

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**



**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN DE TRABAJO DE GRADO PARA  
OPTAR AL TITULO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**TEMA DE INVESTIGACIÓN:**

**“DIAGNOSTICO Y ELABORACIÓN DE PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DEL  
SINDROME DE BURNOUT (TRABAJADOR QUEMADO) EN MAESTROS Y  
MAESTRAS DEL DISTRITO ESCOLAR 0602 DEL MUNICIPIO DE SAN  
SALVADOR ”**

**EQUIPO DE INVESTIGADORAS:**

**AMERICA ALEJANDRINA FERNANDA CASTILLO HERNANDEZ**

**CH05039**

**MARIAN EDLIN FLORES FUENTES**

**FF08014**

**BLANCA HEISEL MEJIA BARRERA**

**MB08039**

**DOCENTE DIRECTORA: MTRA. OFELIA DE LOS ANGELES TREJO**

**COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO: MTRO. MAURICIO  
EVARISTO MORALES**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, 19 DE NOVIEMBRE DE 2016**

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA**

MTRO. WILBER ALFREDO HERNANDEZ PALACIOS  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO**

MTRO. MAURICIO EVARISTO MORALES  
**COORDINADOR GENERAL DE LOS PROCESOS DE GRADO**

MTRA. OFELIA DE LOS ANGELES TREJO ESCOBAR  
**DOCENTE DIRECTORA**

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES**

MTRO. JOSÉ VICENTE CUCHILLAS MELARA  
**DECANO**

MTRO. EDGAR NICOLAS AYALA  
**VICE DECANO**

MTRO. DANIEL CARBALLO  
**SECRETARIO DE LA FACULTAD**

**AUTORIDADES CENTRALES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

LIC. LUIS ARGUETA ANTILLON

**RECTOR INTERINO**

MTRO. ROGER ARMANDO ARIAS

**VICERRECTOR ACADEMICO INTERINO**

ING. CARLOS VILLALTA

**VICE RECTOR ADMINISTRATIVO INTERINO**

DRA. ANA LETICIA ZAVALA DE AMAYA

**SECRETARIA GENERAL INTERINA**





## **Agradecimientos.**

¡Llego este momento! Es aquí cuando se nombran a todas esas personas que han sido parte de mi medio circunstancial para lograr cumplir esta meta personal y profesional de graduarme.

Es acá en donde agradezco infinitamente a Dios Todopoderoso por permitirme cada día levantarme y ver sus milagros de amor hechos en mí. GRACIAS

Es acá en donde mi MADRECITA recibe toda mis agradecimientos por la convicción, perseverancia lucha y entrega que ha tenido con migo para acompañarme en este camino largo y complicado pero de no haber sido por su luz de amor y entrega me que do a medio recorrido. GRACIAS

Es acá en donde agradezco a cada uno de los miembros de mi familia; mi padre mis hermanos por ser parte de la “exquisitez” que nos caracteriza para animarme y acompañarme cuando los necesite. GRACIAS

Es acá en donde mi sobrinita tiene el papel de Ángel en mi vida para aliviar mi carga emocional y permitirme demostrarle que lo que se quiere se logra con mucho esfuerzo. GRACIAS

Como no brindarle, este emotivo agradecimiento a la Alma Mater con su Facultad de Humanidades y Departamento de Psicología que con las experiencias, amistades y docentes me han demostrado de forma acertada y amena de ver la realidad Salvadoreña, y a reconocer que nada en esta vida es fácil y se logra las cosas con méritos propios. GRACIAS

“Tantas veces me mataron, tantas veces me morí, Sin embargo estoy aquí resucitando. Gracias doy a la desgracia Y a la mano con puñal, Porque me mató tan mal, Y seguí cantando “. Mercedes Sosa. Este párrafo de canción me identifica mucho y con esto termino mis agradecimientos a los que no creyeron que no llegaría Este momento les agradezco infinitamente por darme las fuerzas y seguir adelante demostrándoles que si pude!!!!

**América Alejandrina Fernada Castillo Hernandez.**



**¡Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa!. (Mahatma Gandhi)**

Le dedico mi tesis, primeramente a Dios por haberme dado la sabiduría y fuerza necesaria para no desfallecer en cada momento y paso de este esfuerzo, que con este trabajo llega a su culminación, le dedico también esta tesis a mis padres que siempre me han apoyado, a mi esposo e hija que siempre serán parte de mi vida.

Este nuevo logro es gracias a ustedes, que he concluido con éxito un proyecto que en un principio podría parecer tarea interminable, quisiera dedicar mi tesis a cada uno, personas de bien que ofrecen amor y bienestar.

Le agradezco también a nuestra lic, asesora por darme de su tiempo, conocimiento y paciencia, a todas y cada una de las personas que me rodean, porque si no fuera por ellos se que tampoco hubiera llegado al final de esta larga travesía.

A ustedes mis más sincera gratitud.

**Marian Edlin Flores Fuentes.**



## **Agradecimientos**

Caminante, no hay camino, se hace camino al andar.

<<Antonio Machado>>

A Dios, por su infinita misericordia y brindarme la fortaleza para llegar a la finalización de esta etapa en mi vida y por abrir nuevas puertas para mi realización.

A mis padres, por su amor, sus valores, su constancia y su perseverancia en mi formación, por motivarme siempre a aprender y a ser mejor persona, por creer siempre en mis sueños, por ser quienes me han impulsado a nunca renunciar.

A mi familia, por apoyarme, estar junto a mí en los momentos más importantes, por su confianza y motivación.

A mis maestros, por el impacto que generaron en mi crecimiento personal y profesional especialmente a nuestra Docente Directora Mtra. Ofelia de los Angeles Trejo que nos ha guiado, aconsejado y apoyado en todo momento.

A mis amigos y amigas, que siempre me han acompañado y también a todas las amistades que se han construido a lo largo de mi formación, en especial a mis compañeras por el esfuerzo y dedicación en el proceso de esta investigación.

A todos aquellos que constituyeron parte en mi formación, las instituciones que abrieron sus puertas para mi aprendizaje, a todos aquellos que confiaron en mí, especialmente a quienes ya no están entre nosotros pero que de igual manera grabaron una huella significativa en mi carrera y aún más en mi vida personal.

**Blanca Heisel Mejia Barrera**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	x
<b>CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1. Situación Actual.....	11
2. Enunciado del Problema.....	15
3. Objetivos de la investigación.....	15
4. Justificación .....	16
5. Delimitación.....	18
6. Alcances y Limitaciones .....	19
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO</b>	
1. Antecedentes del Síndrome de Burnout.....	20
2. Base Teórica del Síndrome de Burnout.....	28
2.1 Conceptualización del Síndrome de Burnout .....	28
2.2 Factores del Síndrome de Burnout .....	37
2.3 Proceso del Burnout.....	44
2.4 Características y Síntomas del Burnout.....	47
2.4.1 Descripción en los Manuales de clasificación de trastornos mentales.....	49
2.4.2 Aportes sobre el Síndrome de Burnout y su Clasificación en los Manuales diagnósticos.....	51
3. El Síndrome de Burnout en Maestros/as.....	58
3.1 Causas y Variables Relacionadas con el Estrés y El Burnout en Profesores.....	58
3.1.1 Variables: Socio-Demografías.....	58
3.1.2 Variables de Personalidad.....	61
3.2 Datos a Nivel Internacional.....	63
3.3 Datos a Nivel Nacional.....	67
3.4 Factores que Generan Estrés .....	67
3.5 Papel del MINED.....	71

### **CAPITULO III METODOLOGÍA**

1. Tipo de estudio.....	73
2. Población y Muestra.....	73
3. Técnicas e Instrumentos de Recolección datos .....	74
4. Procedimiento de Recolección de Datos.....	76

### **CAPITULO IV PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS**

1. Presentación de Resultados.....	78
1.1 Cuestionario de Burnout de maslach para docentes (MBI)....	78
1.2 Entrevista a Maestros .....	86
1.3 Guía de Observación dentro del Aula .....	112
1.4 Guía de Observación Fuera del Aula .....	121
2. Interpretación de Resultados .....	126

### **CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

1. Conclusiones .....	130
2. Recomendaciones .....	132

### **CAPITULO VI PROPUESTA**

Propuesta de Intervención.....	134
--------------------------------	-----

<b>FUENTES CONSULTADAS .....</b>	<b>237</b>
----------------------------------	------------

<b>ANEXOS.....</b>	<b>241</b>
--------------------	------------

## INTRODUCCION.

En el presente documento se muestran los resultados de la investigación denominada: “Diagnóstico y elaboración de propuesta de intervención del Síndrome de Burnout (trabajador quemado) en maestros y maestras del distrito escolar 0602 del municipio de San Salvador.

Para la recolección de datos se utilizaron tres instrumentos: dos guías de observaciónn sistemática, una dentro del aula, otra fuera del aula y una entrevista estructurada en la cual los maestros expusieron su punto de vista dentro de su área laboral y como lo viven personalmente.

Se describe en los diferentes apartados los antecedentes de la temática; además las definiciones pertinentes para conocer ampliamente las problemáticas, planteadas por diferentes autores, el nivel actual de la investigación. Además se encontrará el análisis cuantitativo e interpretación de los datos así como las respetivas conclusiones a las que se arribó. Finalmente, se plantea una propuesta de trabajo, dirigida hacia la prevención del Síndrome en maestros/as.

Como resultado de la aplicación de estos instrumentos se identificó que los participantes de la muestra no reúnen los tres síntomas del Síndrome de Burnout (Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal), sin embargo presentan desgaste laboral representado a través del estrés, lo cual es muy importante atender de manera oportuna, para evitar que afecte la responsabilidad pedagógica que tienen los maestros/as para educar.

## **CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1. SITUACION ACTUAL.**

Síndrome de Burnout.

Cuando el estrés laboral se manifiesta, puede afectar el normal desempeño de un trabajador, haciéndose presentes el desánimo, agotamiento físico o irritabilidad.

Las características más sobresalientes en los inicios del nuevo siglo las constituyen los vertiginosos avances y cambios que la tecnología, la globalización y la información han significado para el ser humano el cual se ha visto desafiado a asumir acelerados pasos, en el proceso de adaptación que debe realizar frente a estas nuevas tendencias.

Es claro que estamos frente a hechos donde esta nueva revolución tecnológica ha significado un aumento de la frecuencia y velocidad de este proceso de cambios, que se ha constituido en uno de los pilares básicos en la evolución de la humanidad.

La Dra. Laura Schwartzmann señalaba que las principales características de la vida actual podrían tipificarse en los siguientes aspectos: aumento de longevidad, no necesariamente asociada a una buena calidad de vida; acelerada revolución tecnológica; inseguridad constante; exceso de información; pérdida de trabajo y multi-empleo; cambios en la estructura familiar; pérdida de motivaciones, lealtades y valores.

Otros elementos importantes en la sociedad actual los constituyen la incorporación de la mujer al trabajo, una fuerte tendencia al consumo y la gravitación

de los medios de comunicación social que nos transmiten nuevos referentes en la búsqueda de una satisfacción personal y social. Todo esto ha implicado fuertes exigencias, presiones y nuevos determinantes sociales de la salud, entre los cuales aparecen con mayor trascendencia la situación socioeconómica, con un fuerte impacto sobre la salud a través del ciclo vital; el estrés relacionado con el trabajo; la exclusión social; el desempleo y la inseguridad laboral como componentes que aumentan el riesgo de enfermar.

Éstas nuevas variables tienen repercusiones concretas en el desarrollo laboral pudiendo favorecer o dificultar la búsqueda de sentido en lo profesional. Ésta situación ha tenido como consecuencia que un gran número de trabajadores perciban que sus recursos y competencias sean insuficientes, o excedan y sobrepasen sus capacidades adaptativas ocasionando cambios psicológicos y fisiológicos que pueden afectar seriamente su salud.

En una reciente publicación de la OPS/OMS, se presenta al Síndrome de Burnout como “uno de los cinco problemas sanitarios más graves de la actualidad, tanto por la alta prevalencia de afectación en profesionales como por las posibles consecuencias en la población asistida por dichos profesionales”.

El Burnout es el resultado de la exposición continua a los estresores existentes en las áreas laborales, de modo que diversas variables laborales y extra laborales, tales como edad, sexo, estado civil, número de hijos, tipo de profesión, puesto laboral, tecnología utilizada, desempeño de roles, clima laboral, tipo de personalidad y apoyo social, entre otras, se han estudiado en mayor o menor grado como antecedentes o facilitadores del síndrome.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalaba en el año 2000, respecto al estrés laboral que constituía una enfermedad que ponía en peligro las economías de los países y resentía la productividad al afectar la salud física y



mental de los trabajadores.

En el último tiempo las investigaciones sobre el estrés laboral, sus consecuencias y características, han permitido determinar la existencia de un nuevo trastorno, sobre el cual en nuestro país no existen muchos estudios. Este fenómeno particular de estrés laboral que se denomina Síndrome de Burnout, también conocido como el síndrome de "Quemarse en el trabajo", el cual se caracteriza por presentar en el trabajador un agotamiento físico y psicológico, baja motivación, agotamiento emocional y actitudes negativas hacia sí mismo y los demás como también un sentimiento de inadecuación hacia su labor profesional.

La presencia del Síndrome de Burnout se ha considerado una consecuencia de trabajar intensamente hasta el límite de no tomar en cuenta las necesidades personales. Esta situación se acompaña de sentimientos de falta de ayuda, de impotencia, de actitudes negativas y de una posible pérdida de autoestima que sufre el trabajador, descrita como Síndrome de Burnout (Caballero & Millán, 1999).

La prevalencia del Síndrome de Burnout a nivel internacional es variable respecto al grupo ocupacional y fluctúa de 17.83% reportada en enfermeras de España (Del Río y Perezagua, 2003:36) hasta un 71.4% en médicos asistenciales del mismo espacio geográfico (Martínez y Del Castillo, 2003).

En el ámbito latinoamericano, Chile registra una prevalencia del Síndrome de Burnout del 30% en profesionales de salud de los niveles primario y secundario de atención y afecta principalmente a las mujeres que ejercen la medicina (Román, 2003).

En Perú, estudios efectuados por Quiroz y Saco (1999) en la investigación "Factores asociados al Síndrome Burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Del Sur del Cusco", determinaron que el Síndrome Burnout bajo se presenta en el 79.7% de médicos y 89% de enfermeras; en grado medio en el 10.9%

de médicos y 1.4% de enfermeras, asociado a la jornada laboral mayor de 40 horas semanales, menos de 6 horas de esparcimiento semanal y otros trabajos fuera del hospital.

En la Ciudad de México (12/ABR/2016). El actual ritmo de vida hace que las personas entre 25 y 40 años padezcan con más frecuencia el Síndrome de Burnout o de quemarse por el trabajo, luego de experimentar altos niveles de estrés dentro de su entorno laboral.

De acuerdo con el estudio de la Escala Mexicana de Desgaste Ocupacional (Emedo), efectuado por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en más de 500 profesionistas, el 100 por ciento presentó algún grado de estrés, mientras que 60 por ciento salió con altos índices de este, además de daños físicos.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) indica que México ocupa el primer lugar a nivel mundial en estrés laboral, con jornadas de trabajo excesivas, además de menos días de vacaciones al año que otros países.

Todo esto conduce a que los trabajadores formulen críticas y quejas en cuanto a las condiciones en que desarrollan sus actividades laborales, sus relaciones interpersonales y los obstáculos que encuentran en el desarrollo de su carrera profesional, significando un perjuicio para la salud y afectando el clima organizacional en el que las personas desarrollan su trabajo.

Esto ha llevado a que en los últimos años el Síndrome de Burnout se constituya de manera creciente en uno de los focos de atención muy importante tanto para su estudio, tratamiento y prevención.

## **2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

“¿Se encuentran presentes los síntomas del Síndrome de Burnout en los maestros y maestras del distrito escolar 0602 del municipio de San Salvador?”

## **3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **a) Objetivo General**

- ❖ Identificar los síntomas del Síndrome Burnout en maestros/as, con el propósito de diseñar un plan de intervención que sea retomado por las instancias de Bienestar Magisterial (Del MINED).

### **b) Objetivos Especificos**

- ❖ Realizar un diagnóstico que permita identificar a los maestros/as que poseen el Síndrome de Burnout a través de la aplicación de instrumentos de evaluación psicológica.
- ❖ Diseñar un plan de intervención para maestros/as, tendiente a promover habilidades y estrategias, que les ayuden a contrarrestar los síntomas del Síndrome Burnout.
- ❖ Presentar el plan de intervención a las instancias correspondientes de Bienestar Magisterial que velan por la salud mental del maestros/as.

#### 4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Lo que impulsa a la realización de este estudio, parte de experiencias previas al trabajar con maestros en escuelas públicas, en las que encontramos muchos de los docentes ya agotados por el tiempo o por la poca motivación que se promueve en ellos.

También se identifica cómo el ejercicio de la docencia conlleva a factores de riesgo laboral, que nunca se llegaron a entender si únicamente se interpreta el riesgo como peligro físico y salud como falta de enfermedad, en vez de ausencia de bienes físicos, psíquicos y sociales.

En la vida cotidiana, las personas suelen comportarse de una determinada manera como consecuencia de múltiples razones. Algunos de estos motivos presentan un carácter básico o elemental; otros por el contrario resultan más complejos interconectándose entre sí. A veces las razones que movilizan el comportamiento humano son las consecuencias ambientales, otras veces simplemente solo las personas que actúan movidas por el interés o placer, que conlleva a cabo una conducta determinada.

El Síndrome de Burnout o del trabajador quemado es un estado de la personalidad que se desarrolla secuencialmente, en lo referente al surgimiento de rasgos y síntomas globales; un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos. Todo ese proceso que engloba el Síndrome de Burnout, varía de una persona a otra, encontrándose desde estados leves hasta severos.

Los síntomas del Síndrome de Burnout tienen también consecuencias laborales negativas que afectan a segundas y terceras personas, al ambiente de

trabajo y estas se manifiestan en un progresivo deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales (indiferencia o frialdad); disminuye la productividad y la calidad del trabajo y, por tanto el rendimiento, que afecta a los servicios que se prestan.

Surgen sentimientos que abarcan desde la indiferencia a la desesperación frente al trabajo; se da un alto absentismo, con una mayor desmotivación, aumentan los deseos de dejar ese trabajo por otra ocupación con un creciente nivel de desmoralización o al abandono de la profesión. La falta de organización, motivada por su agotamiento emocional, lo lleva a evaluar a su propio trabajo de forma negativa, con apocamiento de sus vivencias profesionales. Se distancia, formando barreras, creando interrelaciones distantes, no solo con quienes debe tratar en su profesión, sino con los compañeros de su espacio laboral y miembros de su equipo.

Ahora es cuando empieza a dársele importancia, ya que cada vez son más las investigaciones o estudios que se realizan, así como las medidas activas para ayudar a superar esta situación.

En la actualidad los estudios sobre el Burnout han ido adquiriendo una especial importancia en los diversos ámbitos laborales pasando a constituir una preocupación específica de quienes trabajan en el ámbito de la salud, el servicio social y la educación en forma fundamental.

Si las organizaciones no favorecen el necesario ajuste entre las necesidades de los trabajadores y los fines de la institución, como es el caso de muchas instituciones educativas, se produce una pérdida de la calidad en la enseñanza como consecuencia de todo ello, que no es más que la expresión de una desilusión para las personas que presentan síntomas del Síndrome Burnout.

A raíz de esta investigación, se percibe como necesaria la creación de un programa que ayude a los maestros/as a la prevención de la sintomatología del síndrome de Burnout, y con ello que puedan tener una prevención primaria y secundaria evitando que el personal docente padezca las consecuencias del Síndrome y así puedan optimizar sus actividades diarias en el trabajo.

## **5. DELIMITACIÓN**

La presente investigación tendrá una propuesta de intervención que será dado a conocer, con el propósito de que sea retomado por las instancias de Bienestar Magisterial (Del MINED), la cual puede ayudar a su futura intervención, por lo tanto se establecen los siguientes rangos de tiempo, espacio, población social y de contenido, con los cuales se trabajara durante la investigación.

### **a) Espacial**

La investigación se realizó con maestros y maestras del distrito escolar 0602 del Municipio de San Salvador, para evaluar el nivel de presencia del Síndrome de Burnout y sus principales factores.

### **b) Social**

Se trabajó con la población de docentes, que sus edades oscilan entre los 20 y 60 años.

### **c) Temporal**

La investigación se realizó en el periodo comprendido de Abril a Junio de 2016.

## **6) ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **Alcances**

- Se pretende identificar si los maestros/as del distrito Escolar 0602 de educación básica del municipio de san salvador poseen algún sintoma del Síndrome de Burnout.
- Con la propuesta de Intervencion se quiere dar respuesta a las necesidades enfocadas a los síntomas del Síndrome de Burnout, encoentradas con la investigación previa.

### **Limitaciones**

- Falta de Interes por parte de los maestros/as que fueron parte de la muestra.
- Falta de apertura, en la entrevista y test aplicado.
- Falta de tiempo de los maestros/as, por actividades extracurriculares.

## CAPITULO II. MARCO TEORICO

### 1. ANTECEDENTES DEL SINDROME DE BURNOUT

Este síndrome fue descrito por primera vez en 1969 por H.B. Bradley<sup>1</sup> como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, utilizando el término *staff Burnout*, Posteriormente será desarrollado por Herberg Freudenberger en 1974.

Freudenberger trabajó como psiquiatra voluntario en una clínica de Nueva York para toxicómanos, junto con otros voluntarios jóvenes e idealistas. Hacia el año de empezar a trabajar observó que la mayoría de los voluntarios sufrían una pérdida progresiva de energía, hasta llegar al agotamiento.

El término Burnout se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicología, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores.<sup>2</sup> El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría aspectos organizacionales y sociales.

Desde los años ochenta, los estudios sobre el Burnout no han dejado de proliferar, Cherniss (1982)<sup>3</sup> postula que el Síndrome Burnout se da en un proceso de adaptación psicológica entre el sujeto estresado y un trabajo estresante, en el cual el principal precursor es la pérdida de compromiso. Es a fines de la década de los noventa cuando se logran acuerdos básicos sobre la conceptualización, análisis,

---

<sup>1</sup> Montero, J; García, J. «Una definición más nueva y amplia del Burnout » Año: 2010

<sup>2</sup> Martínez, A . *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.* 2011

<sup>3</sup> Cherniss, C. (1993). El papel de la autoeficacia profesional en la etiología del burnout.



técnicas e incluso programas de prevención.

Uno de los modelos explicativos y aportes generales es el de Gil- Monte & Peiró (2001)<sup>4</sup>, sobre estrategias y técnicas de intervención, (El apoyo social se presenta como una variable con efectos positivos potenciales frente al estrés y, por consiguiente, al Burnout. En el ámbito laboral, las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés, pero cuando existe una buena comunicación interpersonal y se percibe apoyo social, se amortiguan los efectos negativos del estrés sobre la salud).

Son de suma importancia los de Manassero & Cols., 2003; Mingote, 1997; Pines, 1993; Warr 1987; Meier, 1984<sup>5</sup>. Nos dicen que se ha confirmado que la depresión tiene una correlación significativa con el Cansancio Emocional, pero no con las otras dos dimensiones del Burnout como son la baja realización personal y la despersonalización o cinismo. Uno de los síntomas más destacados de la depresión es el sentimiento de culpa, mientras que en el Burnout los sentimientos que predominan son la cólera o la rabia.

Peiró y Cols, (1994)<sup>6</sup>, Dos posturas ante la conceptualización del Burnout. Algunos plantean que la falta de acuerdo en la conceptualización del Burnout y las dificultades para diferenciar el síndrome sigue obstaculizando la investigación, pues el problema de la imprecisión y ambigüedad del concepto le hacen ocultarse en el más amplio del estrés. Leiter, y Durup (1994), y Hallsten (1993)<sup>7</sup>, demostraron a partir de investigaciones que los patrones de desarrollo y etiología eran distintos, aunque los dos fenómenos pueden compartir sintomatologías.

---

<sup>4</sup> Pedro R. G M, *Facultad de Psicología. Universidad de Valencia Valencia- España* (jul 25, 2001).

<sup>5</sup> Martínez Pérez, Anabella. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010.

<sup>6</sup> Peiró, J. M. *Intervención psicosocial en Psicología del trabajo y de las organizaciones*. (1994).

<sup>7</sup> Martínez Pérez, Anabella .El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Septiembre. 2010

El Síndrome de Burnout es un cuadro clínico o un conjunto sintomático que presenta alguna enfermedad con cierto significado y que por sus propias características posee cierta identidad; es decir, un grupo significativo de síntomas y signos (datos semiológicos), que concurren en tiempo y forma, y con variadas causas o etiología.

Desde que se detectaron los primeros problemas psicosociales relacionados con el ámbito laboral, la OMS ha prestado cada vez más atención a este tipo de problemas relacionados con la salud y el desarrollo humano, ya que ocasionan problemas como el trastorno de comportamiento y enfermedades psicosomáticas.

Hasta el momento, los responsables de la prevención de los riesgos laborales, seguridad y salud (empresas y administración pública), han dado poca importancia o ninguna, a conocer cuáles son los problemas psicosociales que afectan a la actividad laboral y en consecuencia, tampoco se han elaborado planes de prevención y mejora de la seguridad y salud laboral: «Los problemas de salud mental de los trabajadores han seguido considerándose desde el punto de vista de los cuadros clínicos clásicos definidos por la psiquiatría, los cuales hacen referencia a su tratamiento y rehabilitación» (OMS,1988, 9).

Como consecuencia de querer analizar los problemas psicosociales a nivel laboral, a finales de los años 80, la OMS publicó un estudio, «Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud», donde se mencionaba la importancia de tener en cuenta el estrés a la hora de mejorar la salud en el trabajo. En este mismo estudio, se define el Burnout como una respuesta al estrés emocional crónico con tres factores que inciden en él: cansancio emocional/físico, descenso de la productividad y notable despersonalización.

Farber (2000)<sup>8</sup> lo describe el Síndrome como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles.

A partir de esta realidad, él señala cuatro variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del Burnout:

- La presión de satisfacer las demandas de otros
- Intensa competitividad
- Deseo de obtener más dinero
- Sensación de ser desprovisto de algo que se merece.

El CIE 10 lo clasifica dentro del grupo de "problemas respecto a las dificultades para afrontar la vida" y figura como síndrome de agotamiento (Z 73.0). En síntesis, actualmente se aplica el síndrome de Burnout a diversos grupos de profesionales que incluye desde directivos hasta amas de casa, y se explica que éste es el resultado de un proceso de continuo en donde el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y sus estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces.

Es decir, que los sujetos en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, se esfuerzan en exceso y de manera prolongada en el tiempo. Añadiendo a esto, la sobre exigencia, la tensión y la frustración por resultados no esperados, se originan riesgos de enfermar física (alteraciones psicosomáticas) y/o mentalmente (estados ansiosos, depresivos, alcoholismo, etc.).

---

<sup>8</sup> Samuel Farber, Decaimiento Social y Transformación: Una visión desde la izquierda (2000)

Maslach y Schaufeli (1993)<sup>9</sup> aseguran que entre las diferentes definiciones del Burnout existen algunas características similares; de las cuales destacan las siguientes:

- Predominan más los síntomas mentales o conductuales que los físicos. Entre los síntomas disfóricos se señalan, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; siendo el principal el Cansancio Emocional.
- Los síntomas se manifiestan en personas que no sufrían ninguna Psicopatología anteriormente.
- Se lo clasifica como un síndrome clínico-laboral.
- Se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento en el trabajo junto a la sensación de baja autoestima.

En la organización pueden surgir ciertos problemas cuando los trabajadores presentan estos síntomas, ya que hay un deterioro en el rendimiento profesional y por consecuencia puede derivar a un deterioro en la calidad de servicio, absentismo laboral, alto número de rotaciones y abandono del puesto de trabajo.

### **1.1 Historia de la formación del profesorado**

La formación del profesorado en el Salvador comenzó con las Escuelas Normales, estas funcionaron entre los años de 1858 y 1968, siendo estas el centro del estudio. Antes de la creación de las Escuelas Normales, las pocas escuelas primarias que existían en El Salvador, eran atendidas por maestros empíricos, sin ninguna preparación especial. Con la creación de las Escuelas Normales, se pretendió mejorar las condiciones educativas de las escuelas salvadoreñas, especialmente, en el nivel básico del sistema educativo. (Escuelas Normales de El

---

<sup>9</sup> Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. y Jackson, S. E. El Maslach Burnout Inventory: Estudio general. (1996).

Salvador, por Atilio Peña Camacho, 2012).

La Educación Normal en El Salvador nace, como una necesidad sentida por el pueblo salvadoreño y como producto del pensamiento visionario de uno de los gobernantes que más ha influido en el progreso del pueblo salvadoreño. Fue el Capitán General Gerardo Barrios Espinoza el gestor de la creación de las primeras Escuelas Normales que se encargaron de la formación de maestros para las escuelas primarias.

Las primeras Escuelas Normales, nacidas entre 1858 y 1860, tuvieron una existencia efímera. Desaparecen en 1863 y fueron sólo para varones. Las Escuelas Normales de El Salvador pasaron por momentos de esplendor, pero también por periodos de crisis. En cierto modo, estos períodos reflejan los problemas políticos, económicos y sociales que ha sufrido El Salvador y que han obligado a gobernantes y gobernados a cambiar no sólo las modalidades educativas de la juventud salvadoreña, sino también el modo de vida de los salvadoreños.

Antes de la creación de las Escuelas normales, las pocas escuelas primarias que existían en El Salvador eran atendidas por maestros/as empíricos/as, sin ninguna preparación especial; con la creación de éstas, se pretendió mejorar la enseñanza, especialmente en el nivel básico del sistema educativo.

La primera institución que se dedicó a formar maestros en forma sistemática en El Salvador, fue el Colegio "La Aurora del Salvador", fundado por el Maestro Brasileño Antonio José Coelho en 1833, con amplia experiencia en la aplicación del método "lancasteriano". Como consecuencia, los primeros maestros formados sistemáticamente en la primeras Escuelas Normales, fueron formados bajo el método de ayuda mutua que, en esa época, estaba en boga y que para el momento que se estaba viviendo se consideró muy exitoso.

Los constantes conflictos bélico-políticos que azotaron la vida institucional del país, hizo que los cierres de las instituciones formadoras de maestros, fuesen frecuentes.

El desarrollo de las Escuelas Normales en El Salvador, se sustentó en políticas educativas de carácter estatal. En este sentido, se intentó inyectar dinamismo, por parte del Estado, al Sistema Educativo Nacional, especialmente en el nivel primario, que siempre fue objeto específico de atención de los distintos gobiernos que han dirigido el destino del país.

Históricamente, la formación y capacitación de maestros/as ha pasado por diversas etapas, que van desde el empirismo docente (maestros/as sin formación inicial o con débil base académica), hasta maestros/as que han pasado por una escuela Normal, por un instituto tecnológico o por la propia universidad. (Escuelas Normales de El Salvador, por Atilio Peña Camacho, 2012).

De acuerdo a la reforma educativa en 1968, el requisito principal para aspirar al ingreso de estudios de magisterio en las escuelas normales era Tercer Curso de Plan Básico es decir haber aprobado el noveno grado de Educación Básica.

Con el fin de superar tales deficiencias, la Reforma Educativa de 1968 creó la Ciudad Normal "Alberto Masferrer", institución en la que se concentró la responsabilidad de formar maestros para educación básica. Casi todas las Escuelas Normales que funcionaron en el país, contaron con una "Escuela Anexa de Aplicación" que servía para la práctica docente de los alumnos normalistas. Todos los alumnos de las Escuelas Normales eran becados por el Estado y asumían el compromiso de ejercer la enseñanza en las escuelas públicas, por un periodo equivalente al número de años de estudios cursados en la institución.

Las Escuelas Normales fueron las responsables directas de formar a las generaciones de maestros y maestras de los siglos XIX y XX, su quehacer se centró en la formación de valores de carácter moral, éticos, cívicos y patrióticos en los alumnos y alumnas, más que en la adquisición de conocimientos. Este tipo de orientación en la formación de maestros y maestras, influyó, considerablemente, en la configuración de ciudadanos responsables, sanos y respetuosos entre sí y consiguientemente, maestros /as con un alto sentido de su vocación, comprometidos con el rol de formar a la niñez y la adolescencia.

Actualmente en El Salvador, la formación de maestros se realiza en siete universidades y en un instituto especializado de educación superior autorizados por el Ministerio de Educación, como resultado de las evaluaciones realizadas por la Dirección Nacional de Educación Superior durante el año 2002 a las instituciones formadoras. (MINED Reforma de 1998)

En 1987, la Comisión nacional de capacitación docente, adscrita a la Dirección de educación superior, implementó un proyecto de mejoramiento de la Educación tecnológica del nivel superior, se decidió aumentar a tres años los estudios tecnológicos de las áreas productivas, por lo que con el nuevo plan se formaban maestros de las áreas productivas y maestros para los tres ciclos de la educación básica.

La Asamblea Constituyente, en la administración de Juan Lindo, promulgó un decreto ordenando que se establezca un Colegio Nacional con el nombre de “Colegio La Asunción” y una Universidad, esta última se acepta que fue creada por decreto en 1841 (Durán, 1975 creación de la Universidad de El Salvador).

Las primeras escuelas Normales tuvieron bastante claridad en la misión formadora de maestros que se les encomendó; prueba de ello fueron muchos

educadores que se destacaron en el magisterio, quienes recibieron formación en las Normales: Alberto Masferrer y España en San Salvador, Francisco Gavidia en San Miguel, y Gerardo Barrios en Santa Ana. Labor similar realizaron la Escuela Normal Rural de Izalco y otras que funcionaban en el país.

A partir de todo esto se puede decir que se concibe al maestro/as como al profesional que tiene la responsabilidad de facilitar y de orientar el proceso de aprendizaje en avances individuales y de grupos de estudiantes. Se requiere un maestro reflexivo de su práctica docente en el aula, para que transforme la realidad y para que planifique los procesos en equipos de trabajo.

Se da un compromiso en la reforma del 98 que es facilitar a maestros/as los mecanismos y las estrategias de capacitación en los ámbitos nacional y departamental, distrital y local, de manera que hay un programa nacional de formación docente a través de la creación de tres centros de capacitación. (MINED Reforma del 98).

## **2. BASE TEORICA**

### **2.1 Conceptualización del Síndrome de Burnout**

Para una mejor comprensión del Síndrome de *Burnout*, a continuación se mencionan algunos conceptos de dicho síndrome.

El Síndrome de Burnout ha sido definido de las siguientes maneras:

«Una respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce, principalmente, en el Marco del mercado laboral de las profesiones que se centran



en la prestación de servicios» (Tonon, 2003).<sup>10</sup>

«Un estado mental persistente, negativo y relacionado con el trabajo, en individuos “normales”, caracterizado principalmente por agotamiento, acompañado por distrés, sensación de competencia reducida, disminución de la motivación, y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo» (Schaufeli & Enzmann, 1998).<sup>11</sup>

«Una respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como *agotamiento*, *cinismo* e *ineficacia profesional*» (Maslach et al, 2001).<sup>12</sup>

«Es un proceso interaccionista entre las características del entorno laboral y de orden personal que cursa en forma crónica» (Maslach y Leiter, 1997).<sup>13</sup>

«Es un mecanismo particular de afrontamiento al estrés laboral y que a medida que se hace crónico y fallan las estrategias funcionales de afrontamiento habitualmente usadas por el sujeto, manifiesta el síndrome. Es por ello que el síndrome tiene un curso insidioso que avanza en gravedad, arrojando en las fases finales, los peores resultados de desempeño » (Grau y otros, 1998).<sup>14</sup>

Hay acuerdos generales en que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos.

