



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Educación el Arte y la Comunicación

Carrera de Psicopedagogía

**El síndrome de burnout y las implicaciones en el
desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del
Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023. Propuesta
Psicopedagógica.**

Trabajo de Integración Curricular previo a
la obtención del Título de licenciada en
Psicopedagogía

AUTORA:

Ana Belén Suárez Maldonado

DIRECTOR:

Mg. Sc. Efraín Fernando Muñoz Silva

Loja - Ecuador

2023

Certificación

Loja, 07 de septiembre 2023

Mg. Sc. Efraín Fernando Muñoz Silva.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

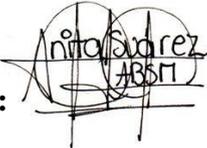
Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración del Trabajo de Integración Curricular titulado: **El síndrome de burnout y las implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023. Propuesta Psicopedagógica.**, previo a la obtención del título de **licenciada en Psicopedagogía** de la autoría de la estudiante **Ana Belén Suárez Maldonado** con cédula **1150303178**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Mg. Sc. Efraín Fernando Muñoz Silva

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Ana Belén Suárez Maldonado**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales por el contenido de la misma. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma: 

Cédula: 1150303178

Fecha: Loja, 24 de noviembre de 2023.

Correo: ana.suarez@unl.edu.ec

Celular: 0999878399

Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Integración Curricular.

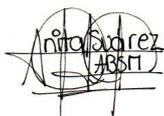
Yo, **Ana Belén Suárez Maldonado** declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular denominado: “**El síndrome de burnout y las implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023. Propuesta Psicopedagógica.**”, como requisito para optar el título de **Licenciada en Psicopedagogía**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los veinte y cuatro días del mes de noviembre del dos mil veintitrés.

Firma:



Autor: Ana Belén Suárez Maldonado

Cedula: 1150303178

Dirección: Loja, 10 de agosto entre Sucre y Bolívar

Correo electrónico: ana.suarez@unl.edu.ec

Celular: 0999878399

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del Trabajo de Integración Curricular: Mg. Sc. Efraín Fernando Muñoz Silva

Dedicatoria

A Dios mi creador, que me ha regalado el don de la vida, al mismo que a través de las personas que me rodean me ha tomado de la mano para poder alcanzar mis objetivos propuestos y a mi Socorrito, mi madre del cielo que ha iluminado mi camino con amor.

A mis papás Jorge y Rosita, que han estado conmigo en todo momento, velando por mi educación y superación, por inculcarme sus valores, gracias a ellos soy la mujer que conocen; de manera especial a mi madre, por su esfuerzo y amor incansables, sobre todo, por sus abrazos y oraciones que han sido mi fortaleza en los momentos difíciles. A mis hermanos, Anthony y Ariana, porque son mi motivo para salir adelante y por siempre demostrarme su amor a través de sus bromas, cada una de sus ocurrencias me ha hecho feliz.

A mis mejores amigos, Jamileth y Diego, por ser incondicionales durante todos estos años; y a las amigas que me regaló la universidad, gracias por hacer más llevadero este caminar.

A mi amada CSsR, que me ha regalado personas increíbles, especialmente al Padre Jesús y los Hermanos Carlos y Abel, que en estos últimos años han sido mis guías y apoyo espiritual y emocional; los quiero mucho.

A mis ángeles del cielo, Víctor Hugo, Angélica, Victoria, Miguel y Carlos, en agradecimiento por todas las enseñanzas de vida significativas que me regalaron en su paso por la tierra, gracias por ser y estar siempre conmigo.

A todas las personas que me han apoyado desde pequeña con palabras de aliento, consejos y correcciones para ser una mejor persona.

De manera muy especial, a mi niña interior, gracias por seguir de pie, por tenerte paciencia, por aprender a amarte un poco más y por nunca darte por vencida.

Finalmente, a Nala Valentina, un ser de cuatro patitas, que no necesita hablar para expresarme todo su amor, gracias por ser mi compañía más fiel aquí en la tierra.

Con amor,

Ana Belén Suárez Maldonado

Agradecimiento

Al alma mater, la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación, de manera especial, a la Carrera de Psicopedagogía, a su directora y docentes, sin duda alguna, me quedo con muchos aprendizajes, tanto en el ámbito académico como personal, gracias por compartir conmigo su amistad y conocimientos.

De manera especial agradezco a mi Director del Trabajo de Integración Curricular, Efraín Muñoz Silva Mg. Sc., una persona que en tan poco tiempo ha sabido ganarse el cariño de sus estudiantes, y que personalmente lo considero un ángel en esta etapa final de mi carrera universitaria.

Así mismo a la Dra. Lucía Iñiguez, Mg. Milena Vega y Dr. Edgar Cabrera por haber marcado mi paso por las aulas universitarias de manera significativa.

A la Dra. Flora Cevallos y el Consejo Académico Consultivo, gracias por dejarme ser parte de ustedes y contribuir a la carrera en los diferentes espacios académicos y culturales.

Al Gobierno Provincial de Loja que me abrió las puertas del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba y que, a través de la dirección, profesionales y cuidadores de la institución, me permitió cumplir con mi Trabajo de Integración Curricular.

Ana Belén Suárez Maldonado

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos	vii
Índice de Tablas.....	x
Índice de Figuras	x
Índice de Anexos	x
1. Título	1
2. Resumen	2
Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	7
4.1. Síndrome de burnout	7
4.1.1. <i>Antecedentes</i>	7
4.1.2. <i>Teorías</i>	8
4.1.3. <i>Definición del síndrome de burnout</i>	11
4.1.4. <i>Dimensiones del síndrome de burnout</i>	12
4.1.5. <i>Factores riesgo del síndrome de burnout</i>	14
4.1.7. <i>Consecuencias del síndrome de burnout</i>	16
4.1.8. <i>Evaluación del síndrome de burnout</i>	17
4.1.9. <i>Prevención del síndrome de burnout</i>	17
4.1.10. <i>Estrategias para afrontar el síndrome de burnout</i>	18

4.2. Desempeño laboral del cuidador de adultos mayores.....	20
4.2.1. <i>Antecedentes</i>	20
4.2.2. <i>Modelos teóricos</i>	21
4.2.3. <i>Definición de desempeño laboral</i>	211
4.2.4. <i>Dimensiones del desempeño laboral</i>	22
4.2.5. <i>Evaluación y diagnóstico del desempeño laboral</i>	23
5. Metodología.....	26
5.1. Área de estudio.....	26
5.2. Enfoque metodológico de la investigación.....	27
5.3. Tipo de investigación.....	27
5.4. Diseño de la investigación.....	27
5.5. Corte de la investigación.....	27
5.6. Métodos de investigación.....	27
5.6.1. <i>Método deductivo</i>	28
5.6.2. <i>Método inductivo</i>	28
5.6.3. <i>Método lógico – hipotético</i>	28
5.6.4. <i>Método estadístico</i>	28
5.6.5. <i>Método sintético</i>	28
5.7. Instrumentos para la recolección de información.....	29
5.7.1. <i>Inventario de Burnout de Maslach (MBI)</i>	29
5.7.2. <i>Cuestionario de rendimiento/desempeño laboral</i>	30
5.8. Escenario de investigación.....	30
5.9. Procesamiento de análisis de datos en la investigación.....	32
6. Resultados.....	33
7. Discusión.....	41
8. Conclusiones.....	47
9. Recomendaciones.....	48

10. Bibliografía.....	49
11. Anexos	52

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel del síndrome de burnout	32
Tabla 2. Niveles del síndrome de burnout por dimensiones.....	34
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral.....	36
Tabla 4. Niveles de desempeño laboral por dimensiones.....	38

Índice de Figuras

Figura 1. Ubicación del centro gerontológico residencial “Ceibopamba”.....	26
Figura 2. Nivel del síndrome de burnout	34
Figura 3. Niveles del síndrome de burnout por dimensiones	35
Figura 4. Nivel de desempeño laboral	37
Figura 5. Niveles de desempeño laboral por dimensión	38
Figura 6. Punto de equilibrio entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral	39

Índice de Anexos

Anexo A. Pertinencia del proyecto	52
Anexo B. Permiso del Gobierno Provincial de Loja para la realización del TIC	53
Anexo C. Matriz de Consistencia en la Lógica Cuantitativa.....	54
Anexo D. Inventario de Maslach Síndrome de Burnout.....	56
Anexo E. Cuestionario de Rendimiento Laboral	58
Anexo F. Propuesta Psicopedagógica	59
Anexo G. Certificación de traducción del resumen o abstract	80

1. Título

El síndrome de burnout y las implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del centro gerontológico residencial Ceibopamba, 2023. Propuesta Psicopedagógica.

2. Resumen

El objetivo del Trabajo de Integración Curricular fue presentar una propuesta psicopedagógica para las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del centro gerontológico residencial Ceibopamba, 2023. La investigación fue cuantitativa, de tipo correlacional, y de corte transversal, con diseño no experimental; se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de rendimiento/desempeño laboral de Mahon a la muestra de 20 cuidadores. Dentro de los resultados significativos, el 65% de la población investigada presentó niveles medios del síndrome de burnout (SB) con mayor afectación en las manifestaciones de cansancio emocional y realización personal. El 30% se ubicó en nivel alto y tan solo el 5% en nivel bajo. Por otro lado, respecto al desempeño laboral (DL) de los servidores, el 55% se encuentra en un nivel excelente y el 45% restante en nivel bueno, por lo que no existen factores implicados. Se comprueba que no existe implicaciones entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral, por lo tanto, se rechaza la H1 y se acepta la H0. Concluyendo que, no existen implicaciones significativas del síndrome de burnout sobre el desempeño laboral de la población. Por los hallazgos en esta investigación, se presenta una propuesta psicopedagógica basada en la técnica de musicoterapia de prevención y promoción a la salud mental de la comunidad del centro gerontológico residencial Ceibopamba.

Palabras clave: *síndrome de burnout, desempeño laboral, propuesta psicopedagógica, musicoterapia, centro gerontológico.*

Abstract.

The aim of this research is to conduct a psycho-pedagogical proposal for the implications regarding burnout syndrome on work performance of caregivers of the elderly's at Ceibopamba residential gerontological care-center, 2023. The following study conveys a quantitative, correlational, and cross-sectional, with non-experimental design; The Maslach Burnout Inventory and the Mahon Work Performance/Performance Questionnaire was applied to a sample of 20 caregivers. Among the high-yield results, 65% of the biased-studied population gave away an average level related to burnout syndrome (SB) with greater affection on emotional performance such as exhaustion and personal fulfillment. 30% were located at a high level and only 5% at a low level. On the other hand, regarding work performance (DL) of the servers, 55% are at an excellent level and the remaining 45% are at a good level, so there are external factors involved which have been verified that there are no implications between burnout syndrome and work performance, therefore, H1 has been rejected and H0 is accepted. In sum that there are no main implications about the burnout syndrome on the job performance of the population. Based on the findings in this research, a psycho-pedagogical proposal has been presented based on the music therapy technique for prevention and promotion of mental health in the community of the Ceibopamba residential gerontological care-center.

Keywords: burnout syndrome, work performance, psychopedagogical proposal, music therapy, gerontological center.

3. Introducción

La investigación hace referencia al tema del síndrome de burnout y el desempeño laboral, en primera instancia, se define a la variable síndrome de burnout como una manifestación que se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, este puede presentarse en individuos cuyas tareas diarias están relacionadas al servicio de personas (Maslach y Jackson, 1981). Tal es el caso de los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, pues se encuentran atendiendo a los adultos mayores de la institución. Por su parte el desempeño laboral se refiere a las “acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones” (Campbell, 1990, et al., p. 313).

El interés de este trabajo surge debido a la importancia de cuidar la salud mental de las personas de manera integral, mucho más en el contexto laboral, en donde el individuo se encuentra sometido a las situaciones propias del lugar en donde se desempeñan, siendo vulnerables a cuestiones como el cansancio emocional, estrés, etc. Así también se relaciona con un interés académico profundo de expandir horizontes aprovechando el amplio campo de la psicopedagogía y poder aportar desde la misma a personas en situaciones de riesgo como lo son los cuidadores en este caso; añadido a ello está el interés de conocer el síndrome de burnout como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente.

La pregunta central de la investigación en el Trabajo de Integración Curricular: ¿El síndrome de burnout tiene implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores de los adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, 2023?

De ahí surge el objetivo general: Presentar una propuesta psicopedagógica para las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023., y los objetivos específicos en el siguiente orden: Evaluar las manifestaciones del síndrome de burnout que presentan los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023., Determinar los factores implicados en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023., Establecer las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023., finalmente, Elaborar una propuesta psicopedagógica basada en la técnica de musicoterapia para disminuir las implicaciones del

síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor y presentar a la coordinación del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba.

Para elaborar la fundamentación teórica de la investigación, fue necesario revisar y seleccionar bibliografía que se relacione de forma específica con el título, y cada una de las variables, por un lado, el síndrome de burnout se rige bajo la teoría de Maslach y Jackson (1981), quienes a través de su instrumento Inventario de Burnout de Maslach (MBI), estudian tres dimensiones, el cansancio emocional, despersonalización y realización personal, estas tres se le atribuyen a esta manifestación. Por otro lado, el desempeño laboral se apoya en el modelo teórico de Campbell, para lo cual se dedicó a la evaluación en un inicio del desempeño laboral y posteriormente elaborar su proposición teórica, ahora bien, las dimensiones de esta variable se han basado en el estudio del autor Mahon (2010), el cual asocia la participación del empleado, formación del desarrollo profesional y adaptación al ambiente laboral a la variable desempeño laboral.

Se eligió una modalidad metodológica de trabajo de tipo cuantitativo que permitió analizar el objeto de estudio apoyándose en el uso de datos numéricos y la estadística, por consiguiente, el diseño es de tipo no experimental ya que las variables no se han manipulado; en lo que respecta al trabajo de campo realizado, hay que mencionar que se ha realizado la aplicación a los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba de los instrumentos para medir las dos variables, el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de rendimiento laboral del Mahon para el desempeño laboral.

Ahora bien, en relación con la población del centro, se considera un universo de 50 personas, distribuidas entre 30 usuarios y 20 cuidadores, de los cuales se trabajó con el 100% de estos últimos. Para ellos se decide plantear una propuesta de intervención psicopedagógica denominada “Entre las ondas Theta y las ondas Alpha” misma que está orientada a reducir las manifestaciones del síndrome de burnout en los cuidadores del centro antes mencionado y actuando de forma preventiva con las consecuencias que esto conllevaría a nivel laboral.

En cuanto a las técnicas de análisis empleadas, se compararon porcentajes obtenidos gracias al uso del software estadístico Excel; de esta forma se obtuvieron como resultados datos importantes, en cuanto al síndrome de burnout, el 65% de los cuidadores se encuentran presentando niveles medios, así también el 30% se ubicó en nivel alto y tan solo el 5% en nivel bajo. Por otro lado, el desempeño laboral resultó favorable, ubicándose el 55% de la población en un nivel excelente y el 45% restante en nivel bueno.

Respecto de las implicaciones del síndrome de burnout sobre el desempeño laboral, estas son muy bajas, sin embargo, se encuentra una relación entre el nivel medio de síndrome de burnout (65%) con el nivel bueno de desempeño laboral; el nivel alto de síndrome de burnout (30%) no tiene relación con el desempeño laboral, ni mucho menos implicaciones sobre éste; finalmente el nivel bajo de síndrome de burnout (5%), se relaciona con el nivel alto de desempeño laboral (55%). En relación a los mencionados, se puede decir que los factores del desempeño laboral (participación del empleado, formación del desarrollo profesional y la adaptación al ambiente laboral), no están implicados debido a que los porcentajes de éstos se ubican en niveles excelente y bueno.

En este sentido es pertinente mencionar que la hipótesis nula planteada (H0) se acepta, de tal manera que no existen implicaciones del síndrome de burnout sobre el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del centro gerontológico residencial Ceibopamba; pese a que los niveles del síndrome de burnout son considerables y ubican a la población en un estado de vulnerabilidad, éste no estaría afectando su nivel de desempeño laboral, es decir que estaría siendo producido por otros factores.

Con lo antes mencionado, se llegaron a las conclusiones de que las manifestaciones del síndrome de burnout que presentan los cuidadores del centro mencionado denotan un porcentaje elevado en el nivel alto y considerable en el nivel alto, siendo el cansancio personal y la realización personal las dimensiones más afectadas del mismo. En cuanto al desempeño laboral se concluye que la población estudiada se ubica en niveles excelente y bueno. También se puede determinar que no existen implicaciones del síndrome de burnout sobre el desempeño laboral de los servidores.

Finalmente, luego de los hallazgos obtenidos de la investigación, la propuesta psicopedagógica basada en la musicoterapia denominada “Entre ondas Alpha y ondas Theta”, se encuentra encaminada a la prevención y promoción de la salud mental de los cuidadores.

4. Marco Teórico

4.1. Síndrome de burnout

4.1.1. Antecedentes

La primera aparición de este término se realiza a mediados del siglo XX en donde producto de una serie de cambios económicos, sociales y culturales, se inicia a prestar atención especial a un fenómeno rara vez comentado y tratado en el mundo académico con anterioridad, que es el “Burnout” o “Síndrome del Quemado”. Por lo tanto, para comprender completamente el tema de investigación se mencionan a continuación las siguientes investigaciones que tienen conexión con la variable objeto de estudio.

Un primer antecedente corresponde al nivel internacional, referido por Quimí Gómez (2020) en su trabajo titulado Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en atención del adulto mayor del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Durán – 2020, Perú, realizado en la Universidad Cesar Vallejo, en donde pretendía determinar la incidencia del Síndrome de Burnout sobre el rendimiento laboral en la atención al adulto mayor del MIES, en Durán 2020, esto considerando las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; en su estudio determina que existe una incidencia entre el síndrome de Burnout sobre el rendimiento laboral, al mismo que lo analiza en los tres factores que lo componen.

Es importante tomar en cuenta que en el año 2000 el síndrome de burnout fue declarado un factor de riesgo laboral por parte de la Organización Mundial de la Salud, esto, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental y poner en riesgo la vida de las personas. En la actualidad es reconocido como enfermedad en la revisión número 11 de la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos (CIE-11) en 2019 por la OMS, entrando en vigor el primero de enero de 2022.

