrontamiento (Apoyo Social APS)

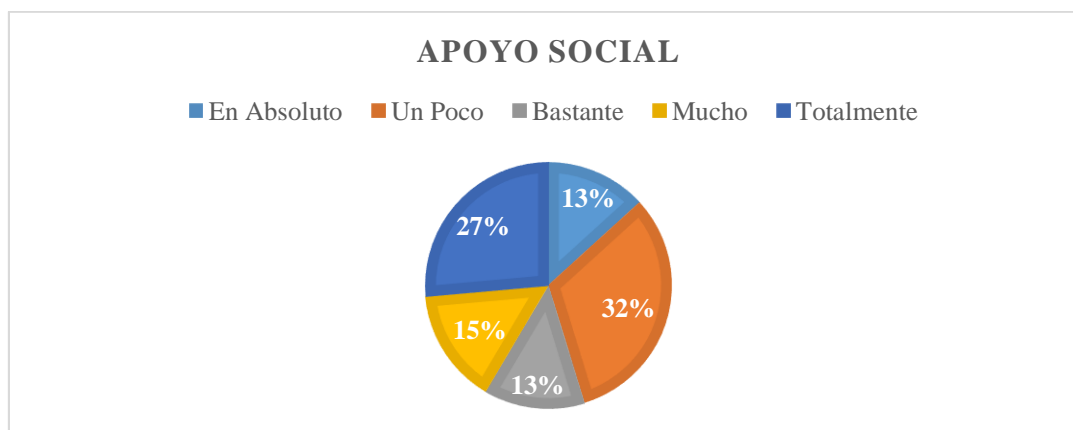
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En absoluto	7	13%
Un poco	17	33%
Bastante	7	13%
Mucho	8	15%
Totalmente	14	26%
TOTAL	53	100%

Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 9. Se puede evidenciar que en la estrategia de Apoyo Social (APS) se puede evidenciar que, del total de participantes encuestados, 7 personas que equivalen al 13% puntúan en la respuesta 0 con el nombre “en absoluto”, 17 personas que equivalen a 33% puntúan 1 con el nombre “un poco”, 7 personas equivalentes al 13% puntúan 2 con el nombre “bastante”, 8 personas que equivalen al 15% puntúan 3 con el nombre “mucho”, y 14 personas que equivalen al 26% puntúan 4 con el nombre “totalmente”.

Ilustración 10

Estrategias de afrontamiento (Apoyo Social APS)



Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 10

Estrategias de afrontamiento (Reestructuración Cognitiva REC)

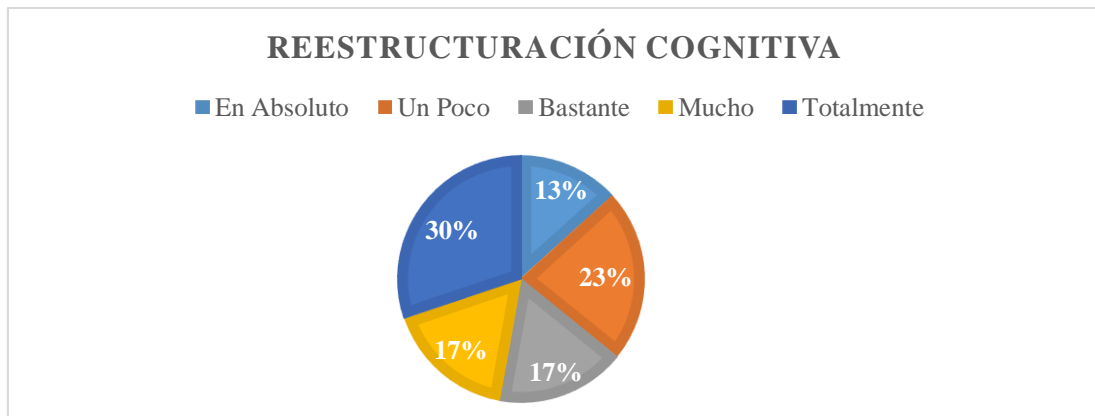
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En absoluto	7	13%
Un poco	12	23%
Bastante	9	17%
Mucho	9	17%
Totalmente	16	30%
TOTAL	53	100%

Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. *Realizado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 10. De acuerdo a la estrategia de Reestructuración cognitiva (REC) se evidencia que del total de participantes encuestados, 7 personas que equivalen al 13% puntúan en la respuesta 0 con el nombre “en absoluto”, 12 personas que equivalen a 23% puntúan 1 con el nombre “un poco”, 9 personas equivalentes al 17% puntúan 2 con el nombre “bastante”, de igual manera otras 9 personas que equivalen al mismo porcentaje del 17% puntúan 3 con el nombre “mucho”, y 16 personas que equivalen al 30% puntúan 4 con el nombre “totalmente”.

Ilustración 11

Estrategias de afrontamiento (Reestructuración Cognitiva REC)



Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. Realizado por: Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 11

Estrategias de afrontamiento (Evitación de problemas EVP)

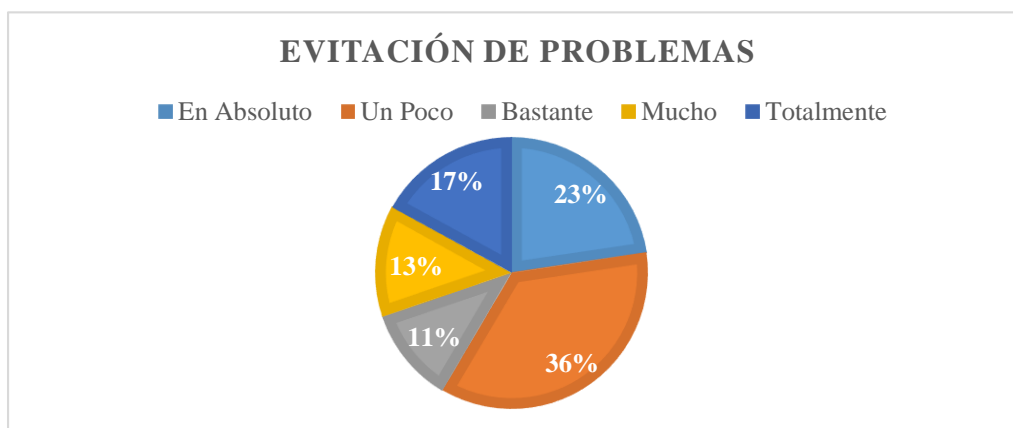
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En absoluto	12	23%
Un poco	19	36%
Bastante	6	11%
Mucho	7	13%
Totalmente	9	17%
TOTAL	53	100%

Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. Realizado por: Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 11. En base a la estrategia de evitación de problemas (EVP) se evidencia que, del total de participantes encuestados, 12 personas que equivalen al 23% puntúan en la respuesta 0 con el nombre “en absoluto”, 19 personas que equivalen a 36% puntúan 1 con el nombre “un poco”, 6 personas equivalentes al 11% puntúan 2 con el nombre “bastante”, 7 personas que equivalen al 13% puntúan 3 con el nombre “mucho”, y 9 personas que equivalen al 17% puntúan 4 con el nombre “totalmente”.

Ilustración 12

Estrategias de afrontamiento (Evitación de Problemas EVP)



Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. Realizado por: Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 12

Estrategias de afrontamiento (Retirada Social RES)

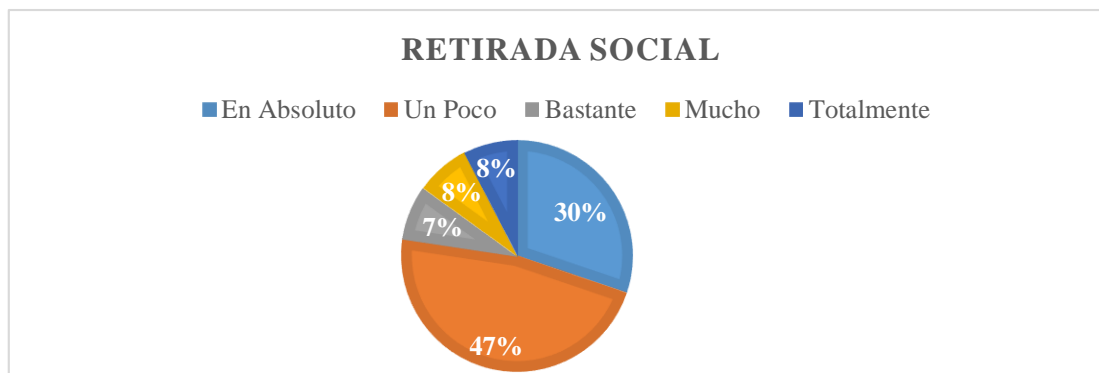
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
En absoluto	16	30%
Un poco	25	47%
Bastante	4	8%
Mucho	4	8%
Totalmente	4	8%
TOTAL	53	100%

Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. Realizado por: Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 12. En base a la estrategia de Retirada Social (RES) se evidencia que del total de participantes encuestados, 16 personas que equivalen al 30% puntúan en la respuesta 0 con el nombre “en absoluto”, 25 personas que equivalen a 47% puntúan 1 con el nombre “un poco”, 4 personas equivalentes al 8% puntúan 2 con el nombre “bastante”, de la misma forma 4 personas que equivalen al mismo porcentaje del 8% puntúan 3 con el nombre “mucho”, y finalmente 4 personas más que equivalen al mismo porcentaje de 8% puntúan 4 con el nombre “totalmente”.

Ilustración 13

Estrategias de afrontamiento (Retirada Social RES)



Fuente: Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI, aplicado en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio. Realizado por: Olivia Mariana Maza Veintimilla

Tabla 13

Estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes con Burnout y sin Burnout.

Tabla de contingencia Síndrome de Burnout * Estrategias de afrontamiento

		Estrategias de afrontamiento								Total
		Resolución de Problemas	Autocrítica	Expresión Emocional	Pensamiento Desiderativo	Apoyo Social	Reestructuración Cognitiva	Evitación del Problema	Retirada Social	
Síndrome de Burnout	Sin Burnout	21	2	2	4	9	6	4	1	49
	Con Burnout	2	1	1	0	0	0	0	0	4
Total		23	3	3	4	9	6	4	1	53

Fuente: Elaboración en SPSS. Prueba Chi-cuadrado. Elaborado por: Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 13, se puede evidenciar que los docentes que no presentan el Síndrome de Burnout obtuvieron puntuaciones más altas en las estrategias de Resolución de problemas, apoyo social y en la reestructuración cognitiva. Los docentes que sí presentan el Síndrome obtuvieron puntuaciones altas en las estrategias de resolución de problemas, autocrítica y expresión emocional.

Objetivo general. Establecer la relación del Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento utilizadas en los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, periodo 2021-2022”

Tabla 14

Correlación del Síndrome de Burnout (Inventario de Burnout de Maslach) y las estrategias de afrontamiento (Cuestionario de estrategias de afrontamiento CSI)

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,720 ^a	7	,358
Razón de verosimilitudes	7,134	7	,415
Asociación lineal por lineal	1,781	1	,182
N de casos válidos	53		

Fuente: Elaboración en SPSS. Prueba Chi-cuadrado. *Elaborado por:* Olivia Mariana Maza Veintimilla

En la tabla 14 se presentan los resultados con el objetivo de realizar el análisis de la correlación y contrastar hipótesis por lo que se procedió a realizar la prueba del Chi-cuadrado con un valor de confiabilidad del 95% y un 5% de significancia se obtuvo un coeficiente de correlación de $p = 0,358 > 0,05$ siendo que la variable del Síndrome de Burnout es independiente del uso o no de cualquiera de las estrategias de afrontamiento.

Diseño un plan de prevención psicológica asociado al síndrome de Burnout para mejorar la calidad de vida laboral en los docentes de la institución Fernando Suárez Palacio.