---

<sup>10</sup> Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome de Burnout Graciela Tonon

<sup>11</sup> (Schaufeli & Enzmann, 1998).

<sup>12</sup> Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P (2001). Job burnout.

<sup>13</sup> Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P (2001). Job burnout.

<sup>14</sup> Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. Desde el "Burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva?. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (2000)

Estos casos son los casos más reiterados, lo que no excluye otros, aunque ya hay que advertir que el síndrome se manifiesta menos en los trabajos de tipo manual, administrativo, etc. En estos casos, el estrés laboral no suele ser conceptualizado como Burnout, según discriminación general en el campo de la Psicología (Buendía & Ramos, 2001<sup>15</sup>; Hombrados; 1997). Pero sí se produce en ámbitos como el voluntariado, sin que existan condicionantes de tipo laboral, salarial, jerarquías, etc. (Moreno & cols. 1999)<sup>16</sup>.

Freudenberger (1974), empleó el concepto de Burnout para referirse al estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su "Free Clinic" de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones, sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos.

Al mero concepto de "estar quemado" se añadía algo que ya no era sólo el estrés laboral; también cuentan el significado para la persona del trabajo que realiza, su propia capacidad de generar estrategias de afrontamiento, la misión a realizar que a veces genera excesiva implicación en el trabajo y puede terminar en la deserción o la desatención a los usuarios, pero también a sí mismo (Mingote, 1998).<sup>17</sup>

La extensión del Burnout a otros ámbitos distintos de los asistenciales genera una gran polémica científica, ya iniciada en el mismo momento en que Maslach acuñó el término (1976) y propuso que sólo se aplicara a trabajadores insertos en el ámbito laboral que realizan su trabajo en contacto directo con personas en el seno de una organización.

---

<sup>15</sup> Buendía, J.; Ramos, F. (2001). Empleo, estrés y salud. Madrid. Ed. Pirámide.

<sup>16</sup> Moreno, B, Oliver, C y Aragonese, A. El Burnout, una forma específica de estrés laboral. 1991

<sup>17</sup> Cristina Ortega R. y Francisca López R. (Universidad de Almería, España), *Jornada Internacional de Salud en Psicología* (2004)

Maslach y Jackson (1981, 1982)<sup>18</sup> definen el Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP). A partir de estos componentes se elaboró el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), cuyo objetivo era medir el Burnout personal en las áreas de servicios humanos, evaluando dichas dimensiones por medio de tres sub escalas. Extraoficialmente, esta escala se ha convertido en la más aceptada por su amplia utilización en diversos tipos de muestras.<sup>19</sup>

Hasta el momento, la escala ha tenido tres revisiones, en la última de las cuales se han introducido al fin en las "profesiones no asistenciales" y se ha sustituido el término despersonalización por "cinismo". (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

Otras definiciones que vienen a complementar la de Maslach, por ejemplo, la de Burke (1987), que explica el Burnout como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento (Ramos & Buendía, 2001)<sup>20</sup>.

Farber lo describe como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles.

A partir de esta realidad, este autor señala cuatro variables importantes, para explicar la aparición y el desarrollo del Burnout<sup>21</sup> :

---

<sup>18</sup> Maslach; C. y Jackson, S. Maslach burnout inventario. 1986

<sup>19</sup> Ruotsalainen JH, Verbeek JH, Mariné A, Serra C, " Prevención del estrés laboral en los trabajadores de la salud ". *La Base de Datos Cochrane de Revisiones Sistemáticas. (2014).*

<sup>20</sup> Buendía, J.; Ramos, F. (2001). Empleo, estrés y salud.

<sup>21</sup> Barry A. Farber. La comprensión y el tratamiento de la quemadura en una cultura cambiante

- a) La presión de satisfacer las demandas de otros
- b) Intensa competitividad
- c) Deseo de obtener más dinero
- d) Sensación de ser desprovisto de algo que se merece.

Dentro de la tendencia a aplicar el Burnout sólo a profesiones asistenciales, Maslach y Schaufeli (1993) intentaron una ampliación del concepto aceptando diversas definiciones en función de algunas características similares, de las que destacan:

- a) Predominan más los síntomas mentales o conductuales que los físicos. Entre los síntomas disfóricos se señalan, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; siendo el principal el Cansancio Emocional.
- b) Los síntomas se manifiestan en personas que no sufrían ninguna Psicopatología anteriormente.
- c) Se lo clasifica como un síndrome clínico-laboral.
- d) Se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento laboral junto a la sensación de baja autoestima.

En el lado contrario, es decir, entre los que amplían el síndrome a profesiones no asistenciales, destacan los conocidos y numerosos trabajos de Pines y Aronson (1988), que defienden que los síntomas del Burnout se pueden observar también en personas que no trabajan en el sector de asistencia social.

El síndrome se manifiesta igualmente como un estado de agotamiento emocional, mental y física, que incluye sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima. Dicho estado estaría causado por una implicación durante un tiempo prolongado en situaciones que son emocionalmente demandantes. Desde esta óptica, Pines y Aronson desarrollaron una escala de carácter unidimensional, distinguiendo tres aspectos: agotamiento, desmoralización y pérdida de motivación.<sup>22</sup>

En el mismo sentido, Shirom (1989), a través de una revisión de diversos estudios, concluye que el contenido del síndrome de Burnout tiene que ver con una pérdida de las fuentes de energía del sujeto y lo define como “una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo” (Buendía y Ramos, 2001, Ramos, 1999). A ello hay que sumar otros factores, como los culturales, ocupacionales, educacionales, individuales o de personalidad (De Las Cuevas, 1996).

Más recientemente, Hombrados (1997)<sup>23</sup> propone una definición conductual basada en la coexistencia de un conjunto de respuestas motoras, verbales-cognitivas y fisiológicas ante una situación laboral con exigencias altas y prolongadas en el tiempo. Las repercusiones de esta coexistencia sobre la salud del trabajador y sus funciones supone el desarrollo del Síndrome de Burnout. Por lo tanto, entiende como elementos fundamentales: “los cambios emocionales y cognitivos informados, cambios negativos en la ejecución profesional y una situación de presión social y/o profesional que aparece de manera continuada”.<sup>24</sup>

### **Discriminación con otros constructos**

---

<sup>22</sup> Martínez. Pérez A. *Profesora asociada de Psicología Social. Universidad de La Rioja. La Rioja (España)*.septiembre 2010.

<sup>23</sup> Ma Isabel Hombrados Mendieta, *Estrés y salud* 1997

<sup>24</sup> Martínez Pérez, A *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Academia de Vivat. nº 112.* (Septiembre. 2010).

El concepto de Burnout ha dado lugar a muchas discusiones por la confusión que genera a la hora de diferenciarlo con otros conceptos, pero Shirom (1989) afirma que el Burnout no se solapa con otros constructos de orden psicológico. Centrándonos estrictamente en las diferencias del Burnout con otros conceptos psicológicos y psicopatológicos, se puede demostrar que este síndrome se diferencia del Estrés General, Estrés Laboral, Fatiga Física, Depresión, Tedio o Aburrimiento, Insatisfacción Laboral y Acontecimientos Vitales y Crisis de la Edad Media de la Vida; aunque se compartan algunos síntomas o procesos de evolución similares.

### **Estrés general.**

Entre Estrés General y síndrome de Burnout se distingue con facilidad pues el primero es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno. Es evidente que el estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano a diferencia del Burnout, que como la mayoría de los autores estiman, es un síndrome exclusivo del contexto laboral.

### **Fatiga física.**

Para diferenciar la Fatiga Física del síndrome de Burnout lo fundamental es observar el proceso de recuperación (Pines y Aronson, 1988), ya que el Burnout se caracteriza por una recuperación lenta y va acompañada de sentimientos profundos de fracaso mientras que en la fatiga física la recuperación es más rápida y puede estar acompañada de sentimientos de realización personal y a veces de éxito.

## Depresión.

Ya Oswin (1978) y Maher (1983) plantearon un solapamiento entre Depresión y Burnout, que fue objeto de estudio en adelante. McKight y Glass (1995), Leiter y Durup (1994), y Hallsten (1993) demostraron a partir de investigaciones empíricas que los patrones de desarrollo y etiología eran distintos, aunque los dos fenómenos pueden compartir algunas sintomatologías. Se ha confirmado que la depresión tiene una correlación significativa con el Cansancio Emocional, pero no con las otras dos dimensiones del Burnout como son la baja realización personal y la despersonalización o cinismo.

Uno de los síntomas más destacados de la depresión es el sentimiento de culpa, mientras que en el Burnout los sentimientos que predominan son la cólera o la rabia (Manassero & cols., 2003; Mingote, 1997; Pines, 1993; Warr 1987; Meier, 1984). Aunque por otro lado, encontramos que Feudenberg (1974) considera que la depresión es uno de los síntomas más característicos del Burnout. La teoría de COR (Hobfoll & Shirom (2001)<sup>25</sup> sugiere que los síntomas de la depresión pueden emerger en una etapa posterior al Burnout, es decir cuando las pérdidas ascienden (Manassero & cols, 2003).

Apoyando la idea de éste último, Häätinen y cols. (2004)<sup>26</sup> concluyen a partir de los diversos planteamientos revisados, que hay mayor aceptación en considerar a la depresión como una consecuencia negativa del Burnout

---

<sup>25</sup> Evaristo Barrera A, Malagón J.L B · Sarasola Sánchez J,L Serrano · *Arti.: Trabajo Social, su contexto profesional y el Síndrome de Burnout* (Junio 2015).

<sup>26</sup> Michael P Leiter, Arnold B Bakker, Christina Maslach El agotamiento en el trabajo: una perspectiva psicológica

## **Tedio o aburrimiento**

Los términos Tedio o Aburrimiento han sido utilizados en diversas situaciones y se les ha dado diferentes significados. Por lo tanto, para explicar las diferencias con el síndrome de Burnout, es conveniente realizar un análisis según cada autor. Hallberg (1994) distingue la diferencia de los términos en el proceso de desarrollo, planteando que cuando aumenta el agotamiento emocional, disminuye el tedio.<sup>27</sup> Entonces, sería este proceso lo que lleva al trabajador a desarrollar el Burnout.

Por el contrario, Faber (1983) y Pines et al. (1981) limitan el Burnout a las profesiones asistenciales y aplican el término de tedio o aburrimiento a los otros tipos de trabajos que no tienen características humanitarias. Pines & Krafy (1978) y Maslach & Jackson (1981) concuerdan en que el Burnout es generado por repetidas presiones emocionales, mientras que el tedio o aburrimiento puede resultar de cualquier tipo de presión o falta de motivación o innovación en el ámbito laboral del sujeto, pero apoyan que ambos términos son equivalentes cuando el fenómeno es consecuencia de la insatisfacción laboral.

## **Acontecimientos vitales y crisis de la edad Media de la vida.**

La crisis de la edad media de la vida del sujeto se diferencia del Burnout porque tal crisis se puede desencadenar cuando el profesional hace un balance negativo de su posición y desarrollo laboral y, sin embargo, el Burnout se da con mayor frecuencia en los jóvenes que se han incorporado recientemente en su nuevo empleo; porque éstos no suelen estar preparados para afrontar los conflictos emocionales que se les presentan desde el exterior. (Hill & Millar, 1981; Broufenbrenner, 1979).<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Evaristo Barrera A, Malagón J.L B · Sarasola Sánchez J,L Serrano · *Art.: Trabajo Social, su contexto profesional y el Síndrome de Burnout* (Junio 2015).

<sup>28</sup> Martínez, A . *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. nº 112.* Septiembre. (2010).



Los múltiples estudios empíricos realizados se pueden extraer, de forma global, dos posturas ante la conceptualización del Burnout. Por un lado, algunos plantean que la falta de acuerdo en la conceptualización del Burnout y las dificultades para diferenciar nítidamente el síndrome siguen obstaculizando la investigación, pues el problema de la imprecisión y ambigüedad del concepto le hacen ocultarse bajo el más amplio del estrés (Peiró, 1993).

Un ejemplo, según expone Garcés de Los Fayos (2003), es el hecho de que mientras Meier (1984) afirma que el constructo Burnout cumple los criterios de validez convergente y discriminante, Moreno, Oliver y Aragonese (1991) demuestran que la validez del constructo es susceptible de diversas críticas en cuanto a métodos y definiciones imprecisas. En este sentido, Davidoff (1980) plantea que quizás se esté utilizando un nuevo término para definir antiguos problemas, ya que el Burnout tiene una gran semejanza con otros constructos. Así y todo, en la actualidad, hay coincidencia en considerar el Burnout como un síndrome con identidad propia.

En lo que aquí nos interesa, para diferenciarlo de otros constructos es imprescindible tomar en cuenta su multidimensionalidad (CE; DP y falta de RP), su relación con variables antecedentes- consecuentes y su proceso de desarrollo progresivo y continuo; suponiendo éste último la interacción secuencial de variables emocionales (CE y DP), cognitivas (RP) y actitudinales (DP) dentro de un contexto laboral (Ramos, 1999; Gil-Monte y Peiró, 1997).<sup>29</sup>

## **2.2 Factores del Síndrome de Burnout**

El Origen del síndrome reside en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo. Si bien, como es lógico, dependiendo de algunas variables de personalidad, sociodemográficas individuales o de entorno personal, pueden darse evoluciones

---

<sup>29</sup> Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo  
Pedro R. Gil-Monte\* y José M<sup>º</sup> Peiró

diferentes en el desarrollo del Síndrome de Burnout.

La exposición a factores de riesgo psicosocial, a fuentes de estrés en dosis nocivas y, en concreto, a variables como carga de trabajo, falta de control y autonomía, ambigüedad y conflicto de rol, malas relaciones en el trabajo, falta de apoyo social, falta de formación para desempeñar las tareas, descompensación entre responsabilidad-recursos-autonomía, etc., cuando se produce en trabajos en los que su contenido tiene unas demandas emocionales importantes y de prestación de servicios humanos, puede dar lugar a la aparición de un proceso de estrés crónico que desemboque en un daño para la salud del trabajador, el Síndrome de Burnout.

El origen del Síndrome de Burnout se sitúa en las demandas de interacción que se producen en el entorno de trabajo, fundamentalmente con los clientes de la organización.

Cuando esas exigencias son excesivas y conllevan una tensión en el aspecto emocional y cognitivo, generan las condiciones propicias para que también las fuentes de estrés mencionadas con anterioridad actúen y produzcan en el individuo un patrón de respuestas que constituyen los síntomas del SQT.

Esta es la razón de que los profesionales que trabajan con personas sean los colectivos de riesgo. Estas condiciones previas susceptibles de provocar este daño existen en muchos sectores de actividad y colectivos de trabajadores.

El estrés es una respuesta que es producto de una combinación de variables físicas, psicológicas y sociales. A menudo, este síndrome se desencadena bajo unas condiciones de trabajo en las que se destacan especialmente estresores como escasez de personal, - que supone sobrecarga laboral-, trabajo en turnos, trato con usuarios problemáticos, contacto directo con la enfermedad, con el dolor y con la muerte, falta de especificidad de funciones y tareas -lo que supone conflicto y

ambigüedad de rol-, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, rápidos cambios tecnológicos, etc.

Sintéticamente se puede decir que, el balance de las demandas de los intercambios sociales debidos a la prestación de servicios y los recursos de los que dispone el trabajador, además de la reciprocidad percibida por el trabajador en relación a su esfuerzo por parte de la organización, condiciona y determina las consecuencias de SQT. En la siguiente tabla se ilustra un sintético modelo de intercambio social relacionado con el síndrome.

Es importante destacar la importancia de la influencia situacional, es decir de las circunstancias que rodean el desarrollo de éste síndrome, para lo cual Tonon considera los entornos mostrados en la Tabla siguiente y asimismo considera cuatro tipos de desencadenantes y potenciadores del *Burnout*.

**Tabla Entornos del Síndrome Burnout.** <sup>30</sup>

Entorno	Características
Social	Se refiere al estudio de los cambios producidos en las leyes que rigen el ejercicio profesional, y en la formación profesional, las definiciones en el ejercicio del rol profesional y las condiciones laborales de riesgo.

---

<sup>30</sup> Tonon, G. Calidad de vida y desgas te profesional . Espacio Editorial . Bs .As. 2003

Organizacional	Se centra en el estudio de las relaciones entre los diferentes grupos que conforman la organización, así como al proceso de socialización laboral por el cual los miembros de la organización aprenden los valores, las normas y las pautas de conducta de la misma. Cabe señalar que en un primer momento se había considerado que era la organización en sí misma la que producía el síndrome, pero en realidad son los efectos que ésta produce en el proceso de interacción entre el profesional y la persona que acude a consultarlo.
Interpersonal	Se refiere a las relaciones que los profesionales tienen con sus compañeros de trabajo y con los usuarios del servicio.
Individual	Tiene en cuenta las características de personalidad de cada uno de los profesionales.

Como desencadenantes del Síndrome se entienden aquellos estresores percibidos con carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral (Gil-Monte, 1987). A continuación se mencionan los cuatro tipos de desencadenantes y potenciadores del Síndrome (Tonon, 2003) <sup>31</sup>:

a) Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto de trabajo como fuentes del estrés laboral.

b) Estrés por el desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera profesional.

---

<sup>31</sup> Tonon, G. Calidad de vida y desgas te profesional . Espacio Editorial . Bs .As. 2003

c) Estresores relacionados con las nuevas tecnologías utilizadas en el trabajo cotidiano.

d) Fuentes extra-organizacionales que influyen: relaciones familia-trabajo.

En éste mismo orden de ideas, es importante hacer la aclaración de que el síndrome de *Burnout* visto desde la perspectiva psicosocial (*Burnout* como un proceso continuo) y de acuerdo con la afirmación de Maslach (2001), el síndrome es una respuesta al estrés laboral crónico y prolongado. Es decir, surge después del estrés laboral prolongado y cuando éste está rodeado de factores (o riesgos) psicosociales crónicos.

En relación con los factores psicosociales, Salanova et al (2002) mencionan que el estrés laboral se puede considerar como un proceso en donde intervienen estresores o demandas laborales de diversa índole, consecuencias del estrés (o strain), y también recursos tanto de la persona como del trabajo, que su ausencia puede convertirse en un estresor más, y su presencia puede amortiguar los efectos dañinos de los estresores.

Desde este planteamiento, los riesgos psicosociales se categorizan en dos:

- Estresores o demandas laborales, entendidas como aspectos físicos, sociales y organizacionales que requieren esfuerzo sostenido, y están asociados a ciertos costes fisiológicos y psicológicos (por ejemplo, el agotamiento). Algunas demandas psicosociales son la sobrecarga cuantitativa (ej. tener demasiado trabajo que hacer para el tiempo disponible), o el conflicto del rol (ej. tener que responder a demandas que son incompatibles entre sí).

- La falta de recursos personales y laborales, son aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que son funcionales en la consecución de las metas, reducen las demandas laborales y estimulan el crecimiento y desarrollo

personal y profesional. Los recursos personales hacen referencia a las características de las personas tales como autoeficacia profesional, y los recursos laborales son, entre otros, el nivel de autonomía en el trabajo, la retroalimentación sobre las tareas realizadas y la formación que oferta la organización, entre otras.

Puesto que casi cualquier factor es susceptible de generar estrés laboral crónico (ó *Burnout*) en determinadas circunstancias, sería imposible elaborar una lista exhaustiva de estresores en el entorno laboral. Sin embargo, se puede afirmar que algunas condiciones de trabajo tienen mucha más probabilidad de operar como estresores que otras. Desde esta perspectiva, los factores de estrés presentes en situación de trabajo se pueden clasificar en tres grandes grupos: estresores relativos a la organización del trabajo, estresores del ambiente físico y estresores de la tarea.

En primer lugar, determinados hechos inherentes a la organización y al entorno psicosocial, como el conflicto y la ambigüedad de rol, la jornada de trabajo y los tiempos de descanso, las relaciones interpersonales y las dificultades de comunicación, y las posibilidades de promoción, pueden ser causa de estrés (Sebastián, 2002).<sup>32</sup>

Por otro lado, factores del entorno físico como el ruido, las vibraciones, la iluminación, la temperatura, o el espacio físico de trabajo, cuando no son adecuados, además de consecuencias indeseables sobre la salud de los trabajadores pueden incidir negativamente sobre el nivel de satisfacción, la productividad, y la vulnerabilidad a los accidentes y a los errores, ya que interfieren con la actividad mental provocando fatiga, irritabilidad y dificultades de concentración. Es decir, estos aspectos, en determinados ambientes de trabajo, pueden constituirse también en estresores (Sebastián, 2002).

---

<sup>32</sup> Sebastián García, Olga (2002). *Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros...*

En el tercer grupo tenemos los estresores de la tarea, en muchas ocasiones señalados como los principales factores de estrés en el entorno laboral. Las características objetivas de la tarea son en sí mismas insuficientes para explicar la satisfacción o el estrés producidos por el trabajo. Algunas personas se sienten cómodas al realizar una tarea sencilla y rutinaria, mientras que otras prefieren llevar a cabo otras tareas más complejas y enriquecedoras (Sebastián, 2002).

Cuando la tarea se adecua a las expectativas y a la capacidad del trabajador, contribuye al bienestar psicológico y supone un elemento motivador importante. Si por el contrario, existe un desacuerdo entre las percepciones de las personas de las demandas que recaen sobre ellas y de sus habilidades para afrontarlas, se producirá el estrés laboral (Sebastián, 2002).

Los principales estresores de la tarea son la inadecuada carga mental de trabajo y la falta de control sobre la tarea. La expresión carga mental designa la obligación cognitiva o el grado de movilización de energía y capacidad mental que la persona pone en juego para desempeñar la tarea.

Los mecanismos de la carga mental son complejos, ya que hay que considerar tanto los aspectos cuantitativos, determinados por la cantidad de informaciones a tratar, como los cualitativos, relacionados con la complejidad intelectual de la tarea a realizar, teniendo en cuenta que estos aspectos se pueden presentar tanto por exceso, dando lugar a sobrecarga, como por defecto, generando sub carga (Sebastián, 2002).

Se advierte el hecho de que los diferentes tipos de ambientes presentados anteriormente por si solos no presentan daño alguno. Igualmente, es importante mencionar que el estímulo potencialmente estresante puede conducir a diferentes respuestas emocionales en diferentes individuos, dependiendo de su valoración cognitiva de la situación y de sus recursos (Salanova, 2002).<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Salanova, Maria Luisa; Schaufeli, Wilmar (2002). *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el*

## 2.3 Proceso del *Burnout*

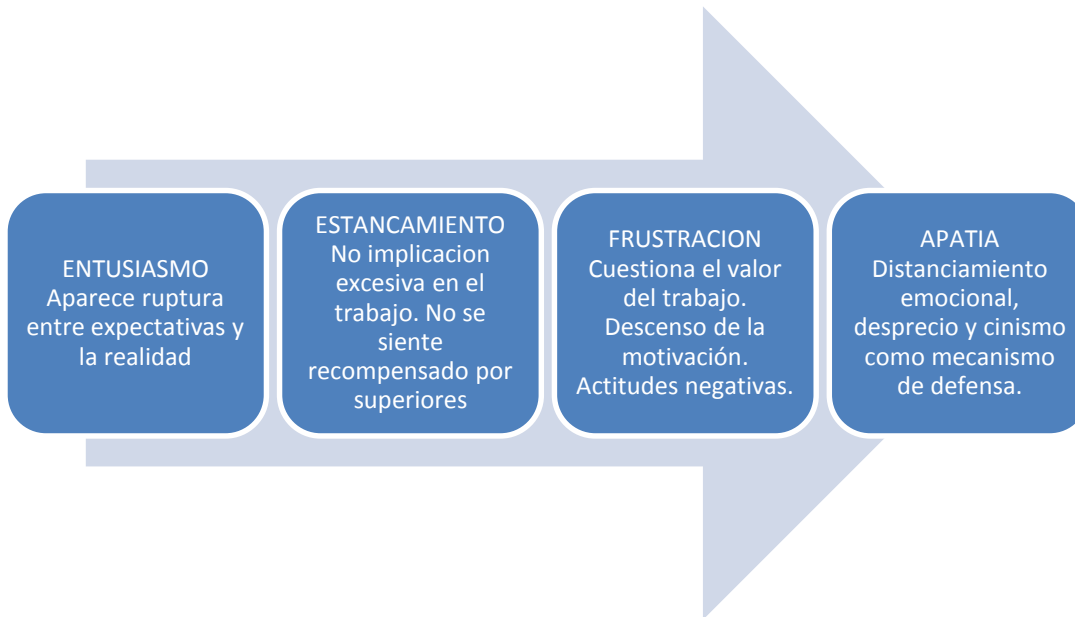
Sebastián (2002) menciona que en el Síndrome de Burnout los elementos esenciales pueden presentarse en mayor o menor grado, y cuya aparición no es súbita, sino paulatina, con un incremento progresivo de severidad. El proceso se puede describir en cuatro etapas:

- **Fase de entusiasmo:** que aparece durante los primeros años del ejercicio de la profesión, periodo en el que las expectativas laborales están idealizadas, provocando una “sobre-identificación” con los clientes. Es en esta etapa cuando se produce una ruptura entre las expectativas individuales y la realidad.
- **Fase de estancamiento:** en la que los sujetos empiezan a ser conscientes de que una excesiva implicación en el trabajo puede dar lugar a un abandono de las necesidades personales. Además, el trabajador no siempre se siente recompensado o apreciado por sus superiores o clientes, lo que intensifica la conciencia de que la excesiva involucración en el trabajo puede dar lugar a un descenso de otras actividades interesantes y placenteras.
- **Fase de frustración:** que constituye el núcleo central del síndrome de desgaste profesional, y se caracteriza por el cuestionamiento del valor del trabajo en sí mismo, provocando una sensación general de frustración intensificada por el contagio que suponen los compañeros en situación similar, descenso de la motivación hacia los usuarios e incluso, en ocasiones, actitudes abiertamente negativas hacia los mismos.
- **Fase de apatía.** Finalmente, se entra en ésta etapa, que actúa como mecanismo de defensa, y aparece una gradual indiferencia y falta de interés frente al daño emocional ocasionado por la sensación constante de frustración profesional.



Se establece un sentimiento de vacío que se puede expresar como distanciamiento emocional, desprecio, y cinismo hacia los usuarios o clientes.

- **Fase de quemado** Colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción.



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

En éste mismo sentido, Schaufeli (2002) <sup>34</sup> proponen un proceso similar al propuesto por Sebastian para explicar el síndrome del *Burnout*, solo que involucran tres tipos de variables y mencionan que el síndrome referido resulta básicamente de la interacción del trabajador con el ambiente laboral o también producto de las

---

<sup>34</sup> Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., y Bakker, A. B. La medición de la participación y el desgaste: Una muestra de dos enfoque analítico factorial confirmatorio. *Journal of Happiness Studies*. (2002).

relaciones interpersonales entre el trabajador y las personas para las que trabaja.

De ésta manera identifican las siguientes variables:

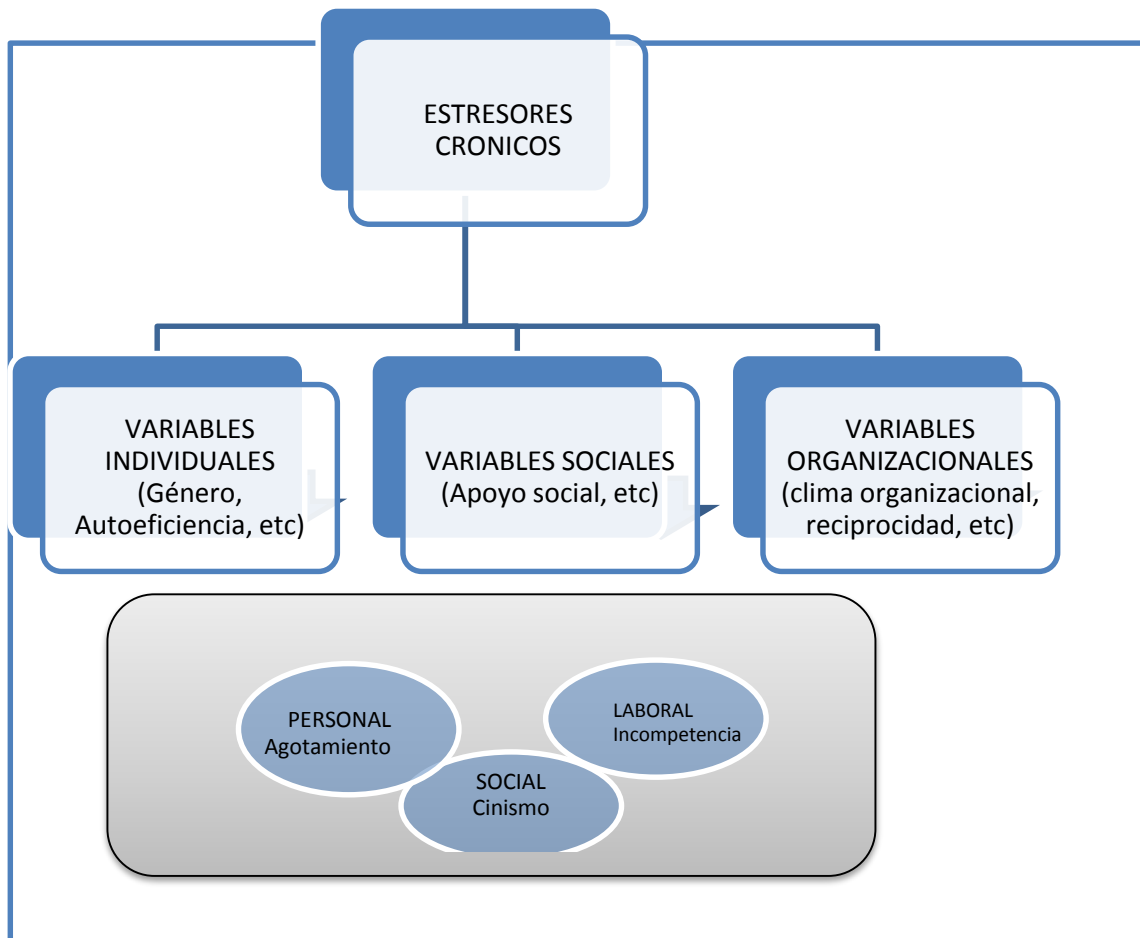
- **Variables Individuales:** al igual que lo afirmado por Tonon, el género parece ser una variable que diferencia las puntuaciones en *Burnout* entre hombres y mujeres, sobre todo en las dimensiones de agotamiento e ineficacia profesional. Las mujeres puntúan más alto en agotamiento y en ineficacia profesional que los hombres; en cambio, algunos estudios han puesto de manifiesto la tendencia de los hombres a mostrar más actitudes negativas hacia el trabajo. No podemos olvidar el rol que tienen las variables de personalidad dentro del desarrollo del *Burnout*.

Así se ha demostrado que los sujetos que exhiben un patrón de conducta tipo A, baja estabilidad emocional y manifiestan un locus de control externo (creencia de que el mundo sigue un orden pero son otras personas y no ellos mismos los que tienen el control sobre este orden), son más vulnerables de sufrir *Burnout*.

- **Variables Sociales:** la importancia de variables de carácter social como el *apoyo social* es manifiesta, ya que el apoyo social hace referencia a la ayuda real o percibida que el trabajador obtiene de las redes sociales (compañeros, amigos, familiares, etc). El apoyo social permite sentirse querido, valorado y apreciado en el puesto de trabajo así como en la organización. Además, es importante la percepción del apoyo social porque la realidad para el individuo es fundamentalmente la realidad percibida.

- **Variables Organizacionales:** las variables personales y sociales pueden afectar a la aparición del *Burnout*, en cambio las variables organizacionales, básicamente aquellas vinculadas al desempeño del puesto de trabajo lo *desencadenan*. De esta manera, factores como el contenido del puesto, la falta de reciprocidad (Dar más emocionalmente en el trabajo de lo que se recibe a cambio) o el clima organizacional, pueden convertirse en desencadenantes del síndrome de *Burnout* y deberán tenerse en cuenta a la hora de diseñar la prevención psicosocial a nivel primario.

Proceso de Burnout según Salanova y Schaufeli. Tomado de Schaufeli et al 2002<sup>35</sup>



## 2.4 Características y Síntomas del *Burnout*

El Burnout es un Síndrome que afecta tres características básicas: el agotamiento emocional, el Cinismo y la Realización Personal (ó profesional) en el trabajo. El agotamiento emocional se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales que corresponde a la medida del nivel de sentirse abrumado emocionalmente. El Cinismo comprende la respuesta impersonal y la falta de sentimientos por los sujetos atendidos, que se expresa en el desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad y cinismo hacia los receptores del servicio prestado.

<sup>35</sup> Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., y Bakker, A. B. La medición de la participación y el desgaste: Una muestra de dos enfoque analítico factorial confirmatorio. *Journal of Happiness Studies*. (2002).

La Realización Personal en el trabajo, se refiere a los sentimientos de competencia y realización exitosa en la tarea laboral que se desempeña cotidianamente y que en el caso del síndrome del *Burnout* corresponde a evaluar el propio trabajo en forma negativa, con el reproche de no haber alcanzado los objetivos propuestos y con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional (Tonon, 2003).<sup>36</sup>

Chemiss (1980) menciona que quienes padecen *Burnout* sufren un cambio en las formas de percibir a los demás, desde una actitud positiva y cuidada a una negativa y descuidada y tienden a volverse insensibles, crueles, poco compasivos y comprensivos, desconfiados, tratan a los demás de modo distanciado, dedican menos tiempo a los usuarios de los servicios y a menudo, piensan que los usuarios se merecen los problemas que padecen y por los que acuden a la organización.

Ahora bien, la persona que padece el síndrome puede reconocer o no lo que le está ocurriendo, lo cual aumenta el peligro dado que el proceso puede cristalizarse (Tonon, 2003). Igualmente, menciona que los efectos que se conocen y que generan el Síndrome de *Burnout*, surgen de la discrepancia existente entre las expectativas e ideales individuales y la dura realidad de la vida laboral cotidiana.

Asimismo, menciona que se han identificado los siguientes síntomas: dolor de cabeza, apatía, dolores musculares, aburrimiento, hipertensión, insomnio, irritabilidad, ansiedad, aumento en el consumo de medicamentos, de alimentos, de alcohol y de tabaco, situaciones de tensión con familiares y/o amigos, incremento de actividades para escapar de la realidad. Igualmente, menciona cuatro grupos de consecuencias:

- Físicas y emocionales (cefaleas, taquicardias, etc)
- Interpersonales (dificultades en la vida familiar y social)

---

<sup>36</sup> Graciela Tonon, espacio, 2003: calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome de burnout .

- Actitudinales (desarrollo de actitudes negativas hacia las personas que atiende, insatisfacción laboral, bajos niveles de compromiso)
- Conductuales: comportamientos disfuncionales en el trabajo (ausentismo, impuntualidad, disminución de la calidad y la cantidad) (Medina, 2000).

No obstante que Tonon menciona el término cantidad, en relación con la disminución del volumen de trabajo, muy bien puede entenderse como sinónimo de *productividad*.

#### **2.4.1 Descripción en los manuales de clasificación de trastornos mentales**

El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. Pero el problema va más allá: un individuo con Síndrome de Burnout posiblemente dará un servicio deficiente a los clientes, será inoperante en sus funciones o tendrá un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas.