De igual forma, a nivel nacional encuentra el trabajo investigativo de Gómez Perugachi (2018) denominado “Estrés laboral crónico en cuidadores de centros gerontológicos de una institución pública ubicada al centro-sur y una institución privada ubicada al nor-oeste de la ciudad de Santo Domingo en el año 2017”, de la Universidad Técnica Particular de Loja, mismo que tiene la finalidad de determinar la prevalencia del estrés laboral crónico en cuidadores de los centros gerontológicos mencionados. A partir de una muestra de 40 cuidadores y mediante la aplicación del SMB, el autor concluye que hay una prevalencia de síndrome de burnout en un 17.5%.

Después de realizar una lectura profunda en este mismo nivel, se encuentran otros trabajos relacionados al síndrome de burnout, el análisis de los mismos permite tener una conciencia más profunda respecto al síndrome, en algunos trabajos se llega a la conclusión de que no existe la presencia de burnout, sin embargo, al menos una de las dimensiones del Burnout, medidas con el inventario Maslach indica que la persona no está totalmente al cien por ciento ya sea en la despersonalización, agotamiento emocional o realización personal.

4.1.2. Teorías

Desde que el síndrome de burnout aparece, varias corrientes teóricas han surgido con el objetivo de describir e investigar este fenómeno, y al mismo tiempo, poder comprender su desarrollo. Existe variedad de teorías, incluso, modelos de los cuales se deriva otros tantos, sin embargo, para el trabajo de investigación realizado, se tomó en cuenta a aquellos modelos más relevantes en concordancia con los objetivos del mismo.

Maslach y Leiter (2016), sugieren que las investigaciones realizadas en la aparición del Burnout se centraban únicamente, en analizar la relación que el mismo tenía con las dimensiones del fenómeno entre sí; posteriormente los estudios giran en torno a los modelos basados en la teoría del estrés y los desfases causados por las manifestaciones del Burnout, así, se desglosa a continuación algunas teorías en donde se hace mención de los modelos que explican el burnout según López Carballeira (2017).

4.1.2.1 Teoría Sociocultural. Durante los últimos años, la teoría de Vygotsky ha aportado significativamente a diferentes ámbitos, para el autor la dualidad siempre se manifiesta, en este sentido, es pertinente mencionar al ser humano-trabajo, puesto que son una dualidad en donde confluyen características de manera positiva o negativa.

El autor, como se menciona en Lucci (2007), parte de uno de los objetivos de la teoría, “caracterizar los aspectos típicamente humanos del comportamiento para elaborar hipótesis de como esas características se forman a lo largo de la historia humana y se desarrollan a lo largo de la vida del individuo” (Vygotsky, 1996). A ello se agrega que, el hombre es un ser histórico-cultural; es decir que el hombre es moldeado por la cultura que él mismo crea; y por ello no se deslinda de esta premisa que el individuo está determinado por las interacciones sociales, es decir por cómo se relaciona con los demás individuos de su entorno; así mismo se hace mención que la actividad mental es exclusivamente humana y resultante del aprendizaje social, interacción de la cultura y las relaciones sociales (Lucci, 2007).

Ahora bien, ubicando la teoría de Vygotsky en contexto, las personas podrán llegar a desarrollar el síndrome de burnout debido a que el ambiente laboral y las condiciones de trabajo que realizan están influyendo de esa manera, es decir, por la naturaleza del trabajo que realiza el cuidador, éste se ve expuesto a empezar a presentar indicios del estrés crónico, que en escala pueden llegar a ser graves.

4.1.2.2 Teoría Sociocognitiva del Yo. Los modelos que derivan de la teoría sociocognitiva mantienen que la cognición del ser humano será la que influya cuando este percibe la realidad, al mismo tiempo que se irá modificando en base a las nuevas experiencias que pueda ir asimilando. Por otro lado, según Peiró y GilMonte, et al., (1999) citado en López Carballeira (2017), los modelos de la Teoría Sociocognitiva del Yo:

Se fundamentan en la base de que el grado de seguridad que muestre el sujeto en sus propias capacidades establecerá el empeño necesario para conseguir sus objetivos. Este tipo de comportamientos vendrá acompañado de ciertas reacciones emocionales asociadas a la acción tales como la depresión o el estrés. (p. 34)

Además, es importante mencionar que los modelos que se vinculan a esta teoría como lo son el Modelo de Competencia de Harrison, el Modelos de Pines, Modelo de Cherniss y Modelo de Autocontrol de Thompson, Page y Cooper (López Carballeira, 2017); se acogen a las variables “self” que significan autoeficacia, autoconfianza y autoconcepto; en sí, esta teoría a través de sus modelos permite explorar la individualidad cognitiva de la persona, proponiendo como solución que, en la medida de lo posible se genere la autorregulación como mecanismo de defensa para hacer frente a la carga laboral suscitada por los superiores.

4.1.2.3 Teoría del Intercambio Social. En cuanto a la Teoría del Intercambio Social, sostiene que el Burnout aparecerá cuando el individuo sienta la falta de equidad entre el personal que labora dentro del contexto, esto suele producirse debido a las interrelaciones que con el pasar del tiempo nos hacen compararnos con el que está a nuestro lado, desembocando un ambiente de competitividad y comparación; en este sentido, si las personas “perciben de manera continuada que contribuyen a la institución en una proporción mayor de lo que reciben, acabarán desarrollando sentimientos de Burnout” (Peiró y GilMonte, et al., 1999 citado en López Carballeira, 2017, p. 36).

Ahora bien, el Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli y el Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freddy; son quienes se ubican en esta teoría de Intercambio Social (López Carballeira, 2017).

En sí, los modelos antes mencionados, van a hacer frente al Burnout, defendiendo que las manifestaciones del mismo se desarrollan por la percepción de equidad en el trabajo, esto como resultado de las expectativas propias de los trabajadores; por ello, siguiendo las líneas de la teoría se sugiere la aplicación de instrumentos que den razón de aquello que los trabajadores esperan en su recorrido laboral; así también Buunk y Schaufeli (1993) mencionados en López Carballeira, (2017), indican que una amenaza para los individuos sería el apoyo social en las situaciones estresantes porque pone en riesgo el autoestima de las personas; se impone de cierta manera la individualidad al realizar el trabajo, llevada por el pensamiento de que, “los demás me pueden considerar incompetente al realizar mis labores”.

Por su parte, el modelo dirigido hacia la conservación de recursos, afronta al Burnout como el resultado de los esfuerzos por conservar u obtener recursos valerosos, un amplio análisis que hace López Carballeira (2017), nos induce no solo a fijarnos en recursos materiales, sino también humanos y es ahí en donde juega el cansancio emocional, puesto que esta dimensión según la teoría de intercambio social, es la primera en manifestarse gradualmente en el Burnout.

4.1.2.4 Teoría Organizacional. Para los autores GilMonte y Peiró, et al., (1999) citado en López Carballeira, (2017), existen algunas variables relacionadas en la aparición del Burnout que son el apoyo percibido, la estructura, el clima y la cultura organizacional, estas a su vez interrelacionadas con las habilidades de los sujetos para hacer frente a las situaciones estresantes (p .47). De esta forma es que la teoría organizacional enfoca al Burnout en los factores estresores netamente laborales y las estrategias de afrontamiento del individuo.

Algunos modelos que se acomodan dentro de esta teoría son el Modelo de Golembiewski, Munzerider y Carter; Modelo de Cox, Kuk y Leiter; y el Modelo de Winnubst (López Carballeira, 2017).

Estos modelos mencionados defienden cada uno su percepción acerca del síndrome de Burnout, pero, coinciden en que el apoyo recibido por parte del entorno hacia el sujeto que presenta las manifestaciones del síndrome repercutirá positiva o negativamente en el caso de no recibirlo. Además, en esta teoría no se deja de lado la idea de que el Burnout aparece producto de la ineficacia del sujeto para controlar el estrés y sus efectos; así también, es importante mencionar que el modelo de Winnubst en sintonía con el modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983), induce que “el Burnout puede emerger en ámbitos profesionales distintos al asistencial” (citado en López Carballeira, 2017, p. 49).

4.1.2.5 Teoría Estructural. Por su parte, la teoría estructural explica el síndrome de burnout basada en características personales, interpersonales y organizacionales, en una primera instancia mencionará que “el estrés se deriva del desequilibrio entre las demandas laborales y la capacidad del individuo para dar respuesta” (López Carballeira, 2017, p.49). Posteriormente se analiza con detalle en los ámbitos antes mencionados, pero concibiéndolo como una respuesta al estrés y con las consecuencias repartidas entre el sujeto que lo padece (salud, poca satisfacción laboral, etc.) y la empresa.

4.1.3. Definición del síndrome de burnout

A pesar de la fuerza que ha cobrado el síndrome de burnout en todos los ámbitos en que se involucra la persona hoy en día, incluso después de haber sido reconocido como factor de riesgo laboral por parte de la OMS y su corriente diagnóstica por parte los profesionales de la salud mental, el Síndrome del quemado no se describe en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-V).

Sin embargo, la clásica y principal definición de burnout es la de Maslach y Jackson (1981), que lo consideran como un “síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas”, además describieron tres dimensiones del burnout: (a) cansancio emocional, que representa la dimensión básica del burnout y se conceptualiza como desgaste, pérdida de energía, agotamiento físico y psíquico, sensación de no poder más; puede manifestarse física o psicológicamente; (b) despersonalización, es la dimensión de contexto interpersonal del síndrome, definida por actitudes negativas, trato cínico, distante e irritable hacia los sujetos con los que se trabaja, el sujeto culpa a los demás de sus frustraciones y descenso de su compromiso laboral; y, por último, (c) falta de realización personal, que representa la dimensión de autoevaluación del burnout, con sentimientos de baja autoestima, ineffectividad, baja moral, incapacidad para soportar el estrés, y evitación de relaciones interpersonales y profesionales, al comprobar que las demandas exceden a la capacidad para atenderlas.

En este sentido, cobra valor la definición realizada por estas profesionales, debido a que la presente investigación usará como muestra a los cuidadores de un centro gerontológico, es decir que se encuentran al servicio de otras personas, ahora bien, al respecto se añade que “el burnout parece ser una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde

el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas” (Leiter y Maslach, 1998, p. 297).

Es de esta forma que, Maslach coloca a este fenómeno como una problemática de impacto real, lo que ha generado el estudio de otros investigadores que de cierta manera coinciden y respaldan así el trabajo de la propulsora de este síndrome. Así, Gil Monte y Peiró (1997), mencionados en Lovo (2020) lo definen como “una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, los cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales, todo esto como consecuencia del estrés crónico” (p. 112). En la misma línea, la OMS (2019) manifiesta que, el síndrome de Burnout es “catalogado como una alteración psíquico y mental en todos los colaboradores que residen en un ambiente que genere un estado de agotamiento emocional, estrés que de manera negativa afecta el desenvolvimiento en lo laboral y personal”.

También es importante mencionar que las definiciones de Burnout se han ido replanteando con el paso de los años gracias a las nuevas investigaciones y la ciencia que lo han propiciado, es por eso que resulta importante mencionar a Amigo (2015), citado en Vásquez (2018), el cual afirma que el estrés laboral crónico es una psicopatología causada por estrés crónico laboral que se origina debido a la imposibilidad de desenvolverse de forma adecuada en el trabajo (p. 8). Respecto a esto, se puede afirmar que:

El síndrome de burnout trae consigo emociones y actitudes negativas que son reacciones ante el estrés producido en el trabajo, a su vez, se menciona que esa sintomatología genera problemas a nivel personal e interpersonal, la persona suele presentarse asocial, muestra señales de apatía y afectividad aplanada y anhedonia. (Ramírez, 2015, p. 4).

En sí, el síndrome de burnout se puede definir como un fenómeno que altera a la persona física, mental y emocionalmente, produciendo consecuencias en algunas de las dimensiones del ser humano y disminuyendo su capacidad de desarrollarse de manera íntegra.

4.1.4. Dimensiones del síndrome de burnout

Para el desarrollo de la investigación se consideró el estudio de las autoras Maslach y Jackson que proponen al Burnout como un síndrome tridimensional, es decir, con tres componentes que son característicos y propios del mismo, en este sentido se presenta al

cansancio emocional, despersonalización y realización personal, mismos que se definen a continuación:

4.2.4.1. Cansancio emocional. Esta primera dimensión se caracteriza por la fatiga física, emocional y mental, generalmente se presenta cuando el entusiasmo y la motivación se agotan, llevando incluso al sujeto a sentirse “inútil” (Vázquez García et al., 2013). El cansancio emocional es de hecho, el componente principal del Burnout, al respecto, Maslach (1986) menciona que “el agotamiento emocional es el faltante o decrecimiento de la energía, sensación de desgaste emocional y físico, ligados a una sensación o sentimiento de frustración y fracaso” (mencionado en Quimí Gómez, 2020, p. 11).

En sí, la sintomatología de esta dimensión podría colocar a cualquier sujeto como candidato para presentar síndrome de burnout, resulta además necesario rescatar lo ya mencionado en apartados anteriores, en donde, se citó la escases del manejo de estrategias para responder a las características propias de este síndrome, pues, en este primer componente que se refiere a la parte emocional del individuo, se evidencia la necesidad del manejo de habilidades para autorregular y tener un mayor control sobre nuestra parte emocional en distintos momentos, mucho más en el contexto laboral, de esa manera se evita llegar a los niveles de desgaste que pueden desencadenar problemas mayores.

4.2.4.2. Despersonalización. En esta dimensión se hace evidente la magnitud que el síndrome de Burnout representa, así, Maslach (1986) se referirá a la misma como aquella categoría que “involucra maneras negativas, cínicas, insolentes e impersonales, con desdén, que generan sentimientos distantes poco empáticos hacia otras personas” (mencionado en Quimí Gómez, 2020, p. 11). En consecuencia, de la presencia de esta dimensión se evidencia una desconexión entre lo coherente y, todo lo contrario, generando en el individuo reacciones cínicas hacia su entorno y afectando de sobre manera incluso a los usuarios de su servicio.

Quimí Gómez (2020) refiere a Sánchez (2020), que dirá al respecto: “la despersonalización es un tipo de alienación hacia las actividades laborales, caracterizada por la enajenación en las relaciones interpersonales y la forma de organizar el trabajo y resulta en la deshumanización del mismo” (p. 11). Es decir, el individuo pierde la sensatez durante el desarrollo de sus labores, así, estas ultimas se ven perturbadas y afectan las relaciones interpersonales que el sujeto tenga dentro de su contexto, haciéndose visible incluso con la insensibilidad del mismo frente a ciertas situaciones.

Analizando a profundidad esta dimensión se podría considerar que la misma resulta como mecanismo de defensa que la parte psicológica del individuo suscita luego de haber

realizado de manera “óptima su trabajo” llegando a desmoralizarse y en consecuencia realizar un trabajo inadecuado y poco productivo. También es importante en este punto mencionar la relación entre la dimensión de cansancio emocional y la despersonalización, pues entre estas dos, se produce lo que conocemos como “distanciamiento cognitivo” que es una reacción ante las dimensiones ya mencionadas, con el objetivo de desconectarse del usuario mientras se adopta una actitud de indiferencia ante él.

4.2.4.3. Realización personal. El sentirse disminuido en cuanto a las capacidades y habilidades se hace presente en los individuos, más en un entorno laboral debido a la competitividad del mercado; el mantenerse permanentemente capacitándose, la obtención de distinciones, entre otras características que denotan sobresalir, son señales de ansiedad en el trabajo que reflejan falta de realización personal o sentirse incompetente. Así, esta tercera dimensión se refiere al:

Sentimiento de competitividad y eficacia en su trabajo, con inclinación a evaluar su trabajo de manera perjudicial con ideas de incompetencia profesional, de forma particular con relación a las habilidades para hacer el trabajo y establecer una relación con las personas a las que presta el servicio. (Maslach 1986, mencionado en Quimí Gómez, 2020, p. 12).

Es decir, constantemente las personas suelen evaluarse, pero lo hacen a modo de comparación, así, añadiéndole las dos primeras dimensiones del síndrome, obtenemos un sentimiento de fracaso y la baja autoestima a nivel profesional que en muchas ocasiones afectan en el desempeño laboral.

4.1.5. Factores riesgo del síndrome de burnout

Aunque las dimensiones del síndrome de burnout desglosadas en el apartado anterior se pueden considerar como las causas del mismo, estas pertenecen a la parte clínica, es decir, serán el resultado de aquellos factores de riesgo que se mencionarán a continuación.

Existen situaciones que sin duda van a colocar a los individuos en riesgo de poder desarrollar síndrome de burnout, convirtiéndose en las causas, por mencionar algunas encontramos a la falta de compañeros de trabajo, lo que produce una mayor carga laboral y por lo tanto, mayor desgaste; “el trabajo por turnos, atención a usuarios problemáticos, contacto directo con el dolor y la muerte, falta de especificidad en las tareas, falta de autonomía y autoridad, entre otros” (Gil Monte 2001, citado en Lovo, 2020, p. 114).

En la revisión de la bibliografía, se encuentra la taxonomía de factores de riesgo para el síndrome de burnout, incluye cuatro niveles agrupados en aspectos posibles: factores individuales, relaciones interpersonales, nivel organizacional y entorno social (Gil Monte y Peiró, 1997, citado en Lovo, 2020, p. 114). En consonancia de lo anterior, surgen otros varios factores de riesgo para el síndrome de burnout, que comprenden a los aspectos personales (metas altas, carga mental, horas de descanso, etc.), organizacionales (condiciones de trabajo, carga laboral, distribución de tareas), sociales (interrelación con los usuarios y compañeros) y laborales (horas extensivas, pagos, tipo de jefes, competitividad), incluso culturales.