Plan de Prevención

En los últimos años, se considera que el tratamiento más eficaz para los docentes que padecen el Síndrome de Burnout es el abordaje psicológico, con la finalidad de aliviar los síntomas y las conductas que más alteran su calidad de vida (A. Rodríguez et al., 2019).

Se impartirá un taller de prevención sobre el Síndrome de Burnout a toda la planta docente, debido a que el estrés no se produce por sí solo, por el contrario es generado a raíz de cambios o vivencias durante las jornadas laborales en las que intervienen tanto el ambiente laboral, como las condiciones personales con las que se tiene contacto tanto directo como indirecto en el día a día, el taller de prevención tendrán como finalidad, concientizar sobre el Síndrome de Burnout, generar protección contra riesgos psicológicos y físicos generados por excesivas horas de trabajo y potenciar la motivación laboral para fortalecer la realización personal.

Taller de Prevención Frente al Síndrome de Burnout

Este taller o plan de prevención tiene como propósito potenciar la salud mental y la calidad de vida de los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suarez Palacio y reducir la aparición del Síndrome de Burnout en los mismos, permitiendo un mejor desenvolvimiento en sus prácticas profesionales como docentes y así llegar a la calidad educativa. Este plan de prevención se enfoca principalmente en potenciar la dimensión de *“realización personal”* siendo la más puntuada por los docentes del presente estudio, a través de estrategias de afrontamiento frente al estrés, evitando que se desarrolle el agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción laboral en aquellos docentes que no presentaron el Síndrome de Burnout y atenuando o disminuyendo estas dimensiones en quienes sí presentaron el síndrome. Es por ello que el taller se enfoca principalmente en trabajar el agotamiento emocional debido a que esta dimensión incluye a las otras dos para que se dé o no la presencia del Síndrome de Burnout.

Taller de prevención:	Bienestar emocional en el personal docente de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio.			
Objetivo general	Potenciar el bienestar emocional con el propósito de afrontar las presiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad educativa a través de los estilos de vida saludable.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocer y expresar emociones con la finalidad de conocerse a sí mismo y mantener un autocontrol emocional. -Disminuir el cansancio físico y mental con el propósito de recuperarse emocional y físicamente a través de técnicas de autocuidado como el Mindfulness, higiene de la calidad de sueño y la programación de actividades diarias. -Disminuir los problemas cognitivos como olvidos frecuentes y la dificultad para pensar, con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral en los docentes. -Potenciar la motivación profesional, enseñando actividades que les permita reconocer la importancia de su labor, generando confianza en sí mismos. -Fortalecer las relaciones interpersonales para generar una convivencia armónica en el contexto educativo. 			
Metodología	<p>El taller está dirigido a todos aquellos docentes que deseen potenciar el bienestar emocional con el propósito de afrontar las presiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad educativa a través de los estilos de vida saludable.</p> <p>Se llevará a cabo en grupos reducidos de 10 a 15 personas.</p> <p>La estrategia metodológica será teórica y práctica a través de la exposición de contenidos básicos de cada una de las manifestaciones de agotamiento emocional que se pretende prevenir a través de estrategias que permitan desarrollar estilos de vida saludables.</p> <p>El presente taller tendrá una duración de 5 sesiones, y el tiempo establecido para cada una de ellas será de 45 a 90 minutos.</p> <p>Al inicio y final del taller se evaluará los niveles de agotamiento emocional que presentan los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio a través del inventario de Burnout de Maslach con el propósito de evaluar la eficacia y aplicabilidad del presente taller.</p>			
Sesión 1: Identifica tus	Objetivo	Actividad	Duración	Recursos humanos

emociones	Reconocer y expresar emociones con la finalidad de conocerse a sí mismo y mantener un autocontrol emocional.	<p><i>Actividad de inicio:</i> Saludo inicial y dinámica participativa: “¿Quién es el líder?”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del nivel de agotamiento emocional. 2. Psicoeducación sobre gestión emocional en los docentes. 3. Diálogo interno positivo con el propósito de generar regulación emocional (Pamies, 2021). <p><i>Actividad de cierre:</i> recapitulación de los contenidos abordados durante la sesión.</p>	90 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio cerrado (aula educativa) • Computadora • Infocus • Teléfono • Pizarra • Sillas • Mesa 	-Participantes -Psicóloga investigadora y responsables del DECE. -
Sesión 2: Activo Física y mentalmente	Disminuir el cansancio físico y mental con el propósito de recuperarse emocional y físicamente a través de técnicas de autocuidado como el Mindfulness, higiene de la calidad de sueño y la programación de actividades diarias.	<p><i>Actividad de inicio:</i> Saludo inicial y dinámica participativa: “Bailando sobre papel”</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Psicoeducación sobre el cansancio físico y mental. 2. Entrenamiento de la mente para llevarla al presente (Mindfulness) (Baird, 2019). 3. Guía de pautas para promover la higiene del sueño (Servicio de Neurología – Hospital Sanitas La Moraleja, 2020) 4. Enseñar a organizar y distribuir su tiempo a través de la programación de tareas diarias (Medal, 2018). 	90 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio abierto (cancha deportiva) • Computadora • Infocus • Teléfono • Pizarra • Sillas • Mesa 	-Participantes -Psicóloga investigadora y responsables del DECE.