A pesar de su reconocimiento como un factor de riesgo laboral por parte de la OMS y su corriente diagnóstico por parte de médicos y profesionales de la salud mental, el Síndrome del quemado no se describe en la Clasificación internacional de enfermedades (CIE-10), ni en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSMIV), ni se incluyó en la nueva versión del Manual de la Asociación Estadounidense de Psicología (DSM-V)

Existen varios tipos de manifestaciones que podemos considerar como signos de alarma o en ocasiones como parte ya del cuadro clínico en sí como: negación, aislamiento, ansiedad, miedo o temor, depresión (siendo uno de los más frecuentes en este síndrome y uno de los síntomas más peligrosos ya que puede llevar al suicidio), ira, adicciones, cambios de personalidad, culpabilidad y autoinmolación,

cargas excesivas de trabajo.

Se puede presentar como cambios en los hábitos de higiene y arreglo personal, cambios en el patrón de alimentación, con pérdida o ganancia de peso exagerada, pérdida de la memoria y desorganización, dificultad para concentrarse y puede haber trastornos del sueño.<sup>37</sup>

Los síntomas clínicos se esquematizaron en cuatro niveles:

- a) Leve: quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana.
- b) Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo.
- c) Grave: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas.
- d) Extremo: aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios.

---

<sup>37</sup> Síndrome de Burnout. Lachiner Saborío Morales, Luis Fernando Hidalgo Murillo. Med. leg. Costa Rica vol.32 n.1 Heredia Jan./Mar. 2015

## 2.4.2 Aportes sobre el síndrome de Burnout y su clasificación en los manuales diagnósticos.

TRASTORNO			
	F43.2 TRASTORNOS DE ADAPTACIÓN	SINTOMAS	SIMILITUD
<b>CIE 10</b>	Estados de malestar subjetivo acompañados de alteraciones emocionales que, por lo general, interfieren con la actividad social y que aparecen en el período de adaptación a un cambio biográfico significativo o a un acontecimiento vital estresante.	Humor depresivo, ansiedad, preocupación (o una mezcla de todas ellas); sentimiento de incapacidad para afrontar los problemas, de planificar el futuro o de poder continuar en la situación presente y un cierto grado de deterioro del cómo se lleva a cabo la rutina diaria.	con los trastornos adaptativos en los que se desarrollan síntomas emocionales y comportamentales en respuesta a un estresante psicosocial identificable (APA, 2002)
<b>DS M 5</b>	Trastorno de Adaptación	El malestar o el deterioro de la actividad asociado a los trastornos adaptativos se manifiesta frecuentemente a través de una disminución del rendimiento en el trabajo o en la escuela y con cambios temporales en las relaciones sociales. Los trastornos adaptativos están asociados a intentos de suicidio, suicidio, consumo excesivo de sustancias y quejas somáticas.	
	A. Desarrollo de síntomas emocionales o del comportamiento en respuesta a un factor o factores de estrés identificables que se están presentando. B. malestar mayor de lo esperable en respuesta al estresante C. deterioro significativo de la actividad social o laboral (o académica). ESPECIFICAR: 309.28 (F43.23) Con ansiedad mixta y estado de ánimo deprimido Predomina una combinación de depresión y ansiedad.		

Desde otra perspectiva, Moriana y Herruzco (2005), señalan que no es necesario considerar síndrome como una entidad diagnóstica. De esta forma, solo aparece el estrés como un síntoma asociado a gran parte de trastornos, fundamentalmente de ansiedad. Estos autores encuentran cierta similitud con los trastornos adaptativos en los que se desarrollan síntomas emocionales y comportamentales en respuesta a un estresante psicosocial identificable (APA, 2002), de manera que pueden cursar con síntomas de ansiedad, depresión, mixtos y con/sin alteraciones de comportamiento.

En este mismo orden de ideas, Moreno, Meda y Rodriguez (2006) realizan una somera referencia de síndrome del Burnout con el trastorno de agotamiento vital de la CIE-10. Esta postura prevalece en las clasificaciones diagnósticas internacionales como el DSM-IV-5 y la Clasificación Internacional de las Enfermedades - CIE-10, en las que el Burnout no aparece identificado como una entidad diagnóstica independiente.

Por otra parte, el modelo de Price y Murphy (1984), se centra básicamente en la naturaleza adaptativa del Síndrome ante el estrés laboral. Este proceso se asemeja a un duelo, pues conlleva a nivel personal la pérdida de la ilusión, a nivel interpersonal la pérdida de los beneficios, y a nivel social la pérdida de un trabajador competente para el sistema. Desde esta perspectiva, se desarrollan varias fases sintomáticas:

- a) Desorientación
- b) labilidad emocional;
- c) Culpa, debido al fracaso profesional;
- d) Soledad y tristeza.

Esto podría desembocar en la necesidad de implementar estrategias de solución pasando por una solicitud de ayuda con el fin de restablecer el equilibrio. El Burnout



por el trabajo no es sino una respuesta a una situación de estrés laboral crónico, esto es, prolongado en el tiempo.<sup>38</sup>

El síndrome de quemarse por el trabajo está definido por la coexistencia de tres síntomas:

- a) **Baja realización personal en el trabajo**, que alude a la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente, en especial en relación a su habilidad para realizar el trabajo y a las relaciones con las personas hacia las que se trabaja.
- b) **Agotamiento emocional**, es una experiencia en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo.
- c) **Despersonalización**, definida como el desarrollo de actitudes, sentimientos, y conductas negativas y cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo. Estos tres síntomas se recogen en forma de dimensiones en el MBI-HSS (Maslach y Jackson, 1986).

### **El Síndrome de Burnout y los Manuales Diagnóstico.**

El Síndrome de Burnout presenta una serie de sintomatología que comparten criterios diagnósticos de los cuadros clínicos representados en el CIE 10 DMS5, como el Trastorno de Adaptación. (Estrés).

El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a

---

<sup>38</sup> Carmen Cecilia Caballero Domínguez, Christian Hederich, Jorge Enrique Palacio Sañudo El Burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición

presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo, los cuales pueden llegar a afectar la calidad de vida y alterar la salud mental del trabajador.

La OMS, lo reconoce como una enfermedad laboral que propiamente se manifiesta en el ambiente laboral.

Con la investigación que se está realizando en el proyecto de grado a través del Diagnóstico e intervención Psicoterapéutica del síndrome de Burnout ("trabajador quemado") en maestros y maestras del distrito escolar 0602 del municipio de san salvador en el año lectivo 2016, se considera que hay una mezcla de sintomatología entre diferentes cuadros clínicos detallados en los manuales diagnósticos reconocidos y actualizados como CIE10 , DSM- 5 por lo cual el Síndrome de Burnout (Trabajador Quemado) no aparece reconocido en estos manuales bajo este nombre.

Es de valorar que según la OMS se le viene dando seguimiento a este Síndrome en su aparecimiento y afectación en los trabajadores desde el año 2000, esto indica que es una nueva enfermedad laboral. Tiene como tal tres grandes síntomas que se describen en el apartado 2.4.2 a) baja realización personal en el trabajo, b) agotamiento emocional c) despersonalización los cuales involucran cuadros como: Reacciones a estrés grave y Trastorno de Adaptación (CIE 10), Trastorno de Adaptación (DSM 5)

La poca delimitación entre el Burnout, la depresión y la ansiedad es confirmada por diversas investigaciones como la de Neveu (2007), quien muestra que el agotamiento emocional se correlaciona con depresión entre Guardias de seguridad señalan la presencia de depresión, Burnout y consumo de licor en estudiante de Medicina. Fisher (1995) halló, en una muestra de docentes del sector público, que padecían Burnout y niveles de depresión clínica significativamente similares a pacientes psiquiátricos.

En términos de funcionamiento personal, el Burnout puede causar problemas físicos tales como dolores de cabeza, enfermedades gastrointestinales, hipertensión, tensión muscular y fatiga crónica. El agotamiento puede dar lugar a trastornos mentales en forma de ansiedad, depresión y trastornos del sueño. Para tratar de lidiar con el estrés, algunas personas aumentan el uso de alcohol y drogas. Si trasladan al hogar el Burnout, el agotamiento y los sentimientos negativos comienzan a afectar las relaciones con familiares y amigos.

En cuanto a las repercusiones en el desempeño laboral, estas personas se vuelven menos capaces de afrontar sus problemas en el trabajo. Es probable que se retiren física y psicológicamente del trabajo. Ellos invierten menos tiempo y energía, hacen lo que es absolutamente necesario y están ausentes con mayor frecuencia disminuyendo así la calidad y cantidad del trabajo realizado.

Por este tipo de estudios el grupo investigador propone una comparación entre los cuadros anteriormente mencionados; Depresión y Estrés para visualizar las diferencias, similitudes y acercamientos que tienen una parte del proceso de manifestación del Síndrome de Burnout

### **Comparación sobre conceptos clínicos manifestados con el Síndrome de Burnout**

	BURNOUT	DEPRESION	ANSIEDAD
DEFINICION	Estrés crónico y severo el que se traduce en la vivencia que experimenta el trabajador, el docente y los estudiantes frente a	Estado de ánimo transitorio o estable caracterizado por tristeza, pérdida del interés o placer durante la mayor parte del	Estado de reacción emocional que consiste en sentimiento de tensión, aprensión, nerviosismo y preocupación, acompañado de

	las actividades que se derivan de la interacción de factores que son propios de la institución u organización.	día, casi a diario.	activación o descarga del sistema nervioso autónomo.
CARACTERÍSTICAS	Agotamiento físico y mental, actitud de auto sabotaje e indiferencia frente a las actividades y compromisos. Percepción de baja autoeficacia.	Bajo afecto positivo evidenciado por los siguientes síntomas: Tristeza, anhedonía, desesperanza, pérdida del interés, apatía, ideación suicida, baja activación simpática, alteraciones del sueño, apetito, sentimiento de inutilidad.	Hiperactividad fisiológica evidenciada por: miedo, pánico, nerviosismo, evitación, inestabilidad, alta activación simpática, tensión muscular, hipervigilancia, percepción de amenaza/peligro.
TEORÍAS DESDE PERSPECTIVAS COGNITIVAS	Percepción del individuo de ser incompetente para hacer frente a los eventos propios de	Visión negativa del yo, del mundo y del futuro, prevaleciendo cogniciones	Cogniciones centradas en la percepción de amenaza y de peligro

	la organización o institución.	centradas en la pérdida. Predomina la información negativa autorreferente y minimización del material positivo.	anticipatorio e ilógico, con una exageración de la vulnerabilidad propia.
FACTORES DE PREDISPOSICIÓN	Interacción de factores que son propios de la institución u organización y del individuo, dado por las demandas (institución) y por la percepción de ineficacia y por el fracaso de las estrategias de afrontamiento (individuo) frente a los eventos estresantes	Interacción de factores neuroquímicos, genéticos, ambientales y psicológicos dado por una configuración cognitiva centrada en la pérdida que vulnera al sujeto a percibir de manera negativas los acontecimientos.	Interacción de factores neuroquímicos, genéticos, ambientales y psicológicos dados por una configuración cognitiva centrada en la percepción de peligro y amenaza.

### **3. EL SINDROME DE BURNOUT EN MAESTROS**

Uno de los primeros detonantes que comenzaron a señalar la importancia del estrés y Burnout en la profesión docente fueron los datos que las diferentes administraciones de educación tenían sobre las bajas laborales de los profesores y su evolución a través de los años. Estos resultados señalaban un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico que no se encontraban en otras profesiones y que tenían como consecuencias un incremento del absentismo laboral, un enorme gasto en sustituciones y un bajo rendimiento en el trabajo (García-Calleja, 1991).

#### **3.1 Causas y variables relacionadas con el estrés y el Burnout en profesores.**

Sin lugar a dudas, el tema que más interés ha suscitado desde un principio en este ámbito han sido las variables que están relacionadas con la etiología del fenómeno estrés y Burnout en profesores. A continuación se describen las más estudiadas y las principales conclusiones a las que se han llegado. Clásicamente se distingue entre variables personales socio-demográficas, como la edad, el sexo, etc. y variables personales relacionadas con las actitudes o personalidad del sujeto.

##### **3.1.1 Variables: socio-demográficas**

Son muchos los estudios (Byrne, 1991; Maslach y Jackson, 1981; Schaw e Iwanicki, 1982a) que centran su atención en el análisis de variables demográficas y su relación con el estrés y el Burnout. La mayoría de ellos encuentra pequeños porcentajes significativos de varianza en diversas sub escalas que evalúan Burnout, pero para gran parte de estas variables encontramos resultados contradictorios entre los distintos autores.

- **Genero.**

Maslach (1982) señaló que las mujeres experimentan mayor y más intenso cansancio emocional que los hombres; sin embargo, Schwab e Iwanicki (1982b) y

Gil-Monte y Peiró (1997) encontraron mayor varianza en despersonalización, siendo los hombres los que tiene mayor sentimiento negativo hacia los estudiantes. Estos resultados se contradicen con los de Maslach y Jackson (1981), que encuentran diferencias en un mayor cansancio emocional y menor realización personal en mujeres. Otras autoras (Abraham, 1984; Maslach, 1999) centran su atención en el doble rol ejercido por la mujer en el trabajo y en la casa como fuente de estrés.

- **Edad.**

Los resultados sobre esta variable son contradictorios puesto que la relación establecida entre la edad y el Burnout ha sido tanto lineal (Seltzer y Numerof, 1988), como curvilínea (Golembiewski, Munzenriper y Stevenson, 1986; Whitehead, 1986), habiéndose encontrado también ausencia de relación (Hock, 1988). Estos resultados deberían ser matizados porque la relación que se establece entre el síndrome de Burnout y la edad, se asociaba al tiempo de experiencia en la profesión, la maduración propia por la edad del individuo y con la pérdida de una visión irreal de la vida en general.

Por ejemplo, se presentan evidencias que señalan que los profesores más jóvenes experimentan niveles superiores de estrés (Yagil, 1998) y mayores niveles de cansancio emocional y fatiga (Crane e Iwanicki, 1986; Schawb e Iwanicki, 1982a). Por otro lado, Van Ginkel (1987) y Borg y Falzon (1989) informaban que los docentes más experimentados, que llevaban más de veinte años en la profesión, tenían una respuesta de estrés mayor que la de sus compañeros. Sin embargo, Malik, Mueller y Meinke (1991) no informaban sobre diferencias significativas respecto a la edad.

- **Estado civil y relaciones familiares.**

El estado civil y las relaciones establecidas dentro del ámbito familiar han sido dos características ampliamente estudiadas. Los profesores solteros, experimentaban mayor Burnout que los casados (Golembiewski et al., 1986; Seltzer

y Numerof, 1988), mayor cansancio emocional y despersonalización (Maslach, 1982), aunque otros estudios no arrojaron los mismos resultados (Durán, Extremera y Rey, 2001; Schwab, Jackson y Schuler, 1986).

Como ha disentido Maslach (1982), el hecho de tener hijos puede funcionar como un factor de protección ante el Burnout puesto que se relacionaría con la supuesta maduración que acompaña al ser padre, la mayor experiencia en resolver problemas en los que están involucrados niños y el apoyo emocional recibido por parte de la familia. De esta forma, se ha planteado la cuestión de llevarse a casa algunos aspectos relacionados con el trabajo, lo cual ha sido considerado negativo para las relaciones interpersonales del profesor dentro de la familia y, por tanto, una fuente de estrés.

Sin embargo, autores como Cooke y Rousseau (1984) puntualizan que esta situación también puede aportar algo positivo, ya que puede darse una oportunidad para recibir apoyo, consejo o simplemente desahogo, al tener la posibilidad de exponer asuntos del trabajo en el seno familiar.

- **Nivel impartido.**

En líneas generales, parece que a medida que se va subiendo en el ciclo educativo, a excepción de los profesores de Universidad, los índices de Burnout se incrementan, siendo los profesores de Secundaria los más afectados (Beer y Beer, 1992; Burke y Greenglass, 1989), sobre todo en cuanto a la despersonalización y a la realización personal (Anderson e Iwanicki, 1984).

Gold y Grant (1993) explicaban estos resultados en Secundaria, por el menor grado de interés y motivación que presentan los alumnos.

Sin embargo, otros autores (Doménech, 1995; Ortiz, 1995), señalaron un mayor nivel de Burnout en los primeros ciclos educativos. Un estudio detenido de



estas investigaciones nos lleva a corroborar que sin lugar a dudas el colectivo más afectado es el de secundaria. En esta línea, diversos autores (Anderson e Iwanicki, 1984; Beer y Beer, 1992) inciden en los problemas de conducta encontrados en jóvenes y adolescentes, planteando el dilema de la educación obligatoria y los límites de edad, el fallo de los sistemas disciplinarios y los alumnos que se enfrentan al profesor de secundaria.

- **Tipo de centro Educativo.**

El tipo de centro en donde se desarrolla la función docente tiene grandes implicaciones en la percepción de estrés por parte del profesorado. Se diferencian estos, por encontrarse en núcleos urbanos, rurales o por ser centros denominados suburbanos (tradicionalmente denominados marginales), todas las investigaciones apuntan en la misma dirección: existen mayores índices de Burnout en los centros suburbanos que en los dos anteriores (Byrne, 1999; Leithwood, Jantzi y Steinbach, 2001; Valero, 1997). Parece ser que el comportamiento de los alumnos sería el factor principal, ya que se trata de personas que frecuentemente pertenecen a minorías marginadas y a familias multi-problemáticas.

### **3.1.2 Variables de personalidad**

Son muchas las variables y características de personalidad de los profesores relacionadas con el estrés y síndrome de Burnout.

Algunas no son estrictamente variables de personalidad, pero suelen ser encuadradas dentro de éstas, al referirse a aspectos individuales modulados por la forma de comportarse de cada individuo. Respecto al locus de control, la mayoría de las referencias de la literatura científica señala que los profesores con más locus de control externo tienen mayor tendencia a sufrir Burnout; incluso se indicaba una correlación significativa entre el locus de control y las escalas de Burnout del MBI (McIntyre, 1981).

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

Tan solo Pines (1993) señalaba que solo las personas muy motivadas y con una alta autoeficacia corren el riesgo de padecer Burnout mientras que las poco motivadas y con una baja autoeficacia tan solo experimentan estrés, fatiga e insatisfacción.

Otra de las variables estudiadas ha sido el patrón de conducta tipo A (PCTA), tradicionalmente asociada al Burnout como moduladora o facilitadora de la experiencia de estrés. En el ámbito educativo ha estado asociado con la aparición de trastornos neuróticos y somáticos causados por el estrés que no presentan profesores que no tienen este tipo de conducta, obteniéndose una correlación significativa entre el Burnout y el PCTA. Sin embargo, Rudow y Buhr (1986) no encontraban relaciones significativas entre este patrón de conducta y la experiencia de estrés.

Por otro lado, recientes investigaciones señalan una elevada relación entre el PCTA, el Burnout y los problemas de salud mental de profesores con baja laboral de tipo psiquiátrico en comparación con docentes sin baja, señalando a este patrón de conducta como un factor de riesgo de padecer baja (Moriana, 2002). La autoestima del profesor, ha sido otra característica relacionada con el Burnout significativa entre docentes con baja autoestima y presencia de mayores niveles de Burnout de forma que la autoestima va disminuyendo a medida que avanza el síndrome del quemado.

Finalmente, otras variables como los pensamientos irracionales, el neuroticismo y la falta de empatía también han sido relacionadas por algunos autores con el aumento de los índices de estrés y Burnout en k-profesores.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Estrés y Burnout en profesores Juan Antonio Moriana Elvira y Javier Herruzo Cabrera

### **3.2 Datos a Nivel Internacional.**

Investigación realizada en maestros de educación básica, nivel de primaria en Guadalajara.

La función de docente en las escuelas primarias es depositaria social de una función determinante, contribuir a asegurar que los niños y jóvenes reciban una educación de calidad, que los forme como ciudadanos. Se trata de una profesión que requeriría de entrega, idealismo y servicio a los demás.

La docencia, como puesto de trabajo, obliga a la realización, a veces simultánea, de un sin fin de actividades, que van desde el cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos, entre otras, y al mismo tiempo mantener constantes relaciones con: padres de familia, autoridades, compañeros y alumnos, lo que implica un duro esfuerzo, una significativa carga psíquica en el trabajo.

Ejemplo de ello es que el maestro, con una limitada libertad para desempeñar su trabajo tras la puerta cerrada de su aula, padece, al mismo tiempo, un cierto aislamiento para enfrentar su trabajo y para encontrar la solución a los numerosos problemas que se presentan en su quehacer cotidiano.

En estas condiciones de trabajo, es común que los docentes puedan llegar a desencadenar un cierto grado de estrés, complicado generalmente con otros factores psicosociales negativos que acostumbran estar presentes en el ejercicio de la docencia, como sería el trabajo que realizan en casa, el comportamiento de los alumnos, la falta de promociones, las condiciones laborales insatisfactorias, entre otros.

El Síndrome de Burnout es una de las principales causas de deterioro en el trabajo, cuyas consecuencias se manifiestan a nivel individual: en el plano de lo

psicológico como enfado, ansiedad, agresividad verbal o física, desaliento, miedo, enojo, aislamiento; en el área a física existen manifestaciones como fatiga, problemas gastrointestinales, cardíacos, o trastornos psicosomáticos; y en el nivel organizacional, con trastornos debidos a las actitudes negativas hacia el trabajo o hacia las personas que atiende (en este caso los alumnos).

Problemas de adaptación al rol o actividad que desempeña, incumplimiento de la tarea, ausentismo laboral, accidentes laborales, pérdida de interés por la profesión y que en el caso que nos ocupa, se puede manifestar con repercusión en el proceso de enseñar y la calidad de las relaciones interpersonales que se derivan del trabajo o aún en la familia.

- **Muestra**

El tamaño de la muestra fue calculado tomando en cuenta una población de docentes de Guadalajara de 7808 registrados en la estadística básica del ciclo escolar 2000-2001 de la Coordinación de Planeación Educativa.

Para localizar a los docentes que participaron en este estudio se realizó un muestreo aleatorio simple en el que se seleccionaron escuelas primarias. De las escuelas visitadas se entrevistaron a todos los docentes que laboraban ahí, hasta completar el tamaño de muestra. Los criterios de inclusión fueron: que atendieran cualquier grado de educación primaria y secundaria que tuvieran como mínimo 6 meses de trabajo frente a grupo.

- **Captación de la información**

a) Una que contenía las variables relacionadas con antecedentes laborales y actividades que se realizan.

b) Otra parte del instrumento fue el Maslach Burnout Inventory (MBI), éste es un instrumento ya probado y con respuestas de opción múltiple, tipo Liker

- **Resultados**

Se entrevistaron a 301 docentes que laboran frente a grupo en 25 escuelas seleccionadas aleatoriamente de Guadalajara. Las edades oscilaron de los 24 a 69 años con un promedio de 46 años y una desviación estándar de 13.9, el 79.7% pertenecían al sexo femenino y el 17.9 al masculino. El 76.7% eran casados, 18.6% solteros, 2% divorciados y el resto viudos, separados o madres solteras.

El tiempo de ser docente al parecer puede producir altos niveles de ansiedad. En la antigüedad se asoció al síndrome de quemarse, específicamente con la dimensión agotamiento emocional ¿Por qué el contacto diario con los alumnos hace que el docente se sienta emocionalmente agotado? Es una pregunta que requiere ser investigada.

Por otra parte los resultados nos mostraron que el 74% de los docentes consideran que el tiempo asignado para cumplir con todos los requerimientos que implica la labor docente no es el suficiente, aun así esta variable no se encontró asociada con el síndrome de quemarse, de igual forma el realizar actividades propias de la labor profesional como: Planear actividades, elaborar material didáctico, calificar pruebas y tareas, a pesar de que la mayoría de estas actividades las realiza fuera del horario establecido y fuera del área de trabajo.

Los maestros sin lugar a dudas tienen un sin fin de actividades que cumplir. Ha sido necesario ocupar parte de su tiempo de descanso en obligaciones propias de su trabajo, pues sus cinco horas que abarca su jornada laboral no le son suficientes.

No existe límite para trabajar. Sus días de trabajo no solo abarcan de lunes a viernes sino hasta sábados y Domingo si es necesario. Una de las variables en las que sí se encontró asociación con el síndrome de quemarse es el hecho de laborar dentro del subsistema federalizado, tal vez el docente se encuentre con mayores exigencias para realizar su trabajo.

Esto podría deberse a las administraciones de dicho subsistema, en el que puedan existir elementos de presión. Esta variable podría ser objeto de estudio de investigaciones futuras, analizando otra serie de variables en cuanto a la organización del trabajo o las presiones a las que se encuentran sometidos los docentes para cumplir sus actividades o a los mecanismos o estrategias que se utilizan para que los maestros realicen su trabajo.

A mayor escolaridad se asoció al Síndrome de quemarse por el trabajo, la teoría de Schaufeli en la que el docente al estar más preparado académicamente percibe por este hecho que tendría más posibilidades de promoción profesional y al no lograrlo puede afectar su autoestima y sus relaciones laborales y esto le puede estar generando el síndrome.

Algunos docentes tienen posibilidades de ingresar a la carrera magisterial, pero el beneficio es solo en el plano económico, no hay una movilidad, no hay posibilidades de ascender, continuando como docente de nivel primaria; tal vez esto es lo que está haciendo que el docente presente esta problemática.

La relación con los niveles que presentan las docentes de despersonalización de acuerdo al número de jornadas que tienen es otra variable de vital importancia en nuestra investigación, al continuar con el análisis por género encontramos que las maestras que trabajan dos turnos están más afectadas<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup>Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara Maria Guadalupe Rodriguez.

### **3.3 Datos a Nivel Nacional.**

Estudio realizado en la Facultad Multidisciplinaria Oriental (FMO). Universidad Nacional de El Salvador.

Desde su fundación a la actualidad el clima organizacional en la Facultad Multidisciplinaria Oriental se muestra regularmente tenso, debido a los jefes que ocupan cargo de nivel medio (jefes de departamento) pueden tener algún tipo de enfrentamiento con sus subordinados al no poder controlar una situación o problema que se esté dando entre el personal.

Por lo general el ambiente entre docentes es tenso debido a las expectativas de sueldos, prestaciones, etc. son pocas seguras y en muchos casos las condiciones del ambiente laboral no son las adecuadas para desarrollar las tareas con normalidad.

En efecto todas estas situaciones son generadoras de estrés laboral, la cual se ha venido agudizando con el transcurso de los años por el deterioro de la infraestructura, la política interna y un mal clima organizacional que se vive, los cuales ha provocado en los docentes el uso de sustancias alcohólicas para tratar de ocultar su realidad o simplemente simular el estrés que padecen.

Además la acumulación de estrés laboral hace que los docentes de la FMO, disminuyan su desempeño profesional y también les ocasiona problemas fisiológicos.

### **3.4 Factores que generan estrés.**

- Satisfacción.

Para Martínez Selva, José María (2004) la satisfacción “es la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de tareas, de la

pertenecía a la organización y de conseguir objetivos y logros profesionales.”<sup>17</sup> Pero la falta de satisfacción, que puede ser una consecuencia de un mal clima laboral, sería resultado del estrés laboral.<sup>41</sup>

- Estresores del ambiente físico.

Son múltiples los aspectos del ambiente físico de trabajo que pueden desencadenar experiencias de estrés laboral: el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, la humedad, etc.

- Demandas del propio trabajo.

La propia actividad laboral puede presentar fuentes del estrés como el turno de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos, etc. <sup>42</sup>

- Violencia.

La Universidad Tecnológica (UTEC) presentó un estudio el cual revela que la violencia social delincriminal ha provocado en los salvadoreños estrés y ansiedad, considerado como indicador de afectación a su salud mental.

La salud mental la define la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un estado de completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, por lo que según la investigación esta se ve afectada por la violencia delincriminal, lo cual provoca estrés postraumático y ansiedad tanto en las víctimas como en las que no.

La ansiedad se caracteriza por la sensación de miedo, nerviosismo, pérdida del sueño, estado emocional depresivo, incluso enfermedades psicosomáticas como las alergias o enfermedades gastrointestinales.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Tesis : Diseño de un modelo de clima organizacional que coadyuve a la disminución del estrés laboral de los docentes de la Facultad Multidisciplinaria Oriental, de la Universidad de El Salvador, año 2011. López del cid, Greysi Desiré Salmerón Grande, Carlos Enrique

<sup>42</sup> Estrés Laboral (PEIRÓ, 1999a)

<sup>43</sup> Violencia afecta salud mental en El Salvador. Contra punto.



La violencia escolar, vista desde un enfoque histórico, no tiene data reciente; sin embargo, la escalada de esta, adentro del recinto escolar salvadoreño, ha logrado que las autoridades del Ministerio de Educación de El Salvador (MINED) busquen realizar acciones concretas enfocadas a prevenir la violencia y fomentar mejores formas de convivencia escolar.

Como parte del reconocimiento de la grave problemática que constituye para las autoridades educativas de El Salvador, durante el mes de marzo del año 2009, el entonces viceministro de Educación el doctor Eduardo Badía Serra, elaboró para todo el conglomerado docente del país la circular # 07-2010, en la que este funcionario de Gobierno argumentaba sobre el problema lo siguiente:

En dicha circular se giraban instrucciones para que las autoridades de cada centro escolar con el apoyo del Consejo de Profesores, Consejo de Estudiantes y los Comités de Padres y Madres de familia fueran convocados por el organismo de administración escolar para conformar una propuesta conjunta que permita que los estudiantes sepan cómo actuar durante la convivencia escolar, sobre todo en aquellos centros educativos con mayores niveles de violencia. Para efectos del argumento anterior planteado, el Dr. Badía recomendaba lo siguiente:

“Ante los incrementos de casos de violencia escolar acontecidos en el país, el Ministerio de Educación requiere que, al interior de los Centros Educativos, se implementen las medidas necesarias que permitan prevenir acciones de violencia en contra del estudiantado.”<sup>44</sup>.

- Incentivos laborales.

La evidencia internacional sugiere que las diferencias en las estructuras de

---

<sup>44</sup> Circular 07-2010 Orientaciones para la comunidad educativa sobre las acciones tendientes a la reducción de la violencia escolar”; Ministerio de Educación de El Salvador MINED firmada por el Dr. Eduardo Badía Serra; El Salvador, marzo 2010.

incentivos docentes pueden afectar a quiénes optan por ingresar a la carrera de pedagogía y permanecer en la profesión docente, y también a su trabajo diario en el aula. Por ello se puede mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje a través del diseño de incentivos eficaces para atraer, retener y motivar a maestros/as altamente calificados.

Si los maestros/as no logran establecer un ambiente laboral con las condiciones idóneas tienden a presentar cierta irritabilidad, apatía y desinterés por el trabajo y actividades que realizan, ejecutándolas de manera mecánica y monótona, a continuación se detalla una gran área de oportunidad del gremio de maestros/as.

- Capacitación

La capacitación mejora las capacidades del empleado para cumplir con su trabajo y dar un esfuerzo mayor, acrecienta la eficacia personal y estimula la motivación personal del trabajador<sup>45</sup>.

La planta docente del país tiene deficiencia en conocimientos: solo el 13.7 % de los 45,730 maestros que trabajan en escuelas públicas se ha recibido como licenciado en Educación, la gran mayoría (73 %) tiene estudios de profesorado (tres años en una universidad), según lo consigna un estudio del Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL).

De acuerdo con el documento, el 1.6 % de los docentes asistió a un curso de pedagogía antes de enrolarse en la tarea de enseñar, y el 11.5 % estudió el bachillerato pedagógico. Únicamente el 0.2 % tiene una maestría o doctorado en educación.

El Gobierno sabe el poco profesionalismo de los encargados de educar a los niños y jóvenes salvadoreños, ese reconocimiento lo planteó sin tapujos recientemente en el documento que recoge las apuestas del Ejecutivo para los

---

<sup>45</sup> Robbins (2004)

próximos cinco años. “En la práctica, el Estado abandonó la responsabilidad de formar a la población docente, lo que ha conducido a su desprofesionalización y al deterioro del sistema escolar”, se lee en el plan de desarrollo previsto para 2014-2019.

### **3.5 Papel del MINED.**

#### **Docentes con asistencia para manejo de estrés.**

Se realizó un lanzamiento de un programa en San Vicente el cual tuvo lugar en el Instituto Nacional Sarbelio Navarrete, en uno de los Centros Escolares incluidos. Al menos 150 docentes de 10 centros escolares de San Vicente participaron en el lanzamiento del programa de Atención al Cerebro, que ejecuta Ministerio de Educación (MINED) con Instituto de Bienestar Magisterial en el departamento.

Este programa, que desde el 2012 implementa el MINED en escuelas ubicadas en zonas consideradas violentas y de alta incidencia delincriminal, busca brindar atención psicológica y de manejo del estrés a los maestros para que apliquen estas prácticas en sus aulas y en la atención a sus alumnos.

El programa inició en el Distrito Italia, Tonacatepeque (San Salvador), y ha ido implementándose en distintas escuelas del país, en las cuales se ha logrado reducir los niveles de violencia entre la comunidad educativa, según afirmó el director departamental de Educación de San Vicente, Cándido Ernesto Campos.

Según el funcionario, todos los maestros de los 10 centros escolares seleccionados recibirán la capacitación sobre el manejo del estrés. Agregó que el programa tiene una duración de seis meses y que durante este tiempo reciben varias sesiones de ejercicios y técnicas de relajación.

Detalló que al inicio del taller a los participantes se les hacen exámenes médicos

para medir sus niveles de azúcar, colesterol y su presión arterial, entre otros, para verificar los resultados que al final del programa se han obtenido en la salud física y emocional.<sup>46</sup>

En cuanto al Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial maneja una Guía Clínica de atención a los problemas más frecuentes en Psiquiatría y Salud Mental que identifica y tipifica según los manuales diagnósticos CIE 10 Y DMS 5 que identifican los Trastorno de ansiedad y Trastorno de Adaptación.<sup>47</sup>

Maslach y Schaufeli (1993) <sup>9</sup>aseguran que entre las diferentes definiciones del Burnout existen algunas características similares; de las cuales destacan las siguientes:

- Predominan más los síntomas mentales o conductuales que los físicos. Entre los síntomas disfóricos se señalan, el cansancio mental o emocional, fatiga y depresión; siendo el principal el Cansancio Emocional.
- Los síntomas se manifiestan en personas que no sufrían ninguna Psicopatología anteriormente.
- Se lo clasifica como un síndrome clínico-laboral e inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento en el trabajo junto a la sensación de baja autoestima.
- En la organización pueden surgir ciertos problemas cuando los trabajadores presentan estos síntomas, ya que hay un deterioro en el rendimiento profesional y por consecuencia puede derivar a un deterioro en la calidad de servicio.

---

<sup>46</sup> La Prensa Gráfica. Asistencia para manejo de estrés. 27 de Febrero de 2015

<sup>47</sup> Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial sub Dirección de salud división de servicios de salud normalización. Guías clínicas de atención a los problemas frecuentes en Psiquiatría y salud mental. 2013.

## **CAPITULO III. METODOLOGIA**

### **1. TIPO DE ESTUDIO**

Enfoque Cuantitativo con modalidad de diagnostico descriptivo, ya que se especificaron los sintomas del Síndrome de Burnout y como se manifiesta en maestros y maestras.

### **2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **Población:**

La población de esta investigación estuvo conformada por un total de 150 maestros y maestras, estos de los distintos centros educativos del distrito 0602, del turno de la mañana, entre sus características están: que son maestros de primero a noveno grado, tutores de aula, oscilan entre las edades de 20 a 60 años, provenientes de diferentes zonas del departamento y el país, en gran parte son del género femenino (un 55%) , se realizo en el municipio de San Salvador, en el año lectivo 2016.

#### **Muestra:**

- Maestros de 1° a 3° ciclo, de tres Centros Educativos del distrito 0602, correspondiente al turno matutino.

Los Centros escolares fueron: Centro Escolar Juana López, Centro Escolar Republica de Nicaragua y Centro Escolar San Antonio Abad.