4.1.6. Sintomatología del síndrome de Burnout

Además de las manifestaciones clínicas que se evidencian en los sujetos que están presentando síndrome de burnout o que están próximos a desarrollarlo, en el año 1990 ya se podía considerar algunas características de los trabajadores que se sentían agobiados frente al cuidado y labores que desempeñaban, sin embargo, con los estudios posteriores se ha podido establecer patrones de conducta más claros para el reconocimiento oportuno del síndrome de Burnout. Tomando en cuenta a Amigo, Fernández y Pérez, (2009) citados en Coronel (2018), se presenta los siguientes síntomas:

Síntomas de conducta. Evitación de determinadas tareas, dificultades para dormir, dificultades para finalizar el propio trabajo, temblores, inquietud, cara tensa, piños apretados, lloros o cambios en los hábitos de alimentación, tabaco o alcohol.

Síntomas emocionales. Sensaciones de tensión irritabilidad, desasosiego, preocupación constante, incapacidad para relajarse o depresión.

Síntomas fisiológicos. Alteraciones cardiovasculares (hipertensión, enfermedad coronaria), fatiga crónica, cefaleas, migrañas, alteraciones gastrointestinales (dolor abdominal, colon irritable, úlcera duodenal), alteraciones respiratorias (asma), alteraciones del sueño, alteraciones dermatológicas, alteraciones menstruales, disfunciones sexuales y dolores musculares o articulatorios constituyen algunos efectos directos.

Síntomas psicofisiológicos. Músculos tensos o rígidos, rechinar de dientes, sudoración profusa, cefalea tensional, sensaciones de mareo, sensaciones de sofoco, dificultad para tragar, dolor de estómago, náuseas, vómitos,

estreñimiento, heces sueltas, frecuencia y urgencia en la necesidad de orinar, pérdida de interés en el sexo, fatiga, sacudidas y temblores, pérdida de ganancia de peso, conciencia de los latidos del corazón.

Síntomas cognitivos. Pensamientos ansiógenos y catastrofistas, dificultad para concentrarse o dificultad para recordar acontecimientos.

Síntomas sociales. Mientras que ciertas personas, cuando se encuentran estresadas, tienden a buscar otras personas, algunas tienden a evitarlas. Además, la calidad de las relaciones suele cambiar cuando la persona está bajo estrés. (p. 10)

Como se evidencia en el apartado, varias son las señales que nos pueden inducir a la presencia del síndrome de Burnout en una persona, algunas resultan conocidas y se pueden presentar desde una menor intensidad para posteriormente ir avanzando, por ello, es necesario que se preste atención desde el autocuidado y la prevención por parte de la institución o centro.

4.1.7. Consecuencias del síndrome de burnout

Analizando los factores de riesgo para presentar el síndrome de burnout, así como sus manifestaciones, es evidente que las consecuencias para el sujeto que lo padece serán severas y afectarán algunas dimensiones del ser humano. Iniciando con el desgaste físico que se exterioriza a través de la sintomatología descrita en líneas anteriores y que irán avanzando paulatinamente, las dimensiones fisiológica, psicológica y conductual a nivel de la dimensión de salud del sujeto, tendrá resonancia significativa para el mismo, llevándolo incluso a consecuencias graves y permanentes (como los problemas cardiovasculares) que le pueden conducir incluso al deceso.

Ahora bien, las secuelas de este síndrome no son solo para quien lo padece (y que de cierta forma se lleva la peor parte), sino también para el centro o la institución para la que trabaja, pues desde el preludeo del mismo, el desempeño laboral se ve reducido, además el ambiente se ve afectado por la conducta del sujeto para con los demás, alterando las relaciones interpersonales y generando un ambiente desagradable. Ya lo dirá Cooper y Payne (1978) “la presencia de estos comportamientos en el empleado representa una amenaza para la calidad de vida y desarrollo de la organización” (mencionado en Gómez Perugachi, 2018, p. 12).

A esto se suma la disminución de recursos personales y económicos que ello representa para la institución y sus integrantes, ya que, la llegada de una nueva persona supone adaptación,

capacitación y a su vez, retraso en la producción o servicios prestados. Sin embargo, es interesante rescatar que:

Se ha podido identificar que no todas las personas responden de la misma forma a las situaciones de estrés, por tanto, las consecuencias pueden variar de una persona a otra; de una empresa a otra y de un lugar a otro. (Ramos 2013, citado en Gómez Perugachi, 2018, p. 12).

Dicho en otras palabras, estas consecuencias antes mencionadas podrán variar según el contexto y es por ello que se recomienda ahondar en la investigación que se realice y no dar todo por asumido.

4.1.8. Evaluación del síndrome de burnout

Al respecto de la evaluación del síndrome de burnout, es necesario partir desde la ayuda de un profesional ya que es quien podrá determinar la existencia del mismo, se apoyará en la observación y la aplicación de un instrumento psicométrico. En la actualidad, gracias a los estudios realizados por distintos autores, existen numerosas pruebas que le permiten al profesional llegar a un diagnóstico.

En este sentido es pertinente mencionar el cuestionario del síndrome de burnout, de las autoras Maslach y Jackson, conformado por 22 ítems, valoran en una escala de frecuencia de siete grados, los tres síntomas o dimensiones que definen el burnout (Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja Realización Personal en el Trabajo), sin embargo, no todo se reduce al instrumento, el rol del evaluador tendrá mucho que ver.

Posterior a la evaluación del mismo, se inicia con las medidas que el profesional considere optimas para contrarrestar las consecuencias y disminuir la sintomatología que el individuo presente.

4.1.9. Prevención del síndrome de burnout

La realidad en que vivimos exige en todos los ambientes (laboral, social, educativo), prestar especial atención a la dimensión psicológica del ser humano, un hito que nace justamente de la idea de prevención de manifestaciones en las personas, en este sentido, refiriéndonos al contexto laboral, existe un departamento que vigila la salud mental de los trabajadores. Lo ideal en el concepto de la prevención, es aportar con medidas que doten a los cuidadores en este caso, de herramientas que les permitan controlar ciertos aspectos que están en sus manos y en la medida de lo posible; hablamos, por ejemplo, de la autorregulación de

emociones, la interrelación, la importancia de la comunicación, generación de confianza en el trabajo, entre otras.

Así también es necesario que la institución desarrolle y promulgue talleres de convivencia laboral, actualizaciones en el área de servicios que ofrece, espacios para compartir y otras ideas que podrán surgir de acuerdo al contexto. Lovo (2021), hace referencia a Thomaé, et al., (2016) que propone algunas medidas de apoyo en áreas como: emocional, instrumental, informativa y evaluativa. Mediante estas se pretende dar a conocer el síndrome y las distintas maneras de contrarrestarlo.

De igual forma se proponen los siguientes puntos fundamentales a la hora de prevenir el Burnout en un ambiente de cuidado a otras personas:

Desarrollar un proceso personal de adaptación de expectativas a la realidad cotidiana; formación; equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo; fomento de buena atmosfera de quipo: espacios comunes, objetivos comunes; limitar la agenda laboral; tiempo adecuado para cada paciente, minimizar la burocracia con apoyo de personal auxiliar; formación continua dentro de la jornada laboral, coordinación con espacios comunes, objetivos compartidos; y diálogo efectivo con las autoridades. (López-Elizalde, 2004, citado en Lovo 2021, p. 116)

Si bien la mayoría de los puntos mencionados le pertenecen al centro en si o la institución, sin embargo, el cumplimiento de la misma es tarea de todos quienes hacen el centro, más aún los trabajadores que son quienes mantienen un contacto directo con los usuarios y quienes generalmente son las propicios para desarrollar el síndrome de Burnout.

4.1.10. Estrategias para afrontar el síndrome de burnout

En relación a lo antes mencionado sobre la prevención de burnout, surgen también ciertas estrategias para reducir el síndrome de burnout, gran parte de ellas están enfocadas a técnicas alternativas de terapia que se puede promover de manera individual o grupal (de preferencia esta última), en casa o el lugar de trabajo, es decir existe gran facilidad para poder llevar a cabo estas estrategias y reducir el síndrome de burnout en las personas que lo están padeciendo. Ahora bien, en la presente investigación y desde la psicopedagogía, se ha tomado en cuenta a la técnica de la musicoterapia, como estrategia y herramienta del psicopedagogo para disminuir el estrés crónico latente en las personas.

Esta herramienta de la musicoterapia generalmente se la trabaja a partir de talleres y sesiones, cada una con su objetivo, pero de manera general la aplicación de esta estrategia cumplirá con un propósito.

4.1.9.1. Musicoterapia como estrategia para reducir el síndrome de burnout. La musicoterapia es un tipo de terapia que se lleva a cabo a través de la música, esta técnica se ha consolidado en varios países y se encuentra dentro de lo que se conoce como terapias artístico-creativas. La Universidad Internacional de la Rioja, (2017) citada en Giménez, (2018) la concibe como “un proceso constructivo mediante el cual se trata de mejorar, preservar o restaurar la calidad de vida del paciente a través de experiencias musicales” (p. 9).

Es decir, que a través de la musicoterapia se logrará mejorar la calidad de vida en este caso de los cuidadores, ya que su vida se compone de varias facetas, y una no debe de influir negativamente en la otra, por ejemplo, su desempeño laboral no tiene que afectar su ambiente familiar, por lo que, se pretende proporcionar esta técnica al cuidador para que su práctica lo lleva a mejorar notablemente su calidad de vida en todos los sentidos. Dentro de la musicoterapia se distinguen dos tipos de la misma, la musicoterapia activa y la musicoterapia pasiva, estos se definen a continuación.

4.1.9.1.1. Musicoterapia activa. En esta primera instancia, la musicoterapia cumple con volver actores principales a los pacientes que recibirán el tratamiento, este tipo de musicoterapia utiliza instrumentos musicales en vivo, lo que permite una amplia multitud de interacciones con el paciente. Para la Universidad Internacional de la Rioja, (2017) mencionada en Giménez, (2018), son sesiones dinámicas donde el paciente crea sonido, improvisa y expresa a través de los gestos, las palabras o la música en su misma; de forma libre y espontánea, siguiente o no pautas establecidas por otros (p. 12).

Para este primer tipo de musicoterapia se requiere de un buen ambiente de terapia, mucho más cuando las sesiones son grupales, debe crearse una predisposición en los pacientes para que se vuelvan actores principales de este proceso y se animen a crear sonidos sin miedo; por ello, el instructor o la persona que lleve a cabo las sesiones deber ser lo suficientemente capaz de guiar a los cuidadores hacia este estado de relajación para poder cumplir con el objetivo de la musicoterapia y liberar a la persona del estrés en el que se encuentra sometida.

4.1.9.1.2. Musicoterapia pasiva. Por el contrario, a la musicoterapia activa, la musicoterapia pasiva se apoyará en música que lleve a la relajación completa, capaz de canalizar en el paciente sus emociones, sentimientos, palabras, ideas y que lo pueda expresar

que es muy importante en el proceso. Este tipo de musicoterapia suele acompañarse de otras actividades plásticas como el dibujo, la pintura o el modelaje. Giménez, (2018) cita nuevamente a la Universidad Internacional de la Rioja, (2017) que indica lo siguiente:

El uso de la música grabada se centra en evocar imágenes, recuerdos, símbolos y emociones para facilitar la intervención y el autoconocimiento. Sin embargo, no es posible adaptarlo al tempo individual de cada paciente, por lo que se debe ser cuidadosos y realizar un examen previo antes de elegir los temas que se requieran usar (p. 13).

En este sentido, la musicoterapia pasiva, busca ahondar en el interior de cada persona y liberar todo lo que la misma está reprimiendo, todo esto se realiza con una sesión guiada acompañada de música con ondas sonoras de largo alcance.

4.2. Desempeño laboral del cuidador de adultos mayores

4.2.1. Antecedentes

En la actualidad, cobra sentido el poder cuidar de cada una de las áreas del ser humano, siendo una de ellas el área laboral, la lucha por las condiciones de trabajo adecuadas, con una remuneración digna y otras características, han sido una lucha constante a lo largo de la historia, sin embargo, continuamos en la línea de buscar trabajos más dignos. En este marco, el desempeño laboral se ve inmerso en lo antes mencionado, ya que algunos de los factores del trabajo son los que condicionan un buen o mal desempeño laboral, añadido a ello algunos otros factores internos que no se pueden dejar de lado.

A nivel internacional, los autores Lauracio, C y Lauracio, T, (2020), proporcionan ciertos antecedentes que en la presente investigación son de relevancia; en su artículo denominado “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud” con el objetivo de identificar el nivel de desempeño laboral en sus cuatro escalas: calidad técnica y atención médica, capacitación y educación continua, productividad, aptitudes; y establecer si hay relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito I-3, Puno (Perú); llegan a la conclusión de que el síndrome de burnout se encuentra en un nivel medio, mientras que el desempeño es alto, por lo tanto, no se establece una relación entre las variables que plantearon, para ello trabajaron con el método descriptivo-correlacional, la muestra fue el total de trabajadores de la casa de salud, utilizaron como instrumentos el MBI y un cuestionario de autoevaluación de desempeño laboral.

4.2.2. Modelos teóricos

Con relación a los modelos teóricos para estudiar el desempeño laboral, se ha considerado el de mayor relevancia, nos referimos al modelo teórico de Campbell, mismo que nace ante la necesidad de medir el desempeño laboral de manera holística, su finalidad es que, a partir de la evaluación del desempeño laboral, en todos sus aspectos, pueda ayudar a proponer estrategias que faciliten cumplir los objetivos planteados en los distintos trabajos que existen.

Su origen se remonta al siglo XX, así, Varela y Landis (2010), mencionados en Bautista Cuello, et al., (2020), indica que, “la principal contribución del modelo es la satisfactoria consistencia al ser completo y parsimonioso, esto se debe gracias al análisis de las actividades observables para los objetivos de la organización” (pp. 6-7). De esta forma, Campbell, et al., (1993), desarrollaron una taxonomía de 8 elementos del desempeño laboral, a partir de estos es posible describir la estructura latente del desempeño en todos los trabajos:

Dominios de tareas específicas, capacidad del individuo para realizar las tareas asignadas; habilidades en tareas no específicas, vinculadas a las tareas que no son exclusivos para el trabajo pero que son esperados por el empleador; comunicación oral y escrita, engloba habilidades de los trabajadores para escribir o hablar a una audiencia de cualquier tamaño; mantenimiento de la disciplina personal, engloba la evitación de comportamientos negativos en el trabajo; facilitación del rendimiento en equipo, el grado de apoyo y colaboración en mantener la meta del grupo de trabajo por parte de un individuo hacia a sus compañeros; supervisión, qué tan bien alguien influye en el desempeño de los subordinados a través de la interacción cara a cara; y administración, referido a los comportamientos direccionado a la integración, lanzando soluciones a los problemas y organización de los recursos. (citado en Bautista Cuello, et al., 2020, p. 3).

Gracias a otras investigaciones realizadas, autores como Murphy, indican que los elementos antes mencionados, son determinantes cuando la idea es medir el desempeño laboral de un trabajador; hay que tener en cuenta que la información brindada por los autores se puede seleccionar de acuerdo con las características del trabajador que deseamos investigar y esto nos lo permite el modelo de Campbell que propone un modelo integrador al cubrir cada detalle del sujeto en una situación laboral.

4.2.3. Definición de desempeño laboral

Partiendo del modelo propuesto por Campbell al ser el más acertado, recurrimos a su definición de desempeño laboral, que lo concibe como “acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones” (Campbell, 1990, citado en Bautista Cuello, et al., 2020, p. 3). En este sentido, no hay que pasar por alto que el éxito del desempeño laboral dependerá de un conjunto de características que se reflejan a través de la conducta de la persona, al respecto, Milkovich & Boudreau (1994) sostienen que,

El desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones. (citado en Bautista Cuello, et al., 2020, p. 3).

Dicho esto, es necesario recalcar una vez más que el desempeño laboral no depende de un solo factor, sino que es un compendio de algunas características que le firman al trabajador para desempeñarse laboralmente de la mejor manera. Finalmente, esta dimensión responderá a través de sus capacidades para dar cumplimiento de las actividades designadas en su cargo determinado.

4.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

Las dimensiones del desempeño laboral tomadas del autor Mahon (2010), mencionado en Quimí Gómez (2021), son:

4.2.4.1 Participación del empleado. Es brindar las condiciones adecuadas para el cumplimiento de las labores encomendadas, tanto en el nivel como en las condiciones del servicio prestado por parte del colaborador las cuales deben ser visibles desde el contrato hasta los manuales y reglamentos con los que cuenta la institución. Así mismo, la participación del empleado se le conoce como administración participativa, y esto significa involucrar a todos los miembros de la empresa en la toma de decisiones presente en la gerencia empresarial.

4.2.4.2 Formación del desarrollo profesional. Se define como un sistema de gestión del rendimiento que provee la posibilidad de retroalimentación y entrenamiento para cada uno de sus trabajadores, así estos tienen una mejor perspectiva y una comprensión sobre sus debilidades y fortalezas, pudiendo identificar actividades y oportunidades de crecimiento y desarrollo para ellos y para la empresa. Esta clase de sistemas les permite a los directivos el

poder contar con trabajadores más competitivos, lo que se ve reflejado en progreso continuo y el alcance de las metas.

4.2.4.3 Adaptación al ambiente de trabajo. Se ha definido como la capacidad de adaptación de un individuo a los cambios en el ambiente, las estructuras y los aspectos que le rodean dentro del sistema laboral. Lo que involucra resolver problemas, utilizar la creatividad, lidiar con inciertas o impredecibles situaciones laborales, aprender tareas nuevas o nuevas técnicas, procedimientos, tecnologías y adaptarse a la llegada de otros individuos, culturas o ambientes psicológicos. Dicho autor refirió que es la capacidad que tiene el colaborador para adecuarse al sistema laboral de la empresa, también son las destrezas que tiene el colaborador para adaptarse a los cambios del entorno que rodea el contexto competitivo de la empresa, ello le permitirá a la empresa también poder adecuarse al contexto competitivo del entorno empresarial. (Mahon 2010, como se mencionó en Quimí Gómez 2021, pp. 15-16).

Mahon, a través de las dimensiones que propone sobre el desempeño laboral, propone una relación entre los trabajadores y el establecimiento que los emplea, además que les otorga a las dos partes sus responsabilidades de forma que, si la empresa otorga capacitación, el trabajador mejora su desempeño y el servicio que ofrece; sumado a todo eso recalca en su última dimensión la importancia de la adaptación al ambiente de trabajo, en primera instancia se refiere al ambiente que ofrece el centro laboral para luego dirigirse al colaborador y señalar la adaptabilidad que debe mostrar entorno al nuevo contexto que le espera.