		<i>Actividad de cierre:</i> recapitulación de los contenidos abordados durante la sesión.			
Sesión 3: Pensando con claridad	Disminuir los problemas cognitivos como olvidos frecuentes y la dificultad para pensar, con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral en los docentes.	<p><i>Actividad de inicio:</i> Sopa de letras sobre cultura general.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Psicoeducación sobre los problemas cognitivos generados por el estrés laboral. 2. Enseñar y aplicar la técnica de relajación progresiva de Jacobson que consiste en reducir el estrés muscular, despejando así la mente. <p><i>Actividad de cierre:</i> recapitulación de los contenidos abordados durante la sesión.</p>	90 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio cerrado (aula educativa) • Computadora • Infocus • Teléfono • Pizarra • Sillas • Mesa 	-Participantes -Psicóloga investigadora y responsables del DECE.
Sesión4: Reconociendo la importancia de mi labor	Potenciar la motivación profesional, enseñando actividades que les permita reconocer la importancia de su labor, generando confianza en sí mismos.	<p><i>Actividad de inicio:</i> compartir una experiencia significativa donde haya obtenido algún reconocimiento por su labor.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Psicoeducación sobre la importancia de la motivación en el contexto laboral. 2. Enseñar actividades para fortalecer la autoconfianza en los docentes. 3. lista de fortalezas y habilidades con finalidad de potenciar la confianza en sí mismos. 	90 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio cerrado (aula educativa) • Computadora • Infocus • Teléfono • Pizarra • Sillas 	-Participantes -Psicóloga investigadora y responsables del DECE. -

		<i>Actividad de cierre:</i> recapitulación de los contenidos abordados durante la sesión.		<ul style="list-style-type: none"> • Mesa 	
Sesión 5:	Fortalecer las relaciones interpersonales para generar una convivencia armónica en el contexto educativo.	<p><i>Actividad de inicio:</i> El teléfono descompuesto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Psicoeducación sobre la importancia de las relaciones interpersonales. 2. Enseñar tips para potenciar las relaciones interpersonales. 3. Actividad Lúdica: “conociendo fortalezas y debilidades del otro” 4. Reevaluación del nivel de agotamiento emocional. <p><i>Actividad de cierre:</i> se realiza la conclusión del programa de prevención con una retroalimentación de lo aprendido y se procede a evaluar el programa aplicado con la escala de Satisfacción de Tratamiento Recibido (CRES-4) (Anexo 7).</p>	90 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio cerrado (aula educativa) • Computadora • Infocus • Teléfono • Pizarra • Sillas • Mesa 	-Participantes -Psicóloga investigadora y responsables del DECE. -

Discusión

El estrés se ha convertido en una enfermedad que se manifiesta cada vez con mayor frecuencia. En los últimos años, las instituciones educativas se han visto afectadas por numerosos casos de estrés laboral en los profesionales de la docencia, esto, debido a las características de su trabajo y a los cambios políticos y sociales de la actualidad, lo cual podría afectar el desempeño laboral, dejando secuelas, como problemas físicos, sociales y psicológicos (J. Rodríguez et al., 2017). El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento en los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, por medio de la aplicación de instrumentos tales como el Inventario de Burnout de Maslach y el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CIS).

En base al primer objetivo específico que trato acerca de “Identificar las dimensiones del Síndrome de Burnout (Agotamiento, despersonalización, e insatisfacción del logro) presentes en los docentes de la Institución Fernando Suárez Palacio” se obtuvo el resultado de que en la dimensión de agotamiento emocional el 68% de los docentes presentan un nivel bajo en esta dimensión, el 19% un nivel medio, mientras que el 13% un nivel alto. En cuanto a la despersonalización se observó que un 55% del total de participantes presentan un nivel bajo, el 30% un nivel medio y un 15% nivel alto en esta dimensión, y en lo que respecta la tercera dimensión que es la realización personal el 11% de los docentes manifiestan un nivel bajo, el 6% un nivel medio y un 83% nivel alto, siendo esta última dimensión la más acentuada lo que da lugar a una interpretación de bajo riesgo de que la población padezca Síndrome de Burnout.

El resultado del presente estudio se corrobora con los datos que se obtienen de la investigación de Herrera Sandoval y Hurtado Díaz (2020) sobre Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento en docentes de secundaria de cuatro instituciones públicas en Bucaramanga y su área metropolitana que muestra como resultados que en la dimensión de *Agotamiento emocional* tuvo una puntuación de 1,78 que lo sitúa en un nivel bajo dando la interpretación de ausencia de desgaste tanto psicológico como físico producto de su actividad laboral, mientras que en el caso de *Falta de realización* y *Despersonalización* se ubicaron en un nivel muy bajo con 1,49 y 1,33 puntos respectivamente, lo que se interpreta como una satisfacción y cumplimiento de expectativas personales desde el desarrollo de la tarea profesional y por tanto se mantienen relaciones propicias con todo el contexto educativo.

Sin embargo el estudio de Huacani (2019) tuvo un resultado opuesto, ya que muestra que de las dimensiones del Síndrome de Burnout un 76,7% se interpreta como un alto nivel de

agotamiento emocional, el 96,5% como un alto nivel de despersonalización y el 97,6% como bajo nivel de realización personal. Por ende, se aclara que manifiestan sentimientos de un profesional emocionalmente exhausto por el trabajo; detallan una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional; y los sentimientos de competencia y éxito en sus labores son bajos.

En base al segundo objetivo específico el cuál es “Determinar qué estrategias de afrontamiento son utilizadas frente al Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Fernando Suárez Palacios” se puede evidenciar que los resultados dan lugar a que la estrategia más usada es la Resolución de Problemas (REP) cuyo porcentaje es 43%, seguida de la estrategia Apoyo Social (APS) con un 17% y en cuanto a las estrategias menos usadas por los docentes es la Retirada Social (RES) con un 2%, Autocrítica (AUT) y Emoción Emocional (EEM) con un 6% correspondientemente, sin embargo en el estudio de Herrera Sandoval & Hurtado Díaz (2020) se puede observar que las estrategias de afrontamiento que se presentan en mayor proporción dentro de este estudio fueron *Focalizado en la solución del problema (3,27)*, *Búsqueda de apoyo social (2,66)* y *Reevaluación positiva (2,65)*, asociándose con la ausencia de Síndrome de Burnout.

En otro estudio por Pierina (2017) los encuestados presentan un 4.5% de nivel bajo, el 92% un nivel medio y el 3.6% un nivel alto de Estrategias de afrontamiento, de las cuales la mayor estrategia utilizada es Apoyo Social con un 33,0% , seguida de la reestructuración cognitiva con un 30,4%, mientras que la estrategia menos puntada se encuentra en la estrategia de Evitación de Problemas con un 9.8%.