### **Muestreo opinático o intencional:**

Este tipo de muestreo se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras "representativas" mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos. La muestra obtenida fue mediante los resultados de la aplicación del cuestionario MBI donde inicialmente se aplicó a 34 maestros/as y de estos posteriormente se seleccionaron 17 que presentaban algunos síntomas aislados con puntajes altos, esto con el propósito de profundizar en las causas de dichos síntomas.

### **Criterios para la selección de la muestra:**

- Escuelas que contaron con tercer ciclo.
- Población estudiantil entre 400 a 900, provenientes de comunidades de riesgo.
- Ubicación Geográfica accesible para la realización de la investigación

## **3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIO DE DATOS.**

### **a. Técnicas**

En la generación del diagnóstico se utilizaron las siguientes técnicas de investigación.

### **MBI adaptado al profesorado:**

Para conocer quiénes de los maestros/as participantes están padeciendo del síndrome. Además es el que más fiabilidad y validez ha demostrado tener.

### **Entrevista inicial, exploratoria o de diagnóstico.**

Tienen por objetivo la identificación de aspectos relevantes y característicos de la investigación con los maestros/as para poder tener una visualización de la misma, cuando se accede al escenario a estudiar, da la oportunidad de elaborar un marco de actuaciones futuras. Se pueden desarrollar de forma estructurada para obtener las respuestas.

La entrevista se realizó únicamente con los maestros/as de la muestra inicial que presentaron algunos síntomas aislados del cuadro clínico del Síndrome de Burnout.

### **Observación estructurada:**

La observación se enfocó en aspectos conductuales de los maestros/as y se realizó dentro y fuera de las aulas esta fue aplicada solo a los maestros/as que presentaron síntomas del Síndrome de Burnout. Esta observación permitió realizar un estudio preciso de los patrones que quieren medirse y observarse. Esta observación se realizó basándose en una lista de control que permitió registrar la frecuencia con la que se repite algún comportamiento, para luego clasificarlos y describirlos.

### **b. Instrumentos de Recolección de datos.**

**Prueba psicológica: Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI)**

#### **Técnica: Autorregistro**

**Instrumento: Cuestionario** Se trata de un test compuesto por 22 ítems que evalúan las tres dimensiones del síndrome: despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal; considerando que el Síndrome Burnout es

un proceso que puede padecerse en diferentes grados y no un estado, es decir es una variable continua y no dicotómica.

Las alternativas de respuesta se encuentran dispersas en una escala de Liker (siete alternativas).

### **Guía de entrevista inicial, exploratoria o de diagnóstico.**

**Técnica:** Semiestructurada

**Instrumento:** Una guía que cuenta con 18 preguntas abiertas dirigida a las siguientes áreas: relaciones interpersonales, satisfacción personal, ambiente laboral, asertividad y resolución de problemas, auto concepto y autoestima.

### **Guía de Observación estructurada.**

**Técnica:** Directa natural

**Instrumento:** Guía de observación dentro del aula, la cual consto de 24 itens en las que se identificaron las siguientes áreas: facilidad para permitir la realización de la observación, apariencia y presentación, estado emocional, lenguaje, relaciones interpersonales.

La guía de observación fuera del aula: cuenta con 17 itens en las que se identificaron las siguientes áreas estado emocional, lenguaje corporal y actividad motora, relaciones interpersonales

## **4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

En primera instancia, se contactó con tres instituciones del distrito 0602 en las cuales se realizó la investigación, se aplicó a todos los maestros/as la escala MBI adaptada al profesorado según los criterios de selección de la muestra, para diagnosticar quienes padecían el síndrome y a partir de esto se obtuvo la muestra de 17 maestros/as que mostraron tendencias a desarrollar uno o más de los tres síntomas del Síndrome, de los cuales se trabajó con 14 maestros/as debido a que



3 de ellos ya no quisieron continuar con el proceso de investigación manifestando no tener tiempo y no estar interesados en este tipo de investigaciones; esta muestra final fue entrevistada para identificar sintomatología del síndrome; dicha entrevistas se realizó de forma individual por grado, a la vez se implementaron instrumentos de observación dentro y fuera del aula, los cuales fueron aplicados para profundizar más en la información observando los síntomas y conocer las estrategias que puedan incluir en el plan de prevención.

Cuando se obtuvo la información se analizó los resultados y a partir de estos se diseñó un plan de prevención que ayude a los maestros/as a mejorar la calidad de enseñanza dando estrategias para evitar la sintomatología del síndrome de Burnout.

Ya diseñado el plan de prevención se entregó a las autoridades correspondientes del Ministerio de Educación (Bienestar Magisterial) para ayudar de esta forma no solamente a la población diagnosticada sino en general.

## **CAPITULO IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.**

### **1. PRESENTACION DE RESULTADOS**

- **Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI)**

La aplicación del cuestionario se realizó a todos/as los/las maestros/as de los 3 centros escolares constituyendo una muestra de 35 maestros.

Este cuestionario cuenta con tres escalas:

- **Agotamiento Emocional (AE);** valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por la demanda del trabajo, se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.

La puntuación máxima en la escala es de 54, y cuanto mayor es la puntuación en la escala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout.

- **Despersonalización (D):** Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento afectivo, irritabilidad, atención selectiva, ironía.

La puntuación máxima 30, y en cuanto mayor es la puntuación mayor es la despersonalización y el nivel de Burnout.

- **Realización Personal (RP):** evalúa los sentimientos de autosuficiencia y realización personal en el trabajo.

La puntuación máxima es de 48 es decir cuanto menor es la puntuación hay una menor realización personal la/el maestro. Es decir inversamente proporcional a los resultados de las otras dos escalas.

A continuación se muestra los resultados por cada uno de los Centros Escolares que son parte de la muestra.

**Centro Escolar Republica de Nicaragua.**

**Tabla.1**

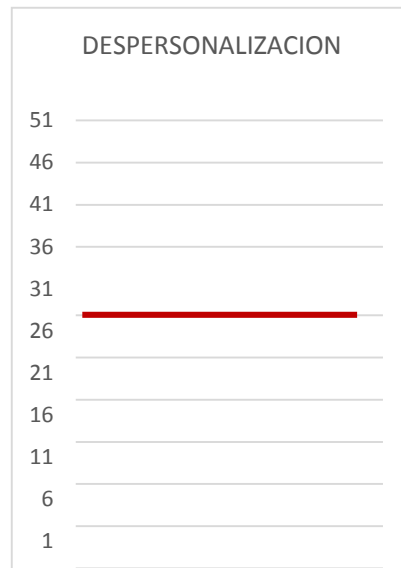
Frecuencia	Puntaje por escala		
	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
1	9.75	0.75	35.83

**Grafico 1**



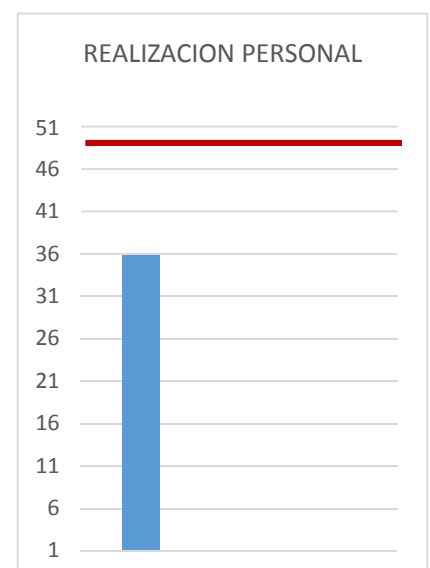
Puntuación Máxima de la escala AE 54, puntaje alto indica presencia del síntoma

**Grafico 2**



Puntuación Máxima D 30 puntaje alto significa presencia del síntoma

**Grafico 3**



Puntuación Máxima escala RP 48 puntaje alto significa ausencia del síntoma

**Escala Agotamiento Emocional:** Según los resultados obtenidos en la escala no hay presencia del síntoma estos resultados son a nivel grupal, a nivel individual existe 1 caso que presenta una puntuación de 21 lo que indica un tendencia de acercamientos a la media.

**Escala Despersonalización:** Según los resultados obtenidos no se encuentran tendencia a desarrollar el síntoma como grupo muestra, a nivel individual la puntuación máxima es de 5 puntos.

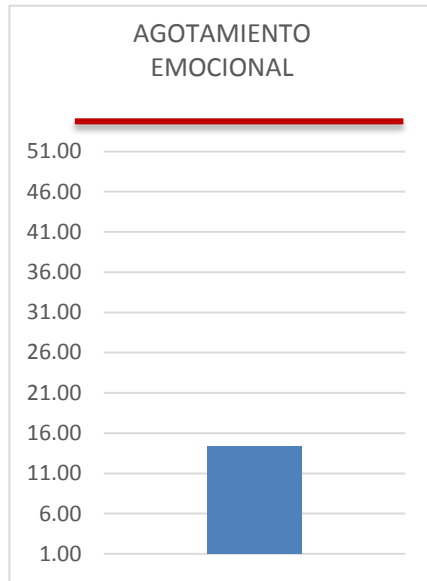
**Escala Realización Personal:** Según los resultados obtenidos a nivel de Centro Escolar no hay presencia del síntoma la puntuación es de 0.75, sin embargo hay presencia a nivel individual una maestra obtuvo 3.0 en esta escala, lo cual es un puntaje negativo que puede llegar a desarrollar el síntoma, este sujeto puede estar presentando síntomas de una autoestima inadecuada.

**Centro Escolar San Antonio Abad:**

Tabla.2

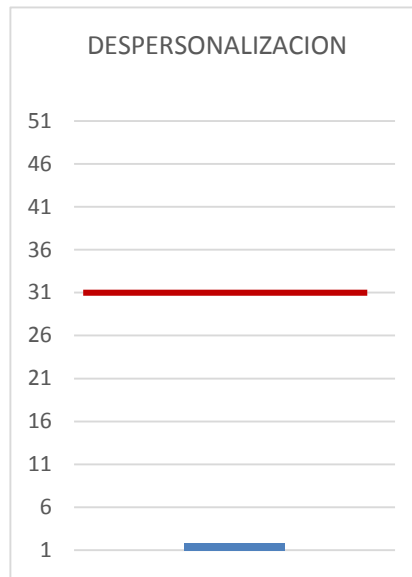
Frecuencia	Puntaje por escala		
	Agotamiento	Despersonalizaci	Realización Personal
1	14.33	1.83	44.83

**Grafica 4**



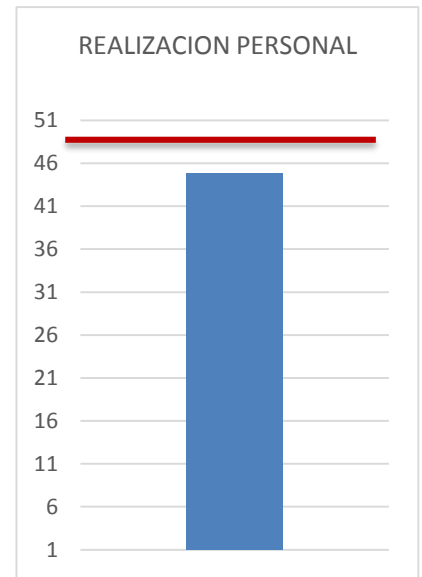
Puntuación Máxima de la escala AE 54, puntaje alto presencia del síntoma

**Grafica 5**



Puntuación Máxima D 30 puntaje alto significa presencia del síntoma

**Grafica 6**



Puntuación Máxima escala RP 48 puntaje alto significa ausencia del síntoma

**Escala Agotamiento Personal:** Según los resultados obtenidos en la escala no hay presencia del síntoma estos resultados son a nivel grupal, a nivel individual una maestro que obtuvo 43 puntos lo cual indica que hay presencia el síntoma situación que puede estar deteriorando las relaciones interpersonales que tenga con sus alumnos/as.

**Escala Despersonalización:** Según los resultados obtenidos no se encuentran tendencia a desarrollar el síntoma como grupo muestra, se obtuvo un total de 1.83 puntos, no presentan síntomas de hostigamiento y decaimiento.

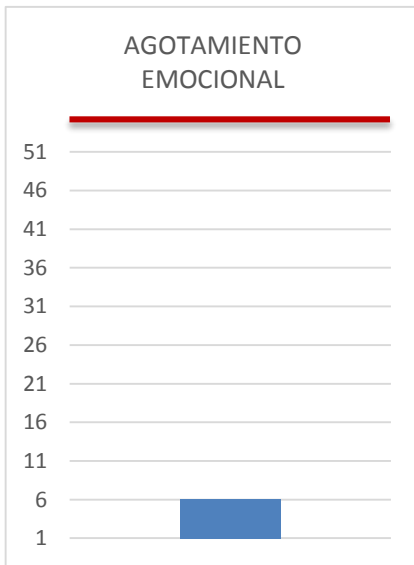
**Escala Realización Personal:** Según los resultados obtenidos en el centro escolar se obtuvo un puntaje 44.83 lo que indica que hay una ausencia del síntoma. A nivel individual no hubo puntaje significativo que demostrara la presencia del síntoma.

**Centro Escolar Juana López**

**Tabla. 3**

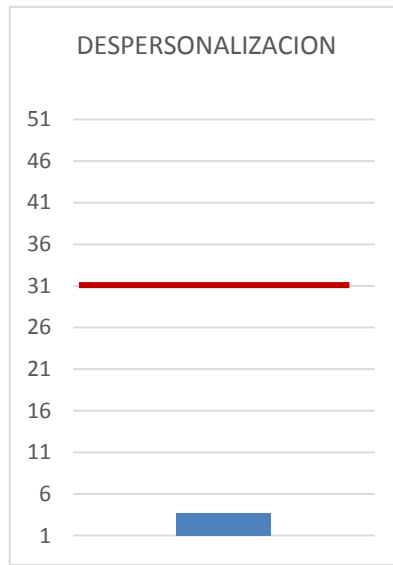
Frecuencia	Puntaje por		
	Agotamiento	Despersonalizaci	Realización Personal
1	6.09	3.64	38.45

**Grafica 7**



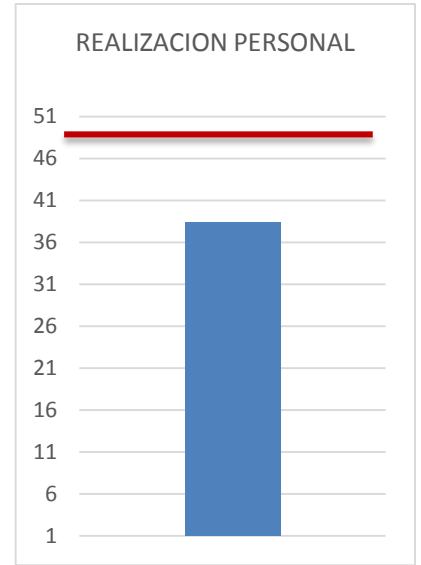
Puntuación Máxima de la escala AE 54, puntaje alto presencia del síntoma

**Grafica 8**



Puntuación Máxima D 30 puntaje alto significa presencia del síntoma

**Grafica 9**



Puntuación Máxima escala RP 48 puntaje alto significa ausencia del síntoma

**Escala de Realización Personal:** Según los resultados obtenidos a nivel Centro Escolar se obtuvo un puntaje de 6.09 esto indica un puntaje bajo y una ausencia del síntoma en los maestros/as. A nivel individual hay 3 maestros que demostraron con su puntuación una tendencia de acercamiento a la media del puntaje total lo que puede estar indicado que existen factores ambientales, sociales, laborales que influyen negativamente en el desempeño de sus actividades.

**Escala Despersonalización:** Según los resultados se obtuvo un puntaje grupal del 3.64 puntos lo que indica que no existe presencia del síntoma en el Centro Escolar, a nivel individual 2 maestros puntuaron con tendencia a la media del promedio total.

**Escala Realización Personal:** Según los resultados a nivel de escuela se obtuvo un puntaje de 38.45 este resultado indica que no hay presencia del síntoma, a nivel individual hay un maestro que obtuvo un puntaje significativamente bajo es decir que está presente el síntoma y estaría interfiriendo en la realización de sus actividades pedagógicas, relaciones interpersonales con los alumnos.

### **Integración general del test MBI**

En la integración global de resultados de las tres escuelas se han obtenido los siguientes resultados:

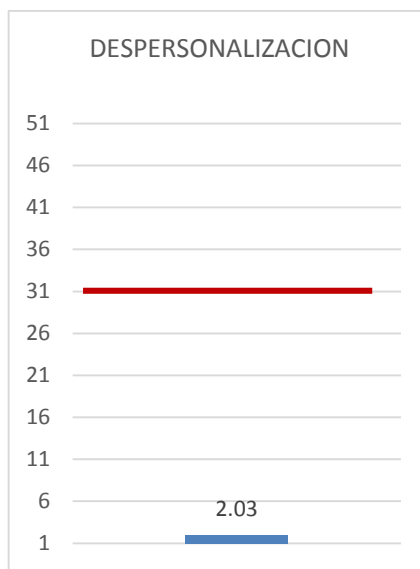
**Tabla. 4**

<b>PROMEDIO POR ESCUELA</b>	<b>AE</b>	<b>D</b>	<b>RP</b>
Centro Escolar Republica de Nicaragua.	117	9	430
Centro Escolar San Antonio Abad	172	22	538
Centro Escolar Juana López	67	40	423
Total por escala	356	71	1391
<b>Frecuencia</b>	<b>10.7</b>	<b>2.03</b>	<b>39.74</b>
<b>Interpretación del promedio</b>	<b>Ausencia del síntoma</b>		<b>Ausencia del síntoma</b>

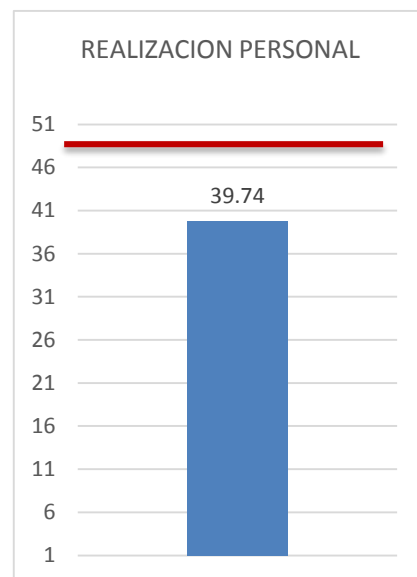
**Grafico 10**



**Grafico 11**



**Grafico 12**



Con respecto a los resultados de los 3 Centros Escolares es importante dar a conocer la presencia o ausencia de los tres síntomas que conforman el Síndrome de Burnout.

Para que exista un diagnóstico del Síndrome de Burnout de los maestros/as debe de haber una secuencia de estos, ninguno de los maestros/as presenta los 3 síntomas completamente, sin embargo unos están propensos a presentar conductas que se describen propias de los 3 síntomas del Síndrome de Burnout, y otros aumentan los síntomas que ya presentan en su comportamiento esto a nivel individual.

A su vez estos síntomas pueden dividirse en cuatro estadios de evolución: leve, moderado, grave, extremo. Según los resultados globales por escuelas estos se encuentran entre un estadio leve, a nivel individual se encuentran entre moderado y grave esto siempre en el padecimiento de 1 solo síntoma que desencadenaría la presencia de los otros 2 síntomas de no ser intervenido adecuadamente.



Existen aspectos psicológicos, conductuales que influyen grandemente en los resultados, lo que conlleva a inferir que las condiciones ambientales, motivacionales, las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral no está siendo óptima para motivar y crearle el sentido de valía a los docentes de su labor como educadores.

Es importante mencionar que el cuadro clínico en que caen el diagnóstico de este Síndrome deteriora completamente la labor del maestro/a dentro de la aplicación de este Test se observó que la mayoría de maestros/a aparentemente son funcionales con sus labores y estables con sus labores pedagógicas. Por tal razón no necesariamente es entendible que los resultados y conclusiones inferenciales demuestren que los maestros/as están gozando de una salud mental adecuada por la ausencia de los tres síntomas, ya que visiblemente en casos individuales si se encuentran estresados, agotados.

Para la escala de Agotamiento emocional; en las tres escuelas se obtuvo una frecuencia de 10.7 un puntaje bajo, lo que no representa ninguna alteración y presencia del síntoma. La escuela que obtuvo mayor una puntuación alta en esta escala es la San Antonio Abad con 14.33.

En la escala de Despersonalización en las tres escuelas se obtuvo una frecuencia de 2.03, lo que no es un puntaje significativo para el padecimiento y demuestra una ausencia del síntoma. El Centro escolar que obtuvo un puntaje más alto que las demás fue el de Juana López es importante mencionar que acá un maestro no quiso participar en el proceso de recolección de información del grupo investigador y los maestros se encontraron más a la defensiva.

En la escala de Realización Personal en las tres escuelas se obtuvo una frecuencia de 39.74 es un puntaje alto que demuestra la ausencia del síntoma. El Centro escolar que obtuvo un puntaje más alto es la San Antonio Abad aparentemente acá los maestros/as se encuentran más realizados personalmente.

## 1.2 Entrevista a maestros

Como producto de la integración general de resultados se obtuvieron valoraciones individuales significativas de los tres síntomas, en 17 maestros de las tres escuelas, quienes presentaron tendencias a desarrollar cualquiera de los síntomas que explora el cuestionario MBI, de estos solo se trabajó con 14 maestros debido a que hubo tres de ellos, que no accedieron a continuar con el proceso de profundización del Síndrome.

La entrevista tuvo por objetivo profundizar en la presencia de los síntomas del Síndrome de Burnout, esta estuvo compuesta con 18 preguntas abiertas, y 6 cerradas que exploraba las siguientes áreas: relaciones interpersonales, satisfacción personal, ambiente laboral, asertividad, resolución de problemas, auto concepto y autoestima.

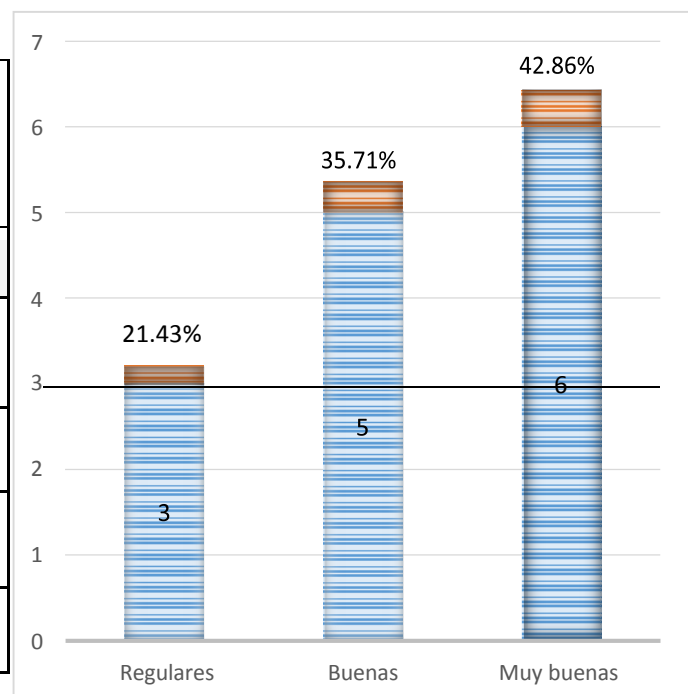
La guía de entrevista contuvo los siguientes criterios de evaluación:

### a) Área de Relaciones Interpersonales

Tabla. 5

1. ¿Con respecto a las relaciones interpersonales con sus compañero/as de trabajo, como las considera usted?		
Respuestas	Frecuencia	%
Regulares	3	21.43%
Buenas	5	35.71%
Muy buenas	6	42.86%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafica 13



### Descripción:

Según los resultados obtenidos se puede decir que en la mayor parte de la población con un 42.86% se evidencia que tienen muy buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo, otra parte de la muestra expreso con un 35.71%, mantienen buenas relaciones entre ellos, y con un 21.43%, se evidencia que tienen un contacto regular con sus compañeros de trabajo, y que entre ellos no existe un contacto más que por el trabajo, no hay mayor interacción entre ellos.

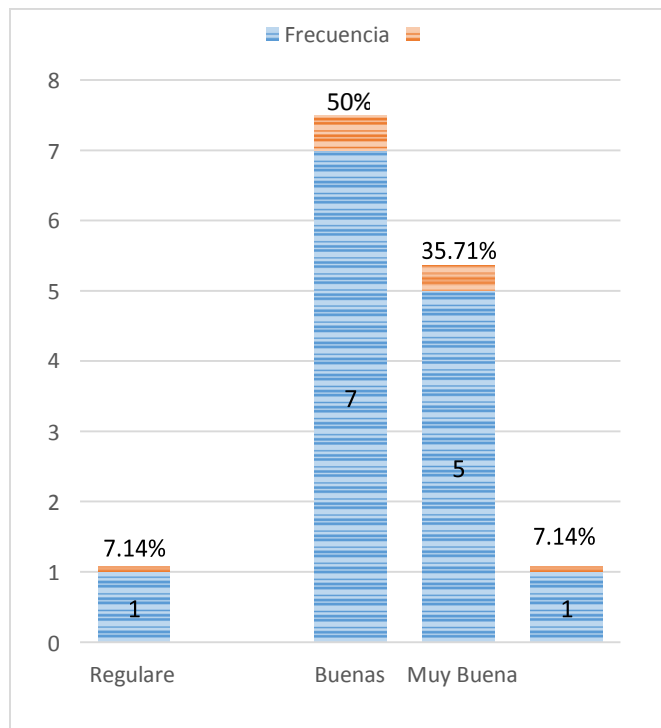
Evidenciándose en su totalidad que la mayor parte de los maestros se encuentra en un nivel de bueno y muy bueno en cuanto a sus relaciones interpersonales, por lo que podemos decir que hay un buen ambiente de trabajo, y comunicación.

## 2. Describa como es la relación profesor-estudiante, estudiante profesor.

Tabla. 6

Grafica 14

Profesor-estudiante		
Respuesta	Frecuencia	%
Regulares	1	7.14%
Buenas	7	50%
Muy Buena	5	35.71%
Excelentes	1	7.14%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>



## Descripción

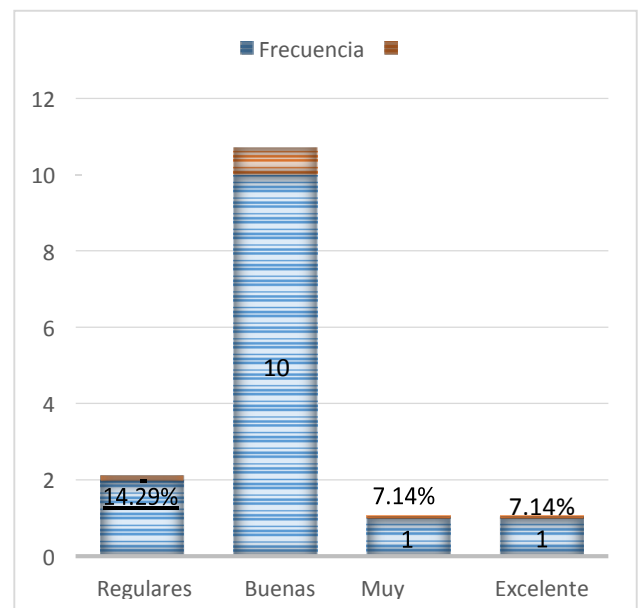
Según los resultados obtenidos se puede decir que la relación profesor estudiante en un 50% se encuentra en un buen estado los maestros interactúan con sus estudiantes y tratan de aconsejarles lo más que se pueden, no presentan mayores inconvenientes en cuanto a la interacción con ellos. Por otro lado el 35.71% presenta muy buenas relaciones con sus estudiantes por lo que se puede decir que ponen más de su parte en cuanto a la relación con ellos, y van más allá de una interacción de dar solo sus clases, junto con ello se tiene el 7.14% en excelentes condiciones, evidenciándose que en la mayoría de las escuelas se maneja un buen ambiente con sus estudiantes.

Para finalizar un 7.14% dio a conocer que tienen relaciones regulares con sus estudiantes esta es una mínima, de la población en estudio, por lo que no es relevante a la investigación, más sin embargo denota que es un maestro cansado, estresado por su trabajo porque no puede interactuar adecuadamente con sus estudiantes.

**Tabla. 7**

Estudiante- Profesor		
Respuesta	Frecuencia	%
Regulares	2	14.29%
Buenas	10	71.43%
Muy Buenas	1	7.14%
Excelentes	1	7.14%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Grafica 15**



**Descripción:**

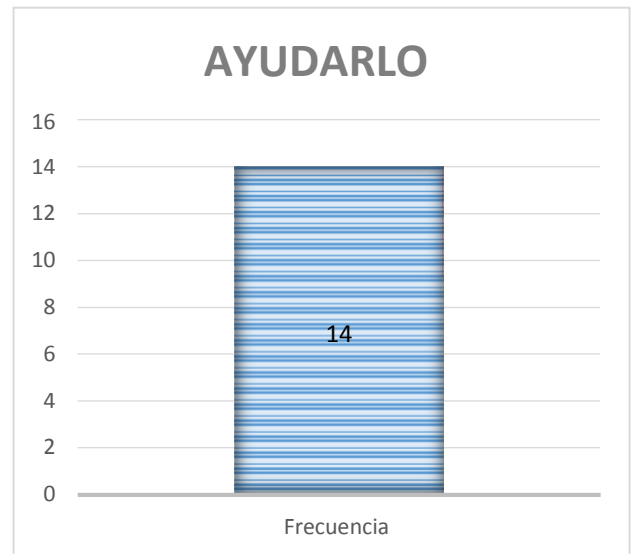
Según los resultados obtenidos se puede decir que la relación estudiante profesor según la percepción de los maestros se encuentra con un 71.43% en buenas condiciones, por lo que en su mayoría los alumnos son respetuosos con ellos, en cuanto a la relación que se establece, dentro de un rango adecuado tenemos también con 7.14% alumnos con muy buenas y excelentes relaciones con sus maestros.

Por lo que se dice que no se generan dificultades entre sus relaciones, con un rango de 14.29% tenemos que se establecen regulares relaciones por lo que esto coincide en un porcentaje, de como establecen la relación profesor estudiantes, y como los profesores lo perciben hacia ellos, lo que dificulta en alguna medida al momento de dar sus clases, también se puede decir que son maestros que no tratan de involucrarse con sus alumnos y establecen una relación plenamente de trabajo.

**Tabla 8**

<b>3. Cuando un compañero /a de trabajo tiene alguna dificultad para desempeñar su trabajo que hace usted?</b>		
Respuestas	Frecuencia	%
Ayudarlo	14	100%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Grafico 16**



**Descripción:**

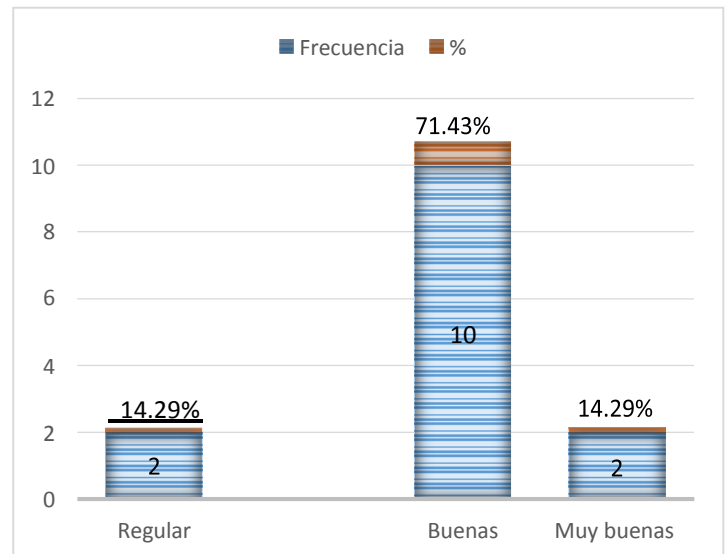
Los maestros mantienen buenas relaciones interpersonales ya que si ven a algún maestro con dificultades ya sea en su trabajo o vida personal lo que hacen es ayudar, o se comunican entre ellos respecto a lo que están haciendo y como lo están haciendo, muchos de ellos ayudan desde sus conocimientos ya sean estos, de sus materias a cargo o desde sus experiencias.

**4. Describa como es la relación padres/Madres de familia- maestros, maestros padres/ Madres de familia**

Tabla. 9

<b>Padres/Madres- Maestros</b>		
Respuesta	Frecuencia	%
Regular	2	14.29%
Buenas	10	71.43%
Muy buenas	2	14.29%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 17



**Descripción:**

En cuanto a la relación padres/ madres y maestros esta se evidencia que mantienen en su mayoría buenas relaciones con un 71.43% y esto ayuda a que los alumnos mejoren en sus estudios y su conducta, ya que los padres de familia o encargados de los niños se muestran pendientes de ellos, la asistencia de a las escuelas de padres es de forma obligatoria por lo que es el momento que aprovechan para poder interactuar con ellos. Con un 14.29% también se identificó que poseen

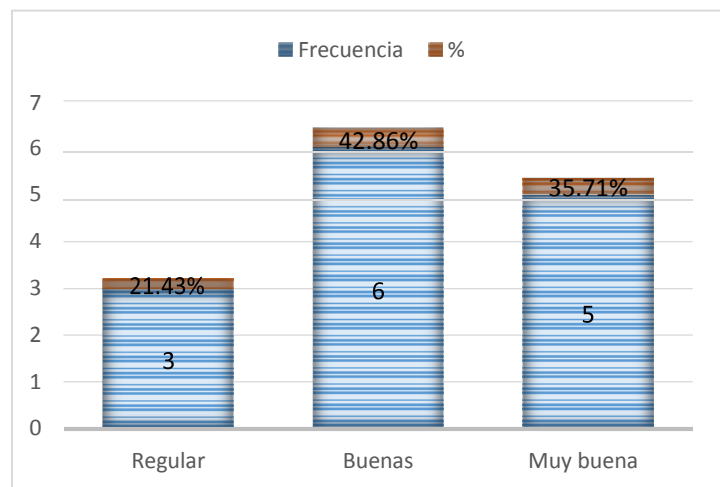
muy buenas relaciones con los padres de familia o encargados de los estudiantes por lo que en su totalidad hay una buena comunicación entre ellos.

Con un 14.29% que es un una mínima parte de la población se dice que la relación entre los padres/ madres y maestros es regular, ya que han tenido diferencias en algún momento, o algún padre de familia no quiere que se le ayude o corrija a sus hijos.

**Tabla. 10**

<b>Maestros- Padres/Madres</b>		
Respuesta	Frecuencia	%
Regular	3	21.43%
Buenas	6	42.86%
Muy buena	5	35.71%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Grafico 18**



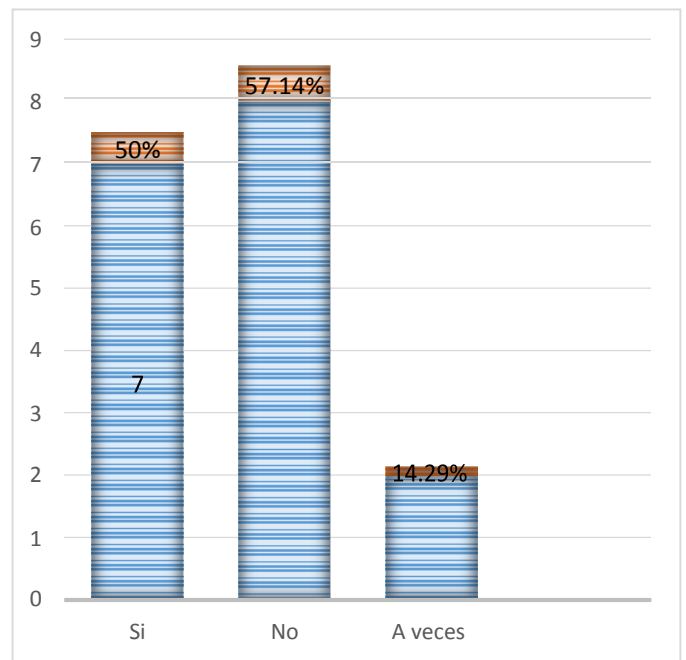
**Descripción:**

En cuanto a la relación de los maestros hacia los padres, ellos lo perciben como buenas 42.86% y muy buenas con un 35.71%, por lo cual en términos generales en su mayoría poseen una buena comunicación entre ellos, se muestra apoyo de parte de los padres a los maestros en cuanto a las actividades extracurriculares por lo que se mantienen en constante interacción. Con un 21,43% los maestros perciben esta relación como regulares, ya que siempre hay más de algún padre de familia con el que han tenido dificultades, no muestran interés, ni apoyo.