4.2.5 Evaluación y diagnóstico del desempeño laboral

Resaltamos nuevamente que la evaluación debe ser concebida como un proceso en donde se analiza todo un proceso sistemático, para a partir de ello y con los resultados obtenidos, corregir y mejorar lo que se ha evaluado.

Ahora bien, para llevar a cabo la evaluación y el diagnóstico del desempeño laboral se hace uso de varias herramientas que, a través de un cuestionario permiten al investigador adentrarse en las dimensiones del desempeño laboral, también existen rasgos físicos que demuestra la persona y es cuando se recomienda pasar a un proceso de cuidado. Ahora bien, en la actualidad existen varios instrumentos para investigar el desempeño laboral, tal cual el instrumento planteado en este proyecto que es el de Mahon (2010) con la adaptación de Garay (2018), mismo que consta de 27 preguntas y permite a la investigadora realizar el análisis, interpretación y proceder a un diagnóstico.

Marco Legal

Para el presente proyecto, se parte de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que protege al adulto mayor en todos los aspectos, dando paso al funcionamiento de los centros de atención para los mismos, estos centros cuentan con su normativa legal y dentro de la misma se apoyan en el Código del trabajo (2005) para todo lo que tiene que ver con las personas encargadas de los centros, en este caso los cuidadores.

Constitución de la República del Ecuador

Art. 36.- Las personas adultas mayores recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, en especial en los campos de inclusión social y económica, y protección contra la violencia. Se considerarán personas adultas mayores aquellas personas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad.

Art. 38.- El Estado establecerá políticas públicas y programas de atención a las personas adultas mayores, que tendrán en cuenta las diferencias específicas entre áreas urbanas y rurales, las inequidades de género, la etnia, la cultura y las diferencias propias de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades; asimismo, fomentará el mayor grado posible de autonomía personal y participación en la definición y ejecución de estas políticas.

En particular, el Estado tomará medidas de:

1. Atención en centros especializados que garanticen su nutrición, salud, educación y cuidado diario, en un marco de protección integral de derechos. Se crearán centros de acogida para albergar a quienes no puedan ser atendidos por sus familiares o quienes carezcan de un lugar donde residir de forma permanente (...).

Art. 326.- (Reformado por el Art. 9 de la Enmienda s/n, R.O. 653-S, 21-XII-2015). - El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

(...) 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. (...)

Ministerio de Trabajo

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo, presento una nueva Norma Técnica de Evaluación de desempeño que se realiza mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-041, de fecha 10 de abril de 2018 que señala lo siguiente:

Esta norma técnica tiene por objeto establecer las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permitan a las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público. (Ministerio del Trabajo, 2018, art. 1)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Finalmente, Ecuador como miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde el año de 1934, mantiene un convenio y compromiso con la misma; se diseñó un paquete de formación SOLVE con el objetivo de integrar la promoción de la salud en el lugar de trabajo con las políticas de seguridad y salud laboral. Se centra en la prevención de los riesgos psicosociales y el bienestar en el trabajo, y contempla temas de: estrés relacionado con el trabajo, la prevención del consumo de alcohol y drogas en el trabajo, la prevención de la violencia en el trabajo, el VIH y el SIDA en el trabajo, el tabaco y la exposición al humo ajeno en el lugar de trabajo, la nutrición en el trabajo, la actividad física para la salud, el sueño saludable, el estrés económico, al ser estos los factores que causan accidentes, lesiones mortales, enfermedades y ausentismo en el trabajo, tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo. (citado en Onofre, 2021, pp. 90-91)

5. Metodología

En relación con la metodología, se precisan los datos relativos a los componentes de orden metodológico que se consideraron como la ruta investigativa a seguir en este trabajo, atendiendo los criterios de científicidad necesarios para su realización. La investigación se orientó metodológicamente por medio del establecimiento de los siguientes parámetros:

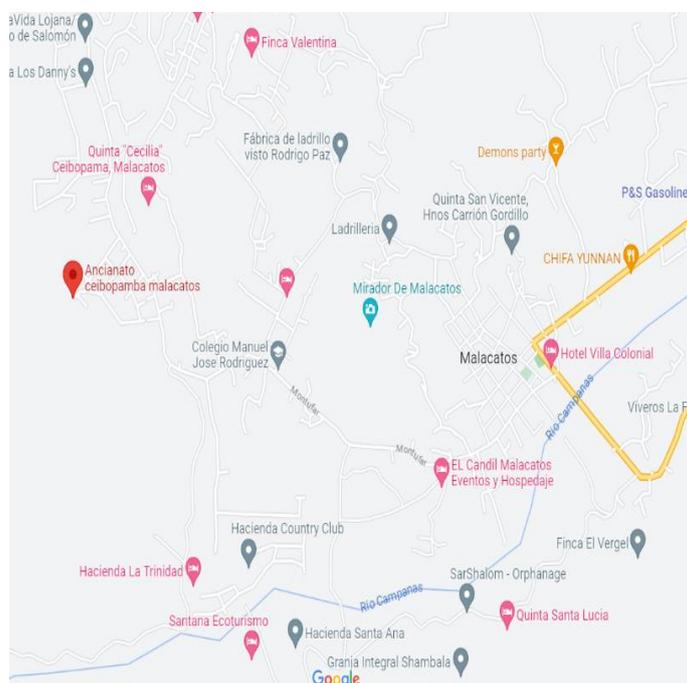
5.1. Área de estudio

El trabajo de investigación se desarrolló en el centro gerontológico residencial Ceibopamba, ubicado en la parroquia de Malacatos del cantón Loja, provincia de Loja, cabe señalar que la institución se sostiene gracias al Gobierno Provincial de Loja, a través de la Dirección de Acción Social “Matilde Hidalgo” y en coordinación con el Ministerio de Inclusión Económica y Social del país.

El centro gerontológico atiende a 30 personas adultas en condiciones de extrema pobreza y cada una de ellas con sus particularidades respecto a la salud, al frente del centro se encuentra la Lic. Zoila Ordoñez en calidad de coordinadora encargada, además existe la presencia de todo un equipo completo de cuidadores, enfermeros, psicóloga clínica, trabajadora social, terapistas, gerontóloga, cocineros y personal de limpieza; que están al cuidado de los adultos mayores.

Figura 1

Ubicación del centro gerontológico residencial “Ceibopamba”



Nota: Ubicación del centro gerontológico residencial “Ceibopamba” en color rojo

Fuente: Google Maps

5.2. Enfoque metodológico de la investigación

La investigación respondió a un enfoque cuantitativo, debido a que se realizó desde un inicio la recolección de datos a partir de instrumentos psicométricos que posteriormente se tabularon con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas en un inicio y determinar los porcentajes de los cuidadores que se encuentran presentando alguna de las dos variables propuestas y en qué medida. Además, se recurrió al uso de los paquetes de office Excel para poder realizar la tabulación de resultados de manera ordenada y sistemática.

5.3. Tipo de investigación

El trabajo realizado contó con un tipo de investigación correlacional, en el que se compararon las dos variables de estudio, síndrome de burnout y desempeño laboral y se las describió en el marco teórico. Al respecto de ello, García, M y García, M. P. (2012), mencionan que el diseño de investigación correlacional, forma parte de la metodología no experimental, en donde su propósito es buscar explicaciones mediante el estudio de relaciones entre las variables, dentro de su contexto natural y sin que haya una manipulación de las mismas (p. 104).

5.4. Diseño de la investigación

La investigación mantuvo un diseño no experimental, debido a que, las variables no fueron manipuladas en ningún momento del proceso investigativo, al contrario, se estudió cada una de ellas en su contexto natural, este caso a los cuidadores del adulto mayor, dentro del centro gerontológico residencial Ceibopamba que fue el escenario.

5.5. Corte de la investigación

En cuanto al corte, éste fue de tipo transversal, ya que se apoyó en la determinación teórica de lo que es el síndrome de burnout al describir sus síntomas para comprenderlo en cuanto al comportamiento y sus incidencias en el ámbito laboral de los cuidadores en un solo momento de investigación.

5.6. Métodos de investigación

Los métodos que se utilizaron en el desarrollo de la investigación fueron:

5.6.1. Método deductivo

Abreu (2014) indica que “el método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad” (p. 200). En el trabajo desarrollado, se empleó este método al partir de las generalidades del síndrome de burnout y desempeño laboral, y dirigimos hacia las particularidades de las variables en la construcción del marco teórico, como también en la redacción de los resultados obtenidos.

5.6.2. Método inductivo

Abreu, (2014) señala que “el método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin” (p. 200). Ahora bien, dentro de la investigación, el método inductivo se utilizó al partir de lo particular a lo general, la inducción fue un proceso mental que consistió en inferir de algunos casos particulares observados la ley general que los rige y que sirvió para todos los de la misma especie.

5.6.3. Método lógico – hipotético

Ramos (2008), hace referencia a que el método lógico “consiste en inferir de la semejanza de algunas características entre dos objetos, la probabilidad de que las características restantes sean también semejantes” (p. 10). Particularmente, este método se utilizó para comprobar, refutar y afirmar la posición de la autora realizada en las hipótesis planteadas previamente.

5.6.4. Método estadístico

El método estadístico por su parte, se empleó a la hora de interpretar los datos recogidos de toda la población, facilitando de esta forma el análisis de datos cuantitativos, entendiendo al método estadístico como un procedimiento para el manejo de los datos basado en técnicas estadísticas; es decir, el método estadístico es una manera de tratar los datos estadísticos que sirve para sacar conclusiones.

5.6.5. Método sintético

Rodríguez y Pérez, (2017) mencionan que “el método analítico sintético tiene gran utilidad para la búsqueda y el procesamiento de la información empírica, teórica y

metodológica” (p. 186). Añaden también que “el análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo” (p. 187), por lo que denota la relación e importancia de utilizarlo en esta investigación ya que permitió descomponer la información en la búsqueda de quedarse con lo esencial para el trabajo respecto al objeto de estudio del mismo y descartar aquellos distractores que no aportaban al desarrollo del presente, sobre todo en los resultados y marco teórico.

5.7. Instrumentos para la recolección de información

Al considerarse la investigación de tipo cuantitativa, se buscó determinar la presencia del síndrome de Burnout dentro del personal que está a cargo del cuidado de los adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, al mismo tiempo, elaborar y presentar una propuesta psicopedagógica; para ello se utilizó como instrumento el test de Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Rendimiento Laboral, mismos que se detallan a continuación:

5.7.1. *Inventario de Burnout de Maslach (MBI)*

Las autoras del inventario de burnout para determinar el nivel del síndrome del quemado por estrés laboral, son Cristina Maslach y Susan Jackson, este instrumento cuenta con una adaptación en español, misma que ha sido utilizada en el desarrollo de la investigación, cuenta con una aplicación de tipo individual o colectiva y una duración relativamente corta, de 10 a 15 minutos aproximadamente. No hay una edad específica para la aplicación del instrumento, sin embargo, se especifica que sean adultos en profesiones de servicios humanos.

La baremación de este cuestionario es de tipo general y discriminado por género en puntuaciones centiles, con escalas ordinales que van desde 1 a 99, y la escala típica cuya media vale 50 y su desviación típica de 20 unidades. Cabe señalar que el inventario evalúa las tres dimensiones básicas del síndrome de burnout que consideraron las autoras, como son, cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Se desarrolla en 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimiento y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los demás. En una primera instancia está la subescala de agotamiento o cansancio emocional, esta, valora la vivencia de estar emocionalmente cansado por la demanda del trabajo, tiene 9 preguntas dedicadas a ello (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20), y su puntuación máxima es de 54.

Así también está la subescala de despersonalización, esta se dedica a medir el grado en que cada persona reconoce sus actitudes de lejanía con las demás personas. Se compone de 5 preguntas (5, 10, 11, 15, 22) y su puntuación máxima es de 30. Finalmente, los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18 y 19 evalúan a la subescala de realización personal, cuya puntuación máxima será de 48.

Es importante mencionar el instrumento de Maslach y Jackson cuenta con una consistencia interna (alfa de Cronbach) que va en el rango de .70 a .90 presentando alta fiabilidad (Ramírez, 2015).

5.7.2. Cuestionario de rendimiento/desempeño laboral

Para evaluar el desempeño laboral de los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, se empleó el cuestionario de rendimiento laboral propuesto por su autor Mahon en el año de 2010, mismo que cuenta con una adaptación de Garay (2018). La aplicación del mismo puede ser individual o colectiva, con una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente; posee una escala Likert con cinco alternativas que son: Nunca, Casi nunca, A veces, Siempre y Siempre con una puntuación de 1 a 5 respectivamente.

Ahora bien, el cuestionario se divide en tres dimensiones para abordar todo lo relacionado al desempeño laboral, así tenemos en primera instancia a la partición del empleado (1-9), seguido de la formación del desarrollo profesional (10-18) y finalmente, adaptación al ambiente laboral (19-27).

La validez y fiabilidad de este instrumento son las apropiadas ya que el mismo fue sometido a una prueba piloto por Quimí Gómez (2021), para el desarrollo de su trabajo de titulación, los datos obtenidos del alfa de Cronbach fueron de 0.879; ahora bien, considerando que los valores entre 1 y 0 indican que, mientras el valor se acerque más al cero, dicho instrumento carece de consistencia, se determina que el instrumento utilizado posee la validez necesaria.

5.8. Escenario de investigación

El universo de la investigación es el centro gerontológico residencial “Ceibopamba”, conformado por 50 personas, distribuidas por 30 adultos mayores en calidad de usuarios y 20 cuidadores que laboran en el centro antes descrito, de los cuales se trabajó con el 100% de estos últimos.

El trabajo cuenta con el respectivo consentimiento del Gobierno Provincial de Loja a través de la Dirección de Acción Social “Matilde Hidalgo” para abordar el centro gerontológico residencial “Ceibopamba” y a sus cuidadores, toda la información recabada durante la investigación, respecto del centro, fue confidencial y de uso exclusivo para llevar a cabo el trabajo.

Cabe mencionar que el trabajo mantiene una estrecha relación con las asignaturas que se han proporcionado en la carrera de psicopedagogía a lo largo de los cuatro años de estudio, tales como: Psicología del desarrollo, Psicología general, Introducción a la investigación educativa, Evaluación y diagnóstico psicopedagógico, Psicometría I y II, Ética profesional, Dinámica de grupos, Intervención psicopedagógica en contexto comunitario y Psicopedagogía en situaciones de riesgo; mismas que han aportado significativamente para el desarrollo de la investigación.

Además, hay que mencionar el trabajo se realizó bajo los debidos parámetros éticos, morales y legales, desde el compromiso del investigador, la obtención de información, antecedentes y bases teóricas que se encuentran debidamente citados para respetar los derechos de autor. La investigación se apegó al reglamento de la Universidad Nacional de Loja, capítulo VII, de la graduación y titulación, sección I “del trabajo de integración curricular o de titulación”, artículo 219 denominado “fuentes para la elaboración del trabajo de integración curricular o de titulación, en donde además de las líneas de investigación, se hace mención que, para presentar los proyectos de investigación, los temas de los mismos:

“Podrán surgir de iniciativas individuales y/o grupales de los estudiantes que respondan a los problemas específicos de su campo profesional o aspectos de interés de otras instituciones y organizaciones sociales, que coadyuven al desarrollo de la región o del país y al avance de la ciencia universal, siempre que estén en correspondencia con el perfil profesional y de egreso definido por la carrera o programa” (p. 116).

En este sentido, el interés de la tesista fue investigar a las personas cuidadoras del adulto mayor del centro gerontológico residencial Ceibopamba, al considerarse una población vulnerable frente a los factores estresores del estrés crónico.

El trabajo también se sustentó en el hecho de que el psicopedagogo, se encuentra sujeto a poder actuar con todas las personas en todas las etapas de su vida, por ello, a partir de esta investigación se buscó abordar una realidad con individuos que son desatendidos en cuestiones necesarias de su salud mental para un buen desempeño laboral.

5.9. Procesamiento de análisis de datos en la investigación

Para el análisis de los datos de las pruebas aplicadas a la población estudiada, los resultados se compilaron en el software Excel, herramienta que fue muy importante para incorporar los datos obtenidos de los 20 profesionales al procesamiento estadístico como tablas y figuras. Así mismo, para realizar el contraste de las hipótesis se empleó el gráfico del punto de equilibrio que se realizó en el mismo software y permitió conocer las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores.

6. Resultados

El trabajo de investigación tuvo como propósito establecer una propuesta psicopedagógica para reducir los niveles de síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, así, se definieron 4 objetivos específicos en donde analizo las implicaciones del síndrome sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

Para obtener los resultados, se aplicaron 2 instrumentos, uno que determina la presencia del síndrome de burnout y contiene 22 ítems; el segundo es un cuestionario de desempeño laboral conformado por 27 preguntas. Cabe señalar que se han entrevistado a 20 cuidadores que laboran en el centro.

Objetivo 1: Evaluar las manifestaciones del síndrome de burnout que presentan los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023.