Conclusiones

Una vez evaluadas ambas variables, Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento, se concluye que:

- Con la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach se evidencia que un 7,54% de los docentes presentan Síndrome de Burnout al puntuar alto en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización y un nivel bajo en realización personal, mientras que el 92,4% no presentan este padecimiento por sus puntuaciones bajas en las primeras subescalas.
- De toda la población evaluada con el Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento CSI se evidencia que la estrategia más utilizada es la Resolución de Problemas, y dentro de las menos utilizadas se encuentra la Reiterada Social, y a su vez los docentes que no presentaron el Síndrome de Burnout además de la Resolución de Problemas también tienen puntuaciones altas en la estrategia de Apoyo Social y Reestructuración Cognitiva mientras que los docentes que sí presentan el síndrome también utilizan la Autocrítica y la Expresión Emocional.
- Al realizar el análisis de correlación no se halló una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento por lo que la variable del Síndrome de Burnout es independiente del uso o no de cualquiera de las estrategias de afrontamiento.
- Ante la ausencia del Síndrome de Burnout no se deje de lado la importancia de generar propuestas de promoción y prevención enfocadas a mitigar la evolución o desarrollo del síndrome y las consecuencias negativas que su presencia trae consigo.

Recomendaciones

En base a los resultados recogidos del presente estudio y al aporte bibliográfico, se recomienda:

- Los establecimientos educativos deben considerar en sus planes anuales, charlas, talleres, conferencias o algún tipo de estrategia formativa - preventiva en riesgos laborales en temas de salud mental con el propósito de mejorar la calidad de vida de estos profesionales y reducir el riesgo de padecer algún problema o enfermedad mental.
- Es muy importante que cada establecimiento educativo conozca acerca de los casos preocupantes que pudieron haber aparecido dentro de esta investigación, para que de este modo se pueda dar el debido cuidado y atención, buscando las posibles medidas de solución a las dificultades que pueda presentar este docente, para que su labor no se vea perturbada por la enfermedad, y así mejorar la calidad de vida del profesional docente.
- Los establecimientos educativos deben asegurar un contexto agradable y saludable para sus maestros, donde no se sientan perturbados por el estrés, también esto se puede emplear dentro del sistema organizacional del que pende cada establecimiento, el cual debería ser analizado, evaluado y adecuado, para que no dificulte en el desempeño de cada docente, en otras palabras, que la “inquietud” más grande que tenga el maestro sea el de averiguar cómo hacer que sus alumnos aprendan cada día más y mejor.

Bibliografía

- Amarís Macías, M., Madariaga Orozco, C., Valle Amarís, M., & Zambrano, J. (2013). *Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico Individual and family coping strategies when facing psychological stress situations*. 30.
- Arraz, F. (2018). *Síndrome de Burnout en profesores - Revista Científica*.
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/salud/burnout-en-profesores>
- Baird, T. (2019). *6 técnicas de mindfulness para profesores - Gran Pausa*.
<http://www.granpausa.com/2019/09/25/6-tecnicas-de-mindfulness-para-profesores/>
- Cabellos, S., Loli, R., Sandoval, M., & Velásquez, R. (2020). *Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior*. *Revista Cubana de Enfermería*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000200019
- De la Peña, M. (2017). *20 Técnicas para afrontar el estrés | El poder de curar*.
<https://institutoeuropeo.es/articulos/blog/tecnicas-para-afrontar-el-estres/>
- Del Rio, M. (2019). *Estilos y estrategias de afrontamiento para el estrés*.
<https://www.psicologos-malaga.com/estilos-estrategias-afrontamiento-problemas/>
- Delgado, P. (2020). *¿Qué es el burnout y cómo nos afecta? — Observatorio | Instituto para el Futuro de la Educación*. Instituto Para El Futuro de La Educación.
<https://observatorio.tec.mx/edu-news/burnout-docencia-familias>
- Diéz, F., & Martínez, P. (2021). *Burnout: qué es el creciente síndrome de estar “quemado” por el trabajo y cómo combatirlo - BBC News Mundo*.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>
- Equipo de profesionales médicos. (2020). *Síndrome de burnout | Ada*.
<https://ada.com/es/conditions/burnout/>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.5.992>
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo Title: A review of models and theoretical perspectives to study of professional burnout*. 15, 261–268.
- González Ruiz, G., Carrasquilla Baza, D., Latorre de la Rosa, G., Torres Rodríguez, V., & Villamil Vivic, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Rev Cubana*

Enferm, 31(4), 0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000400005

- Guerrero, R., Zambrano, O., Torres, M., & Freire, N. (2019). *Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout)*.
- Herrera Sandoval, L. D., & Hurtado Díaz, L. V. (2020). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de secundaria de cuatro instituciones públicas en Bucaramanga y su área metropolitana*. 1–106.
- Huacani, A. (2019). Universidad nacional del altiplano. *síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa de la gran unidad escolar las mercedes de la ciudad de juliaca*, 37–38.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10208/Huacani_Figueroa_Antonieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lazo, M., & Palma, M. (2018). *El estrés como factor influyente en el desarrollo del síndrome*. Revista Atlante. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/08/sindrome-burnout-docentes.html>
- López, A. (2017). *Escuela Internacional de Doctoramiento ANALÍA LÓPEZ CARBALLEIRA*.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110–120.
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Martínez, A., & Gómez, J. (2017). Formalizando el concepto de afrontamiento: una aproximación en el cuidado de la salud. *Dunia Kesmas*, 549(1), 40–42.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 0(112), 42. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Martínez Ramón, J. P. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2015.02.001>
- Martínez Royert, J., Berthel Regino, Y., & Vergara Díaz, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una Institución Educativa oficial de Sincelejo 2016. *Salud Uninorte*, 33(5), 118–128.
- Mató, E. (2020). *Síndrome de burnout: la nueva enfermedad del trabajo- canalSalud*. <https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/>
- Medal, C. (2018). *Manejo eficaz del tiempo, cinco áreas a considerar • El Nuevo Diario*. <https://www.elnuevodiario.com.ni/blogs/articulo/1944-manejo-eficaz-tiempo-cinco-areas-considerar/>