Tabla. 11

5. ¿Asiste a las actividades que realizan sus compañero/as de trabajo extracurricular?		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	7	50%
No	8	57.14%
A veces	2	14.29%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 19



**Descripción:**

Se puede decir que para los maestros el compartir con sus compañeros de trabajo con un 57.14% no les resulta importante el poder tener esos espacios fuera de la escuela, con un 14.29% a veces tampoco les resulta relevante ese momento, que se puedan dar esos espacios de esparcimiento y de más contacto entre ellos. Algunas mencionan que es porque la escuela no genera esos espacios, sin embargo tampoco hacen nada por generarlos.

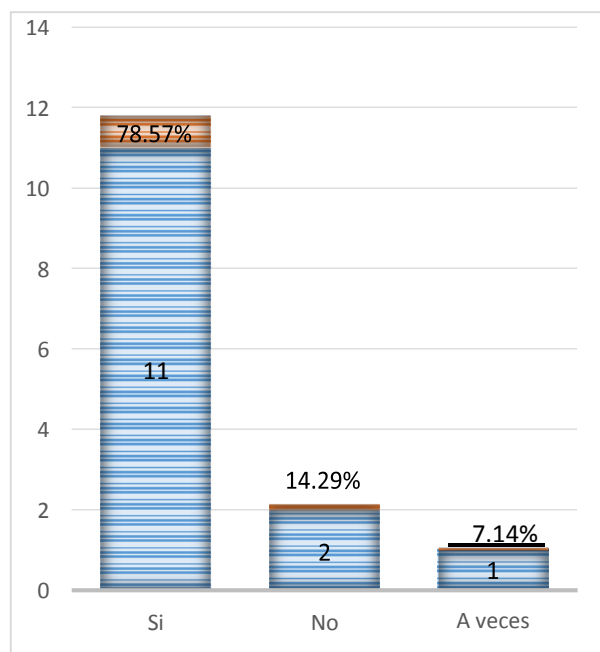
Al contrario con un 50% si les resulta importante que se puedan dar esos espacios para poder conocerse más y comprenderse entre ellos, ya que estos espacios según comentan, les ayudan, para mantener un ambiente de armonía dentro del centro escolar.



Tabla.12

6. ¿Considera que compartir con sus compañero/as de trabajo es necesario? si-no ¿Por qué?		
Respuesta	Frecuencia	%
Si	11	78.57%
No	2	14.29%
A veces	1	7.14%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 20



**Descripción:**

Esta pregunta tiene que ver mucho con la anterior sin embargo se ve una contradicción en las respuestas, porque el 78.57% considera que es importante compartir con sus compañeros de trabajo, sin embargo en la respuesta anteriores predomino el hecho que no comparten con sus compañeros de trabajo en su mayoría y que tampoco ayudan a generar estos espacios, por lo que se puede interpretar que la mayor parte de maestros se dedica plenamente a dar sus clases, no involucrándose a mejorar o crear un mejor ambiente de trabajo, ya que estos están a la espera que los administrativos de la institución sean quienes digan hacer estos espacios.

El 14.29% expreso que no es importante y el 7.14% dijo que a veces resultaba necesario.

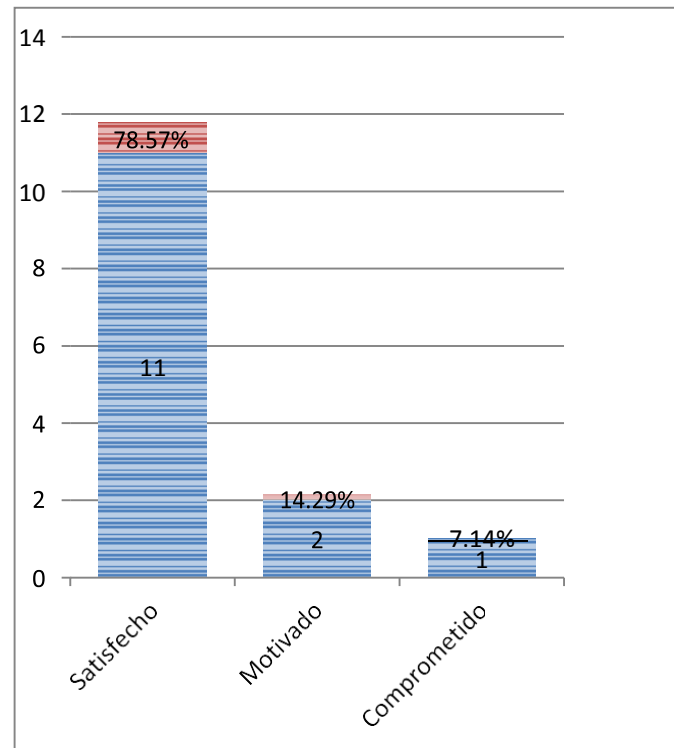
## a) Área de Satisfacción Laboral

Tabla.13

### 7. ¿Cómo se siente al trabajar con sus estudiantes?

Respuestas	Frecuencia	%
Satisfecho	11	78,57%
Motivado	2	14,29%
Comprometid o	1	7,14%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico.21



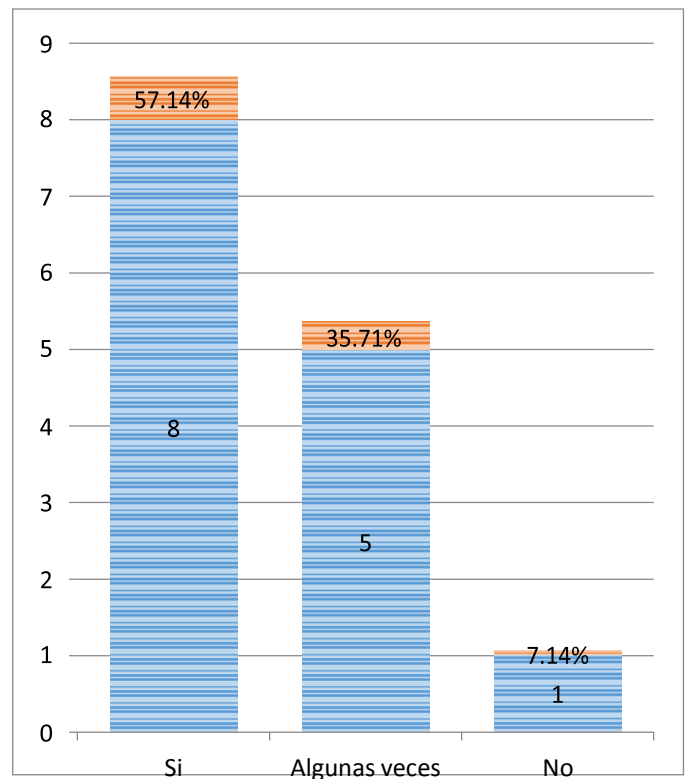
### Descripción:

Se observa en los resultados que la gran mayoría de los docentes con un 78.57% se percibe satisfecho al trabajar con sus estudiantes, es decir que el trabajo que realiza con ellos llena sus expectativas, mientras un 14.29% menciona que se siente motivado, se siente con ganas de realizar este trabajo y tan solo el 7.14% menciona sentirse comprometido con su labor.

Tabla. 14

8. ¿Considera que su labor docente es aprovechado por sus estudiantes?		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	8	57.14%
Algunas veces	5	35.71%
No	1	7.14%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 22



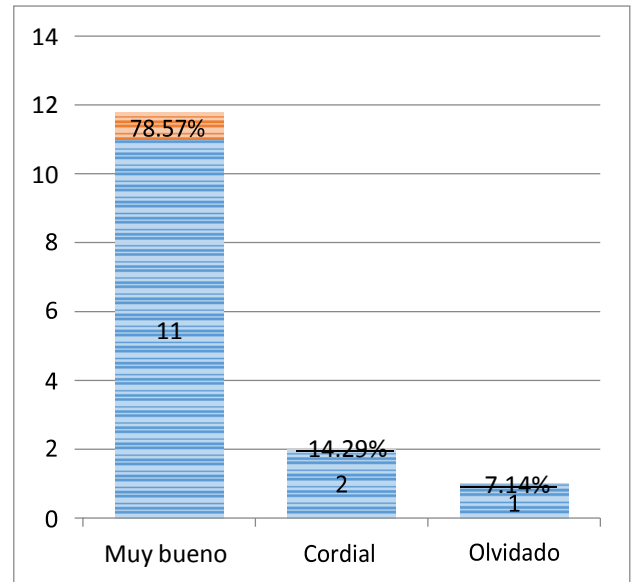
**Descripción:**

En los resultados se observa que la mayoría en un 57.14% siente que su trabajo es aprovechado por sus estudiantes, de manera que consideran que el esfuerzo realizado está dando frutos, que sus alumnos están aprendiendo, sin embargo un 35.71% considera que no toda la población aprovecha su trabajo, que en algunas ocasiones no se presta la atención necesaria para aprender. Y el 7.14% considera que el esfuerzo que hace no es aprovechado que no hay interés por parte de sus alumnos.

Tabla 15

9. ¿Cómo definiría su ambiente laboral?		
Respuestas	Frecuencia	%
Muy bueno	11	78,57
Cordial	2	14,29
Olvidado	1	7,14%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 23



**Descripción:**

En cuanto al ambiente laboral, la mayoría con un 78.57% describe que es muy bueno que se siente bien en el ambiente en que desarrolla su trabajo. Mientras un 14.29% indica que es cordial, es decir que trabaja en una atmosfera en la que hay respeto y eso lo hace agradable, sin embargo un 7.14% de la población indica que siente que es olvidado en el ambiente laboral, que no se siente parte de este.

Tabla 16

<b>10. ¿Considera que el trabajo que realiza es justamente recompensado?</b>		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	8	57,14%
No	6	42,86%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Descripción:**

La población en un 57.14% opina que es bien recompensado aunque no sea precisamente en el ámbito económico sino que ver el aprendizaje de sus alumnos, o el agradecimiento de los padres les ayuda a sentirse recompensados, por otra parte un 42.86% dice no sentirse satisfecho con este aspecto.

Gráfico 24

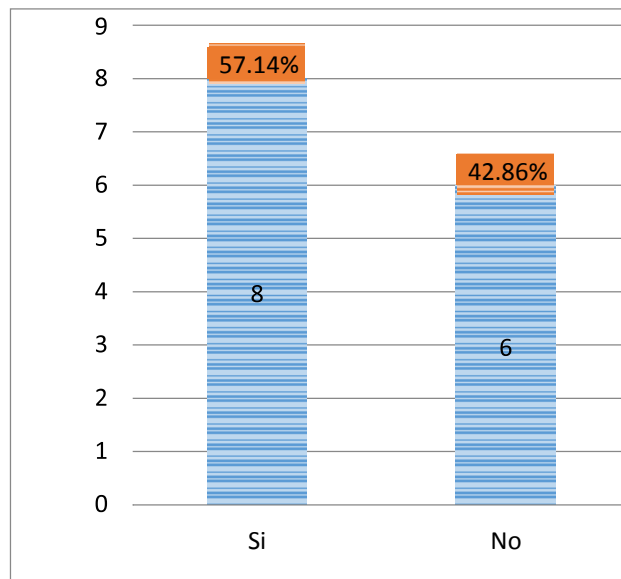
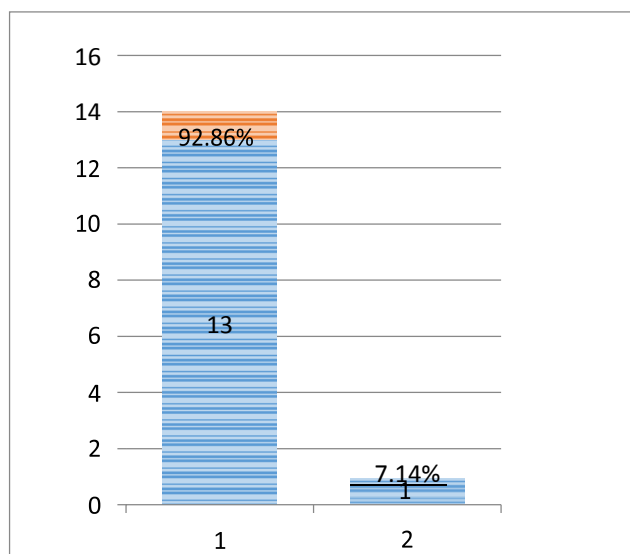


Tabla 17

<b>11. ¿Se siente a gusto con el ejercicio de la docencia?</b>		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	13	92,86%
No	1	7,14%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Gráfico 25



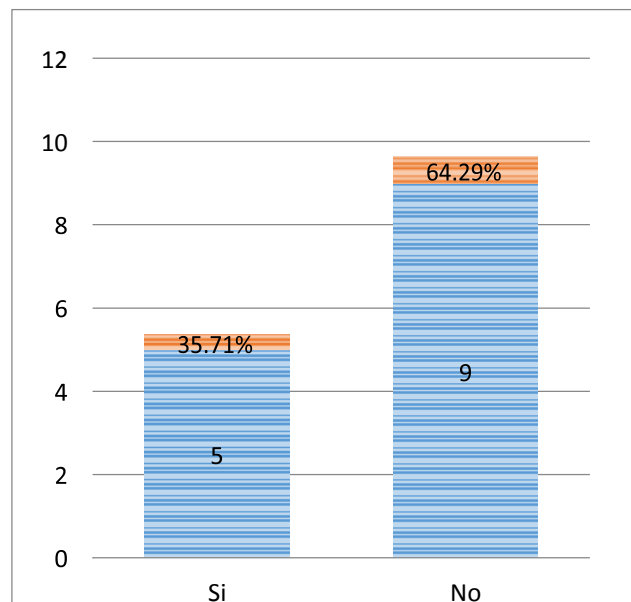
### Descripción:

La gran mayoría en un 92.86% menciona que se siente satisfecho con el trabajo que realiza, esto quiere decir que les es agradable realizar las actividades académicas con sus alumnos labor que realizan diariamente. Mientras que tan solo un 7.14% describe que le gustaría desempeñar otro cargo dentro de la institución.

Tabla 18

12. ¿Está conforme con su salario?		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	5	35,71%
No	9	64,29%
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 26



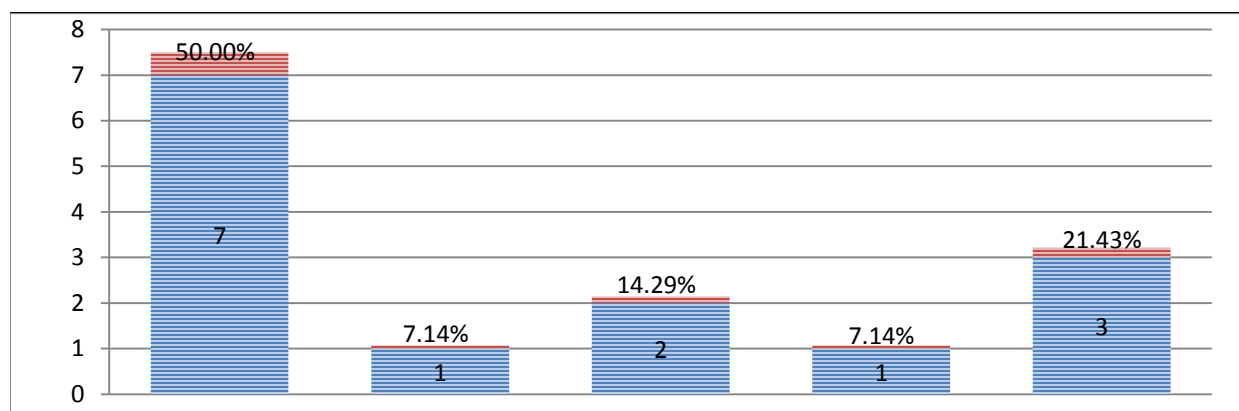
### Descripción:

La mayoría con un 64.29% responde que no está conforme con el salario que recibe de parte del ministerio de Educación, piensan que debería ser mejor remunerado por la importancia que tiene este trabajo y la responsabilidad que este tiene. Mientras un 35.71% indica que es cuestión de saber administrar los recursos financieros.

Tabla 19

13¿Qué opina de la situación de violencia y acoso de las pandillas o maras a los estudiantes y docentes del país?		
Respuestas	Frecuencia	%
Negativo	7	50.00
Problema que se da por falta de empleo	1	7.14
La sociedad tiene parte de responsabilidad con el problema	2	14.29
No se le da el interés necesario para resolver el problema	1	7.14
Es el resultado de la pérdida de valores	3	21.43
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 27



### Descripción:

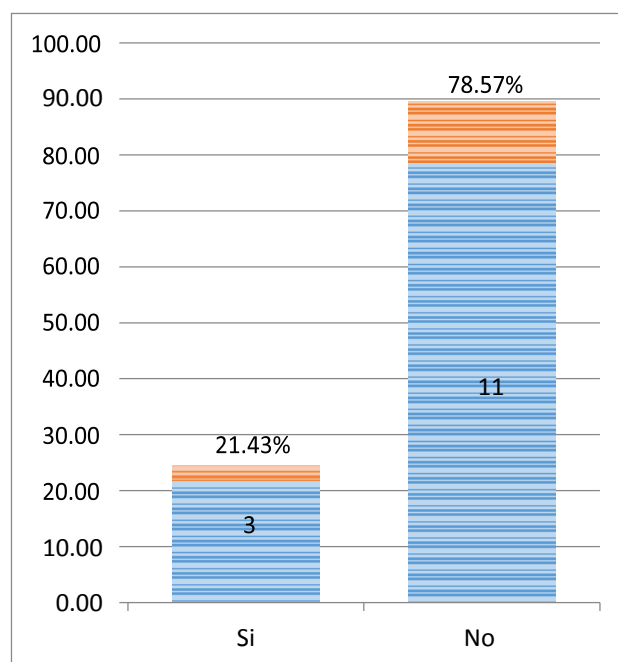
Según los resultados la mitad de la población lo percibe como negativo 50% la situación de acoso y violencia que actualmente están viviendo la comunidad estudiantil y los/las maestros/as, esta situación mencionan que obliga a los estudiantes y padres a desistir de la idea de superarse, aumentando así el ausentismo escolar ya que corren peligro al dirigirse al centros escolar o dentro del centro escolar, otra parte percibe que esta situación se da por la falta de valores con un 21.43%, mientras que un 14.29% ven la problemática de una forma integral en

donde cada parte de la sociedad tiene responsabilidad en esta situación de inseguridad, un 7.14% opina que no se le da el interés necesario para resolver la problemática y un 7.14% opina que la situación de violencia se genera por la falta de empleo.

**Tabla 20**

<b>14.¿Considera que cuenta con todos los recursos (didácticos, humanos) para realizar su trabajo?.</b>		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	3	21.43
No	11	78.57
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Grafico 28**



**Descripción:**

Los resultados demuestran que un 78.57% no cuentan con los recursos necesarios para realizar sus actividades diarias es importante proveer a los/las maestros/as de materiales didácticos que apoyen la labor de la docencia.

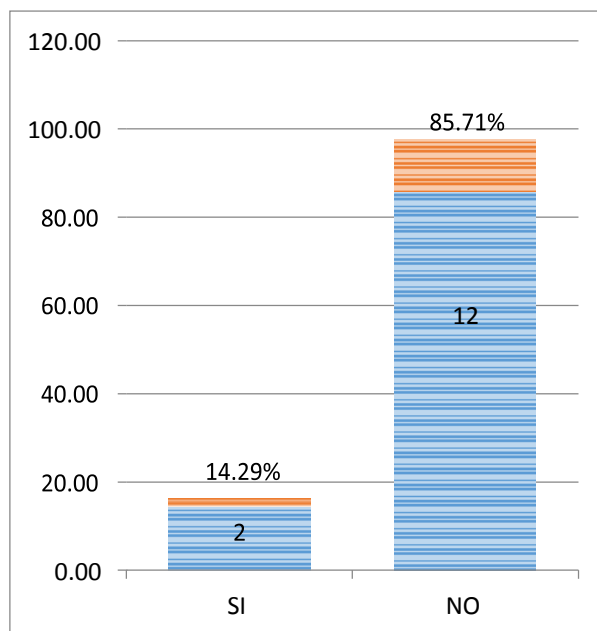
Al igual que la carga laboral para cada uno de ellos generando así satisfacción laboral entre ellos/as. Mientras que un 21.43% si percibe contar con dichos materiales y recursos necesarios para su trabajo.



Tabla 21

<b>15. El entorno donde se encuentra la escuela, dificulta su labor con la comunidad estudiantil</b>		
Respuesta	Frecuencia	%
SI	2	14.29
G	12	85.71
<b>Total:</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 29



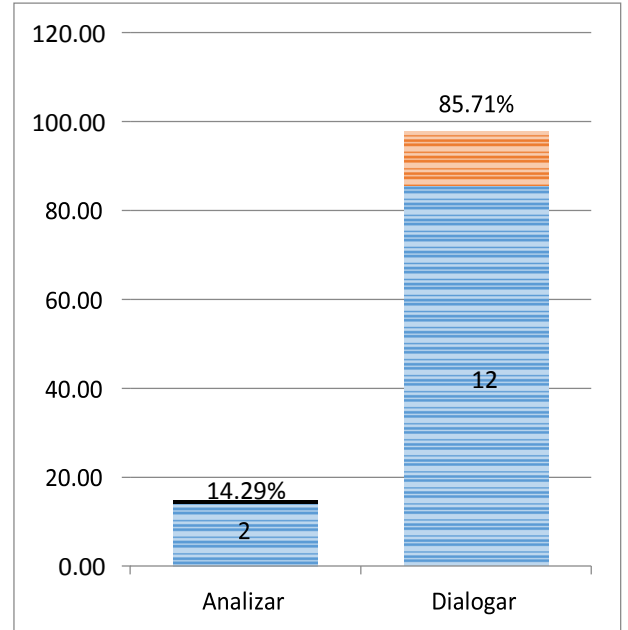
**Descripción:**

En cuanto a los resultados sobre las dificultades perciben que el entorno donde se encuentra ubicada la escuela un 14.29% aseguran que posiblemente se encuentre amenazada su integridad física y moral, mientras que un 85.71% dice que no se encuentran bajo ningún riesgo es importante recalcar que esta seguridad la demuestra por el hecho que de ser “conocidos” entre la comunidad y así no correr ningún riesgo, esto demuestra la naturalización y aceptación de la violencia que se está generando en todos los ámbitos de la sociedad Salvadoreña.

Tabla 22

16. Cuando tiene alguna dificultad en el trabajo ¿Cómo lo soluciona?		
Respuesta	Frecuencia	%
Analizar	2	14.29
Dialogar	12	85.71
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 30



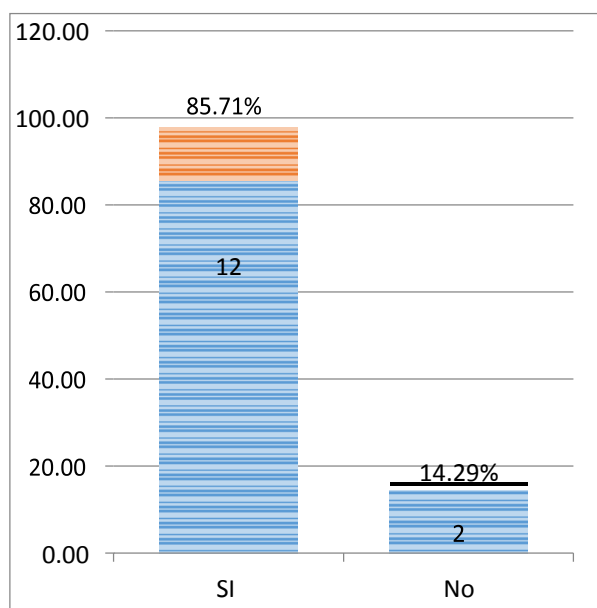
**Descripción:**

De acuerdo a los resultados obtenidos con un 85.71% resuelven sus dificultades dialogando entre las partes involucradas tratando de encontrar una solución satisfactoria para ambas partes, mientras que un 14.29% los resuelven analizando de forma introspectiva posiblemente no expresando su parecer ante la situación que puede generar malos entendidos así como alejamiento entre los compañeros, esto es un factor importante para determinar la calidad en sus relaciones Interpersonales en su ambiente laboral.

**Tabla 23**

<b>17. Se siente motivado en su lugar de trabajo ¿Por qué?</b>		
Respuesta	Frecuencia	%
SI	12	85.71
No	2	14.29
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Grafico 31**



**Descripción:**

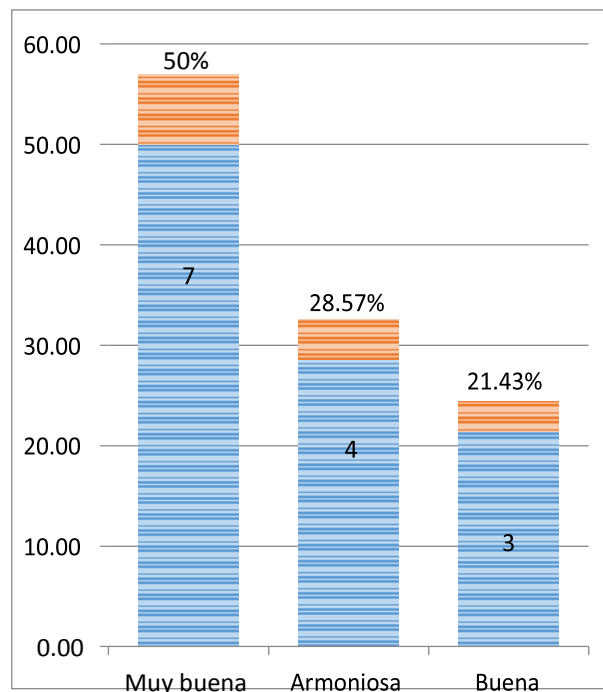
Los/as maestros/as en un 85.71% se sienten motivado en las escuelas en donde están ejerciendo su trabajo se percibe que esto es porque tienen un trabajo estable o realmente tienen vocación, mientras que un 14.29% no perciben su realización personal en cuenta a lo que están haciendo, dentro de las razones que manifiestan se encuentra la desobediencia y libertad que les dan a los jóvenes los padres de familia y esto hace más difícil que ellos pueden aplicar cierto nivel de disciplina con ellos.

### c) Área de asertividad y resolución de problemas

Tabla 24

18. Describa la relación con los miembros de su hogar		
Respuestas	Frecuencia	%
Muy buena	7	50.00%
Armoniosa	4	28.57%
Buena	3	21.43%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Gráfico 32



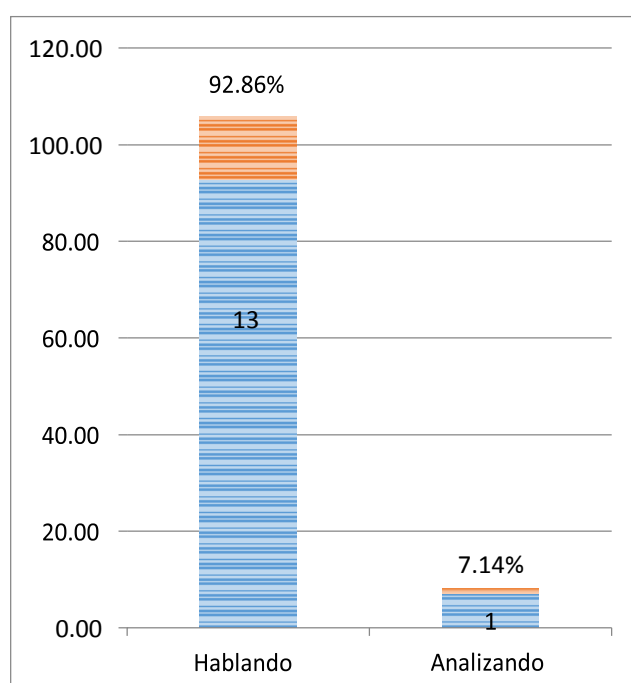
#### Descripción:

Dentro de los resultados que se obtuvieron con respecto a las relaciones que tienen los/ maestros/as se encuentran con un 50% muy buena, armoniosa 28.57% y buena 21.43% las respuestas obtenidas son positivas, la calidad de vida del docente influirá grandemente en el desempeño de sus labores ya que lo refleja a través de su autoestima, valores y motivaciones que impulsan.

Tabla 25

19. ¿De qué manera soluciona las dificultades en su hogar?		
Respuestas	Frecuencia	%
Hablando	13	92.86
Analizando	1	7.14
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 33



**Descripción:**

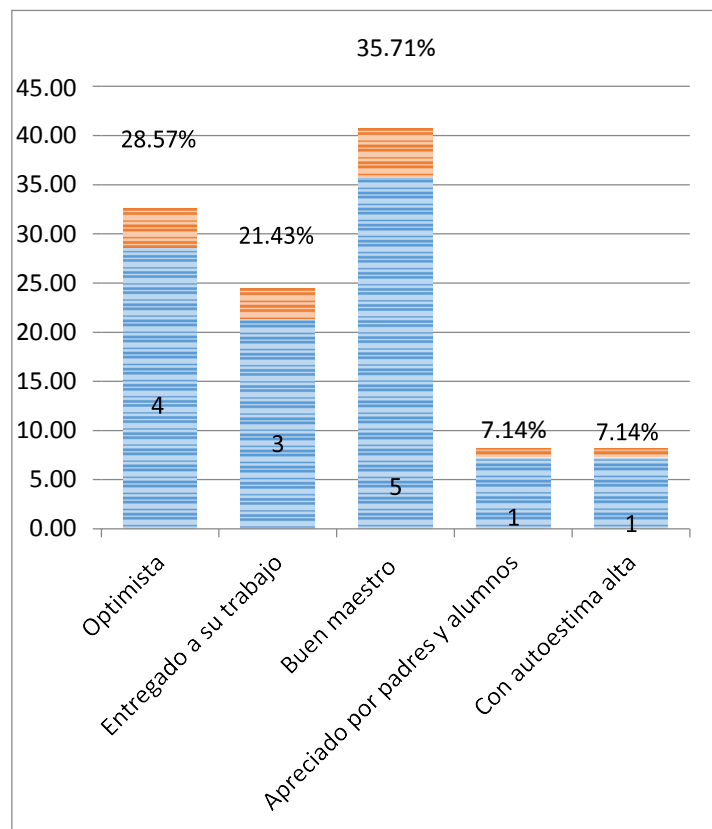
Según los resultado obtenidos los/las maestros/as resuelven sus dificultades hablando, con un porcentaje de 92.86% por lo que se infiere que se tiene una comunicación adecuada ya que mediante esto expresan su sentir y posiblemente proponen formas de solucionar dichas desavenencias., mientras que un 7.14% analizan sus problemas, dentro de su comentario no se encontró una respuesta con un posible solución luego de analizada la situación por lo que se infiere una posible inadecuada comunicación entre los miembros del hogar.

## b) Área de auto concepto y autoestima

Tabla 26

20. ¿Cómo se describe a si misma/o en su labor como docente?		
Respuestas	Frecuencia	%
Optimista	4	28.57
Entregado asu trabajo	3	21.43
Buen maestro	5	35.71
Apreciado por padres y alumnos	1	7.14
Con autoestima alta	1	7.14
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 34



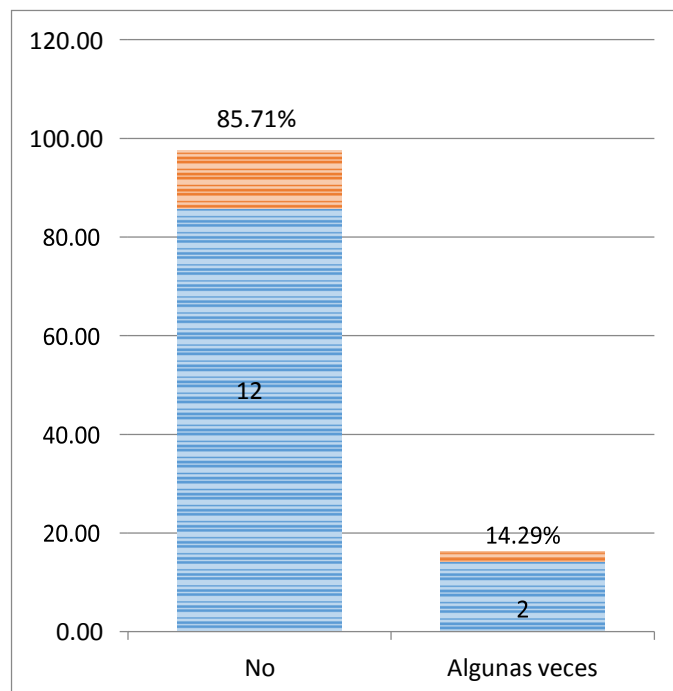
### Descripción:

La descripciones que tiene los/las maestros/as de sí mismo como docentes en un primer plano es como un buen maestro con un 35.71%, Optimista 28.57%, entregado a su trabajo 21.43%, apreciado por padres y alumnos y con autoestima alta 7.14%. Esto indica que tienen una autoestima saludable y ningún maestro de los 3 centros escolares se describe negativamente, las apreciaciones van enfocadas a la realización personal ya que tienen un empleo que sostiene en lo primordial a su hogar.

Tabla 27

21. ¿Considera que la labor docente en el país es valorada?		
Respuestas	Frecuencia	%
No	12	85.71
Algunas veces	2	14.29
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100.0</b>

Grafico 35



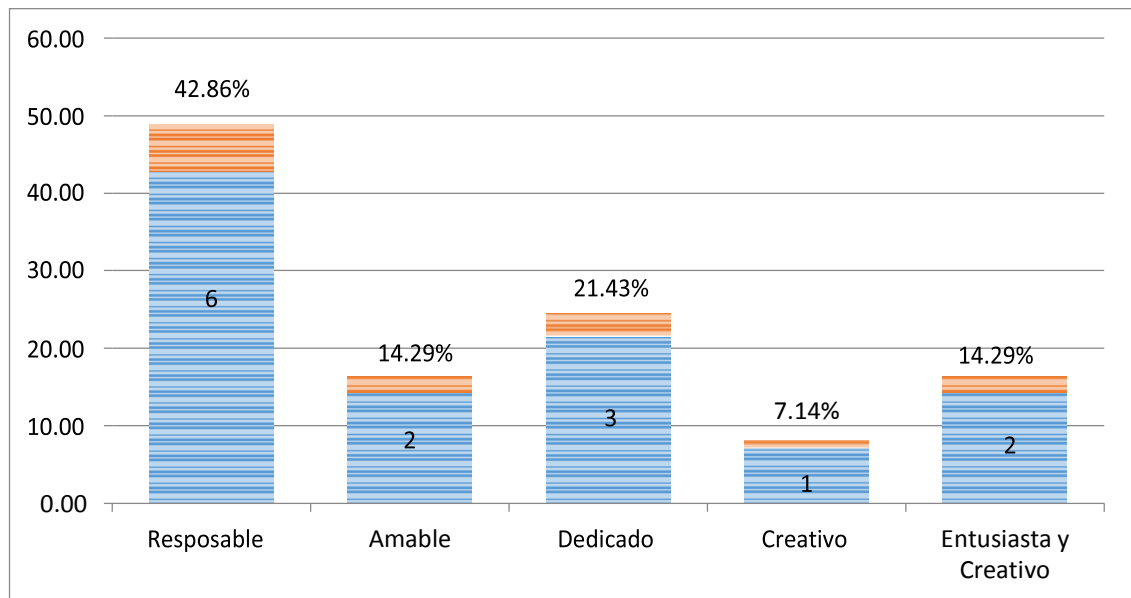
**Descripción:**

Los/as maestros/as consideran en un 85.71% que en el país no valoran la labor de la docencia, ciertas apreciaciones van enfocadas a la poca atención que se le brinda al gremio no apoyándolos con capacitaciones, incentivos motivacionales y monetarias, ambientes adecuados y herramientas para dar clases en las escuelas públicas, un 14.29% perciben que en algunas ocasiones si es valorad y en otros no posiblemente las Instituciones encargadas de propiciar esta satisfacciones no esté cumpliendo totalmente con lo que esta población espera, es importante mencionar que ninguno de los maestros manifestó que en el país reconozca positivamente dicha profesión.