Tabla 1

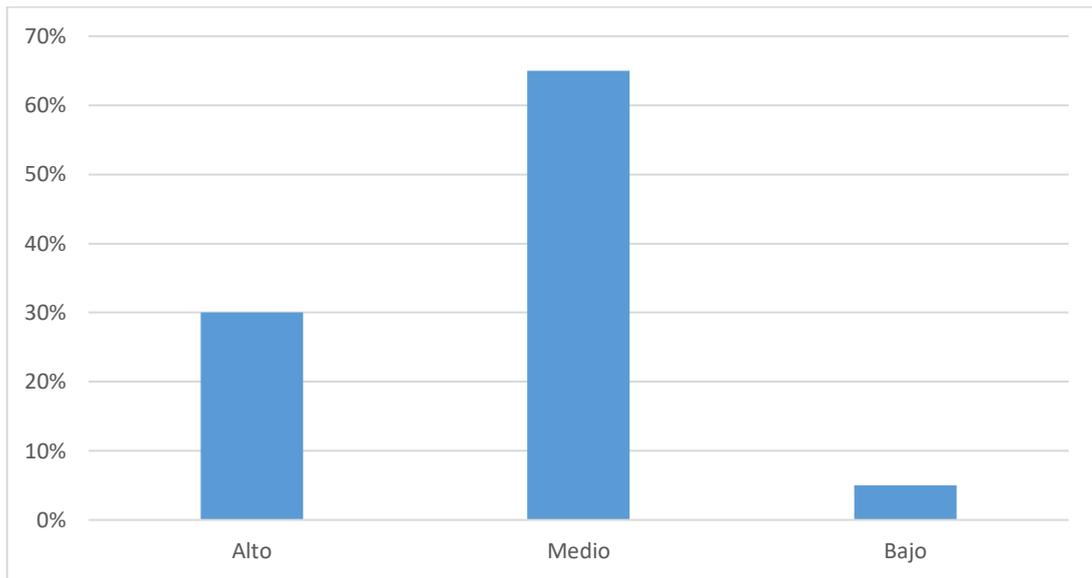
Nivel del síndrome de burnout

Niveles	Nº	Porcentaje %
Alto	6	30%
Medio	13	65%
Bajo	1	5%
Total	20	100%

Nota: Instrumento de síndrome de burnout aplicado a los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba.

Figura 2

Nivel del síndrome de burnout



Nota: Datos tomados de la tabla 1.

Análisis e interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos se puede evidenciar en la tabla 1 y la figura 2 respecto de las dimensiones del síndrome de burnout, observamos que un 65% de la población está en un nivel medio, el 30% de encuestada se ubica en el nivel alto de síndrome de burnout, y el 5% restante se ubica en el nivel bajo.

Con respecto a ello, podemos observar que más del 50% de la población se encuentra en un nivel medio del síndrome de burnout, un valor significativo y que pone a esta población en alerta, ya que, algunos autores revisados citan que este síndrome se manifiesta en trabajadores ante el prolongado estrés laboral (Quimí Gómez, 2021). En este caso los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba se colocan como una población de riesgo incitándonos a la actuación a tiempo con una respuesta inmediata para aplacar los riesgos que esto conlleva cuando se continúa prolongando.

A continuación, se detallan los niveles del síndrome de burnout por dimensiones lo cuales se los ha organizado en la tabla 2 con sus respectivos porcentajes de acuerdo a la población de estudio así mismo en la figura 3 se observa ordenadamente en el diagrama de barras los datos de la tabla.

Tabla 2

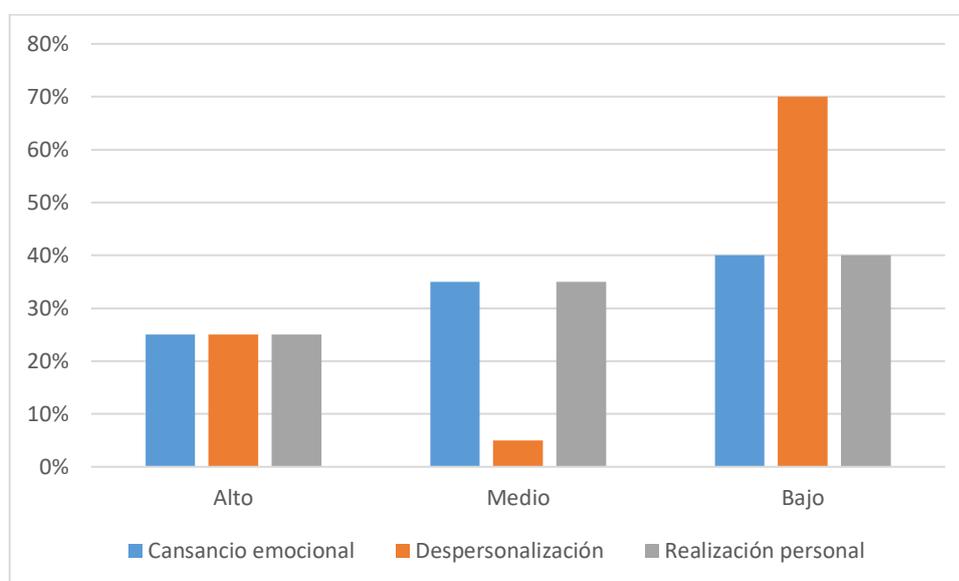
Niveles del síndrome de burnout por dimensiones

Dimensiones	Alto		Medio		Bajo	
	No.	%	No.	%	No.	%
Cansancio emocional	5	25%	7	35%	8	40%
Despersonalización	5	25%	1	5%	14	70%
Realización personal	5	25%	7	35%	8	40%

Nota: Instrumento de síndrome de burnout aplicado a los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba.

Figura 3

Niveles del síndrome de burnout por dimensiones



Nota: Datos tomados de la tabla 2

Análisis e interpretación:

En la figura 3 podemos encontrar en detalle las dimensiones del síndrome de burnout sobre la población encuestada, las barras del color azul identifican al cansancio emocional, el naranja a la despersonalización y en gris tenemos a la realización persona. Así, en la primera dimensión podemos observar que el 40% de la población se encuentra en un nivel bajo, un 35% en el nivel medio y el 25% restante de la población se ubica en un nivel alto.

En cuanto a la segunda dimensión, tenemos que un 70% de la población se encuentra en un nivel bajo de despersonalización, el 25 % en nivel alto, y un 5% se ubica en el nivel

medio. Finalmente, en la tercera dimensión, se observa el 40% de la población estudiada en un nivel bajo, seguidamente tenemos un 35% en el nivel medio y el 25% restante está en un nivel alto.

En el análisis de los datos obtenidos, se evidencia la presencia del síndrome de burnout en sus diferentes dimensiones y de forma significativa en cuanto al nivel alto y medio respecto del cansancio emocional, realización personal y despersonalización, en este sentido la respuesta ante esta realidad debe ser inmediata ya que como menciona Riego (2012), las consecuencias de este síndrome son peligrosas ya que a los cuidadores los puede llevar a un deterioro de la calidad de los servicios prestados, incluso, si los síntomas se agudizan, puede ser causante de pérdida de profesionalidad, agotamiento físico extremo, insomnio, entre otras consecuencias graves.

Objetivo 2: Determinar los factores implicados en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023.

En la tabla 3 se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento utilizado para medir el desempeño laboral en los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, mismo que va en concordancia con la figura 4, en donde se presentan los datos para una mejor comprensión.

Tabla 3

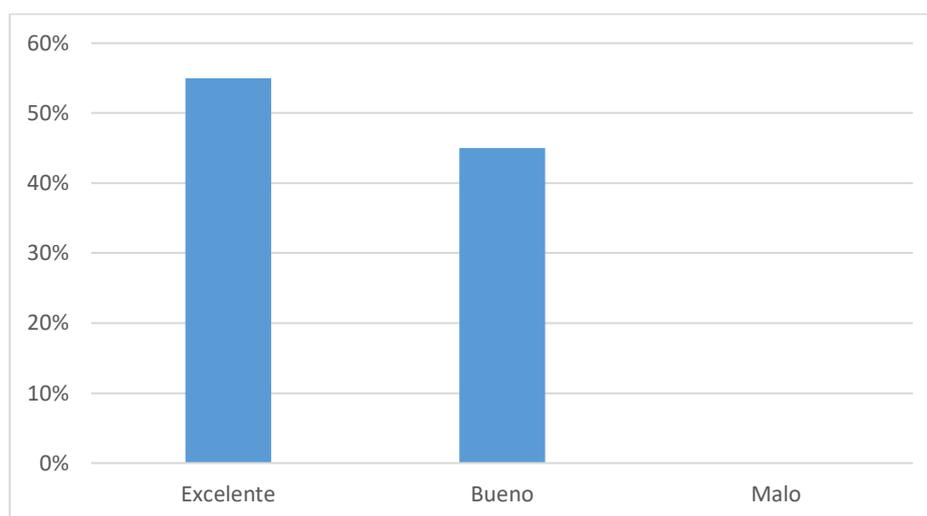
Nivel de desempeño laboral

Niveles	N°	Porcentaje %
Excelente	11	55%
Bueno	9	45%
Malo	0	0%
Total	20	100%

Nota: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba.

Figura 4

Nivel de desempeño laboral



Nota: Datos tomados de la tabla 3.

Análisis e interpretación

En la tabla 3, figura 4 se observan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de desempeño laboral de forma general, un 55% de los cuidadores determinan poseer un excelente desempeño laboral, sin embargo, no se mantienen tan alejados del 45% del resto de la población que indica mantener un buen rendimiento laboral, además se visualiza que ninguno de los cuidadores denota tener un nivel malo en cuanto a la variable en cuestión.

Para Burgos (2018) citado en Quimí (2021), el desempeño laboral es la conducta del trabajador en el alcance de los objetivos que establece la institución que le acoge, incluye sus habilidades, capacidades, necesidades y condiciones que éste aplica en su ambiente laboral (p. 14). De la misma forma Mahon (2010) se refiere al rendimiento laboral como el desempeño que el empleado muestra al cumplir sus tareas propias de su cargo, esto posibilita que manifieste su capacidad (citado en Quimí 2021).

En concordancia con los autores citados, se destaca la labor de los cuidadores del centro investigado, pues están dando una respuesta adecuada a su trabajo y eso denota en los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento.

Ahora bien, finalmente respecto del desempeño laboral de la población estudiada, se presenta en la tabla 4 y figura 5 cada una de sus dimensiones con los resultados obtenidos.

Tabla 4

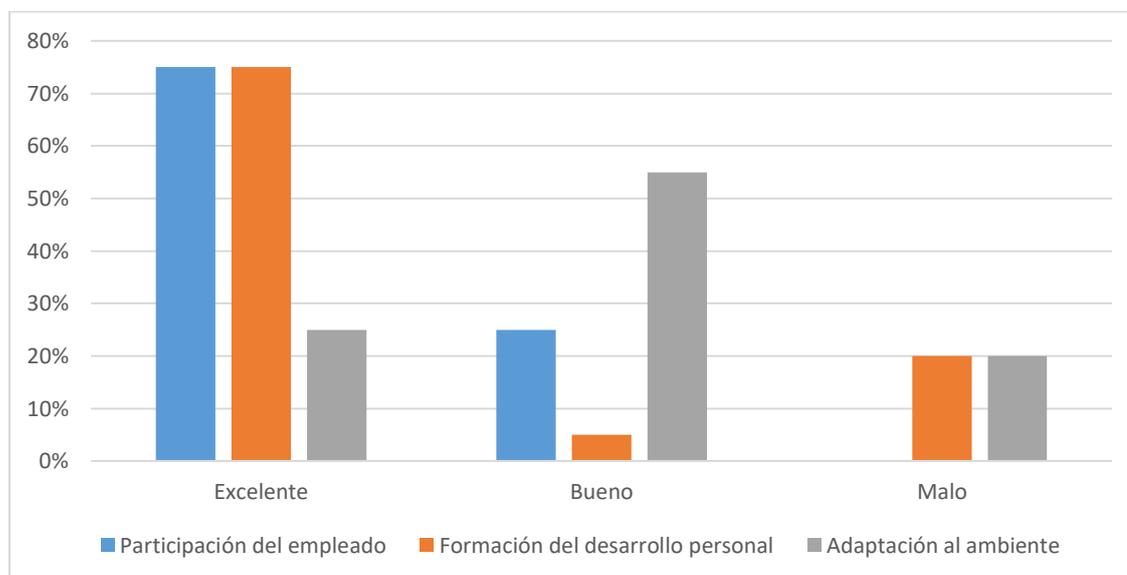
Niveles de desempeño laboral por dimensiones

Dimensiones	<i>Excelente</i>		<i>Bueno</i>		<i>Malo</i>	
	No.	%	No.	%	No.	%
Participación del empleado	15	75%	5	25%	0	0%
Formación del desarrollo personal	15	75%	1	5%	4	20%
Adaptación al ambiente	5	25%	11	55%	4	20%

Nota: Cuestionario de desempeño laboral aplicado a los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba.

Figura 5

Niveles de desempeño laboral por dimensión



Nota: Datos tomados de la tabla 4.

Análisis e interpretación

En la tabla 4, figura 5 se detallan las dimensiones del desempeño laboral, se observa la participación del empleado en color azul, misma que denota un nivel excelente en el 75% de la población encuestada, mientras que el 25% se ubica en un nivel bueno, en este caso ningún cuidador se ubicó en un nivel malo respecto de la dimensión mencionada.

Continuamos con la dimensión de formación del desarrollo profesional, en la cual un 75% se ubicó en nivel excelente, el 20% indicó que se ubica en nivel malo y un 5% se encuentra en nivel bueno según los resultados obtenidos.

Finalmente, de color gris se distingue a la dimensión de adaptación al ambiente, se observa con un nivel bueno al 55% de la población estudiada, un 25% en nivel excelente y con un representativo 20% ubicamos al resto de los encuestados en el nivel malo.

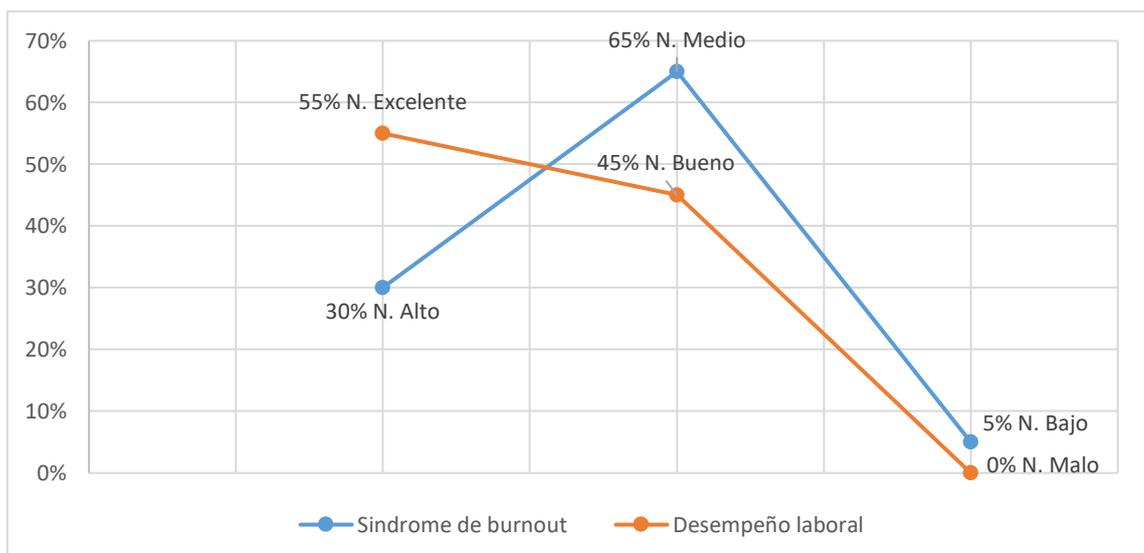
En estos resultados se hace evidente lo que señala Pérez Aguilar (2022), en relación al desempeño laboral, que, lo considera como el resultado de las acciones de los trabajadores frente al cargo que desempeñan, sus actividades y la interrelación entre la empresa y él mismo. Por consiguiente, se atribuye que el centro gerontológico residencial Ceibopamba, denota un clima laboral óptimo y buena comunicación entre los empleadores y empleados al presentar niveles positivos en cuanto al desempeño laboral.

Objetivo 3: Establecer las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023.

Para el cumplimiento del tercer objetivo, se ha construido a través del software estadístico Excel, la figura 6.

Figura 6

Punto de equilibrio entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral



Nota: Datos tomados de la tabla 1 y 5.

Análisis e interpretación

En la figura 6 se puede observar que, el síndrome de burnout con sus puntuaciones de 65% y 30% representan a los niveles medio y alto respectivamente, quedando un 5% en

nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral se evidencia el 55% ubicado en un nivel excelente, el 45% restante en un nivel bueno y no hay población que se encuentre en nivel de desempeño laboral malo.

Así, la relación de las variables se presenta de la siguiente forma: el nivel medio de síndrome de burnout (65%) con el nivel bueno (45%) del desempeño laboral; el nivel alto de síndrome de burnout (30%) con el 0% del desempeño laboral, es decir que no implica sobre la segunda variable; y el nivel bajo de síndrome de burnout (5%), está en relación con el nivel excelente de desempeño laboral (55%).

De esta forma se puede inferir que por la naturalidad del trabajo que realizan los cuidadores en el centro gerontológico estos presentan niveles de síndrome de burnout considerables, sin embargo, el ambiente ha sido lo suficientemente favorable para que la sintomatología del mismo no afecte a su desempeño laboral y es por ello que vemos como los niveles de este último se mantienen estables. Como dice Ramos (2013), citado en Gómez Perugachi (2018), “no todas las personas responden de la misma forma a las situaciones de estrés, por tanto, las consecuencias pueden variar de una persona a otra; de una empresa a otra y de un lugar a otro” (p.12).

Se refuerza de esta forma la idea del párrafo anterior, haciendo énfasis en que si bien, podríamos considerar que los niveles de burnout deberían estar repercutiendo sobre el desempeño laboral (como es natural), sin embargo, como menciona el autor citado, no podemos dar todo por hecho. Más adelante, Gómez Perugachi (2018), dirá que:

Cuando las organizaciones cuentan con un departamento de gestión de recursos humanos que ayuda a minimizar las fuentes de estrés en el empleado, puede reducir las consecuencias negativas en el trabajo y en la salud que el estrés produce, provocando una menor afectación al desempeño de colaborador y a la empresa. (p. 12).

De tal forma que, es importante profundizar en las características del contexto e individuales al realizar este tipo de investigaciones, debido a que las evidencias demuestran que no siempre todo está dado, ni resulta de la manera que se supone en un inicio.

7. Discusión

En el trabajo de integración curricular el objetivo general, buscó presentar una propuesta psicopedagógica para las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del centro gerontológico residencial Ceibopamba, los resultados al respecto que se obtuvieron han sido fortuitos para la institución, si bien es cierto se evidencia que existen niveles de síndrome de burnout sin embargo, el ambiente laboral permite que profesionalmente los cuidadores cumplan su trabajo a cabalidad, ello se evidencia en los resultados del cuestionario aplicado. En este sentido, no se puede descuidar la sintomatología que los cuidadores están presentando, al contrario, la propuesta actúa como preventiva para riesgos y consecuencias mayores que se puedan desencadenar a partir de la misma, si esta no es intervenida a tiempo, a la vez que se cumple con una parte del rol del psicopedagogo que es estar atento en la promoción del bienestar de la salud mental.