- MMD Psicología Clínica. (2020). *Estrategias de afrontamiento - MDM Psicología*.
<https://www.mdmpsicologiaclinica.com/2020/06/02/estrategias-de-afrontamiento/>
- Muñoz, C., & Correa, C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 2(3), 226–242.
<https://doi.org/10.21501/22161201.887>
- Muñoz, C. F., Correa, C. M., & Matajudíos, J. F. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *Educación • Education • Educação*, 41(37), 2020. <https://www.revistaespacios.com>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado” | Médicos y Pacientes*.
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Pamies, A. (2021). *La importancia del diálogo interno*.
<https://www.psiquion.com/blog/importancia-del-dialogo-interno>
- Pierina, A. (2017). *Relación entre las estrategias de afrontamiento y el síndrome de burnout de los docentes de una universidad de Lima Metropolitana 2017*. 55–63.
- Real Academia Española. (2020). *afrontamiento | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE*. <https://dle.rae.es/afrontamiento>
- Rodríguez, A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2019). *Síndrome de burnout en docentes*. *Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*.
<https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de La RIECH*, 8.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
- Rosario. (2021). *Estrategias de afrontamiento*.
<https://www.elpradopsicologos.es/blog/estrategias-de-afrontamiento/>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2017). *Síndrome de Burnout*.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Servicio de Neurología – Hospital Sanitas La Moraleja. (2020). *Guía de pautas de higiene del sueño Hospital Sanitas La Moraleja*.
- Sevilla, M., & Sánchez, M. (2021). *Síndrome de burnout: síntomas, prevención y tratamiento*.
<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
- Tratamiento del burnout: cómo manejar el desgaste profesional*. (n.d.). Retrieved February 28,

2022, from <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/tratamiento-del-burnout-8366>

Web del maestro CMF. (2016). *Consecuencias del Burnout o desgaste profesional en la docencia*. <https://webdelmaestrocmf.com/portal/consecuencias-del-burnout-o-sindrome-del-desgaste-profesional-en-la-docencia/>

Anexos

Anexo 1. Informe de Pertinencia



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Facultad
de la Salud
Humana

Loja, 3 de enero de 2022

Dra.

Ana Puertas Azanza. Mg. Sc.

GESTORA ACADÉMICA DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Ciudad.

De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo y deseándole éxitos en su importante cargo, en cumplimiento del Oficio. No. - 329- C.PS.CL- FSH-UNL, recibido en mi correo institucional el 08 de diciembre del presente año, con asunto de analizar y emitir el Informe de Estructura y Coherencia del Proyecto denominado **"SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FERNANDO SUÁREZ PALACIO, PERÍODO 2021-2022"**, autoría de la señorita estudiante: Olivia Mariana Maza Veintimilla CI. 1106089210, estudiante del VIII ciclo de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Loja; concluyo con lo siguiente:

1. Que el presente proyecto de investigación cuenta con todos los elementos de la estructura propuesta en el Artículo 226 del Capítulo VII de La Graduación y Titulación, Sección I Del Trabajo de Integración Curricular o de Titulación del Régimen académico de la Universidad Nacional de Loja.
2. Que el título del presente proyecto es una buena propuesta, bien elegida, actualizada, clara, novedosa, vigente y apegada a los estudios realizados.
3. Que la problemática del presente proyecto describe y fundamenta adecuadamente la problemática objeto de la investigación.
4. Que la justificación del presente proyecto tiene una buena exposición de sus motivos sociales, académicos, económicos y otros.
5. Que los objetivos del presente proyecto presentan un buen fundamento de su propósito general, acorde a la temática, descripción y justificación. Objetivos generales y específicos claros.
6. Que la metodología define aceptablemente métodos, técnicas y procedimientos de investigación y son suficientes para el problema, los objetivos, la justificación y la hipótesis.
7. Que la bibliografía tiene una buena revisión de los proyectos afines, tesis, libros básicos y de consulta, Internet, manuales, leyes, reglamentos y otros documentos de apoyo a su investigación (de 2 a 4 fuentes).

Por tal motivo me permito emitir **el Informe favorable de Estructura y Coherencia del Proyecto denominado "SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FERNANDO SUÁREZ PALACIO, PERÍODO 2021-2022"**.

Información que pongo a su disposición, para los fines pertinentes.

Atentamente,



MAYRA DANIELA
MEDINA AYALA

Psc. CI. Mayra Daniela Medina Ayala. Mg.Sc.

1104600844

mayra.medina@unl.edu.ec

PERSONAL ACADÉMICO OCASIONAL 1 DE LA UNL

c.c.: Archivo

Anexo 2. Consentimiento informado



Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, periodo 2021-2022.

Parte I: Información

El presente estudio se lleva a cabo por la estudiante de la carrera de Psicología Clínica de la Universidad Nacional de Loja UNL, Olivia Mariana Maza Veintimilla. El objetivo de esta investigación es determinar la existencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio y cuál es la relación con las estrategias de afrontamiento utilizadas por los mismos. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, pueden hacer preguntas en cualquier momento, durante su participación en él.

Procedimientos

Si desea participar en esta investigación debe responder todas las preguntas de los dos cuestionarios que van en relación al tema del Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento. Las respuestas serán ingresadas en una base de datos, la cual será analizada por el investigador y posteriormente se escribirá un informe final exponiendo los resultados del trabajo.

Selección de participantes

Se invita a participar a todos los docentes de la Institución Fernando Suárez Palacio, en lo que respecta a todos los niveles de educación, tanto inicial, de educación básica y de Bachillerato. De esta forma recopilaremos la información que nos ayudará a determinar la presencia del síndrome de Burnout y su relación con las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes de la Institución.

Participación Voluntaria

La participación en el presente estudio es estrictamente voluntaria. Usted puede elegir participar o no hacerlo. De igual manera, usted puede cambiar de idea más tarde y dejar de participar aun cuando haya aceptado antes. Usted no tiene por qué formar parte en esta investigación si no desea hacerlo. Puede dejar de participar en la investigación en cualquier momento. Es su elección y todos sus derechos serán respetados.