**Tabla 28**

<b>22. ¿Cuáles son sus cualidades positivas con respecto a su profesión?</b>		
Respuestas	Frecuencia	%
Responsable	6	42.86
Amable	2	14.29
Dedicado	3	21.43
Creativo	1	7.14
Entusiasta y Creativo	2	14.29
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Grafico 36**



**Descripción:**

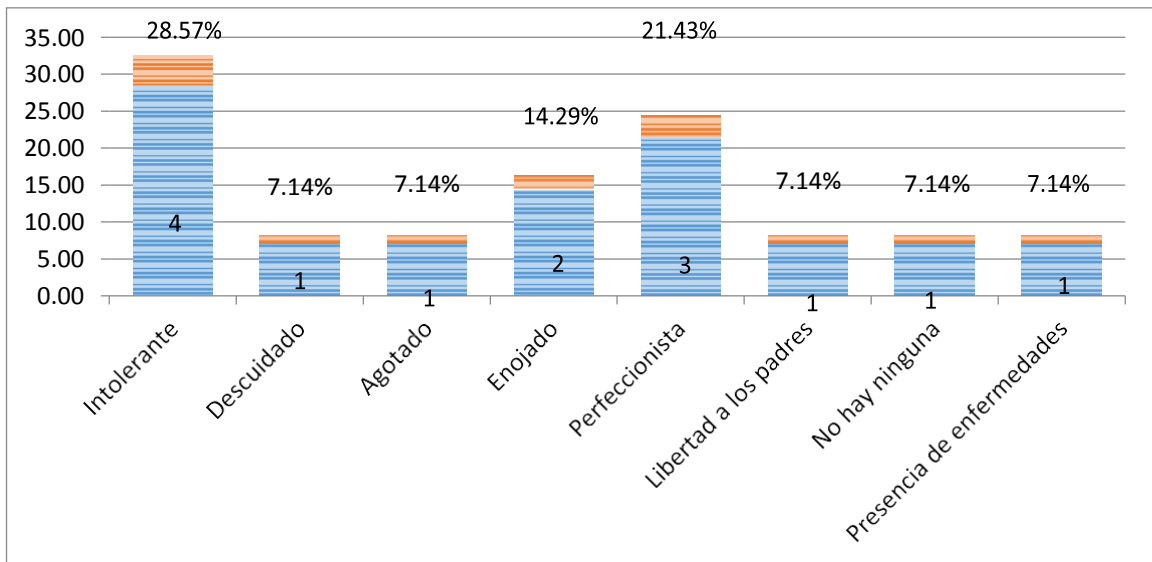
Las cualidades positivas que describen a lo/las maestros/as con respecto a su profesión son 5 las cuales son Responsable 42.86%, Dedicado 21.43%, Amable 14.29, entusiasta creativo 14.29%, y Creativo 7.14%, dichas cualidades son importantes para mantener una armonía entre el trabajo y las expectativas personales.



Tabla 29

¿Cuáles son sus cualidades negativas con respecto a su profesión?		
Respuesta	Frecuencia	%
Intolerante	4	28.57
Descuidado	1	7.14
Agotado	1	7.14
Enojado	2	14.29
Perfeccionista	3	21.43
Libertad a los padres	1	7.14
No hay ninguna	1	7.14
Presencia de enfermedades	1	7.14
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 37



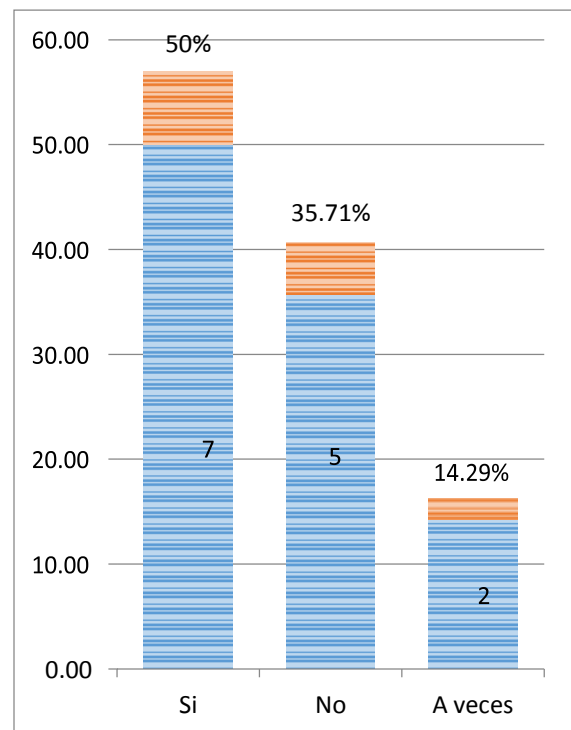
### Descripción:

Las cualidades negativas en su totalidad son 9, la que tiene mayor puntaje es Intolerante 28.57%, perfeccionista 21.43%, enojado/a 14.29% siendo estos las cualidades más repetitivas, las que se encuentran más personalizadas están descuidado con 7.14%, Agotado 7.14%, Libertad a los padres 7.14%, Presencia de enfermedades 7.14%, y no logro identificar ninguna 7.14%.

Tabla 30

<b>23. En el centro escolar donde labora ¿reconocen su trabajo como docente?</b>		
Respuestas	Frecuencia	%
Si	7	50.00%
No	5	35.71%
A veces	2	14.29%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Grafico 38



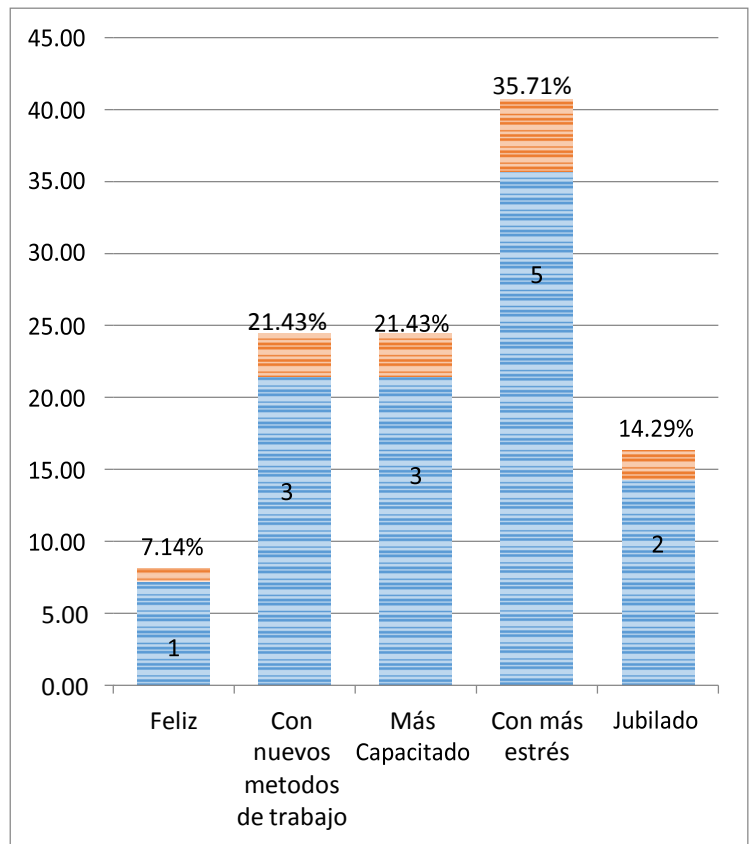
### Descripción:

Con respecto al reconocimiento que se les a los/as maestros/as como docentes en los centros escolares donde laboran en su mayoría con un 50% si perciben que les reconocen su labor acá está implicado el reconocimiento que en su momento les dan los padres de familia, alumnos, dirección, y los mismos compañeros de trabajo con un 35.71% mencionan que no, y 14.29% mencionan que a veces se les conoce.

**Tabla 31**

<b>24. Como se visualiza de aquí en tres años ejerciendo su profesión</b>		
Respuestas	Frecuencia	%
Feliz	1	7.14%
Con nuevos métodos	3	21.43%
Más Capacidad	3	21.43%
Con más estrés	5	35.71%
Jubilado	2	14.29%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Grafico 39**



**Descripción:**

Según los resultados obtenidos los/las maestro/as en su mayoría con un 35.71% se visualizan con más estrés con estos resultados se infiere que hay factores que están generando un desgaste profesional en estos maestros que los ahoga y su proyección a futuro no es muy alentador en cuanto al desempeño de su profesión, otra parte con un 21.43% esperan buscar nuevas alternativas para desempeñar sus labores diarias ya que se ven más capacitados y con nuevos métodos de trabajo por lo tanto las instituciones encargadas del garantizar la salud mental de los docentes deberán responderles a sus necesidades, otra parte se ve jubilada fuera de la docencia descansando , y un 7.14% feliz.

### 1.3 GUÍA DE OBSERVACIÓN DENTRO DEL AULA.

**Objetivo general:** Recolectar información para identificar características conductuales que indiquen o ayuden a profundizar sobre el Síndrome de Burnout en maestro/as.

A continuación se presentan el consolidado de las tres escuelas.

**Tabla 32**

1. ¿Accesibilidad para permitir la realización de la observación?		
<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy accesible	1	7.14%
Accesible	13	92.86%
Poco Accesible		
Inaccesible		
Total:	14	100%

Como primer dato se presenta que el 92.86% de los maestros fueron accesibles a la aplicación de la guía de observación, y el 7.14% fueron muy accesibles.

## I. Área de Apariencia y Presentación

Característica o conjunto de características que parece poseer una persona, la presentación personal es importante en el sentido de apreciación propia de todo el mundo.

**Tabla 33**

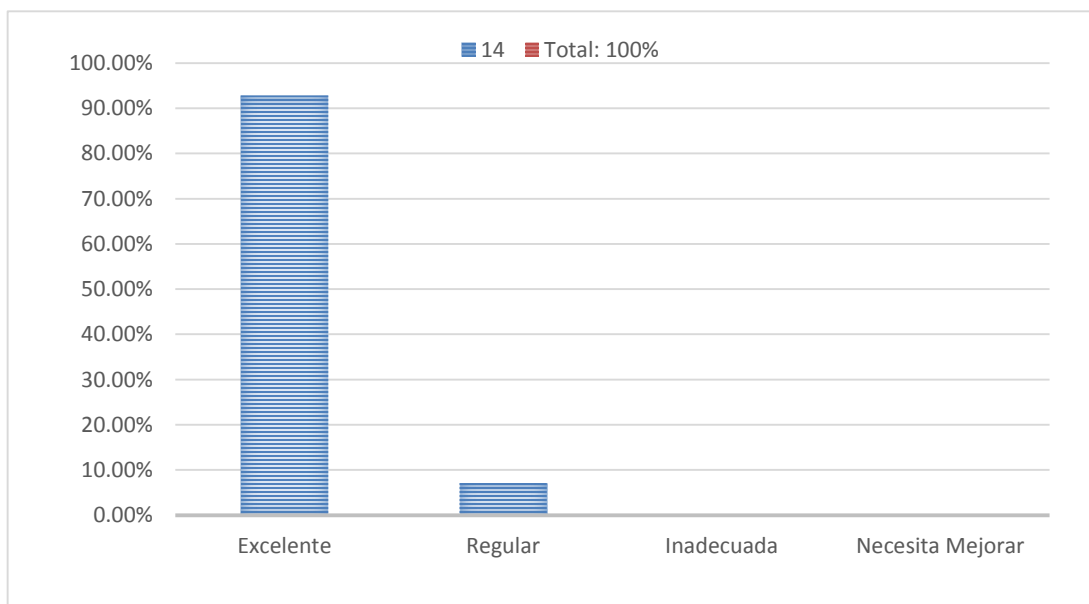
<b>Indicadores</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
2. Vestimenta limpia y ordenada	Excelente	14	100%
	Regular		
	Inadecuado		
	Necesita Mejorar		
	Total:	14	100%
3. Cabello peinado y ordenado	Excelente	12	85.71%
	Regular	2	14.29%
	Inadecuado		
	Necesita Mejorar		
	Total:	14	100%
4. Uso de maquillaje / prendas o adornos	Excelente	13	92.86%
	Regular	1	7.14%
	Inadecuado		
	Necesita Mejorar		
	Total:	14	100%
5. Manos Limpias, uñas limpias y recortadas.	Excelente	13	92.86%
	Regular	1	7.14%
	Inadecuado		
	Necesita Mejorar		
	Total:	14	100%
6. Uso de Vocabulario	Excelente	13	92.86%
	Regular	1	7.14%

adecuado (se expresa con palabras sencillas, correctas, positivas).	Inadecuado		
	Necesita Mejorar		
	Total:	14	100%

### Descripción

La apariencia y presentación que presentan los maestros en cuanto a su forma de vestir, su cabello, uso de adornos adecuados, manos limpias y vocabulario sencillo- correcto en un 92.86% se evidencia que están en excelentes condiciones, por lo que no presentan en esta área una apariencia negativa, en la cual se pueda evidenciar interés respecto a cómo se ven, a la vez ser un indicador de una autoestima adecuada en cada uno de ellos.

**Grafico 40**



## II. Estado Emocional

Las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas guía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria, por ello se considera importante estudiarlo para conocer a través de la expresión de estas emociones lo que el individuo está experimentando.

**Tabla 34**

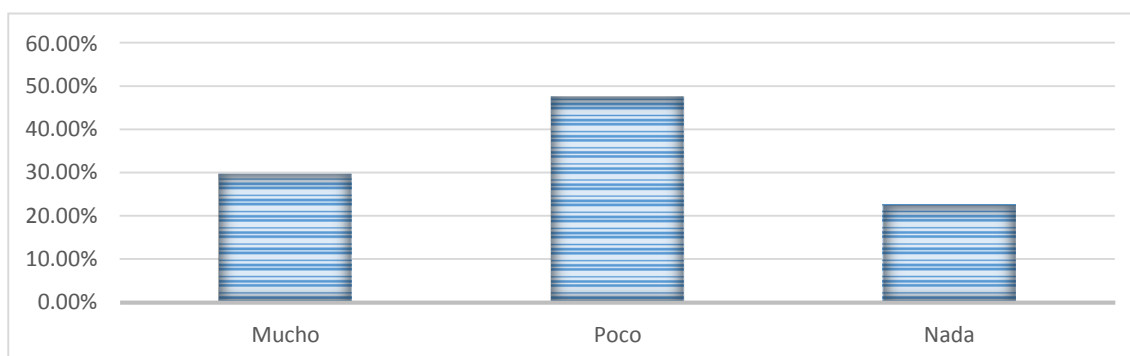
<b>Indicadores</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
7. Alegre (si se observa que da la clase de manera muy natural y a gusto)	Mucho	9	64.29%
	Poco	5	35.71%
	Nada		
	Total:	14	100%
8. Enojado	Mucho	1	7.14%
	Poco	8	57.14%
	Nada	5	35.71%
	Total:	14	100%
9. Triste	Mucho		
	Poco	2	14.29%
	Nada	12	85.71%
	Total:	14	100%
10. Preocupado	Mucho		
	Poco	2	14.29%
	Nada	12	85.71%
	Total:	14	100%
11. Disperso	Mucho	1	7.14%
	Poco	4	28.57%
	Nada	9	64.29%
	Total:	14	100%
12. Decaído	Mucho		
	Poco	5	35.71%
	Nada	9	64.29%
	Total:	14	100%
13. Serio	Mucho	3	21.43%
	Poco	6	42.86%
	Nada	5	35.71%
	Total:	14	100%
	Mucho	2	14.29%

14.Fluctuante	Poco	5	35.71%
	Nada	7	50%
	Total:	14	100%

### Descripción

En cuanto al estado emocional de los maestros se evidencia según nuestra grafica que no presentan alteraciones respecto a su estado de ánimo ya que en un 60.70% no se observa nada, en un 33.02% se observan un poco alterados pero esto tiene que ver más que todo en la forma de llamar la atención a los estudiantes y su expresión emocional, y en un 6.25% respecto a que se observan maestros ya quemados por su trabajo.

**Grafico 41**





### III. Lenguaje

El lenguaje es el sistema a través del cual el hombre o los animales comunican sus ideas y sentimientos, ya sea a través del habla, la escritura u otros signos convencionales, utilizando todos los sentidos para comunicarse. Debido a la importancia de su investigación así como de los síntomas del Síndrome se vio en la importancia de su investigación con cada uno de los maestros/as.

Tabla. 35

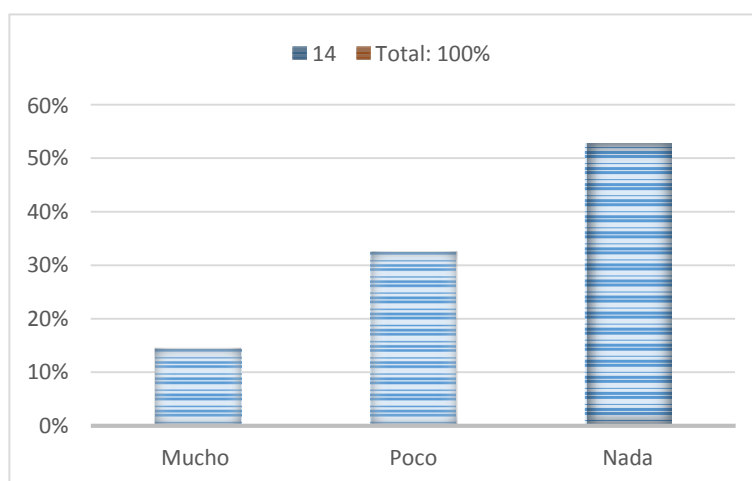
Indicadores	Respuestas	Frecuenci	Porcentaje
15. Lento (se observa sin interés por dar la clase).	Mucho	4	28.57%
	Poco	5	35.71%
	Nada	5	35.71%
	Total:	14	100%
16. Rápido	Mucho	2	14.29%
	Poco	6	42.86%
	Nada	6	42.86%
	Total:	14	100%
17. Pausado	Mucho	1	7.14%
	Poco	10	71.43%
	Nada	3	21.43%
	Total:	14	100%
18. Tono de voz suave	Mucho	1	7.14%
	Poco	10	71.4%
	Nada	3	21.43%
	Total:	14	100%

#### Descripción:

Según los resultados obtenidos, el 55.33% se identifica que el lenguaje es adecuado ya que se mantiene en la mayoría con un tono medio(poco), el cual no

presenta ninguna alteración al momento de impartir sus clases y por ende que lo puedan comprender los estudiantes, en un 30.34% el tono de voz presenta alteraciones por lo que se puede inferir que algunos maestros quieren terminar rápido sus clases o están cansados al final de una jornada de trabajo, esto puede ser indicio de estrés en el maestro.

**Grafico 42**



## **VI. Relaciones Interpersonales.**

Es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y al grupo al cual pertenece. Este tipo de relaciones son siempre necesarias para el desarrollo pleno de la persona y es por esto que aquellas personas que tienen problemas o dificultades sociales para relacionarse con otros suelen sufrir o terminar aislándose del mundo que los rodea. Por ello su importancia en la investigación, para conocer si los maestros están relacionándose de manera adecuada con sus compañeros.

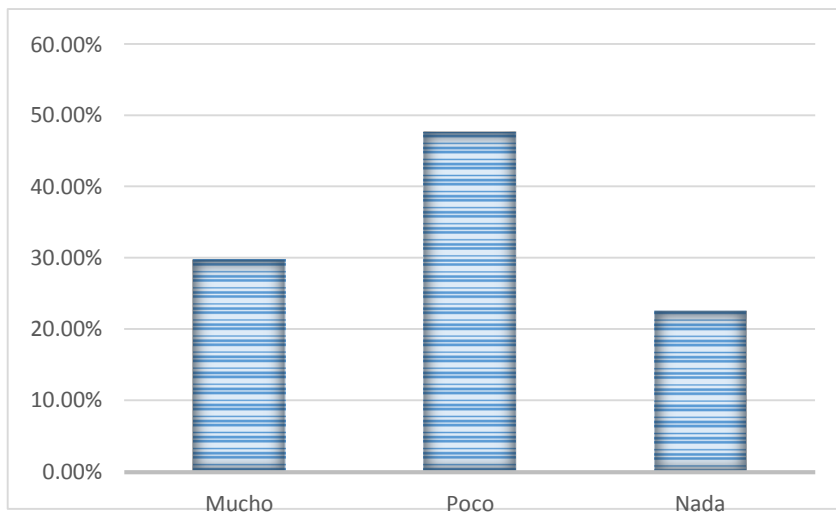
**Tabla 36**

<b>Indicadores</b>	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
19. Establece contacto (cercanía) con los alumnos	Mucho	6	42.86%
	Poco	6	42.86%
	Nada	2	14.29%
	Total	14	100%
20. Se relaciona asertivamente con sus alumnos.	Mucho	3	21.43%
	Poco	8	57.14%
	Nada	3	21.43%
	Total	14	100%
21. Desarrolla sus clases con metodología participativa.	Mucho	6	42.86%
	Poco	7	50%
	Nada	1	7.14%
	Total	14	100%
22. Dicta la clase que está en el libro de texto, sin explicar.	Mucho	3	21.42%
	Poco	4	28.7%
	Nada	7	50%
	Total	14	100%
23. Se dedica solo a copiar clase en el pizarrón	Mucho	2	14.3%
	Poco	10	71.4%
	Nada	2	14.3%
	Total	14	100%
	Mucho	1	7.14%
	Poco	5	35.7%
24. Utiliza la actividad lúdica eventual como herramienta didáctica.	Nada	8	57.12
	Total:	14	100%

## Descripción.

Según los resultados obtenidos el 47.62% de los maestros se identifica que no se relacionan en su totalidad adecuadamente con sus estudiantes, la mayoría no presenta mayor relación con ellos más que la de dar sus clases, la forma de dar sus clases se basa en un modelo tradicional, por lo que no mantienen mayor interacción o interactúan al momento de dar sus clases, el 29.76% se interesa y se relaciona estrechamente con sus alumnos poniendo más interés, no solo para que aprendan sino aconsejándolos acerca de la vida, un 22.61% se ve estresado y cansado por su trabajo no presentan en nada un interés como tal, por ser maestros y por ayudar a sus estudiantes en su mayoría este porcentaje son los maestros que están por jubilarse.

**Grafica 43**



## 1.4 Guía de observación fuera del aula

**Objetivo general:** Recolectar información para identificar características conductuales que indiquen o ayuden a profundizar sobre el Síndrome de Burnout en maestro/as.

### I. Estado Emocional

Las emociones alteran la atención, hacen subir de rango ciertas conductas guía de respuestas del individuo y activan redes asociativas relevantes en la memoria, por ello se considera importante estudiarlo para conocer a través de la expresión de estas emociones lo que el individuo está experimentando.

**Tabla 37**

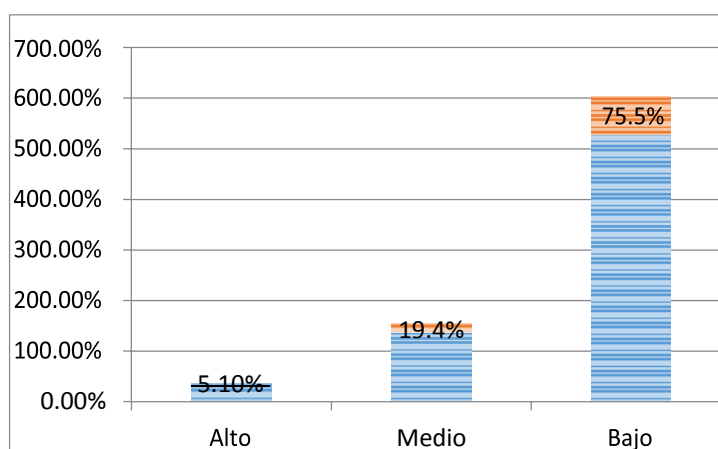
I. ESTADO EMOCIONAL			
Preguntas		Frecuencia	Porcentaje
1. Alegría	Alto	6	42.86%
	Moderado	7	50.00%
	Bajo	1	7.14%
	Total:	14	100.00%
2. Enojo	Alto	0	0.00%
	Moderado	5	35.71%
	Bajo	9	64.29%
	Total:	14	100.00%
3. Tristeza	Alto	0	0.00%
	Moderado	1	7.14%
	Bajo	13	92.86%
	Total:	14	100.00%
4. Preocupación	Alto	1	7.14%
	Moderado	1	7.14%
	Bajo	12	85.71%
	Total:	14	100.00%
5. Decaimiento	Alto	1	7.14%
	Moderado	1	7.14%
	Bajo	12	85.71%
	Total:	14	100.00%
6. Aislamiento	Alto	2	14.29%

Social	Moderado	2	14.29%
	Bajo	10	71.43%
	Total:	14	100.00%
7. Inestabilidad	Alto	0	0.00%
	Moderado	2	14.29%
	Bajo	12	85.71%
	Total:	14	100.00%

### Descripción

Por medio de estos datos, se denota como se encuentra el estado emocional de los maestros observados, el estado anímico de ellos se denota que la gran mayoría con el 75.5% no está siendo directamente afectada o no lo demuestran, mientras el 19.4% si lo está siendo o es más notorio que poseen dificultades, y mientras el 5.10% si posee un alto grado de afectación en el área emocional y esto puede influir en gran manera cómo actúan en su trabajo con los estudiantes.

**Grafico 44**



## II. LENGUAJE CORPORAL Y ACTIVIDAD MOTORA.

El lenguaje corporal es una de las formas básicas para la comunicación no verbal. A veces los gestos o movimientos de las manos o los brazos pueden ser una guía de sus pensamientos o emociones subconscientes, las señales no verbales se utilizan para comunicar información acerca de los sucesos externos es

para hablar o expresarse de una manera creativa. La actividad motora es el resultado de la expresión de este lenguaje y de cómo el individuo se desenvuelve en este ámbito.

**Tabla. 38**

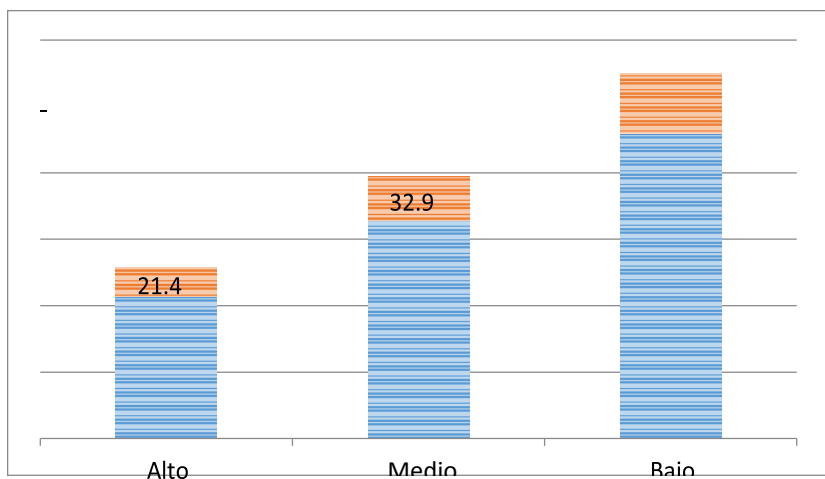
<b>LENGUAJE CORPORAL Y ACTIVIDAD MOTORA.</b>			
Preguntas	Respuestas.	Frecuencia	Porcentaje
8. Realiza gestos y movimientos bruscos o amenazantes.	Alto	0	0.00%
	Moderado	2	14.29%
	Bajo	12	85.71%
	Total:	14	100.00%
9. Permanece en el aula durante los recreos.	Alto	3	21.43%
	Moderado	4	28.57%
	Bajo	7	50.00%
	Total:	14	100.00%
10. Se desplaza por las instalaciones.	Alto	0	0.00%
	Moderado	7	50.00%
	Bajo	7	50.00%
	Total:	14	100.00%
11. Se mantiene en la misma zona durante el recreo	Alto	4	28.57%
	Moderado	7	50.00%
	Bajo	3	21.43%
	Total:	14	100.00%
12. Está pendiente del celular	Alto	2	14.29%
	Moderado	3	21.43%
	Bajo	9	64.29%
	Total:	14	100.00%

### **Descripción**

A través de estos datos se descubre que un 45.7% de la población observada posee un adecuado lenguaje corporal con sus alumnos y sus compañeros de trabajo, además de eso está en constante movimiento es decir que se siente cómodo en el ambiente que se desenvuelve, mientras un 32.9% solo comparten

algunas de estas acciones es decir que de alguna manera se sienten cohibidos en el trabajo y desafortunadamente un 21.4% muestra mayor dificultad en esta área.

Grafico 45



### III. RELACIONES INTERPERSONALES

Es la interacción por medio de la comunicación que se desarrolla o se entabla entre una persona y al grupo al cual pertenece. Este tipo de relaciones son siempre necesarias para el desarrollo pleno de la persona y es por esto que aquellas personas que tienen problemas o dificultades sociales para relacionarse con otros suelen sufrir o terminar aislándose del mundo que los rodea. Por ello su importancia en la investigación, para conocer si los maestros están relacionándose de manera adecuada con sus compañeros.

Tabla 39.

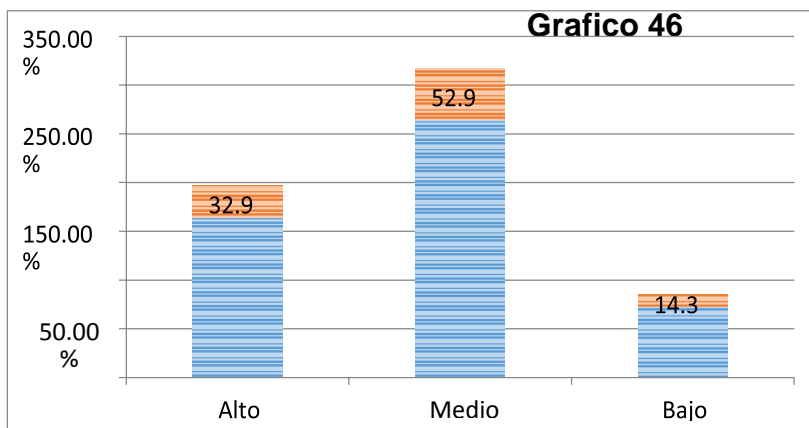
III. RELACIONES INTERPERSONALES			
Preguntas	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
13. Establece contacto (cercanía) con los demás maestros	Alto	1	7.14%
	Moderado	7	50.00%
	Bajo	6	42.86%
	Total:	14	100.00%
14. Se relaciona	Alto	9	64.29%



adecuadamente con los alumnos	Moderado	5	35.71%
	Bajo	0	0.00%
	Total:	14	100.00%
15. Está pendiente del comportamiento de sus alumnos	Alto	7	50.00%
	Moderado	6	42.86%
	Bajo	1	7.14%
	Total:	14	100.00%
16. Llama la atención a sus alumnos de la manera asertiva	Alto	2	14.29%
	Moderado	12	85.71%
	Total:	14	100.00%
17. Establece relaciones interpersonales asertivas con sus compañeros de trabajo	Alto	4	28.57%
	Moderado	7	50.00%
	Bajo	3	21.43%
	Total:	14	100.00%

### Descripción

La mayoría de las personas observadas en un 52.9% se encuentran en un rango moderado de adecuadas relaciones interpersonales es decir que hay muchos aspectos que pueden ser optimizados para alcanzar un mejor nivel de satisfacción laboral, mientras el 32.9% poseen mejores relaciones con sus alumnos y compañeros de trabajo. Sin embargo existe un 14.29% que poseen mayores dificultades en esta área. En general, las relaciones interpersonales es una de las áreas en las que se debe trabajar con los docentes.



## 2. INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En la presente investigación se pudo observar la carencia de programas sistemáticos para la capacitación y enriquecimiento de la labor docente, tanto en las áreas académicas, sociales y humanas, situación que se ha puesto en evidencia desde hace varios años.

No se busca dar soluciones a las problemáticas que surgen en la cotidianidad con los alumnos/as y sus encargados; además, existe inconformidad de parte de los maestros/as respecto al salario y las prestaciones que reciben por su labor, la mayoría de ellos consideran que no es justa para el trabajo y las responsabilidades que tienen frente a los niños y adolescentes.

Todas estas situaciones están relacionadas directamente con la desmejora en la calidad educativa, en donde se debería de actuar en beneficio de la población estudiantil y docente, promoviendo mejorías tanto en la infraestructura de los centros educativos como en capacitación del personal dedicado a la enseñanza.

Sin embargo, cada una de estas problemáticas no se pueden considerar como las causas por las cuales un maestro/a pueda desarrollar el Síndrome de Burnout. La forma como el docente se siente en su trabajo es determinante en la manera que ejercerá sus tareas, en la satisfacción que experimente; es aquí donde la investigación toma otro rumbo, ya que en el presente estudio sobre el Diagnóstico del Síndrome Burnout en maestros/as, no se encontró presente este cuadro clínico en ninguna de las distintas escuelas de la muestra.

Es importante a partir de este punto, hacer una reflexión de cómo fueron formados académicamente los maestros/as hace algunas décadas y cómo están siendo formados en la actualidad, esto con el propósito de realizar una comparación ya que se observa una marcada diferencia, en la muestra de investigación se han encontrado maestros/as de estas diferentes formaciones.

La formación pedagógica de los maestros/as en El Salvador ha pasado por diferentes etapas, desde el empirismo docente, maestros sin formación inicial o débil base académica hasta maestros que han pasado por una Escuela normal, Institutos tecnológicos, o aún la misma Universidad. En el caso de estos últimos, se advierte una heterogeneidad de enfoques y estrategias de formación, que no siempre ofrecieron garantía para un desempeño profesional de calidad.

Pero hay un elemento indispensable que debería estar presente en la elección de cualquier carrera, este es la **vocación**, entendida como el gusto, la inclinación o el “llamado” para dedicar la vida a determinado tipo de profesión u oficio como parte de un plan vital. En este estudio quedó en evidencia que muchos maestros/as de la muestra no se interesan integralmente en la docencia y en todo lo que esta labor implica; es decir, se observa una débil vocación humanista al servicio de transmitir conocimientos y trabajar con los alumnos.