En lo que respecta al primer objetivo específico que fue evaluar las manifestaciones del síndrome de burnout que presentan los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba se pudo determinar que esta alteración se encuentra presente en los niveles alto con el 30%, medio con 65% y bajo con 5%; ahora bien, analizando la población nos encontramos que esta se ve sujeta a un contacto rutinario con el adulto mayor, en un contexto fuerte pues los individuos a los que atienden padecen distintos problemas asociados a la salud física, mental y emocional, por ello, y por la naturalidad del trabajo de los cuidadores.

De hecho, Gil Monte (2001), citada en Lovo (2021), menciona que algunos factores de riesgo para presentar síndrome de burnout en un contexto de salud y atención serían la falta de personal, los turnos laborales, la atención a los usuarios difíciles en cuanto a su comportamiento y estar en contacto directo con enfermedades e incluso la muerte (p. 114). En cuanto a ello y basada en la observación de la autora de la presente investigación, se comprueba que estos factores están presentes en el lugar donde se desarrolló el trabajo.

Así mismo en los resultados presentados se observa en detalle cada una de las dimensiones del síndrome de burnout presentados por la autora Maslach, se evidencia que en la escala de cansancio emocional el 25% de la población se ubica en un nivel alto, el 35% en nivel medio y el 40% en nivel bajo, por lo tanto, es claro que la población estudiada se siente cansada emocionalmente, en concordancia con Olivares (2017), “el agotamiento emocional es el elemento clave del síndrome, y se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales” (p. 61).

Es decir, la existencia de esta dimensión en la población en cuestión refiere que se deban tomar importantes acciones frente a la misma debido a que, este factor puede desencadenar muchas otras consecuencias negativas tanto para el cuidador como para las personas con quienes se relaciona, y dentro de ellas se involucran los adultos mayores.

En cuanto a la dimensión despersonalización, más de la mitad de la población investigada se ubicó en el nivel bajo, el 70% para ser exactos, así también el 5% está en nivel medio, sin embargo el 25% se encuentra en el nivel alto, de cierta forma sería un porcentaje poco representativo, pero al analizar la magnitud de la dimensión, estos resultados son preocupantes, pues la despersonalización se asocia a aquellas actitudes negativas e incluso cónicas de las personas, los sentimientos que se desarrollan en estas personas son demasiados distantes (Olivares, 2017, p. 61). Consideraría a esta dimensión como la más grave de entre las tres que componen el síndrome de burnout según Maslach, evidentemente las implicaciones que la despersonalización tendría sobre el desempeño laboral de los cuidadores sería muy grave, afectando en su totalidad a su trabajo, para ello resulta necesario que las personas que se ubicaron en el nivel alto y medio reciban orientación psicológica y a través de la propuesta psicopedagógica planteada, puedan ir trabajando en aquellas emociones y sentimientos que están presentando para que no se acrecienten en un tiempo determinado.

Ahora bien, en relación a la dimensión de la realización personal también nos enfrentamos a niveles preocupantes, en los resultados se observa que el 40% de los cuidadores encuestados se ubican en el nivel bajo, un 35% en nivel medio y solamente un 25% se ubica en el nivel alto indicando que poseen una sensación de logro en lo que respecta a la dimensión. Como se menciona en el inicio estos valores son preocupantes ya que, según Olivares (2017), esta falta de realización personal en el trabajo de los cuidadores, hace referencia a la “disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, particularmente en el trabajo con otras personas” (p. 61). Es por ello que, cobra sentido decir que los cuidadores presentan una baja autoestima en cuanto a sus habilidades profesionales, esto se puede asociar a factores como la desacreditación por parte de otras personas al trabajo que realiza, la falta de confianza de sus superiores, autoestima personal, entre otros.

Esta falta de realización personal como las actividades que desempeñan laboralmente puede estar ocasionando que el cansancio emocional aumente, pues los trabajadores asisten a su trabajo con sentimientos de incapacidad para realizar todo lo que les compete, a su vez esta

desmotivación hará que deseen culminar sus turnos o completar su jornada de la forma más rápida para abandonar el centro, sin duda, esto afecta su desempeño laboral y sus emociones, pues ya no es feliz realizando su trabajo y eso se evidencia en los niveles de cansancio emocional que también se obtuvieron.

Respecto del segundo objetivo específico que consistió en determinar los factores implicados en el desempeño laboral de los cuidadores de adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, se puede decir que los factores evaluados están influyendo de manera positiva en los cuidadores, pues el 55% de ellos se colocó en un nivel excelente y el 45% restante en nivel bueno en lo que respecta al desempeño laboral. Esto quiere decir que las personas que laboran en este centro cuentan con un buen ambiente para el ejercicio de su trabajo, así mismo, como menciona Químí (2021), cuando el trabajador se siente comprometido con su labor, realiza sus actividades de forma eficiente, por ello alcanza un buen desempeño laboral y no se “quema” (p.17); tal es el caso de los cuidadores del centro gerontológico residencial “Ceibopamba” que se encuentran en buenos niveles de desempeño laboral.

Ahora, detalladamente se presentó los resultados de las dimensiones del desempeño laboral propuestas por Mahon, (2010), obteniéndose en la participación del empleado, (primera dimensión) el 75% en nivel excelente, en el nivel bueno el 25% y ninguno en nivel malo. Hay que recordar que esta dimensión hace referencia a las condiciones que brinda el centro para el cumplimiento de las labores que les corresponden a los trabajadores, en este sentido, es evidente que estos últimos están muy acordes al ambiente y la participación que les ofrece la institución para prestar sus servicios.

De la segunda dimensión, formación del desarrollo profesional, relacionada casi en su totalidad con el trabajador, sus fortalezas y debilidades, su preparación y mejoramiento continuo, se evidencia que en el centro de Ceibopamba, los cuidadores están en un nivel excelente con el 75%, nivel malo el 20% y nivel bueno el 5%; respecto de ello se evidencia un porcentaje considerable que no se considera del todo competente para cumplir con su trabajo, esto puede deberse a múltiples factores como el autoestima personal, los recursos, el tiempo y otros aspectos que limitan su formación, sin embargo, sería importante que la institución brinde espacios en donde se pueda mejorar estos aspectos, incluso las relaciones interpersonales, considerar un plan de educación continua con algunos centros de formación, entre otros; de esa manera se garantiza que aumenten a excelente los niveles en esta dimensión

de la formación profesional, de manera que los cuidadores estén confiados de sus capacidades y el nivel de servicio aumente más, al tiempo que, la interacción con los usuarios aumente positivamente.

Por último, la tercera dimensión es la adaptación al ambiente laboral, los resultados son un 55% en nivel bueno, el 25% en nivel excelente y el 20% en nivel malo. Teniendo en cuenta que esta dimensión hace referencia a la capacidad de adaptación de los cuidadores a los cambios en el ambiente, relaciones y aspectos que están dentro de su contexto laboral (Quimí, 2021, p. 16) y que como menciona Vygotsky (1966) en su teoría sociocultural, el individuo está determinado por sus interacciones sociales, se determina que, la población estudiada se encuentra con valores positivos al respecto, sin embargo se observa como una parte de la misma no se encuentra totalmente adaptada, esto puede deberse a varios factores como el tiempo de trabajo, las propias interrelaciones, las funciones que desempeña, entre otras. Luego de todo lo mencionado, se evidencia el buen desempeño laboral que presentan los cuidadores del centro gerontológico residencial “Ceibopamba”.

En cuanto al tercer objetivo, específico en donde se pretendía establecer las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de la población del centro gerontológico, los resultados fueron inesperados, pues se encuentra que no existen implicaciones de la variable síndrome de burnout sobre el desempeño laboral de los cuidadores; así la relación que se presenta en la figura 6 es: el nivel medio de síndrome de burnout (65%) con el nivel bueno de desempeño laboral; el nivel alto de síndrome de burnout (30%) no tiene relación con el desempeño laboral, ni mucho menos implicaciones sobre éste; finalmente el nivel bajo de síndrome de burnout (5%), se relaciona con el nivel alto de desempeño laboral (55%). En distintas investigaciones se podría llegar a presentar resultados similares al del presente trabajo, puesto que, al ser un estudio de corte transversal, no se puede afirmar que el trabajo de los cuidadores sea el causante de los niveles de síndrome de burnout, de hecho no lo es según los resultados, sin embargo, se necesitaría un estudio de corte longitudinal para analizar la ambigüedad de la sintomatología de los cuidadores antecedentes personales, entre otros factores que también se consideran desencadenantes de las manifestaciones de burnout (Vázquez-García C, et al., 2013, p. 513).

Este resultado nos sitúa a determinar que pese a la presencia del síndrome de burnout en la población no es producto de su trabajo y que no está afectando a su desempeño laboral, al respecto también se hace presente la investigación de Castillo y Orozco (2015) citados en

Quimí (2021), se menciona que las implicaciones del síndrome de burnout sobre las personas que trabajan al cuidado físico de otras se da únicamente cuando este primero interviene sobre los objetivos y resultados de la organización del centro en donde laboran causando insatisfacción laboral, ausentismo e interés nulo por las actividades de trabajo, esto a su vez generará otras consecuencias que afectarán incluso a las relación de compañeros y jefes (p.17); en este sentido, se podría determinar que en el centro gerontológico residencial Ceibopamba, no se están afectando los objetivos y organización del centro, puesto que, si bien es cierto, existe presencia del síndrome de burnout sin embargo, ésta no se ha manifestado para afectar el desempeño laboral de los cuidadores.

Con todo esto, se podría determinar que como los proceso en relación a la segunda variable del desempeño laboral no están siendo afectados, pues podríamos omitir una intervención psicopedagógica a través de la propuesta planteada, pero estaríamos errando, puesto que, esta intervención busca, como se mencionó desde el inicio, ayudar a crear una cultura de salud mental, ya que, una persona que emocionalmente no se encuentra estable podría responder de muchas formas negativas a los usuarios, e iría en contra de los principios del centro, en donde se prioriza la salud integral de los adultos mayores.

Además, la propuesta psicopedagógica también busca cumplir con una función de prevención y promoción de la salud, hacer conocer este síndrome, difundirlo y llevar a la reflexión a las personas que lo viven, de esa forma se propician espacios interactivos para las sesiones y orientaciones en las que, exista o no presencia del burnout, los beneficios de realizar la musicoterapia serán abundantes. Tal como se menciona en Vázquez-García C, et al. (2013), la prevención es fundamental en la salud de los seres humanos, el desconocimiento de la misma es un riesgo para su prevención, ya que no se puede evitar lo que no se conoce (p. 513), ahí radica la importancia.

Luego de referirnos al tercer objetivo, es pertinente mencionar que se acepta la hipótesis nula “el síndrome de burnout no tiene implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores de los adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, 2023.”, puesto que como se detalló en las líneas anteriores, la presencia del síndrome de burnout no está afectando el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor, esto debido a que el ambiente es propicio y los trabajadores se sienten preparados para hacer frente a las situaciones que se les presenten.

Finalmente, el cuarto objetivo que fue elaborar una propuesta psicopedagógica basada en la técnica de musicoterapia para disminuir las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor y presentar a la coordinación del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba; este se desarrolló y modificó debido a los resultados de la investigación, de manera que, tal como se mencionó en líneas anteriores, la propuesta cumple con un componente preventivo ante las variables estudiadas, por un lado trata al síndrome de burnout y lo trabaja en sus tres dimensiones, para prevenir que sus niveles puedan afectar en un futuro al desempeño laboral; así también, fortalece este último concepto y ofrece una guía de intervención psicopedagógica de apoyo para el profesional idóneo la pueda trabajar. Para cerrar este apartado es necesario mencionar que se presentó la propuesta a la coordinación del centro gerontológico y parte del personal para socializar los resultados que nos dejan un aprendizaje y agradecer el apoyo brindado.

8. Conclusiones

Se concluye que las manifestaciones del síndrome de burnout que presentan los cuidadores del centro gerontológico, el 65% presentan un nivel medio, el 30% alcanza un nivel alto y el 5% se encuentra en un nivel bajo; en cuanto a las manifestaciones de este síndrome, el 35% demuestra cansancio emocional en un nivel medio, y el 25% en un nivel alto.

Además, se ha precisado este síndrome en cada una de sus dimensiones de lo cual se determina que, en el cansancio emocional un 35% de la población en nivel medio, seguida del 25% en nivel alto y el 40% restante en nivel bajo; En cuanto a la dimensión de despersonalización la población se comporta de forma relativamente estable, el 70% se mantuvo en nivel bajo, un 25% en nivel alto y el 5% en nivel medio; no pasó lo mismo con la dimensión de realización personal pues resultó con niveles preocupantes, el 40% la población se ubicó en nivel bajo, el 35% en nivel medio y únicamente el 5% en nivel alto.

Respecto al desempeño laboral se pudo concluir que el mismo no se encuentra afectado pese a las manifestaciones del síndrome de burnout que denota la población, siendo así que el 55% los cuidadores se ubican en un nivel excelente, el 45% en nivel bueno y ninguno de ellos se encuentra en nivel malo. Así también se detalló por dimensiones esta variable, al respecto de la participación del empleado se encontró al 75% en nivel excelente y el 25% restante en nivel bueno. En la formación del desarrollo profesional, un 75% manifestó encontrarse en nivel excelente, el 20% en nivel malo y un 5% en nivel bueno, finalmente de la adaptación al ambiente se obtuvo un 55% en nivel bueno, 25% en nivel excelente y 20% en nivel malo. Concluyendo que, los factores implicados en el desempeño laboral de la población estudiada son positivos y se pueden considerar adecuados pese a que, exista presencia del síndrome de burnout en los mismos.

9. Recomendaciones

A la coordinación del centro gerontológico residencial “Ceibopamba” se recomienda que no descuide el estado físico, emocional y mental de sus cuidadores tal como se estipula en el código del trabajo, al mismo tiempo, que continúe propiciando un ambiente laboral adecuado de tal manera, que el desenvolvimiento de los cuidadores se pueda seguir manteniendo estable como los resultados que se obtuvieron en la investigación realizada; además de cuidar la salud mental de los mismos y quitarlos del foco de vulnerabilidad; además se les recomienda ejecutar la propuesta psicopedagógica planteada, para que se evite el desarrollo del síndrome del profesional quemado en su ambiente laboral.

En base a la investigación realizada, se recomienda realizar más trabajos de investigación enfocados a los profesionales y cuidadores relacionados a este tipo de centros, en donde se ofrece un servicio a otras personas, no descuidar su salud y estabilidad mental, al contrario, proporcionar desde distintas disciplinas herramientas que faciliten el desenvolvimiento adecuado en sus actividades laborales. Es decir que, a partir de la investigación realizada se puedan plantear nuevos trabajos con un corte longitudinal, en donde se pueda evidenciar un contraste de la población y su evolución con el paso del tiempo en las variables que se estudien, estos aportes resultarían importantes y aportarían al conocimiento de los estudiantes en formación.

Finalmente, se recomienda a los estudiantes de psicopedagogía que se encuentran por iniciar su Trabajo de Integración Curricular que, expandan sus horizontes y no se limiten, ya que, como futuros psicopedagogos, su actuación está comprometida a todos los ámbitos de aprendizaje en las distintas etapas de vida del ser humano, pudiendo estos ser educativos, laborales, corporativos, entre otros.

10. Bibliografía

- Abreu, J. L. (2014). El Método de la Investigación. Daena: International Journal of Good Conscience. 9(3), 195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2018. [Ministerio de Trabajo]. Expedir la norma técnica del subsistema de evaluación de desempeño.
- Angulo, E. (2011). Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. Un estudio de caso. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Sinaloa]. Archivo digital.
- Arakaki Espinosa, D. (2017). Incidencia del Síndrome de Burnout en los cuidadores de adulto mayor en la Clínica Bamboo de junio a octubre del 2016. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R. y Aquilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. [El desempeño laboral desde una perspectiva teórica | Revista de Investigación Valor Agregado \(upeu.edu.pe\)](http://www.upeu.edu.pe/revista-investigacion-valor-agregado)
- Camacho, G. L., Jordán, A. E., & Contreras, G. A. (2015). Metodología de la investigación educacional. Académica Universitaria (Edacun).
- Ccoscco de la Cruz, A. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima- 2020. [Tesis de pregrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. Archivo digital.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Decreto Legislativo 0. Quito. Obtenido de <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador-act-ene-2021.pdf>
- Coronel Toala, C. (2018). Identificación de la prevalencia del síndrome de burnout en cuidadores formales en un centro gerontológico residencial administrado por una organización no gubernamental (ONG) ubicado al noroeste de la ciudad de Guayaquil durante el año 2017-2018. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]. RiUTPL. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22895>
- García, M. P., y García, M. (2012). Los métodos de investigación. En García, M y Martínez, P. (Edit.um.), Guía práctica para la realización de trabajos de fin de grado y trabajos de fin de máster. (pp. 99-128). Universidad de Murcia. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>
- Gómez Perugachi, L. (2018). Estrés laboral crónico en cuidadores de centros gerontológicos de una institución pública ubicada al centro-sur y una institución privada ubicada al nor-oeste de la ciudad de Santo Domingo en el año 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]. RiUTPL. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22899>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2011). Metodología de la investigación. MCGRAW-HILL.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Inca Almanza, G. (2022). Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en profesionales de la salud de un hospital en provincia de Andahuaylas, 2021. [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación* 2(4), 543-554.
- López Carballeira, A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. [Tesis doctoral, Universidad de Vigo]. Archivo digital.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno* (70), 110-120.
- Maslach, C y Leiter, M. P. (2016). Comprender la experiencia del Burnout: investigaciones recientes y sus implicaciones para la psiquiatría. *World Psuchiatry*, 15(2), 103-111.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2005). Investigación educativa. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN.
- Morales, D. (2021). Proceso terapéutico: claves y fases. Ciencias de la salud. Universidad Latina de Panamá.
- Olivares, V. (2019). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*. (58) 59-63.
- Onofre Pérez, L. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital.
- Otzen, T. & Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Quimí Gómez, M. (2021). Síndrome de Burnout y rendimiento laboral en atención del adulto mayor del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Durán – 2020. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.
- Rodríguez Luna, M. (s.f). El taller: una estrategia para aprender, enseñar e investigar.
- Rodríguez Peñuelas, M. A. (2010). Métodos de investigación. 1ra. Edición, México. Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa
- Rodríguez, A. y Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

- Ruiz, R. (2007). El método científico y sus etapas. <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Universidad Nacional de Loja. (2021). Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja. Archivo digital.
- Valerdi González, M. Á. (2005). El tiempo libre en condiciones de flexibilidad del trabajo: Caso Tetla, Tlaxcala. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Vásquez, C., Esperón, R., y González, M. (2013). Síndrome de Burnout en cuidadores de adultos mayores que trabajan en casas de asistencia social. *Revista de Investigación Clínica* 65(6), 510-514.
- Vásquez, J. (2018). Prevalencia del estrés laboral crónico en cuidadores de adultos mayores de cinco centros gerontológicos en la ciudad de Cuenca en el año 2017. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica Particular de Loja]. RiUTPL. <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22914>
- Vázquez García, C., Esperón, R. y González Losa, M. (2013). *Revista de Investigación Científica*, 65(6), pp 510-514.
- Zumba Nagua, (2022). Gestionar el síndrome de burnout en médicos y enfermeros operativos del hospital Manuel Ygnacio Monteros – IESS Loja, durante la pandemia COVID 19. [Tesis de posgrado]. Archivo digital.