Confidencialidad

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera

de los de esta investigación. La información recogida durante la investigación acerca de usted, será puesta fuera de alcance y solo los investigadores tendrán acceso a verla. No será compartida ni entregada a nadie. Asimismo, sus respuestas serán anónimas.

A quién contactar

Si usted tiene alguna pregunta o si desea información acerca de los resultados obtenidos en general, pueden ponerse en contacto a través del correo electrónico a la siguiente dirección: olivia.mazanl.edu.ec o al celular 0985423027.

A continuación, se presenta un consentimiento informado que ustedes deberán firmar, una vez leído, el mismo que no será entregado a nadie.

Desde ya les agradezco su participación.



Parte II: Formulario del Consentimiento Informado

Yo _____ expreso haber sido notificado e invitado a colaborar en un estudio denominado “*Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, periodo 2021-2022*”, éste es un trabajo de investigación científica el cual cuenta con la autorización de las autoridades de la institución Unidad educativa Fernando Suárez Palacio. Comprendo que esta investigación desea Evaluar la relación del Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento utilizadas en los docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio de la ciudad de Loja y sé que mi colaboración se llevará a cabo en la misma institución, en horario matutino y consistirá en contestar dos cuestionarios que llevarán un tiempo de 25 a 30 min cada uno. Me han dado a conocer que la información recabada será totalmente confidencial, esto significa que las contestaciones no podrán ser observadas o analizadas por otros sujetos ni tampoco ser reconocidas en el apartado de resultados. Comprendo que la información no me será entregada y que no habrá gratificación por la colaboración en esta investigación, sé que estos datos podrán ayudar de modo indirecto y por lo tanto tiene un patrocinio para la sociedad dado el estudio que se está llevando a cabo. Asimismo, sé también que puedo negarme a ser participe del estudio o retirarme en cualquier momento de la investigación, sin que haya ninguna repercusión en mi contra o consecuencias negativas hacia mi persona. Sí. Acepto voluntariamente colaborar en esta investigación y he obtenido una copia del presente documento.

Firma participante:

Fecha:

Si tiene alguna pregunta durante cualquier etapa del estudio puede comunicarse con Olivia Mariana Maza Veintimilla al siguiente número telefónico: 0985423027

Anexo 3. Cuestionario de Burnout de Maslach

CUESTIONARIO - BURNOUT

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.) Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntuación máxima 48.

RANGOS DE MEDIDA DE LA ESCALA

0 = Nunca.

1 = Pocas veces al año o menos.

2 = Una vez al mes o menos.

3 = Unas pocas veces al mes.

4 = Una vez a la semana.

5 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

Anexo 4. Inventario de Estrategias de Afrontamiento

Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI)

(Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, 1989. Adaptación por Cano, Rodríguez y García, 2007)

El propósito de este cuestionario es encontrar el tipo de situaciones que causa problemas a las personas en su vida cotidiana y cómo éstas se enfrentan a estos problemas. Piense durante unos minutos en un hecho o situación que ha sido muy estresante para usted en el último mes. Por estresante entendemos una situación que causa problemas, le hace sentirse a uno mal o que cuesta mucho enfrentarse a ella. Puede ser con la familia, en la escuela, en el trabajo, con los amigos, etc. Describa esta situación en el espacio en blanco de esta página. Escriba qué ocurrió e incluya detalles como el lugar, quién o quiénes estaban implicados, por qué le dio importancia y qué hizo usted. La situación puede estar sucediendo ahora o puede haber sucedido ya. No se preocupe por si esta mejor o peor escrito o mejor o peor organizado, sólo escribala tal y como se le ocurra. Continúe escribiendo por detrás si es necesario.

De nuevo piense unos minutos en la situación o hecho que haya elegido. Responda a la siguiente lista de afirmaciones basándose en como manejó usted esta situación. Lea cada frase y determine el grado en que usted hizo lo que cada frase indica en la situación que antes eligió marcando el número que corresponda:

0 = En absoluto; 1 = Un poco; 2 = Bastante; 3 = Mucho; 4 = Totalmente

Esté seguro de que responde a todas las frases y de que marca sólo un número en cada una de ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas; sólo se evalúa lo que usted hizo, pensó o sintió en ese momento.

NOMBRE:	EDAD:	FECHA EVAL:
1	Luché para resolver el problema	0 1 2 3 4
2	Me culpé a mí mismo	0 1 2 3 4
3	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés	0 1 2 3 4
4	Deseé que la situación nunca hubiera empezado	0 1 2 3 4
5	Encontré a alguien que escuchó mi problema	0 1 2 3 4
6	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente	0 1 2 3 4
7	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado	0 1 2 3 4
8	Pasé algún tiempo solo	0 1 2 3 4
9	Me esforcé para resolver los problemas de la situación	0 1 2 3 4
10	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché	0 1 2 3 4
11	Expresé mis emociones. lo que sentía	0 1 2 3 4

12	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase	0 1 2 3 4
13	Hablé con una persona de confianza	0 1 2 3 4
14	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas	0 1 2 3 4
15	Traté de olvidar por completo el asunto	0 1 2 3 4
16	Evité estar con gente	0 1 2 3 4
17	Hice frente al problema	0 1 2 3 4
18	Me critiqué por lo ocurrido	0 1 2 3 4
19	Analice mis sentimientos y simplemente los deje salir	0 1 2 3 4
20	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación	0 1 2 3 4
21	Dejé que mis amigos me echaran una mano	0 1 2 3 4
22	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían	0 1 2 3 4
23	Quitó importancia a la situación y no quise preocuparme más	0 1 2 3 4
24	Oculté lo que pensaba y sentía	0 1 2 3 4
25	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran	0 1 2 3 4
26	Me recriminé por permitir que esto ocurriera	0 1 2 3 4
27	Dejé desahogar mis emociones	0 1 2 3 4
28	Deseé poder cambiar lo que había sucedido	0 1 2 3 4
29	Pasé algún tiempo con mis amigos	0 1 2 3 4
30	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo	0 1 2 3 4
31	Me comporté como si nada hubiera pasado	0 1 2 3 4
32	No dejé que nadie supiera como me sentía	0 1 2 3 4
33	Mantuve mi postura y luché por lo que quería	0 1 2 3 4
34	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias	0 1 2 3 4
35	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron	0 1 2 3 4
36	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes	0 1 2 3 4
37	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto	0 1 2 3 4
38	Me fijé en el lado bueno de las cosas	0 1 2 3 4
39	Evité pensar o hacer nada	0 1 2 3 4
40	Traté de ocultar mis sentimientos	0 1 2 3 4
	Me consideré capaz de afrontar la situación	0 1 2 3 4