Algunos indicadores observados que sustentan la anterior afirmación son: **uso ineficaz de la jornada escolar** que se traduce en pérdida de tiempo, ya sea por suspensión de clases o por demasiada realización de actividades extracurriculares; **renuencia a la actualización e innovación didáctica** traducida en falta de interés por implementar en el aula métodos y técnicas de enseñanza activas, basadas en los enfoques que promueven la actividad mental constructiva del alumno; **débil empatía hacia los alumnos**, esto se expresa a través de la falta de tacto pedagógico, no tomando en cuenta las condiciones y necesidades de diversa índole de los niños y niñas que asisten a los centros escolares públicos.

Por otro lado, es de hacer notar que en la actualidad los maestro/as tienen que lidiar con nuevas problemáticas como son: aumento de conductas agresivas y disruptivas en los educandos, escasa participación de los encargados en el proceso educativo de sus hijos, escuelas que no cuentan con infraestructura y equipamiento óptimo, a todo esto hay que agregar el asedio de las pandillas en los alrededores de los centros escolares. Parece ser que estas condiciones de trabajo

son justificantes para que el maestro no realice de manera con ciencia su labor.

Anteriormente se describe, cómo la elección de la carrera en docencia se realiza por jóvenes que ven una manera práctica y casi segura de colocarse laboralmente en un trabajo estable, ya que con dos años de un bachillerato general van a las Universidades o Instituciones a estudiar profesorado. El corto tiempo de preparación para la docencia y el bajo costo, constituyeron elementos favorables para incrementar la matrícula, lo que dio origen al problema que muchos estudiantes seleccionaban esta profesión porque posibilitaba a un corto plazo, la incorporación al campo laboral. De esta forma se formaron grandes contingentes de maestros/as para la educación básica.

Con estas elecciones a conveniencia se deja de lado la búsqueda de la identidad que se encuentra con la motivación y satisfacción de hacer lo que se desea; como resultado, posiblemente no se desarrolle el Síndrome de Burnout, ya que para esto tuvo que haber primero una entrega a su labor, pero si se produce un desgaste emocional, apatía y aburrimiento al ejercer una carrera elegida como una opción estratégica, basados en el criterio de que le garantizaría estabilidad laboral. En el mediano plazo, esta situación inevitablemente generará estrés laboral por las demandas que representa el estar a cargo de la educación de los niños y las niñas, que son el futuro de este país, sin la suficiente inclinación por una profesión tan demandante y en ocasiones agotadora.

Actualmente, la calidad del proceso de formación que caracterizó a las antiguas escuelas normales no ha sido transferida a las nuevas generaciones, por lo que poco a poco dicha calidad fue disminuyendo, hasta llegar a improvisar maestros por medio de cursos cortos y presenciales, que produjo la generación de maestros/as con poca motivación vocacional para la docencia.

El MINED estableció un Curso de formación pedagógica a partir de la reforma de 1998, el cual permitió que profesionales graduados de cualquier carrera pudiesen

optar para ser acreditados e instalarse en las filas de la docencia.

A partir de los hallazgos, el equipo de investigación sustenta la opinion, que la docencia se está viendo como una alternativa laboral rápida y de prestigio social, con el consiguiente ingreso al escalafón magisterial, el cual le garantiza estabilidad laboral y las posibilidades de un retiro con derecho a pensión, dejando de lado la vocación profesional, es decir, el interés genuino por la docencia que en décadas anteriores era requisito para ingresar al magisterio.

En un país donde se carece de oportunidades académicas y especialmente laborales se encuentra la docencia como una respuesta factible para obtener ambas; a esto se añade que muchas veces se encuentra el ejercicio de la docencia como una tarea “más fácil” que otras, por el solo hecho de que la jornada laboral en los centros educativos es más corta que en otro tipo de empleos o trabajos.

Es preocupante que en los centros escolares públicos muchos maestros/as no se ven a sí mismos como profesionales de la docencia, pero es importante reconocer también, que pese a todo el panorama aquí planteado, aún existen aquellos que se esfuerzan por cumplir con todas sus labores, que cotidianamente tienen que lidiar con todas las dificultades que posee el actual sistema educativo, que cada día se esmeran en apoyar a sus estudiantes con los recursos que les son posibles y que hasta en algunos casos ellos mismos tienen que obtenerlos por sus medios; esto último es más evidente en el caso de las escuelas del área rural.

## **CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

### **1. CONCLUSIONES**

- ✓ A partir de la investigación realizada, se revela que en las instituciones participantes no existe presencia del Síndrome de Burnout, ya que ninguno de los maestros/as evaluados fue diagnosticado, aunque se puede mencionar que algunos poseen ciertos síntomas del Síndrome, pero no cumplen en su totalidad con toda la sintomatología para considerarse un cuadro clínico.
  
- ✓ La disminución en la calidad de la formación profesional que se le está dando al docente ha causado dificultades en los centros educativos, ya que los maestros/ascada vez presentan mayores dificultades en las aulas, por los pocos recursos que se les proporcionan en su preparación inicial; la poca innovación metodológica y hasta la falta de compromiso con la labor que desempeña, son resultado de la escasa motivación hacia el ejercicio de la profesión, lo que lleva a cuestionar la vocación misma.
  
- ✓ La motivación que se brinda a los docentes de parte de las autoridades de los centros escolares y también de parte del Ministerio de educación, son insuficientes ya que ellos expresan que reciben poco apoyo de su parte, así mismo no se cuenta con programas eficaces de capacitación permanente que abone a la calidad del desarrollo docente.
  
- ✓ Las dificultades en el ambiente laboral con respecto a las condiciones de los centros escolares, por ejemplo la ubicación geográfica, el espacio en que se desarrollan las clases, la población que está presente y hasta cómo se dan las interacciones con las autoridades y con los mismos compañeros de trabajo, son componentes que inciden directamente en el estado emocional

de los maestros/as y esto a su vez en la calidad del servicio que prestan a la comunidad estudiantil.

- ✓ A pesar de no haber encontrado presencia del Síndrome de Burnout en la muestra si se encontraron indicadores de estrés laboral, a los cuales hay que brindarles una atención preventiva para evitar el desgaste que podría afectar la realización de las actividades laborales, familiares y sociales que este desempeñando el docente.

## 2. RECOMENDACIONES

- ✓ Diseñar e implementar un programa de prevención que sea elaborado con base a los resultados obtenidos en la investigación, para realizar una atención primaria que permita a los maestros/as mantener una adecuada salud mental y minimizar los síntomas que fueron encontrados en cierta parte de la muestra orientándoles para sobrellevar el estrés laboral que puedan estar presentando, con el propósito de evitar que el Síndrome de Burnout pueda desarrollarse en los maestros/as.
- ✓ Realizar un examen actitudinal a los aspirantes a las carreras pedagógicas con el fin de reconocer habilidades y destrezas que posean dichos candidatos para ejercer la carrera como maestros/as, con el fin de seleccionar solamente a aquellos que posean habilidades y destrezas genuinas capaces de disfrutar la pedagogía, así también mostrar reconocimiento por el gran impacto que genera la docencia en la sociedad y la responsabilidad social que involucra este rol.
- ✓ Implementar planes de capacitación que se desarrollen de forma permanente, en todas las instituciones públicas con temáticas de interés social para brindar una mejor calidad de educación a los estudiantes y desarrollar en ellos/as ciudadanos de calidad, a la vez incluir temáticas de interés para los maestros/as en los cuales ellos encuentren útil el nuevo aprendizaje, donde se les brinde nuevas estrategias de enseñanza, para que sean capaces de optimizar su trabajo.
- ✓ El Ministerio de Educación debe proponer programas de capacitación y reforzamiento, que vayan a la par del crecimiento pedagógico dentro de los centros escolares, es decir, garantizar mediante evaluaciones y apoyo



didáctico los escalafones que reciben cada docente para acreditarse a otra categoría.

- ✓ Que el Ministerio de Educación realice un esfuerzo en coordinación con Universidades y Centros de Salud, para ofrecer a los maestros/as una atención psicológica primaria que enseñe a los docentes a manejar adecuadamente sus emociones y sentimientos, generados por el ambiente que los rodea, y no desbordarse emocionalmente en las relaciones interpersonales que estén estableciendo con sus alumnos para no interferir en la calidad de enseñanza y aprendizaje.
- ✓ Para realizar una prevención primaria del Síndrome de Burnout en los maestros/as, se recomienda trabajar integralmente bajo los enfoques psicológicos Cognitivo y Humanista Existencial, en diferentes áreas que son: Manejo del Estrés, Autocuidado, Proyecto de vida, Relaciones interpersonales, Inteligencia emocional. Todas ellas son importantes para lograr una adecuada salud mental en los docentes.

# “PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SINDROME DE BURNOUT EN MAESTROS/AS DE EDUCACION BASICA”.

Pedagogía de la Salud: Mi mente, mi vida, mi entorno



## Malestar Docente





## CAPÍTULO V. PROPUESTA

### 1. TÍTULO DEL PROYECTO: PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA

Pedagogía de la Salud: Mi mente, mi vida, mi entorno

### 2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

En el presente trabajo se darán los detalles del programa de prevención “Pedagogía de la Salud: Mi mente, mi vida, mi entorno” realizado por las estudiantes de la Universidad de El Salvador, de la Facultad de Ciencias y Humanidades del Departamento de Psicología.

Después del estudio realizado en los centros escolares, como estudiantes de psicología se tiene como propósito, enfocarse en aquellos síntomas que expresen dificultades para realizar bien y con satisfacción la labor en la docencia, así como también poner énfasis en aquellas fortalezas con las que se pueda contar para minimizar el riesgo a padecer las consecuencias del Síndrome de Burnout para mejorar la calidad educativa del país.

Dicho programa de prevención se dará a conocer a las instancias Bienestar Magisterial del Ministerio de Educación, para que se identifique la importancia de desarrollar diferentes actividades encaminadas a la prevención del Síndrome de Burnout en maestros/as.

Está estructurado por diez cartas didácticas para trabajar en diferentes sesiones de aproximadamente dos horas cada una trabajando diferentes áreas. Las áreas incluidas en este programa son: Síndrome de Burnout y sus



consecuencias, Manejo del Estrés, Autocuidado, Autoconocimiento, Proyecto de vida en la edad adulta, Relaciones interpersonales en el ámbito laboral, Asertividad y Comunicación, Inteligencia emocional, Toma de decisiones y Resolución de conflictos.

### 3. JUSTIFICACIÓN

Como parte de la investigación que se ha realizado en los maestros/as de los Centros Escolares del distrito 0602 se ha logrado detectar que el Síndrome de Burnout con sus tres grandes síntomas (Agotamiento Emocional, Despersonalización, y Realización Personal) no se encuentra presente completamente, sin embargo hay maestros que si presentan características de un solo síntoma, por lo cual si no se le da la intervención adecuada y oportuna estos maestros/as son candidatos potenciales para desarrollar la sintomatología completa, que implica el Síndrome de Burnout.

Para la implementación del programa de prevención del Síndrome de Burnout en los maestros/as se proponen diferentes técnicas de intervención basadas en Modelos Psicológicos, los cuales están orientados a la modificación de conductas, entrenamiento cognitivo y relajación autógena.

Los modelos con los que se trabajaran son el Cognitivo y el Humanista, estos con diferentes técnicas psicoterapéuticas que están siendo agrupadas de manera que cada una intervenga según la necesidad en el área que corresponda. El programa “Pedagogía de la Salud: Mi mente, mi vida, mi entorno”; estará basado en su diseño en la metodología participativa.



Según los resultados obtenidos en la investigación se ha identificado que los maestros/as por las condiciones laborales, la población y el ambiente en el que se desenvuelven están en riesgo de padecer el síndrome de Burnout (trabajador quemado). Los más afectados son los maestros/as que tienen más tiempo ejerciendo la labor docente, ya que esto define para ellos cierto desgaste físico, mental y emocional, que no se está afrontando de manera adecuada.

El papel del maestro/a en la sociedad es muy importante en la formación de la niñez y la adolescencia, por ello las instancias correspondientes deben de prestar más atención a la salud mental de los educadores. Por esta razón se ha tomado a esta parte de la población para realizar la presente investigación, así como para formular un plan de prevención del Síndrome de Burnout.

#### **4. OBJETIVOS DEL PROYECTO:**

##### **Objetivo General:**

- Implementar un programa de prevención del Síndrome de Burnout dirigido a la conservación de la salud mental de maestros y maestras de Educación Básica a partir de la presencia de algunos síntomas identificados en la muestra.

##### **Objetivos específicos:**

- Atender de manera práctica las necesidades de los maestros/as que presentan algunos Síntomas del Síndrome de Burnout, previniendo que les desmotiva laboral y socialmente.
- Implementar técnicas psicoterapéuticas en los maestros/as que permitan una reflexión personal, incentivando así la toma de conciencia de sus acciones personales como elemento vital para su salud y la transformación



de su entorno.

## 5. METAS Y LOGROS QUE PRETENDE EL PROYECTO

### Metas

- Que a través del programa de prevención los maestros/as se puedan incentivar y motivar más en su labor diario.
- Evitar en los maestros/as un desgaste emocional y profesional que les permita desenvolverse plenamente en su trabajo.
- Que los maestros/as tengan las herramientas necesarias para mejorar las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo y vida familiar.

### Logros

- Asistencia continua de los maestros /as al desarrollo del programa de prevención.
- Disposición y Participación en cada una de las actividades.
- Que los maestros /as mejoren sus capacidades de respuesta, observado esto en cada una de las actividades prácticas a realizarse.



- Que los maestros /as aprendan a controlar y manejar adecuadamente frustraciones y decepciones, que pueden generar comportamientos desadaptativos y autodestructivos.
- Aplicable a maestros y maestras de Educación Básica.

## 6. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

### Directos

El plan de prevención irá dirigido a maestros y maestras del distrito escolar 0602, las edades de los participantes oscilan entre los 30 y 60 años, residentes en el Municipio de San Salvador; este servirá para la prevención del Síndrome de Burnout y sus consecuencias; se implementará en los Centros Escolares; Juana López, República de Nicaragua y San Antonio Abad.

### Indirectos

Con esto se espera también beneficiar a los alumnos de los Centros Escolares, ya que de esta forma los maestros y maestras podrán mejorar la comunicación con ellos y por ende mejorar la forma como imparten sus clases.

De igual forma con los padres/madres o encargados de los alumnos/as y comunidad educativa en general.



### **Metodología:**

**Terapia Cognitiva:** La psicoterapia cognitiva está basada en procedimientos activos, directivos, estructurados y de breve duración, proponen una colaboración abierta con los participantes para afrontar sus problemas, planteando un modelo explicativo simple, y sugiriendo estrategias específicas para su resolución, el objetivo de los tratamientos cognitivos es el cambio de estructuras que dificultan el buen funcionamiento psicológico del sujeto.

En base a esta terapia se pretende dar un aprendizaje significativo, estrategias instrucciones, que como finalidad tenga enseñar a pensar, tomar mejores decisiones, relacionarse de manera más adecuada, así como también a partir de ellos mismos poder cambiar su entorno.

**Modelo Humanista Existencial:** Los modelos humanistas abarcan a las concepciones "fenomenológicas", "humanistas" y "existencialistas" desarrolladas en el campo psicoterapéutico.

Para los psicólogos de la escuela humanista el hombre es psicológicamente distinto de los animales (su concepción psíquica). El Hombre es por naturaleza bueno, además cada hombre, posee una naturaleza específica que le permite elegir mientras adquiere conciencia sobre la bifurcación entre lo "bueno y lo malo"; además de la naturaleza como raza o sea como a otros hombres, posee una naturaleza individual, que es única e irrepetible. Por ser cada hombre distinto a los demás, como tal debe ser tratado y estudiado de forma particular.





## Estructura y Organización.

La prevención tendrá un enfoque terapéutico ya que se busca generar cambios de comportamientos, mejorar la calidad de vida, a través de un cambio en su conducta, actitudes, pensamientos o afectos que puedan estar influyendo en su autoestima y su entorno.

Además de terapéutico pretende ser de acción práctica, orientadora y formativa ya que se les presentarán las actividades para mejorar su vida cotidiana; de esta forma se abordarán las siguientes temáticas:

1. Síndrome de Burnout y sus consecuencias
2. Manejo del Estrés
3. Autocuidado
4. Autoconocimiento
5. Proyecto de vida en la edad adulta
6. Relaciones interpersonales en el ámbito laboral
7. Asertividad y comunicación
8. Inteligencia emocional
9. Toma de decisiones
10. Resolución de conflictos



### **Formato (grupal, individual).**

Se pretende optar por un formato grupal presencial, ya que esto permitirá la mejor consecución de los objetivos perseguidos por el presente programa de prevención. Así mismo se pretende la utilización de diversos materiales que permitan, que en el grupo impacten mejor las técnicas, estos medios o materiales son: exposiciones, material escrito como trípticos informativos, audiovisuales, discusiones en grupo, modelado, role playing, utilizándose alrededor de todo este contenido, la metodología participativa.

La metodología Participativa promueve y procura la participación activa y protagónica de todos los integrantes del grupo, incluyendo al facilitador en el proceso de enseñanza Aprendizaje.

Para facilitar esta participación activa de todos los implicados en el proceso y la emergencia de la pluralidad de saberes presentes en el grupo, se utiliza dentro de la metodología participativa, técnicas dinamizadoras que ayudan a la consecución de los objetivos metodológicos y los objetivos específicos. Estas técnicas que deben ser motivadoras, movilizantes, lúdicas, creativas y democráticas, deben partir de los sentimientos y pensamientos; de las actitudes y las vivencias cotidianas de los y las participantes para generar la posibilidad de la transformación personal y del cambio cultural.



## PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA



### **Duración del Programa:**

Se estima que el programa de prevención “Pedagogía de la Salud: Mi mente, mi vida, mi entorno” está programado para tener una duración de dos meses aproximadamente; estructurado en 10 sesiones, cada sesión tiene una duración de 2 horas.



**I. Área: Síndrome de Burnout y sus consecuencias.**

**II. Objetivo general**

Dar a conocer a los docentes que es el Síndrome de Burnout, para que de esta manera sean capaces de reconocer la sintomatología y las consecuencias que este puede ocasionar sino se toman las medidas adecuadas de autocuidado.

**III. Procedimiento metodológico**

**1) Saludo y presentación**

Se iniciará por presentarse las facilitadoras, agradecer por la presencia en la sesión, dar a conocer las reglas del taller y enfatizar en la importancia de la participación de cada uno de ellos.

**2) Dinámica de animación**

Para comenzar se realizará un círculo, luego un participante dice su nombre y apellido, con las primeras consonantes tiene que decir dos cualidades, la segunda persona del lado derecho del círculo, dice las cualidades anteriores y las suyas, la tercera dirá las cualidades del primero, la segunda y el suyo, así sucesivamente.

**3) Exploración de conocimientos previos**

Este proceso se realizará mediante una lluvia de ideas, luego de haber explorado los conocimientos previos; ¿Alguna vez has escuchado del Síndrome de Burnout? ¿A qué crees que se refiere? ¿De qué manera puede afectar tu vida laboral y



personal? En la realidad salvadoreña ¿los maestros tienen el riesgo de padecerlo?.

#### **4) Profundización del tema**

Se realizará mediante la utilización de diapositivas que permitirá explicarles brevemente a los y las jóvenes ¿Qué es el Síndrome de Burnout? ¿Quiénes están en riesgo de padecerlo? ¿Cuáles son los tres componentes importantes para el Síndrome? ¿Cuáles son las causas y consecuencias? Y algunas sugerencias para evitar su padecimiento (Ver anexo 1)

#### **5) Técnicas**

- **Lectura eficiente**

Se divide a los participantes en grupo de dos o tres lectores. A cada grupo se le entrega un texto “Síndrome de Burnout” (el mismo texto o material impreso). Se les entrega cerrado y se les da la siguiente indicación: tienen cinco minutos para leer la página. (Ver anexo 2).

Los participantes deben empezar todos al mismo tiempo, leyendo en silencio. Una vez pasando el tiempo asignado, el facilitador comienza hacer una serie de preguntas que tiene preparado sobre la base de la lectura realizada, como por ejemplo, cual es la idea central que refiere la lectura sobre...?, ¿Qué características esenciales posee el aspecto referido al contenido...?, ¿Cuál es la tesis fundamental que plantea en la lectura sobre...?. Cada grupo escriba una frase de respuesta. No se puede repetir los acápites del texto o material. Por cada respuesta cierta, el grupo recibe un punto. Gana el grupo que mayor puntuación obtiene. Y la respuesta puede darse oral, de forma dirigida o también respondiendo el equipo que primero levante la mano.



El facilitador debe propiciar la participación activa y creativa de los equipos y del grupo en general, la reflexión debe girar acerca de cómo se logra la síntesis del contenido abordado y si asimiló el contenido presentado, etc.

- **Palabras claves**

Con todos los participantes o por grupos, se le pide a cada uno que escriba o diga con una sola palabra (que sintetice o resuma), lo que piensa sobre el tema que se trata, por ejemplo, el facilitador puede preguntar: ¿Qué es lo más importante para la realización profesional?. Los miembros del grupo deberán responder con una sola palabra a esta pregunta. Su respuesta pueden ser: la motivación, la voluntad, la disciplina, etc.

Luego se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para los participantes. En este paso, el facilitador puede apoyarse en un pápelo grafo en el que previamente se hayan escrito las palabras nombradas por el grupo o simplemente en el pizarrón. Se puede conducir este paso con preguntas como las siguientes: ¿Por qué la motivación es importante para la realización profesional? El que menciona dicha palabra explica el porqué.

Otros compañeros pueden apoyar sus ideas o contradecirlas, y en este sentido se dirige la discusión. Pueden aplicarse diferentes variantes a la técnica. Así, por ejemplo, puede pedirse, en lugar de una palabra una frase que resuma o sintetice; la "Palabra clave" o la frase puede ser expresada en forma gráfica por parte de los participantes. Se puede realizar la técnica a partir de la lectura de un documento, una charla, una discusión o presentación de un medio audiovisual, se le pide a los participantes que resuman en una frase o en la que consideren conveniente, las



ideas más importante del tema tratado.

#### **6) Evaluación de la jornada.**

“La papa caliente”

Se hará la dinámica de la papa caliente, la cual consiste en que en una pelota se colocaran papeles con las siguientes preguntas:

- ¿Qué fue lo que más les gusto?
- ¿Qué se puede mejorar?
- ¿Que aprendieron de la temática?

Se pondrá música y pasará la pelota, cuando la música se detenga, el participante que la tenga deberá responder una de las preguntas.

#### **IV. Recursos didácticos**

- Cañón y laptop
- Pelota
- Trozos de papel
- Reproductor de música
- Lápiz
- Papelegráfo
- Plumones
- Páginas de papel bond

#### **V. Tiempo**

2 horas aproximadamente



## VI. Criterios de logro

- Participación activa
- Trabajo en equipo
- Iniciativa para participar
- Involucramiento en las actividades





## VII. Anexos de la sesión

### N° Anexo 1

- Diapositivas para la exposición de la temática del Burnout

## SÍNDROME DE BURNOUT

- \* El burnout se define como síndrome por estrés interpersonal crónico en el ejercicio laboral. Está caracterizado por sentimientos de fatiga, desánimo, despersonalización y auto-eficacia reducida, vinculado a situaciones crónicas de demandas vividas como excesivas en el ámbito laboral (Kahill, 1988).
- \* Que sea un síndrome quiere decir que se trata de un cuadro sintomático y no de una enfermedad definida.

- \* El “burnout”, síndrome de estar “quemado” o estrés laboral crónico, se suele dar entre los trabajadores de los servicios humanos: docentes, personal de enfermería, de servicios sociales, seguridad... y en general en aquellas profesiones que implican un trato directo con las personas.

Cuando decimos que el profesional está quemado queremos expresar que la situación le ha desbordado, y su capacidad de adaptación ha quedado reducida.



Maslach (1979, 1999) desde una perspectiva psicosocial de gran interés para sus implicaciones en la prevención del síndrome, considera que el estado psicológico de burnout se caracteriza fundamentalmente por tres dimensiones, referidas siempre a la relación entre el individuo y el ámbito laboral:

- \* Agotamiento emocional
  
- \* B) Despersonalización
  
- \* c) Evaluación negativa de los resultados o realizaciones profesionales propias

Síntomas físicos	Síntomas conductuales
<ul style="list-style-type: none"><li>•Fatiga crónica.</li><li>•Cefaleas tensionales.</li><li>•Vulnerabilidad a enfermedades infecciosas (resfriados, gripes, etc.).</li><li>•Trastornos del sueño.</li><li>•Dolor de espalda y otros trastornos musculares.</li><li>•Trastornos cardiovasculares, gastrointestinales, dermatológicos, etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•Absentismo laboral.</li><li>•Incremento en el consumo de alcohol, Cafeína y/o tabaco.</li><li>•Consumo de otras sustancias adictivas.</li><li>•Alteraciones de la conducta alimentaria.</li></ul>



Síntomas del Síndrome de Burnout	
<b>Síntomas emocionales</b>	<b>Síntomas en relaciones interpersonales</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sentimiento de auto-eficacia reducido.</li><li>• Frustración.</li><li>• Insatisfacción.</li><li>• Depresión.</li><li>• Ansiedad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sentimiento de fracaso, de angustia</li><li>▪ Miedo, sentimiento de culpa y de inadecuación</li><li>▪ Apatía, tristeza, pesimismo</li><li>▪ Irritabilidad, rabia y hostilidad.</li><li>▪ Insatisfacción.</li><li>▪ Estados depresivos y/o de ansiedad.</li><li>▪ Aislamiento social.</li><li>▪ Actitudes negativas hacia uno mismo y los otros.</li><li>▪ Compromiso profesional reducido.</li><li>▪ Distanciamiento emocional y despersonalización.</li></ul>

Síntomas del Síndrome de Burnout	
<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Síntomas existenciales</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Sentimiento de aburrimiento y/o monotonía.</li><li>• Falta de entusiasmo.</li><li>• Dificultades de concentración.</li><li>• Disminución de productividad y calidad</li><li>• Sentimiento de auto-eficacia reducido.</li><li>• Frustración</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cuestionamiento frecuente del sentido del trabajo o la profesión.</li><li>• Actitud de desencanto o cinismo respecto a la actividad laboral.</li><li>• Autovaloración profesional (y a menudo personal) de incompetencia.</li></ul>



## Anexo 2:

### Marco teórico

## SÍNDROME DE BURNOUT

El síndrome de Burnout, es una de las consecuencias más documentadas hoy día, se define el término Burnout, término anglosajón cuya traducción más próxima al castellano es desgastado, exhausto, pérdida de ilusión por trabajar, "quemado", en términos coloquiales.

Guerrero, 1997, escribe: "la historia sobre Burnout es reciente porque a Europa no llega a estudiarse hasta entrados los años 80, aunque desde entonces han sido múltiples las líneas de investigación surgidas y todas coinciden en afirmar que en el desgaste psíquico están implicados factores que van desde los personales y el contexto organizacional, hasta aquellos relacionados con la formación académica (exceso de contenidos teóricos y escasas actividades prácticas) que estos profesionales reciben en escuelas o centros universitarios".

Se trata de una respuesta múltiple derivada de un estrés emocional crónico y que cursa con: agotamiento emocional y psicológico, actitud fría y despersonalizada con los demás, y sentimientos de no adecuarse a las tareas a desarrollar. La persona efectivamente siente que no puede ofrecer nada a nivel afectivo, presenta falta de energía y recursos emocionales. Se suele dar entre los trabajadores docentes, y cuando decimos que el profesional está quemado queremos expresar que la situación le ha desbordado, y su capacidad de adaptación ha quedado reducida.

Bardo P. en 1979; Alvarez y Fernández, en 1991 y Guerrero y Vicente, en 2001 afirman que entre los efectos del Burnout se pueden destacar consecuencias tanto



desde el punto de vista profesional (impuntualidad, abundancia de interrupciones, evitación del trabajo, absentismo, falta de compromiso en el trabajo, un anormal deseo de vacaciones, una disminución en la autoestima, así como una incapacidad para tomarse a la escuela en serio, e incluso al abandono de la profesión); y por ende económico, como desde el aspecto humano. Las personas afectadas parecen presentar una mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales, síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal...), pérdida de la voz e incluso abuso de drogas, incluyendo el tabaco. También influye en el rendimiento académico del alumnado.

Kyriacou, en 1987, afirma que aunque el estrés ocupacional no es específico del profesorado, diversos estudios muestran que el Burnout es un problema más importante en la profesión docente que en otras profesiones con similares demandas académicas y personales.

El colectivo de la enseñanza constituye uno de los principales afectados por la depresión, la fatiga psíquica, el estrés y otras dolencias psíquicas o derivadas de ellas, como el denominado Síndrome del quemado o Burnout.

El modelo de Burnout más utilizado en los estudios sobre profesores es el modelo trifactorial de Maslach. Maslach y Jackson (1980, 1981, 1985 y 1986). Afirman que el burnout es un síndrome de Agotamiento emocional, Despersonalización y bajo logro o realización personal en el trabajo.

- Cansancio emocional, la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, manifestándose por la pérdida de energía, el agotamiento físico y/o psicológico y la fatiga.

- Despersonalización, actitud especialmente fría y distante hacia los "clientes"



que actúa como mecanismo de defensa para protegerse del sentimiento negativo propio del agotamiento emocional, anteriormente comentado. A través de este mecanismo trata de distanciarse de los miembros del equipo de trabajo mostrándose irritable, irónico e incluso utilizando etiquetas despectivas para aludir a los clientes o usuarios. Esta actitud es una forma de aliviar la tensión experimentada restringiendo la intensidad de relación con los demás para adaptarse a la situación.

- Sentimiento de inadecuación profesional y personal al puesto de trabajo, que surge en estos profesionales al verificar que las demandas laborales exceden su capacidad para atenderlas de forma efectiva y competente.

Los principales síntomas del quemado no aparecen de golpe, forman parte del proceso de desgaste laboral; entre ellos destacan la irritabilidad y repentinos cambios de humor, cansancio crónico y falta de energía, percepción desproporcionada de los propios errores e incapacidad para ver los éxitos laborales, ausencias injustificadas al trabajo, insomnio. Estos síntomas forman parte de una larga lista de dolencias que dan lugar al círculo vicioso del estrés laboral.

El profesorado no recibe ninguna formación específica ni ninguna preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado y a la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos cause problemas psicológicos y tensión laboral. Junto a ello, las malas condiciones educativas y la falta de reconocimiento social de la tarea del docente inciden de manera determinante en el bienestar de los profesores.



**CARTA DIDÁCTICA 2**

- I. Área: Manejo del Estrés**
- II. Objetivo general**

Conocer los efectos personales del estrés (positivo y negativo) en maestros y maestras; así como su relación con los demás cambios en los niveles de calidad de vida, partiendo del conocimiento de sus fuentes individuales en el ambiente familiar, laboral, social y de pareja. Además, adquirir y desarrollar habilidades de auto regulación emocional para enriquecer la capacidad inicial de afrontamiento del estrés cotidiano.

- III. Procedimiento metodológico**

- 1) Saludo y presentación**

Para iniciar esta sesión se dará la bienvenida al taller, y se motivará a seguir participando en el para que desarrollen nuevas habilidades a través del nuevo aprendizaje que se va a compartir. Se realizará la explicación de las actividades, así como la presentación de cada uno de los maestros y maestras participantes.

- 2) Dinámica de animación**

“De persona a persona”

Se realizará la siguiente dinámica y para ello todos encuentran a una pareja. Un líder dice acciones como “de nariz a nariz”, “de espalda a espalda”, “de cabeza a rodilla”, etc. Los participantes tienen que seguir estas instrucciones en pareja. Cuando el líder dice “persona a persona” todos tienen que cambiar de parejas.





### 3) Exploración de conocimientos previos

Haciendo una lluvia de ideas, se hará una exploración de los conocimientos previos por medio de situaciones de la vida cotidiana que causan estrés y la manera como los afrontan, por ejemplo:

- Se enferma tu hijo
- A tu carro se le poncho una llanta
- Están llegando las cuentas del mes
- No hay agua en tu casa
- Te enfermas
- Es período de exámenes

### 4) Profundización del tema

Profundizando el tema del estrés. Se presentará de forma expositiva y participativa la conceptualización del Estrés con el material de apoyo “Manejo del Estrés”. Además se darán algunas recomendaciones para manejar el estrés, entre ellos los hábitos de vida saludable.

### 5) Técnicas

Luego se explicaran y se pondrán en prácticas algunas técnicas de control emocional contra el estrés que pueden utilizarse antes, durante o después de un acontecimiento estresante.





- **Primera técnica: Respiración profunda.**

Esta técnica es muy fácil de aplicar y es útil para controlar las reacciones fisiológicas al enfrentar situaciones emocionalmente intensas. Las facilitadoras darán las siguientes instrucciones;

- Inspira profundamente mientras cuentas mentalmente hasta 4
- Mantén la respiración mientras cuentas mentalmente hasta 4
- Suelta el aire mientras cuentas mentalmente hasta 8

- **Segunda técnica: Detención del pensamiento.**

Con esta técnica se centra en el control del pensamiento y para ponerla en práctica las facilitadoras explicarán los siguientes pasos:

- Cuando empieces a encontrarte incómodo, nervioso o alterado, préstale atención al tipo de pensamientos que estás teniendo, e identifiqués todos aquellos con connotaciones negativas (centrados en el fracaso, el odio hacia otras personas, la culpa, etc.)
- Repite hacia ti mismo “¡Basta!”
- Sustituye esos pensamientos por otros más positivos, la dificultad de esta técnica es que se necesita cierta práctica para identificar los pensamientos negativos, así como para darles la vuelta y convertirlos en positivos.



- **Tercera técnica: Relajación muscular.**

Para esta técnica se darán las siguientes instrucciones aclarando que esto requiere entrenamiento para lograr optimizar los resultados:

- Siéntate tranquilamente en una posición cómoda. Cierra los ojos.
- Relaja lentamente todos los músculos de su cuerpo, empezando con los dedos de los pies y luego haz lo mismo con el resto del cuerpo hasta llegar a los músculos del cuello y la cabeza.
- Una vez que hayas relajado todos los músculos de su cuerpo, imagínate en un lugar pacífico y relajante (por ejemplo en una playa). Cualquiera que sea el lugar que elijas, imagina que estás totalmente relajado y despreocupado.

Se recomendará practicar este ejercicio tan a menudo como sea posible, al menos una vez al día durante unos 10 minutos en cada ocasión, es importante considerar que las situaciones estresantes están presentes en nuestra vida cotidiana y evadirlas, negarlas o reprimirlas podrían ser factores desencadenantes de serios problemas de salud física y emocional a largo plazo.

## 6) Evaluación de la jornada

La participación se realizará al azar, se preguntara a los participantes:

¿Qué les gusto?, ¿Qué no les gusto?, ¿qué nuevo aprendizaje obtuvieron en la sesión, que se les dificultó?, como lo van a poner en práctica?



## 7) Cierre y despedida

Cierre de la actividad, se reconocerá la participación de los maestros a las actividades, animándolos en su cotidianidad aprender a manejar el estrés, como responder a las situaciones estresantes evitando de esta forma padecer el síndrome de Burnout.

### IV. Recursos didácticos

- Material de apoyo para las facilitadoras
- Cañón y laptop
- Hoja de asistencia
- CD con música relajante

### V. Tiempo

2 horas aproximadamente.

### VI. Criterios de logro

- Participación activa en los ejercicios.
- Que sean capaces de reconocer las principales causas de padecer estrés.
- Que identifiquen algunos hábitos que pueden potenciar su salud de manera integral



## VII. Anexos de la sesión N° 2

### Anexo 1: Breve marco teórico

#### MANEJO DEL ESTRÉS

El estrés es una sensación de tensión física o emocional.