11. Anexos

Anexo A: Pertinencia del proyecto.



Memorando N°: 17-Docente PSICOPED-2023
Loja, 08 de mayo de 2023

Sra. Dra.
Flora Edel Cevallos Carrión. Mg. Sc.
**DIRECTORA DE LAS CARRERAS DE PSICOLOGIA EDUCATIVA Y
ORIENTACIÓN Y DE PSICOPEDAGOGIA.**
Ciudad. -

De mi consideración. -

En respuesta al Memorando N°: UNL-CPPG-2023-101, con fecha, 26 de abril de 2023, en el cual solicita revisar el Proyecto de investigación denominado: **El síndrome de burnout y la implicación en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023. Propuesta Psicopedagógica,** presentado por la estudiante **Ana Belén Suárez Maldonado**, estudiante de la Carrera de Psicopedagogía, de la Modalidad de Estudios Presencial, con la finalidad de que se emita el informe de Estructura, Coherencia y Pertinencia del Proyecto, atendiendo el contenido de los arts. 225 y 226 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja vigente.

Se ha revisado cuidadosamente el informe del proyecto de investigación presentado, y luego de que la postulante **Srta. Ana Belén Suárez Maldonado** ha incorporado las observaciones y correcciones sugeridas en correspondencia a la Guía para la formulación del Proyecto de Investigación de Integración Curricular formulada y en atención a la disposición general sexta del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, aprobado mediante Resolución SE-No.01-ROCS-No-04-27-01-2021 y normados en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja en vigencia, en los arts.225 y 226 del Capítulo 7 de la Graduación y Titulación. Se concreta el proyecto de investigación de Integración Curricular denominado: **El síndrome de burnout y las implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023. Propuesta Psicopedagógica.**

Con esas consideraciones y salvando su más elevado criterio, presento el Informe de la **estructura, coherencia y pertinencia** del antes mencionado Proyecto, a fin de que se autorice continuar con los trámites legales correspondientes.

Particular que comunico a su autoridad, para los fines legales pertinentes no sin antes expresar mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,

Dra. Sonia M. Sizalima C., Mg. Sc.
DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICOPEDAGOGIA

Anexo B: Permiso del Gobierno Provincial de Loja para la realización del Trabajo de Integración Curricular

 **UNL** Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación

Oficio N°: UNL- CPPG- 2023- 052
Loja, 25 de mayo de 2023

Ingeniero
Mano Mancino Valdivieso,
PREFECTO DE LA PROVINCIA DE LOJA.
Loja

Cuidad.-

De mi consideración:

Por medio del presente me permito dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar un cordial saludo a nombre de la Carrera de Psicopedagogía; y a la vez solicitarle, se autorice a la Srta. Ana Belén Suarez, realice su Trabajo de Integración Curricular, previo la obtención del título de Licenciada, en Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023, de acuerdo a la planificación adjunta,

Aprovecho la oportunidad para reiterar a usted los sentimientos de consideración y estima

Atentamente,

 **FLORA EDEL CEVALLOS CARRION**

Dra. Flora Edel Cevallos Carrión. Mg. Sc.
DIRECTORA DE LAS CARRERAS DE PSICOLOGIA EDUCATIVA Y ORIENTACIÓN Y PSICOPEDAGOGIA
FECC/ Mesm.
Lic. Diego Marquez.
c.c. Interesada
Se adjunta planificación.

N: Ts 4157

Gobierno Provincial de Loja
ARCHIVO GENERAL
2019 - 2023

RECIBIDO
FECHA: 29 MAY 2023
LOJA HORA: 11:50

Anexo C: Matriz de Consistencia en la Lógica Cuantitativa.

Título: El síndrome de burnout y las implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023. Propuesta Psicopedagógica.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Diseño Metodológico de Investigación
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Enfoque: cuantitativo Tipo: descriptivo Métodos: Método inductivo, método deductivo, método analítico sintético, método estadístico. Población: 50 Muestra: 20 cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de Maslach para el síndrome de Burnout MBI y el Cuestionario Rendimiento laboral que servirá para el desempeño laboral Procesamiento de datos: Software Excel
¿El síndrome de burnout tiene implicaciones en el desempeño laboral del cuidador de adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, 2023?	Presentar una propuesta psicopedagógica para las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023.	El síndrome de burnout tiene implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores de los adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, 2023	
Problemas Secundarios	Objetivos Específicos	H0: El síndrome de Burnout no tiene implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores de los adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, 2023 H1: El síndrome de Burnout si tiene implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores de los adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, 2023	
¿Los cuidadores del centro gerontológico residencial Ceibopamba demuestran manifestaciones comportamentales del síndrome de burnout?	Evaluar las manifestaciones del síndrome de burnout que presentan los cuidadores de adultos mayores del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba.		
¿Existen problemas en el desempeño laboral de los cuidadores de adultos mayores del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023?	Determinar los factores implicados en el desempeño laboral de los cuidadores de adultos mayores del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba.		

<p>¿El síndrome de burnout tendrá implicaciones en el desempeño laboral del cuidador de adultos mayores del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023?</p>	<p>Establecer las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral del cuidador de adultos mayores del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba.</p>		
<p>¿El centro gerontológico residencial Ceibopamba cuenta con actividades dirigidas a disminuir estrés crónico producto del agotamiento laboral, con la finalidad de mejorar el servicio con calidad o calidez?</p>	<p>Elaborar una propuesta psicopedagógica basada en la técnica de musicoterapia para disminuir las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor y presentar a la coordinación del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba</p>		

Nota. Elaborado por Ana Belén Suárez Maldonado

Anexo D: Maslach Burnout Inventory (MBI)



INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)

DATOS:

Nombre: _____ Edad: _____

Tiempo de trabajo: _____ Turno de trabajo: Fijo () Rotatorio ()

Cargo que desempeña: _____ Sexo: F () M () X ()

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pido su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. *Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas.* Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción, además de que su colaboración me ayuda para realizar mi trabajo de titulación.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- Nunca: 0
- Pocas veces al año o menos: 1.
- Una vez al mes o menos: 2
- Algunas veces al mes: 3
- Una vez a la semana: 4
- Pocas veces a la semana: 5
- Diariamente: 6

ITEM	FRECUENCIA						
	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado por el trabajo.							

Anexo E: Cuestionario de Rendimiento Laboral

Autor: Mahon (2010), adaptado por Garay (2018).

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El siguiente cuestionario trata sobre el desempeño laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que pide su cargo en el contexto laboral específico de actuación en cuanto a la participación del empleado, la formación del desarrollo profesional y la adaptación al ambiente laboral. El resultado del cuestionario es confidencial y anónimo, no estará accesible para terceras personas y se realizará únicamente con fines académico.

La escala de medición es la siguiente:

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

No.	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: PARTICIPACION DEL EMPLEADO	N	CN	AV	CS	S
1	Usted como trabajador/a participa en todos los eventos.					
2	Su jefe participa con los demás compañeros en conjunto.					
3	Usted ha demostrado a los demás trabajadores los resultados de su trabajo.					
4	Usted tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo.					
5	Como trabajador/a participa con los demás compañeros.					
6	Usted soluciona problemas inmediatamente en su trabajo.					
7	Usted comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
8	Usted aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.					
9	Usted mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.					
	DIMENSIÓN: FORMACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL.					
10	En el grupo de trabajo tu compañero/a te guía en tus dificultades.					
11	Usted día a día realiza diferentes trabajos para alcanzar sus objetivos.					
12	Usted en el área que trabaja se siente cómodo/da.					
13	Usted como trabajador/a aprecia y se identifica con su institución.					
14	Usted como trabajador/a cumple con la responsabilidad en su área.					
15	Usted cumple con el horario establecido de la institución.					
16	Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo.					
17	Como trabajador/a tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área.					
18	Como trabajador/a se siente cómodo/a en su área de trabajo.					
	DIMENSIÓN: ADECUACIÓN/AMBIENTE DE TRABAJO.					

Anexo F: Propuesta Psicopedagógica

PROPUESTA PSICOPEDAGÓGICA

Entre las ondas Theta y las ondas Alpha

Título del trabajo de integración curricular: El síndrome de burnout y las implicaciones en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023. Propuesta Psicopedagógica.

Presentación

El síndrome de burnout es una alteración silenciosa que se puede hacer presente en todo ser humano cuando se expone a situaciones estresantes y además no cuenta con el autocontrol de sus emociones, puede tener diferentes niveles y se hace manifiesta a través de un agotamiento emocional, una despersonalización y/o un bajo desempeño laboral. Ahora bien, en el contexto en que se desarrolló la investigación, se tiene como precedente que en algunas ocasiones se puede omitir el cuidado de la salud mental de las personas que son responsables de la atención de los adultos mayores en los centros gerontológicos, pasando por alto el hecho de que el cuidador tanto fuera como dentro de su trabajo se ve expuesto a algunos factores que pueden comprometer su desempeño laboral, y únicamente se prioriza la calidad de servicio que se les da a los usuarios, dejando de lado el “estar al cien por ciento para aportar con mi cien por ciento”.

Es por ello, que la presente propuesta de denominada “Entre las ondas Theta y las ondas Alpha” surge como respuesta a la necesidad de reducir el estrés crónico también conocido como síndrome de burnout, en cada uno de sus componentes y nivel en que se encuentra presente en los cuidadores de los adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba, además de prevenir el avance del mismo y reducir las consecuencias que pueden surgir a partir del mismo; así también tiene como trasfondo el promover la salud mental de los cuidadores.

La propuesta psicopedagógica está basada en la musicoterapia, una técnica impulsada por la autora Emile Jacques Dalcroze, misma que, a través de las ondas sonoras que produce la música y que son receptadas y procesadas por el cerebro humano, logra relajar a la persona y llevarla a un momento de tranquilidad (ondas Theta y ondas Alpha). La musicoterapia activa permitirá a la persona liberar sus emociones con cantos,

instrumentos e incluso danza, mientras que la musicoterapia pasiva ayudará a lograr un éxtasis personal y relajado para liberar emociones que producen tensión. De estas dos formas se pretende reducir el síndrome de burnout. Además, la propuesta consta con un apartado de “rutina diaria” en la que se trabaja la visualización con los cuidadores para que a través de esta técnica se suelten y/o se aferren a situaciones que generalmente tienen una carga emocional para ellos.

Cabe señalar que la propuesta ha sido validada tras el análisis de la exponente y bajo los criterios del síndrome de burnout en el desempeño laboral, en este sentido, se propuso 4 talleres que inician con una sensibilización y dan respuesta a los objetivos planteados. Añadido a ello hay que mencionar que el taller siempre se estructurará con una parte teórica (basadas en distintas estrategias), y otra práctica (en donde se practicará la musicoterapia); los talleres deben ser brindados por un profesional que no labore en el centro gerontológico para que de esa manera no influyan intereses personales se garantice la efectividad de la propuesta.

Justificación

La propuesta psicopedagógica se justifica debido a que en el Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, los cuidadores de los adultos mayores son expuestos a diferentes factores personales y laborales, situaciones que producen emociones y que, al ser negativas, generan una descompensación en la salud mental de los cuidadores, llegando incluso a generar niveles de síndrome de burnout en algunas de sus dimensiones y poniendo en riesgo su estabilidad en general.

Por ello, “Entre las ondas Theta y las ondas Alpha”, pretende, a través de musicoterapia activa y pasiva, hacer que el profesional pueda desconectar de su entorno laboral y sus preocupaciones personales, llegando a una relajación y permitiéndole conectar consigo mismo, así podrá validar sus emociones y reconfortarse; con esto se logrará prevenir consecuencias mayores a futuro, de hecho, es uno de los objetivos de la propuesta.

En este sentido, el cuidador del adulto mayor resulta ser una persona en estado de vulnerabilidad frente al estrés crónico en una de sus facetas debido a la naturaleza del trabajo que realiza diariamente, en respuesta a ello, desde la carrera de psicopedagogía, se puede contribuir a la prevención y reducción de estos estados de agotamiento a través

de la presente propuesta, de manera que también se minimicen las posibles consecuencias que se pueden desarrollar debido al mismo.

Finalmente hay que mencionar, que el planteamiento de la propuesta también se justifica con la idea de dar cumplimiento a los objetivos planteados y contribuir desde el área psicopedagógica a la prevención de las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores de los adultos mayores del centro gerontológico residencial Ceibopamba.

Objetivos

Objetivo general:

- Diseñar una propuesta psicopedagógica basada en la técnica de musicoterapia para prevenir las implicaciones del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los cuidadores del adulto mayor del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba.

Objetivos específicos:

- Concienciar a los cuidadores del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, acerca del conocimiento de la musicoterapia como herramienta para reducir los niveles de síndrome de burnout y cuidar su desempeño laboral personal.
- Socializar y presentar la propuesta psicopedagógica “Entre las ondas Theta y las ondas Alpha” para fortalecer el desarrollo personal y disminuir el síndrome de burnout de los cuidadores del Centro Gerontológico Residencial Ceibopamba, 2023.

Desarrollo de la propuesta

Taller 1: Introducción y concientización

Objetivo: Generar una concientización en los cuidadores del centro sobre la importancia del cuidado de la salud mental

Taller 1: Introducción y concientización

En el primer taller se pretende hacer una presentación de la propuesta y realizar una concientización sobre la importancia del cuidado de la salud mental, la idea central es lograr que como grupo de cuidadores se pueda generar empatía y confianza para poder

empezar a desarrollar los talleres. Se generará espacios de diálogo en donde se expresen las expectativas sobre el desarrollo de la propuesta, y lo que se desea obtener al final.

Este primer taller consta de dos sesiones, cada una con una duración de 30 a 45 minutos, se utilizará como recursos un par de velas aromáticas o incienso para generar un ambiente de relajación, además se cuenta con algunas dinámicas de inicio para entrar todos en confianza.

Taller 1: Introducción y concientización

Sesión	Objetivo	Descripción	Recursos	Tiempo
Sesión 1: <i>Autoevaluación de mi salud mental</i>	Concientizar a los cuidadores sobre la importancia del cuidado de la salud mental en todos los ámbitos de la vida.	<p>El capacitador preverá un espacio circular en donde todos puedan estar en contacto con todos, además para amenizar el espacio, colocará el incienso y el recurso de la música que siempre se encontrará de fondo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se da inicio con la presentación del capacitador y los participantes, para ello se hará la dinámica de “traigo debajo de mis piernas”. Primero cada participante dice su nombre y la película favorita, luego se vuelven a presentar añadiendo el nombre de la dinámica y la película. Ejemplo: en el momento 1: <i>Mi nombre es Juan y mi película favorita es a prueba de fuego</i>; en el momento 2: <i>Mi nombre es Juan y traigo debajo de mis piernas a prueba de fuego</i>. 2. Se les hará conocer a los cuidadores que todos hacen la propuesta psicopedagógica, no solo el capacitador. Se brindará instrucciones generales como lo que se necesita siempre: predisposición. Se dará a conocer los horarios de intervención y, sobre todo, se generará un espacio de confianza. 3. Se dará inicio con un pequeño cuestionario verbal que se irá contestando en general y levantando la mano: ¿Sé lo que es la salud mental? ¿Del 1 al 10 mi salud mental está de 5 para arriba? ¿Del 1 al 10 mi 	<ul style="list-style-type: none"> • Incienso • Parlante • Música de fondo (Anexo 1) • Semillas de plantitas 	30 a 45 minutos aproximadamente

		<p>salud mental está de 5 para abajo? ¿Tengo hábitos para cuidar mi salud mental? ¿En mi trabajo mi salud mental está perfecta? Con estas preguntas se realiza una reflexión sobre el nivel en que se encuentran los cuidadores respecto de la salud mental.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. A partir de ello, el capacitador podrá brindar una pequeña charla sobre la salud mental, la importancia de cuidarla diariamente con pequeños estímulos. 5. Para el cierre de la primera sesión, el capacitador brindará a los cuidadores la semilla de una plantita. La idea es crear la analogía con ella, en ese momento la semilla será la salud mental y ellos deberán brindarle los cuidados diarios hasta que culmine la intervención. Se indica que, al final, como estímulo se premiará la más bonita. 		
<p><i>Sesión 2: Estar al cien para dar mi cien</i></p>		<p>Para la segunda sesión nuevamente se colocará el incienso y el recurso de la música.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizando una pequeña retroalimentación de la sesión 1 (en donde participará 1 o 2 cuidadores), se dará paso a la segunda sesión. 2. El capacitador en la pizarra tendrá un plano cartesiano dividido con porcentajes, los cuidadores deberán ir colocando del 10 al 100% las situaciones que les colocan en ese nivel, de manera que al final podrán darse cuenta que no todo es lineal, en torno a 	<ul style="list-style-type: none"> • Incienso • Parlante • Música de fondo (Anexo 1) • Pizarra y marcadores • Premio de estímulo. 	<p>30 a 45 minutos aproximadamente</p>

		<p>ello se generará la reflexión personal con los cuidadores.</p> <ol style="list-style-type: none">3. El capacitador brindará una segunda charla en donde brinde estrategias para el cuidado de la salud mental diariamente, se incluirá actividades comunes como: el deporte, escuchar la música que nos gusta, ver la serie que amamos, comer eso que tanto nos gusta, pasear, dar abrazos, sonreír, entre otras.4. Luego se realizará una dinámica de parejas para el cierre de la actividad, elegirán una actividad que ellos consideren que les permite fomentar su salud mental, la dramatizarán en 1 minuto máximo y el resto de cuidadores adivinará. Se preverá un premio para la pareja que lo hizo mejor y la pareja que más adivinó.		
--	--	--	--	--

Taller 2: El síndrome de burnout, un peligro latente

El segundo taller denominado el síndrome de burnout, un peligro latente, busca dar a conocer a los cuidadores cómo el síndrome de burnout puede manifestarse en ellos diariamente, para ello se utilizarán estrategias como mini cuestionarios con el objetivo de que contesten cómo ha sido su día y pueda determinarse como nos estresamos ante las pequeñas situaciones que nos llegan a agobiar por ello el objetivo será relajar al máximo a los cuidadores del centro gerontológico a través de la musicoterapia pasiva.