FIN DE LA PRUEBA

	REP	AUT	EEM	PSD	APS	REC	EVP	RES
PD								
PC								
<i>A cumplimentar por el evaluador</i>								



LOJA – Ecuador
BFE-LOJA-02-2022-288
Febrero - 2022

CERTIFICADO

A quien interese

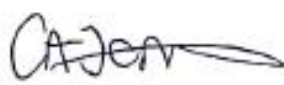
Por medio del presente Be Free English

CERTIFICA:

*Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma inglés de resumen de la tesis titulada: "Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacio, periodo 2021-2022" de la autoría de **Olivia Mariana Maza Veintimilla** con cédula de ciudadanía número **1106089210**, estudiante de la carrera de **Psicología Clínica** de la **Universidad Nacional de Loja**.*

El mencionado estudiante puede hacer uso del presente para los fines legales y personales que estime conveniente.

Atentamente,


Cerys Jones
ACADEMIC MANAGER


Ing. Evelyn Álvarez García
SALES MANAGER



Anexo 6. Autorización de Estudio Investigativo en la Unidad Educativa Fernando

Suarez Palacio.



unl

Universidad
Nacional
de Loja

**CARRERA DE PSICOLOGÍA CÍNICA
FACULTAD DE SALUD HUMANA**

Licenciada
Teresa de Jesús Herrera Herrera
DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FERNANDO SUÁREZ PALACIOS
Ciudad-

De mi consideración:

Por medio de la presente reciba un cordial y atento saludo de mi persona, **Olivia Mariana Maza Veintimilla** con CI **1106089210**, estudiante del X ciclo de la carrera de Psicología Clínica de la facultad de Salud Humana de la Universidad Nacional de Loja, el motivo es solicitarle comedidamente la autorización para poder desarrollar mi Investigación en la Unidad Educativa Fernando Suárez Palacios que acertadamente dirige; con el tema **“SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FERNANDO SUÁREZ PALACIOS DE LA CIUDAD DE LOJA, PERÍODO 2021-2022”**, previo a obtener el título de Psicóloga Clínica.

Aprovecho la ocasión para expresarle a usted mis sentimientos de consideración.

**Olivia Mariana Maza Veintimilla
ESTUDIANTE DE LA CARRERA
DE PSICOLOGIA CLÍNICA –FSH-UNL**

**Lic. Teresa de Jesús Herrera Herrera
DIRECTORA DE LA UNIDAD
EDUCATIVA FERNANDO
SUÁREZ PALACIOS**

**UNIDAD EDUCATIVA
“FERNANDO SUÁREZ PALACIOS”
Lic. Teresa Herrera Herrera
RECTORA**

ESCALA DE SATISFACCIÓN CON EL TRATAMIENTO RECIBIDO (CRES-4)

En general, ¿qué tan satisfecho/a está con la forma en que su terapeuta ha tratado el problema por el que consultó?

0. Completamente insatisfecho/a
1. Muy insatisfecho/a
2. Algo insatisfecho/a
3. Bastante satisfecho/a
4. Muy satisfecho/a
5. Completamente satisfecho/a

¿En qué medida le ha ayudado el tratamiento en relación al problema específico que le llevó a consultar?

0. No estoy seguro/a
1. Hizo que las cosas empeorasen bastante
2. Hizo que las cosas empeorasen un poco
3. No ha habido cambios
4. Hizo que las cosas mejorasen algo
5. Hizo que las cosas mejorasen mucho

¿Cuál era su estado emocional general cuando empezó el tratamiento?

0. Estaba muy mal, apenas lograba hacer frente a las cosas
1. Estaba bastante mal, la vida me resultaba a menudo muy dura
2. Regular, tenía mis altibajos
3. Estaba bastante bien, no tenía problemas graves
4. Estaba muy bien, me gustaba mucho la vida que llevaba

¿Cuál es su estado emocional general en este momento?

0. Estoy muy mal, apenas logro hacer frente las cosas
1. Estoy bastante mal, la vida es por lo general muy dura para mí
2. Regular, tengo mis altibajos
3. Estoy bastante bien, no tengo problemas graves
4. Estoy muy bien, me gusta mucho la vida que llevo

Anexo 8. Certificación del Tribunal



UNL

Universidad
Nacional
de Loja CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA

Facultad
de la Salud
Humana

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Loja, 13 de mayo de 2022

En calidad del Tribunal calificador del Trabajo de Titulación de Grado titulado **SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FERNANDO SUÁREZ PALACIO, PERIODO 2021-2022**, de la autoría de la Srta. **OLIVIA MARIANA MAZA VEINTIMILLA** portadora de la cédula de identidad Nro., **1106089210** previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica, certificamos que se ha incorporado las observaciones realizadas por los miembros del Tribunal o por la Director Trabajo de Titulación, por tal motivo se procede a la aprobación y calificación del trabajo de Titulación de Grado y la continuación de los trámites pertinentes para su publicación y Sustentación Pública.

APROBADO

Dra. Karina Gabriel Rojas Carrión Mgs
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL

Psic. CI. Cindy Cuenca Sánchez Mgs.
VOCAL PRINCIPAL

Psic. María Paula Torres Pozo Mgs
VOCAL PRINCIPAL