El profesional deberá guiar a las personas para que, a través de la respiración en combinación con la música, lleguen a un éxtasis, logrando liberar emociones que se encuentran reprimidas, como las de culpa, desánimo, insuficiencia, entre otras.

En este taller se contará con tres sesiones, cada una tendrá la duración de 45 minutos, así mismo se utilizará los mismos recursos que en el taller 1, añadiendo los mini cuestionarios y otros recursos que se detallarán en la propuesta.

Taller 2: El síndrome de burnout, un peligro latente

Sesión	Objetivo	Descripción	Recursos	Tiempo
Sesión 3: El silencioso burnout	Conocer el síndrome de burnout en cada una de sus manifestaciones y las herramientas para actuar frente a él.	<p>Para iniciar el capacitador colocará la música de todos los días, en el taller 2 se utilizará velas por lo que también se las encenderá previo al inicio del taller, además las 3 sesiones deberán realizarse de preferencia en un lugar abierto (naturaleza).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se dará inicio al taller 2 con la pregunta introductoria: ¿Qué conozco del síndrome de burnout? 2. El capacitador intervendrá para dar a conocer las generalidades del síndrome de burnout y los contextos en donde puede hacerse presente. 3. Con este avance dará a conocer una de las primeras dimensiones del burnout: El cansancio emocional. 4. Finalmente, como cierre, se dará a conocer una herramienta para actuar frente a la dimensión del síndrome de burnout que es el cansancio emocional, la técnica se llama “RESPIRA 478”, los cuidadores deberán inhalar el aire en 4 segundos, retenerlo en 7 y soltarlo en 8. Para esto el capacitador se apoyará de la música de fondo. <p>Nota: para la siguiente sesión se pedirá a los cuidadores llevar su vela personal, y conseguir un pequeño cojín o fomix para trabajar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Parlante • Música relajante (Anexo 2) • Velas 	45 minutos aproximadamente

<p>Sesión 4: El silencioso burnout – parte 2</p>		<p>El capacitador preparará el espacio como todos los días.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se realiza una dinámica de iniciación para amenizar el ambiente: “El correo ha llegado”, para eso el capacitador dirá la consigna: “<i>El correo ha llegado</i>”, los cuidadores responden “<i>para quién</i>” y el capacitador dirá “<i>para todos los que llevan puesto, tienen, entre otros</i>” (puede ser color de ropa, características, cualidades, entre otras). La idea es que se mezclen entre cuidadores. 2. El capacitador, recordará la primera dimensión del síndrome de burnout y dará a conocer las 2 siguientes: despersonalización y realización personal. Dará ejemplos sobre cómo se presenta cada una de ellas. 3. Luego se introducirá a los cuidadores a un momento de relajación, para ello, pedirá que se recuesten sobre el fomix o el cojín y cierren sus ojos. A través de la música irá describiéndoles un paisaje, les recordará que su respiración debe ser lenta y completa, sin agitaciones. Dejará unos segundos para que ellos imaginen las personas con las que se encuentran en el lugar que describió y que realicen una actividad. 4. Después de un minuto los irá induciendo a la realidad, abrirán sus ojos, se sentarán y en esa posición se cierra la sesión para que luego los cuidadores puedan incorporarse de pie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Parlante • Música relajante (Anexo 2) • Velas • Fomix o cojín 	<p>45 minutos aproximadamente</p>
---	--	---	--	-----------------------------------

<p>Sesión 5: La música lo cura todo</p>		<p>El capacitador preparará el espacio como todos los días.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El capacitador les comentará a los cuidadores el significado de los elementos que los han acompañado durante las 5 sesiones, al mismo tiempo que les pedirá que mencionen el significado que tiene para ellos. 2. A continuación, mientras todos encienden sus velas, realizará la parte introductoria de la musicoterapia, se comentará sobre la técnica y se centrará en la musicoterapia pasiva, que, ha sido la que hasta el taller 5 los ha acompañado. 3. Luego el capacitador indicará a los cuidadores los momentos en los que se puede emplear la musicoterapia pasiva como herramienta para reducir el síndrome de burnout, ya que, al generar en el cerebro la relajación y estimular las ondas Theta y Alpha disminuye los niveles de burnout en las distintas manifestaciones del mismo. 4. Para el cierre del taller, los cuidadores se sentarán sobre el fomix de forma cómoda. Nuevamente el capacitador los inducirá a la relajación a través de la respiración. Posteriormente se les pedirá que imaginen un día de trabajo y esta vez ellos contarán lo que están sintiendo de manera voluntaria, es necesario que arrojen palabras mas no, que detallen todo (salvo el caso que la persona lo haga). Así por 	<ul style="list-style-type: none"> • Parlante • Música relajante (Anexo 2) • Velas • Fomix o cojín 	<p>45 minutos aproximadamente</p>
--	--	--	--	-----------------------------------

		<p>ejemplo dirán “<i>amor, ira, cansancio, estrés, molestia, incomodidad, entre otros</i>”. Esta actividad permite a los cuidadores expresarse e identificarse con el resto de sus compañeros. Al finalizar se les preguntará <i>¿cómo se sintieron?</i> Se concluye indicándoles que lo ideal sería que ellos puedan replicar esta práctica cada que sientan un agobio en el trabajo o alguna situación personal.</p>		
--	--	--	--	--

Taller 3: Mi desempeño laboral

En este tercer taller se abordará el desempeño laboral y aquellos factores del mismo, para que las personas vayan haciendo autoconciencia, con el fin de determinar cuánto puede afectar a mi desempeño laboral, la disfunción de una de las dimensiones de esta variable.

Para este tercer taller se aplicará la musicoterapia activa en donde todos se vuelven protagonistas de la misma, el objetivo es que los cuidadores realicen las actividades con su cuerpo, a través de movimientos, melodías con instrumentos (de ser el caso que puedan interpretar alguno), cantos, entre otros.

Este tercer taller se compone de tres sesiones, cada una tendrá la duración de 60 minutos, se continuará manejando los mismos recursos y se añadirá los que se detallen en la propuesta psicopedagógica.

Taller 3: Mi desempeño laboral

Sesión	Objetivo	Descripción	Recursos	Tiempo
Sesión 6: Mi lugar ideal para trabajar	Fortalecer el buen desempeño laboral de los cuidadores y fomentar la integración.	<p>Aunque en la investigación realizada, el desempeño laboral de los cuidadores resultó encontrarse en niveles altos y positivos, a través de la propuesta se va a potenciar mucho más esta variable. El taller 3 se realizará en lugares abiertos (de preferencia la naturaleza) para mayor amplitud del espacio.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se inicia el taller entregando una abejita hecha de papel a cada cuidador y se les pedirá que escriban en una sola palabra cómo describen su lugar de trabajo. Y debajo de esa palabra ubicarán lo que le falta a su lugar de trabajo para ser ideal (indicar que solo deben ir palabras). El cuidador tomará esas abejitas en anonimato y las reservará para la sesión 8. 2. Continuando, el capacitador les indicará qué factores se ven implicados en el desempeño laboral y brindará ejemplos de cómo fortalecerlos aún más. 3. Posteriormente pedirá estirar su fomix, encender su vela y, en acompañamiento con la música activa, guiará a los cuidadores con estiramientos del cuerpo. Movimientos que, aunque cortos resultan cansados, pero permiten la relajación. 4. Luego pedirá que ubiquen su vela frente a su fomix, donde se recostarán boca abajo y deberán regular su 	<ul style="list-style-type: none"> • Parlante • Música activa (Anexo 3) • Abeja de papel • Vela • Premio 	30 a 45 minutos aproximadamente

		<p>respiración para no apagar la vela. Se realizará este ejercicio 3 veces. Finalmente se premiará a la persona que no haya apagado la velita o la que lo hizo en menos oportunidades.</p>		
<p>Sesión 7: Soy parte de este lugar</p>		<p>El capacitador prepara el ambiente para la sesión.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se inicia el taller con el nombre del mismo “Soy parte de este lugar”, el objetivo es que, en complemento con lo que cada cuidador siente que le falta a su ambiente de trabajo para ser ideas (sesión 6), puedan darse cuenta que ellos son parte de, por ello hay que aceptar la realidad para poderla cambiar y/o mejorar. 2. Luego de la introducción y motivación, se hará conocer a los cuidadores la musicoterapia activa, los beneficios de la práctica y cuándo usarla. 3. Mediante la dinámica de “El barco se va a hundir” y se pide hacer grupos de distintos números, terminando en parejas; se colocará algunos instrumentos fáciles de entonar en el centro de todo el grupo. Luego se pedirá que escojan uno cada pareja. 4. Se brindará un espacio de 3 minutos para que la pareja se dirija a cualquier parte del entorno y prepare una mini melodía. Luego la interpretarán en 1 minuto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Parlante • Música activa (Anexo 3) • Vela • Instrumentos (panderetas, maracas, guitarras, bombos, tambores, flautas) • Premio 	<p>30 a 45 minutos aproximadamente</p>

		<p>5. La pareja ganadora se decide por aplausos y se les premiará como incentivo.</p> <p>Nota: se pedirá que cada cuidador lleve unas vendas para los ojos o pañoletas para la siguiente sesión.</p>		
<p>Sesión 8: A ejemplo de las abejas</p>		<p>Para esta sesión el capacitador llevará las abejitas de la sesión 6 y ambientará el lugar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El cuidador inicia retroalimentando el taller 3, en donde se priorizará que el desempeño laboral personal está ligado a la salud mental y que la musicoterapia activa es una herramienta que me ayuda a potencializar mis cualidades profesionales y laborales para continuar con el nivel del mismo. 2. En la canastilla donde tiene guardadas las abejas les pasará entregando una al azar a cada cuidador, y la colmena grande se la realizará en el suelo. 3. Los cuidadores interactuarán respecto a la abeja que les tocó, y emitirán un comentario sobre el mismo y cómo aportarían para cumplir eso que su compañero/a colocó para que el centro sea un lugar de trabajo “ideal”. 4. Cuando todos hayan terminado, se colocará las abejas dentro de la colmena realizada de forma simbólica. El capacitador llevará a la reflexión a los cuidadores a través de lo siguiente: Las abejas realizan su trabajo personal, sin embargo, la colmena la hacen un grupo de ellas, mientras más trabajo de 	<ul style="list-style-type: none"> • Parlante • Música activa (Anexo 3 y 4) • Vela • Abejitas (llenas) de la sesión 6 • Cuerda para hacer una colmena simbólica. • Vendas o pañoletas 	<p>30 a 45 minutos aproximadamente</p>

todas, más grande y rica en miel es la colmena. Así también debería ser en nuestro entorno laboral, en este caso el centro gerontológico.

5. Para cerrar esta sesión y taller se pedirá a los cuidadores vendarse los ojos, se colocará una pista de música activa, de manera que, los cuidadores puedan expresarse con movimientos y sin vergüenza, por eso todos se taparán los ojos y empezarán a bailar.

Nota: se indicará que las vendas las deberán llevar los últimos 2 talleres, además para la siguiente sesión deberán asistir con ropa deportiva o cómoda.

Taller 4: El verdadero comienzo

El cuarto y último taller tiene el objetivo de realizar un cierre con un espacio en donde los cuidadores puedan expresar los conocimientos que se llevan, tanto lo teóricos como prácticos, se realizará una retroalimentación de cómo evitar el burnout para que no afecte nuestro desempeño laboral; se trabajará una combinación de los dos tipos de musicoterapia, tanto la activa como la pasiva, las sesiones estarán compuestas de momentos de inactividad y expresividad, en cada una de ellas los cuidadores podrán sellar y demostrar lo que se ha quedado con ellos en los tres talleres, de manera que lo puedan replicar cuando se sientan agobiados.

Este último taller tiene como recursos, los instrumentos, velas o incienso y música con ondas sonoras de largo alcance, las sesiones serán 2, cada una de 45 a 60 minutos aproximadamente.

Taller 4: El verdadero comienzo

Sesión	Objetivo	Descripción	Recursos	Tiempo
Sesión 9: Me quedo con esto	Motivar a los cuidadores a la práctica de las herramientas brindadas en los talleres para la práctica diaria y la prevención de consecuencias negativas en la salud mental de las personas.	<p>El taller iniciará en un ambiente a campo abierto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El capacitador indicará que todos saldrán de caminata 20 minutos aproximadamente. Durante la misma se realizará la dinámica siguiente: El capacitador dirá <i>“Ha llegado una carta”</i>, todos <i>“para quién”</i>, el capacitador dirá el nombre de alguien, luego todos responden <i>“de parte de quien”</i> y el capacitador dirá si es de parte del papá, mamá, amigo, etc., todos dicen <i>“qué le dice”</i> y el capacitador cantará una canción. Así todo el camino se tratará de ir cantando entre todos. 2. Al llegar al espacio el capacitador indicará que la caminata nos permite ver el apoyo y compañerismo. 3. Luego preguntará <i>¿cómo se sintieron?, ¿qué han aprendido del taller?, ¿qué se llevan?</i> 4. Se realizará un círculo y vendados los ojos se procederá a realizar una práctica de musicoterapia activa. <p>Nota: se indicará que para la siguiente sesión deberán llevar ropa blanca y la plantita de la sesión 1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Parlante • Música activa (Anexo 3 y 4) • Vela • Vendas 	45 a 60 minutos aproximadamente
Sesión 10: El primer paso		El taller iniciará en un ambiente a campo abierto. Preparará cada espacio con una cartulina blanca.	<ul style="list-style-type: none"> • Parlante • Música activa (Anexo 3 y 4) 	45 a 60 minutos aproximadamente

		<ol style="list-style-type: none"> 1. El capacitador realizará su última charla que será una retroalimentación general. 2. Luego se les pedirá a los cuidadores que tomando pintura en su mano puedan pasarla en la cartulina y se dejará secar mientras se asean. 3. Ahora, en un espacio de la mano colocarán la palabra que más les ha llegado del taller, como: amistad, conocimiento, música, etc. 4. El capacitador a partir de ello, motivará a los cuidadores a la práctica de las herramientas que se han brindado, a fin de prevenir problemas laborales a causa del burnout; y, al mismo tiempo cuidar su salud mental. 5. Al tener todos vestimenta blanca, se usa el signo como un renacimiento que da paso al <i>Verdadero comienzo</i>. 6. Se cierra el taller con una foto oficial de recuerdo junto a las manos pintadas, y la plantita. 7. Al final todos serán acreedores a un detalle como motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vela • Plantita (sesión 1) • Pintura • Cartulinas • Detalles del cierre 	
--	--	---	---	--

Anexos

Anexo 1.

Música de fondo:

https://www.youtube.com/watch?v=wtwtfIMa6fs&ab_channel=CentroIntegraldePsicolog%C3%ADa

Anexo 2.

Música de fondo:

https://www.youtube.com/watch?v=263Vb6xiifo&ab_channel=Musicoterapia

Anexo 3.

Música de fondo:

https://www.youtube.com/watch?v=1OSacznU0GQ&ab_channel=Musicoterapia

Anexo 4.

Música popular

https://www.youtube.com/watch?v=mwGnmqRP0yI&ab_channel=DJDASSTID

Anexo G: Certificación de traducción del resumen o abstract



**FINE-TUNED ENGLISH
LANGUAGE INSTITUTE**

Líderes en la Enseñanza del Inglés

Ing. Andrea Lucia Ruiz Roa
SECRETARIA GENERAL
FINE-TUNED ENGLISH CIA. LTDA.

CERTIFICA:

Que el siguiente resumen y las palabras claves pertenece al trabajo de integración curricular: "EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS IMPLICACIONES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CUIDADORES DEL ADULTO MAYOR DEL CENTRO GERONTOLÓGICO RESIDENCIAL CEIBOPAMBA 2023" de la Srta. Ana Belén Suarez Maldonado portador de la cédula de identidad número 115030317-8, ha sido traducido al inglés y cumple con las características propias del idioma extranjero.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso del presente en lo que creyera conveniente.

Loja 27 de noviembre de 2023


Ing. Andrea Ruiz Roa
SECRETARIA GENERAL
FINE-TUNED ENGLISH CIA. LTDA.
Resolución Nro. MDT- SCP-2022-0110



Líderes en la Enseñanza del Inglés

Matriz - Loja: Macará 205-51 entre Rocafuerte y Miguel Riofrío - Teléfono: 072578899
Zamora: García Moreno y Pasaje 12 de Febrero - Teléfono: 072608169
Yantzaza: Jorge Mosquera y Luis Bastidas - Edificio Sindicato de Choferes - Teléfono: 072301329

www.fte.edu.ec