El estrés emocional generalmente ocurre en situaciones que las personas consideran difíciles o desafiantes. Las personas se pueden sentir estresadas en diversas situaciones. El estrés físico es una reacción física del cuerpo a diversos desencadenantes, como por ejemplo el dolor que se siente después de una cirugía. El estrés físico a menudo lleva al estrés emocional y este último con frecuencia se presenta en la forma de estrés físico (por ejemplo, cólicos estomacales).

El manejo del estrés implica controlar y reducir la tensión que ocurre en situaciones estresantes, haciendo cambios emocionales y físicos. El grado de estrés y el deseo de hacer modificaciones determinarán qué tanto cambio tiene lugar.

#### Evaluación del estrés

**Actitud:** la actitud de un individuo puede influir para que una situación o una emoción sea estresante o no. Una persona con una actitud negativa a menudo reportará más estrés de lo que haría una persona con una actitud positiva.

**Alimentación:** una dieta deficiente pone al cuerpo en un estado de estrés físico y debilita el sistema inmunitario. Como resultado, una persona puede ser más propensa a contraer infecciones. Una dieta deficiente puede significar la elección de



alimentos poco saludables, no comer lo suficiente o no comer en un horario normal.

Esta forma de estrés físico también disminuye la capacidad para hacerle frente al estrés emocional, dado que el hecho de no obtener la nutrición adecuada puede afectar la forma como el cerebro procesa la información.

La actividad física: no realizar suficiente actividad física puede poner al cuerpo en un estado estresante. La actividad física tiene muchos beneficios, entre ellos el fomento de una sensación de bienestar.

Los sistemas de apoyo: casi toda persona necesita de alguien en su vida en quien confiar cuando esté teniendo momentos difíciles. El hecho de tener poco o ningún apoyo hace que las situaciones estresantes sean aún más difíciles de manejar.

La relajación: las personas que no tienen intereses externos, pasatiempos u otras formas de relajarse pueden ser menos capaces de manejar situaciones estresantes. Tener de 7 a 8 horas de sueño cada noche también le ayuda a las personas a hacerle frente al estrés.



**CARTA DIDÁCTICA 3**

**I. Área: Autocuidado.**

**II. Objetivo general**

Que los maestros y maestras comprendan la importancia de vigilar su estado de salud de manera integral, brindándoles estrategias para contrarrestar el estrés que pueden causar otras actividades en su vida cotidiana y que estén afectándoles actualmente.

**III. Procedimiento metodológico**

**1) Saludo y presentación**

Se dará la bienvenida a los participantes, se motivará a participar y se presentará la temática que se va a desarrollar.

**2) Dinámica de animación**

“El sol brilla en...”

De pie los participantes forman un círculo pequeño con una persona en el centro. La persona en el centro grita “el sol brilla en...” y dice un color o un artículo de vestir que alguien en el grupo tenga. Por ejemplo, “el sol brilla en todos los que llevan algo azul” o “el sol brilla en todos los que llevan calcetines” o “el sol brilla en todos los que tienen ojos cafés”. Todos los participantes que tienen estos atributos deben cambiar lugares entre sí. La persona en el centro trata de tomar el lugar de los que se han movido, y así se queda otra persona en el centro sin lugar. La nueva persona en la mitad grita “el sol brilla en...” y dice nombres de diferentes colores o tipos de ropa.



### 3) Exploración de conocimientos previos

Debajo de las sillas se colocaran algunas preguntas para sondear al azar lo que se conoce del tema: ¿Qué es auto cuidado? ¿Por qué es importante? ¿Qué hago para auto cuidarme?

### 4) Profundización del tema

Dar a los participantes un material de apoyo “El autocuidado” para que puedan leerlo en grupos de 4 personas y luego que planteen en un papelógrafo las ideas principales con palabras claves, lo que consideren más importante del material. Cuando todos hayan finalizado (10 minutos) se expondrán a los demás grupos para saber en que han coincidido y diferido y las facilitadoras ratificaran la información. (Ver anexo 1)

### 5) Técnicas

- Flexibilizando las 13 articulaciones

Las articulaciones del cuerpo son zonas especialmente sensibles a la tensión, y su distensión sistemática incide en un estado general de mayor bienestar. Se trata en este ejercicio de aplicar una práctica cotidiana sencilla de conciencia y movimiento de las articulaciones como una medida a la mano de procurarse alivio en forma integrada y expedita. Antes de comenzar con las articulaciones, puedes estirar tu cuerpo para destensarlo.

Luego de estirar tu cuerpo lo más que puedas, alternando cada lado, puedes recorrer y aliviar las 13 grandes articulaciones de tu cuerpo, desde abajo hacia arriba, ya que en ellas se acumulan malestares y tensiones. Mientras las recorres



y mueves, recuerda ir inhalando y exhalando, imaginándolas por dentro, sintiéndolas, y llevando bienestar a ellas con la inhalación y sacando el malestar de ellas con la exhalación. Luego, puedes sacudir todo tu cuerpo para estimular la circulación sanguínea. Finalmente, puedes recorrer tu cuerpo alongando aquellas partes que desde tu sensación lo necesiten.

Para que estos ejercicios te den bienestar, es necesario que procures hacerlos cada día con constancia, pues su efecto beneficioso es acumulativo. Podrás ir experimentando así un alivio y bienestar paulatino.

- **Carrusel de ejercicios psicofísicos**

Para entrenar a los participantes en estas técnicas se realizara un carrusel con tres estaciones, cada una a cargo de una facilitadora. En cada estación se realizaran dos técnicas diferentes. ¿Por qué psicofísicos? Porque incorporan la respiración, a través de nuestro pensamiento -que es una actividad mental- intervenimos nuestro ritmo respiratorio ¿Qué diferencia tienen con otros ejercicios? Son más completos y por lo tanto más efectivos. Entregan bienestar físico y mental a la vez.

10 minutos o más, ya que la constancia es la clave del éxito.

PRIMERA ESTACION:

Ejercicio N° 1 (Cruz)

- Las manos juntas en el pecho, se abren hacia los costados (en 4 tiempos).

Inspiración:

- Se giran las manos hacia arriba y se retiene el aire, (en 2 tiempos). Retención:





- Se bajan los brazos hasta juntar las manos nuevamente (en 4 tiempos). Expiración.

### Ejercicio N° 2 (Copa)

- Las manos juntas en el estómago se alzan en copa (en 4 tiempos) Inspiración
- Se retiene el aire (en 2 tiempos) Retención
- Se juntan las manos en el estómago y se bajan hasta el suelo. Expiración

### SEGUNDA ESTACION:

### Ejercicio N° 3 (Palmera)

- Las manos en alto se estira hacia atrás (en 4 tiempos). Inspiración
- Se retiene el aire (en 2 tiempos). Retención
- Se balancea hacia adelante (en 4 tiempos). Expiración

Variante: Se repite hacia los lados y haciendo círculos en ambos sentidos.

### Ejercicio N° 4 (rotaciones)

- Rotar los pies: círculos hacia un lado hacia el otro.
- Rotar las rodillas: círculos hacia un lado - círculos hacia el otro lado
- Rotar las caderas
- Rotar las muñecas
- Rotar los hombros
- Rotar el cuello



### TERCERA ESTACION:

#### Ejercicio N° 5 (los ojos)

- Sentados sin lentes y sin mover la cabeza
- Mirar el techo y el piso (línea vertical)
- Mirar hacia la izquierda y hacia la derecha (línea horizontal)
- Mirar hacia la izquierda arriba y la derecha abajo (línea oblicua)
- Mirar hacia la derecha arriba y la izquierda abajo (línea oblicua)
- Unir todos los puntos en un círculo, repetir en el sentido inverso
- Frotar las palmas de las manos y llevarlas a cubrir los ojos
- Repetir 3 veces.

#### Ejercicio N° 6: relajación con visualización

- Sentados en su asiento, con los pies bien apoyados en el suelo. Sentir el peso del cuerpo, con todo su cansancio. Cerrar los ojos.
- Realizar 3 respiraciones profundas (inhalar energía, botar cansancio)
- Visualizar un lugar de descanso (playa, montaña...) con su olor, ruido...
- Visualizarse dentro de ese paisaje y sentir la naturaleza. Experimentar alegría, tranquilidad, paz.
- Desprenderse de un problema que los aqueja y lanzarlo lejos, lejos
- Continuar hasta sentirse liviano/a y relajado/a.
- Repetirse mentalmente “siento paz”, “tengo paz”, “en mí hay paz”
- Regalarse un par de minutos de felicidad. Lentamente regresar realizando respiraciones profundas y lentamente abrir los ojos.



## 6) Evaluación de la jornada.

Para evaluar la actividad se les facilitará post it a los participantes en los que van a colocar directamente que les gusta, que no les gusta, que se puede mejorar de la jornada. Luego se hará un conteo con las opiniones que dieron al respecto.

## 7) Cierre y despedida

Se felicita a los participantes y se les motiva a continuar con el programa de prevención.

## IV. Recursos didácticos

- Material de apoyo para las facilitadoras
- Post it
- Lapiceros
- Toallas para los ejercicios de relajación

## V. Tiempo

2 horas aproximadamente.

## VI. Criterios de logro

- Participación activa en los ejercicios.
- Interés en las técnicas.
- Que reconozcan la importancia de estrategias para cuidarse ante una situación.
  - Que expongan de qué manera pueden auto cuidarse en su vida cotidiana



## VII. Anexo de la sesión N° 3:

### Anexo 1: Breve marco teórico del tema.

#### EL AUTOCUIDADO

El autocuidado se refiere a las prácticas cotidianas y a las decisiones sobre ellas, que realiza una persona, familia o grupo para cuidar de su salud; estas prácticas son “destrezas” aprendidas a través de toda la vida, de uso continuo, que se emplean por libre decisión, con el propósito de fortalecer o restablecer la salud y prevenir la enfermedad; ellas responden a la capacidad de supervivencia y a las prácticas habituales de la cultura a la que se pertenece. (Tobón, 2003).

El autocuidado es una función inherente al ser humano e indispensable para la vida de todos los seres vivos con quienes interactúa; resulta del crecimiento de la persona en el diario vivir, en cada experiencia como cuidador de sí mismo y de quienes hacen parte de su entorno. Debido a su gran potencial para influir de manera positiva sobre la forma de vivir de las personas, el autocuidado se constituye en una estrategia importante para la protección de la salud y la prevención de la enfermedad.

Como ya se ha esbozado, la salud física se define, en general, como un estado de equilibrio y buen funcionamiento del organismo y de sus órganos. Ampliando la definición hacia la dimensión “mental”, se alude a hacer extensivo e involucrar en este estado de equilibrio y bienestar a las dimensiones psico-emocionales, cognitivas, conductuales y relacionales, es decir, implica un estado de equilibrio entre la corporalidad, la subjetividad y la relación con el entorno físico y social.



Desde un enfoque integral, se deja atrás la dicotomía mente- cuerpo para dar paso a un enfoque en que se considera que las dimensiones físico- corporal y mental- subjetiva están estrecha e indisolublemente relacionadas, de modo tal que los síntomas físicos de falta de equilibrio y bienestar reflejan y a la vez inciden en una falta de bienestar cognitivo- emocional- conductual- relacional, y viceversa.

Un ejemplo de esta integralidad son los desequilibrios manifestados en el sistema inmunológico (gripes) y por otro lado en el sistema digestivo (malestares estomacales tales como acidez, colon irritable o úlcera), cuadros en los que se encuentra un componente ligado a la subjetividad, por ejemplo, estados de preocupación, de agotamiento cognitivo- emocional, estrés o exposición a situaciones traumáticas o de alta carga emocional.

Es posible desde un enfoque de la salud centrado en el autocuidado y la prevención, prevenir e incluso revertir procesos de enfermedad, y retardar los Orientaciones y Nociones Básicas 30 procesos naturales de envejecimiento que culturalmente han sido asumidos como “achagues” propios de la tercera edad.

A la base de estas consideraciones está un enfoque de autocuidado y prevención, en que es la persona la que asume responsable, consciente y voluntariamente un modo de vida basado en hábitos y prácticas tales que la propia salud es vista como dependiente, en primer lugar, de sí mismo y no de un tercero, quien si es necesario es consultado a modo de apoyo o ayuda para aprender cómo mejorar las propias estrategias de autocuidado, ya sea mediante asesorías, herramientas, medicamentos, etc.



## PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA



En términos generales, se sugiere procurarse en lo posible de apoyo especializado (médico, terapéutico), incluso si la persona evalúa su propio estado como saludable, por ejemplo, realizándose un chequeo médico completo a lo menos una vez por año, y un chequeo dental cada seis meses. Esto debido a que muchos de los procesos físicos y mentales que desembocan en estados de enfermedad se desarrollan en ocasiones sin una clara manifestación de síntomas, o bien si éstos se dan, puede ocurrir que la persona afectada no repare en ellos como señales de enfermedad.

Es necesario asumir entonces, el desarrollo de un modo de vida desde un enfoque de autocuidado y prevención como un proceso de aprendizaje constante e interminable, para toda la vida.



**CARTA DIDÁCTICA 4**

**I. Área: Autoconocimiento**

**II. Objetivo general**

Orientar a los maestros /as a seguir en el desarrollo de su proyecto de vida, encaminado a acciones positivas y que esto los impulse para sus metas.

**III. Procedimiento metodológico**

**1) Saludo y presentación**

Se dará la bienvenida a la sesión, se motivará a los participantes a involucrarse en la temática que se presentará.

**2) Dinámica de animación.**

“Ha llegado una carta, sin autor”.

Para iniciar realizaremos una dinámica de ambientación, se sientan los participantes con la facilitadora en círculo, iniciando el juego leyendo la carta, diciendo esta carta viene del extranjero, la saca del sobre y comienza con la lectura solo leyendo el primer párrafo, seguido la debe de pasar a los demás para que sigan con la lectura, cuando esta carta llega a la manos de cada uno, se darán cuenta que la carta está en blanco y deben de inventar que decir, la lectura que ellos hagan o en este caso lo que se inventen deben de tratar que lleve un seguimiento al pasar la carta al otro compañero, seguido se llevara a cabo una pequeña reflexión.



### 3) Exploración de conocimientos previos

Se hará una exploración de los conocimientos previos, haciendo preguntas respecto al tema, “Pasos importantes para conocerte”, se pondrán estas preguntas en globos y de forma democrática y participativa pasaran a reventar el globo y contestar la pregunta.

#### **Pasos importantes para llegar a conocerte**

##### **1er paso: Reconocerte.**

Algunas preguntas que te pueden ayudar a comenzar con el proceso de autoconocimiento son las siguientes:

- ¿Cuál es el sentido de mi vida?
- ¿Para qué estoy en este mundo?
- ¿Cuáles son los principios con los que me siento identificado?
- ¿Cuáles son mis valores personales?
- ¿Con qué me siento comprometido?

Responder estas interrogantes te apoyará a descubrir, identificar y reconocer tu forma de pensar, de sentir y de actuar, así como las razones por las que lo haces de una u otra manera.

### 4) Profundización del tema

Se compartirá el documento de apoyo y luego se reflexionará sobre él. Para poder comenzar con tu proyecto de vida, lo primero que debes hacer es conocerte a ti mismo, saber qué es lo que quieres, aunque esto implique algunas veces





probar, arriesgarse, evaluar y corregir nuestras acciones. Es importante que te cuestiones qué tanto sabes de ti, de tus deseos, de tus gustos, tus fortalezas y debilidades, en qué medida piensas en ti mismo, qué tanto te preocupa tu desarrollo personal y profesional y, especialmente, cuáles son tus valores, los principios que guían tu vida y tus decisiones y, por lo tanto, determinan tu forma de actuar.

La idea del proceso de autoconocimiento, es que puedas determinar lo que actualmente eres y tienes, para poder trabajar sobre ello y proyectar lo que quisieras llegar a ser y tener en el futuro.

## 5) Técnicas

- **Autobiografía**

Seguido de ellos se llevara a cabo la actividad “Autobiografía”, se explicará la actividad y se le dará a cada participante una hoja en donde en la mitad de ella pondrán aspectos generales de su biografía, analizando cada uno de sus detalles cuando lo vayan haciendo, y luego en la otra mitad de la hoja dibujaran una línea del tiempo donde ubicaran los eventos más marcados de su vida. Luego personalmente harán un examen de conciencia acerca de su vida.

### **2do. paso: Entender mi historia.**

Un siguiente paso, será analizar y conocer tus experiencias personales, tu historia, tu pasado, y la manera en cómo has ido formando la persona que eres actualmente, de modo que puedas entender mejor tu desarrollo y cómo esto influye en tu presente y tu futuro.



Para apoyarte en este trabajo, una buena manera de reflexionar sobre tu propia vida es escribir tu autobiografía, en la que de manera personal y creativa describas cómo ha sido tu vida, destacando aquellos aspectos que te parezcan más importantes. (Hoja en blanco).

- **Línea del tiempo**

Por otro lado la realización de una línea del tiempo, en la que ubiques los eventos que más han marcado tu vida; en cada evento escribe qué fue lo que sucedió, cómo cambió eso tu personalidad o forma de ver las cosas, quiénes estuvieron involucrados y qué hiciste para aprender de esa situación. Recuerda que este proceso será mucho más beneficioso para ti si lo haces de manera auténtica y siendo honesto contigo mismo.

- **Análisis**

Luego se llevará a cabo la actividad análisis interno y externo haciendo conciencia del FODA.

**3er paso:** Análisis interno y externo.

En el proceso de autoconocimiento es de vital importancia que hagas un espacio para generar tu diagnóstico personal, el cual te permitirá detectar y reconocer cuáles son tus fortalezas y debilidades como persona, así como las oportunidades y amenazas de tu entorno.

Dentro del ámbito interno, consideraremos como fortalezas aquellas cualidades positivas que tienes y que representan una ventaja que te facilitará alcanzar los objetivos que formules en tu proyecto de vida.



Por otro lado, pensaremos en debilidades al referirnos a las cualidades negativas que todos tenemos y que significan una desventaja o dificultad para el logro de nuestros objetivos. En este análisis será importante revisar tus factores físicos, intelectuales, emocionales, educativo-culturales, socio-económicos y espirituales.

En cuanto al ámbito externo, entenderemos a las Oportunidades, nos referiremos a aquellas circunstancias que se dan o podrían darse dentro de tu entorno y que podrían beneficiarte para alcanzar tus metas personales. De este modo, las Amenazas serán las situaciones que probablemente representen un riesgo o peligro en tu medio y pudieran dificultar el cumplimiento de tus metas.

Dentro del análisis externo deberás considerar elementos de tu marco micro social (familia, pareja, trabajo, escuela); así como factores de tu marco social (elementos político, social, económico, cultural y tecnológico de tu país o del mundo). Al final, se proporcionará un espacio para que de manera voluntaria algunos participantes compartan los resultados de su reflexión.

## **6) Evaluación de la jornada**

Evaluación y comentarios de las actividades de forma participativa y voluntaria.

## **7) Cierre y despedida**

Despedida y agradecimientos por la participación

## **IV. Recursos didácticos**

- Hojas de trabajo



- Material de apoyo de la facilitadora
- Lista de asistencia
- Globos
- Hoja en blanco

#### **V. Tiempo**

2 horas aproximadamente.

#### **VI. Criterios de logro**

- Integración a las actividades a través de la participación y aportación
- Atención, respeto según el comportamiento que demuestre en las actividades planificadas.
- Que los participantes elaboren los diferentes productos a partir del análisis y la reflexión.



## VII. Anexos de la sesión N° 4:

### Anexo 1: Breve marco teórico del tema.

#### AUTOCONOCIMIENTO

Capacidad desarrollable para “darse cuenta” de aspectos sustanciales de uno mismo/a. Ser consciente de sus emociones, personalidad, motivaciones, valores, necesidades, puntos débiles, fortalezas, es una clave fundamental para el desarrollo personal, la superación y el cambio.

El autoconocimiento tiene que ver con la autoestima, la conciencia emocional, el auto concepto, la asertividad, es uno de los elementos de la inteligencia emocional. Goleman define auto conocerse como identificar los pensamientos, los sentimientos y las fortalezas de cada uno, y notar cómo influye en las decisiones y las acciones. Esto incluye:

Conciencia emocional: Reconocer nuestras emociones y sus efectos. Valoración adecuada de mí mismo: Conocer nuestras fortalezas y debilidades.

Confianza en nosotros mismos: Seguridad sobre nuestras capacidades y sobre nosotros.

Algunas claves para desarrollar el autoconocimiento:

-Aumentando nuestra capacidad de auto observación: más conciencia, estados mentales más lentos y reflexivos, atención selectiva, aumento de sensibilidad, registro de respuestas, cuestionarios específicos, análisis de grabaciones video gráficas. Haciéndonos preguntas tales como:

- ¿Quién soy?
- ¿Qué pensamientos me hacen ser yo?



- ¿Qué características me diferencian de los otros?
- ¿Cómo me siento en las distintas situaciones de mi vida?
- ¿Qué es lo más importante para mí?
- ¿Cuál quiero que sea el motivo de mi existencia?
- ¿Qué sé hacer? ¿Qué me gusta hacer?
- ¿Para qué cosas tengo que pedir ayuda?
- ¿Me siento segur@ de mis capacidades?
- ¿Qué me hace perder la serenidad?

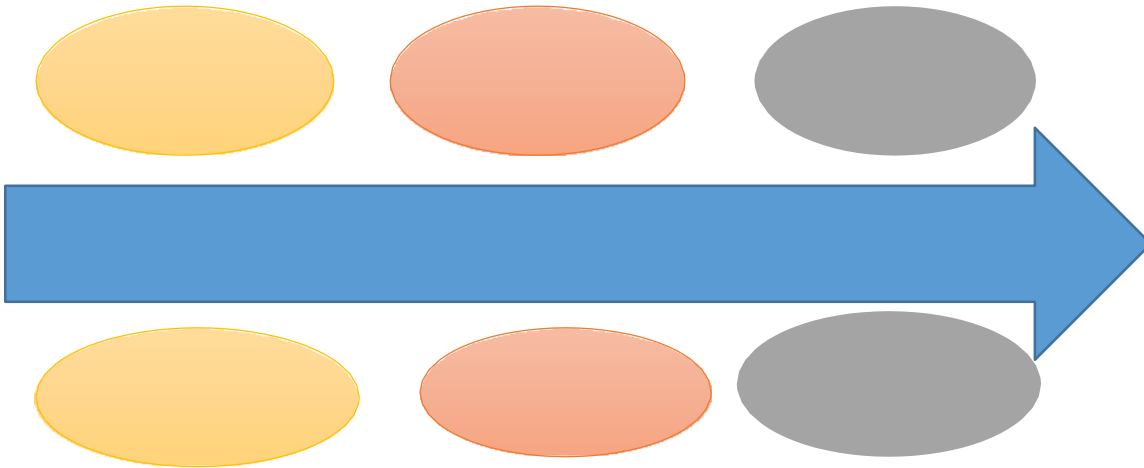
#### Disminuyendo el autoengaño (Puntos ciegos)

“Las personas tenemos características que otros detectan y que para nosotros son un punto ciego. Y lo son porque, de manera inconsciente, nosotros mismos las enviamos al sótano para no verlas”.

Siendo sensible a la valoración que hace el entorno de mi persona y mis conductas (recogiendo Feed-back).



**Anexo 2: Hoja de trabajo para el desarrollo de la técnica “Línea del tiempo”**



**Anexo 3: Hoja de trabajo para realizar el FODA**

<b>FORTALEZAS</b> Cualidades positivas	<b>OPORTUNIDADES</b> Situaciones externas de beneficio	<b>DEBILIDADES</b> Cualidades negativas	<b>AMENAZAS</b> Situaciones externas de riesgo



## CARTA DIDÁCTICA 5

### I. Área: Proyecto de vida en la edad adulta

### II. Objetivo general

Que los maestros reconozcan la importancia de trazarse un proyecto de vida, que los motivaría de gran manera para continuar realizando sus metas a futuro.

### III. Procedimiento metodológico

#### 1) Saludo y presentación

Se saludará cordialmente a los participantes, se les pide que se acomoden en la silla que les parezca mejor. Se presenta el tema de manera creativa, se les dirá que cierren sus ojos y que se imaginen de aquí en 10 años ¿cómo se ven?

#### 2) Dinámica de animación

“¿Qué ha cambiado?”

Los participantes se dividen en parejas. Las parejas se observan uno a otro y tratan de memorizar la apariencia de cada cual. Luego uno se da la vuelta mientras que el otro hace tres cambios a su apariencia; por ejemplo, se pone el reloj en la otra muñeca, se quita los lentes o se sube las mangas. El otro jugador se da la vuelta y tiene que tratar de descubrir los tres cambios. Luego los jugadores cambian de papeles.

#### 3) Exploración de conocimientos previos

“La telaraña”

Formar una telaraña con un ovillo de lana. Cada vez que un participante tenga la lana debe decir ¿qué es un proyecto de vida?, ¿cuál es su importancia? y si





alguna vez ha realizado uno.

#### 4) Profundización del tema

Se hablará un poco de lo que es un proyecto de vida, su importancia y como esto nos ayuda aun en la vida adulta, darnos cuenta que no es algo que se realiza solamente en la juventud sino en cualquier etapa de la vida, debemos de planificar la manera en que queremos disfrutar nuestra vida. (Ver anexo 1)

#### 5) Técnicas

- **Mi autoevaluación.**

Se les pedirá que honestamente contesten algunas preguntas, haciéndoles ver que solamente ellos sabrán las respuestas, que no hay respuestas buenas ni malas, que es muy importante su honestidad para sí mismos. (Ver anexo 2)

- **Mis metas personales**

Se explicará a los participantes que en un proyecto de vida es muy importante establecer metas. Las metas son sitios de llegada, estados en los que deseamos encontrarnos en un tiempo determinado. (Ver Anexo 3)

Las metas se establecen en cada una de las áreas de desarrollo personal: Social, Familiar, Profesional, Física y Salud Mental. El establecer metas nos da motivación, significado a la rutina diaria, manejo efectivo del tiempo, reducción del estrés diario, un camino a seguir.

Para construir mis metas debo tener en cuenta que deben ser:

- Concretas y específicas: Claridad sobre lo que se busca
- Coherentes y realistas: Que se pueden lograr dentro mis posibilidades.
- Medibles: Que se pueda medir mediante números, logros o porcentajes.



Basadas en los valores y creencias que cada persona ha establecido. Escritas y estimulantes: Escritas en un plan de acción y que sean un reto.

#### **6) Evaluación de la jornada**

Se pedirá participación voluntaria para saber ¿Qué les gusta? ¿Qué no les gusta? ¿Qué se puede mejorar?.

#### **7) Cierre y despedida**

Se agradece por su participación, se anima a seguir organizando su proyecto de vida e insistir que no todo acaba con la jubilación que se deben buscar otras actividades que les agraden para ocupar su tiempo.

### **IV. Recursos didácticos**

- Material de apoyo para las facilitadoras
- Lana
- Hojas de trabajo

### **V. Tiempo**

2 horas aproximadamente.

### **VI. Criterios de logro**

- Participación activa en la sesión
- Que los participantes se involucren y planteen las metas personales a corto, mediano y largo plazo.
- Que los participantes reflexionen acerca de sus metas a futuro.



## VII. Anexo de la sesión N° 5: Anexo 1: Breve marco teórico del tema.

### PROYECTO DE VIDA

Un proyecto es un plan que se idea, para poderlo realizar. Un proyecto de vida se refiere a la definición de un plan de lo que se desea hacer en la vida.

Es aquello que una persona se traza con el fin de conseguir uno o varios propósitos para su existencia, en otras palabras, se asocia al concepto de realización personal, donde lleva a las personas a definir conscientemente las opciones que puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone.

Un proyecto de vida le da un por qué y un para qué a la existencia humana. Y con eso, le otorga sentido al presente, porque de alguna manera se vive del presente pero sin perder de vista que el futuro se construye día a día.

Cuando se finalizan fases importantes en la vida; por ejemplo, acabar la secundaria o la universidad, llega el momento de decidir qué hacer con nuestras vidas. Decidir por uno mismo, es un paso muy trascendental ya que implica tomar las riendas de la vida personal y asumir las consecuencias de dichas decisiones (ser responsable).

Un proyecto de vida debe contemplar tres aspectos fundamentales: visión, misión y metas. La visión en un proyecto es la imagen del futuro que queremos lograr, nos indica a donde queremos llegar y como seremos cuando lleguemos. Esto incluye objetivos, aspiraciones, esperanzas, sueños y metas.



La misión es la forma de llegar a la visión a lo largo del tiempo, son las actividades que vamos a realizar para concretar la visión. Las metas son las realizaciones concluidas en el tiempo de lo que nos hemos propuesto como proyecto de vida.

La formación que recibimos en el ambiente familiar, social y cultural influye en la definición de nuestro proyecto de vida. Para elaborar el proyecto es importante una reflexión acerca de nuestra vida actual (quien soy, como soy, que hago, etc.) y ubicarnos en el futuro planteándonos fines a uno, cinco, diez, o treinta años (quien seré, como seré, que quiero hacer, etc.).

Un proyecto de vida no se agota en el estudio, hay que tomar en cuenta deseos a nivel afectivo, social, familiar y laboral tales como pareja, profesión, familia, lugar y tipo de vivienda, número de hijos, valores, salud integral, entre otros.

Hay que destacar que todo proyecto de vida presenta fortalezas como también debilidades. Entre las fortalezas tenemos actitudes y valores como amor, amistad, autoestima, respeto, responsabilidad, optimismo, disciplina, etc. Y las debilidades están relacionadas con los antivalores como irresponsabilidad, indecisión, indisciplina, pesimismo, etc., que poco a poco con el tiempo nos van invadiendo.

## **Anexo 2: Hoja de trabajo de mi autoevaluación**

### **Mi autoevaluación**

<b>¿DONDE ME ENCUENTRO AHORA?</b>	<b>S</b>	<b>N</b>
1. ¿Tengo claras mis metas a corto, mediano y largo plazo?		
2. ¿Tengo claro en qué áreas de mi vida personal debo hacer los cambios más significativos para mejorar?		



3. Las personas de mi familia (pareja, hijos, padres) ¿tienen claros cuales son mis ideales?		
4. ¿Tengo claro que voy a hacer en el área laboral o profesional en los últimos 5 años?		
5. ¿Tengo claro que acciones debo emprender para mantenerme sano en el campo de la salud?		

6. ¿He definido acciones y actitudes para mejorar mis relaciones interpersonales, cultivar amistades y entenderme con mis vecinos?		
7. ¿Tengo claridad sobre los valores más importantes para mí y sobre los que esta cimentada mi vida?		
8. ¿Es claro para mí que mediante el estudio y el trabajo puedo mejorar en otras áreas de mi vida?		
9. ¿Tengo un plan de mejoramiento de mi vida en forma escrita?		
10. ¿Soy tan éxito@ como quisiera?		

Sume el número de preguntas cuya respuesta es Si.

¿Si obtuvo menos de 5 puntos? Usted necesita ser más consciente de la necesidad de trabajar en su proyecto de vida para encontrar un camino para crecer.

¿Si obtuvo 5 a 7 puntos? Debe de esforzarse un poco más por seguir en el camino correcto. Quizás necesite más reflexión, compromiso u orientación.

¿Si obtuvo de 8 a 10 puntos? Felicitaciones. Usted es muy consciente y organizado/a en su vida. Continúe en el camino de crecimiento y logros.



### Anexo 3: Mis metas personales

DIMENSION: Social		
Meta a largo plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Meta a mediano plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Meta a corto plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?

DIMENSION: Familiar		
Meta a largo plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Meta a mediano plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Meta a corto plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?

DIMENSION: Profesional		
Meta a largo plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Meta a mediano plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN  
MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA



Meta a corto plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?

DIMENSION Salud Física		
Meta a largo plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Meta a mediano plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Meta a corto plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?

DIMENSION: Salud Mental		
Meta a largo plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Meta a mediano plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?
Meta a corto plazo		
¿Qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?



## CARTA DIDÁCTICA 6

### I. Área: Las Relaciones Interpersonales en el Ámbito Laboral

#### II. Objetivo general

Desarrollar en cada uno de los maestros y maestras una comunicación adecuada para generar un ambiente de armonía y que puedan tener así mayor satisfacción laboral.

#### III. Procedimiento metodológico

##### 1) Saludo y presentación

Se iniciará con un saludo de bienvenida, y se incentivará a los maestros/as a participar activamente en cada una de las actividades a desarrollarse.

##### 2) Dinámica de animación "El teléfono descompuesto"

Se llevará a cabo la dinámica del, para desarrollarla se formarán grupos de 4 personas, estos grupos se formarán a través una numeración donde primero se hará un círculo y se enumerarán del 1 al 4, luego se reunirán por números (todos los unos, todos los dos....etc.).

El teléfono descompuesto consiste en dar un mensaje por grupo y ese mensaje debe de pasarse uno por uno, lo más cerca posible de forma que nadie más escuche el mensaje, solo el que está adelante ya que formarán una fila, este mensaje debe de llegar al final de la fila, el grupo que menos distorsione el mensaje gana.

Se les darán unos dulces a los ganadores.





### 3) Exploración de conocimientos previos

Esta exploración se hará por medio actividad llamada números al azar, estos números los escogerán los mismos participantes comenzara la facilitadora con una pregunta dirá un número y luego se contarán por filas hasta llegar al número que dio anteriormente, cuando se llegue a ese número la persona que le toque contestara la pregunta luego de contestar dirá otro número, y se volverá a contar al azar hasta llegar al número, el que le toque contesta hasta terminar todas las preguntas.

- ¿Qué es para ti la comunicación?
- ¿Qué entiendes por relacionarte?
- ¿Qué te dice la palabra Interpersonal?
- ¿Qué son para ti las relaciones interpersonales?

### 4) Profundización del tema

Se hará una socialización acerca del tema y luego se harán ejercicios prácticos para su mayor comprensión. (Ver anexo 1).

Los conceptos claves serán:

- |                             |                       |
|-----------------------------|-----------------------|
| -Comunicación               | -Respeto              |
| -Emisión de señales         | -Motivación           |
| -Relaciones Interpersonales | -Habilidades Sociales |
| -Empatía                    |                       |
| -Aprender a Escuchar        |                       |



## 5) Técnicas

- **El Árbol de la comunicación**

Se formarán grupos de trabajo por medio de papelitos de colores que se les darán a los participantes serán 4 colores diferentes y se unirán luego que se les entregue el color, se les entregará a cada grupo de trabajo un pliego de papel bond con un plumón la actividad consiste en hacer un árbol llamado el Árbol de la Comunicación en cada pliego de papel bond en donde deben de poner en la base del árbol los elementos de una buena comunicación, en medio del árbol deberán poner la importancia de la comunicación no verbal, y en la copa del árbol deberán de poner la actitud que se debe de tener para generar o tener una buena comunicación.

Se formarán parejas a partir de una numeración al azar y se unirán los números pares y los impares de forma que todos queden en pareja, luego se pondrán espalda con espalda, y tendrán una conversación, seguido se alejarán un paso, conversarán, luego se alejarán otro paso y volverán a conversar, seguido pasará otra pareja y hablará frente a frente poniendo en práctica la clave para mejorar las relaciones interpersonales al final se hablará del tipo de comunicación que se generó las palabras que se utilizaron y como las diferentes formas de comunicación generan distinto tipo de actitudes con los demás.

## 6) Evaluación de la jornada

Por medio de una vejiga que irá pasando a todos los participantes se contestarán las siguientes preguntas:

¿Qué has aprendido este día?

¿Qué es lo que más te gustó?

¿Qué se puede mejorar?



¿Consideras que les puedes enseñar a otros lo que has aprendido hoy?

¿Cómo lo pondrías en práctica?

## 7) Cierre y despedida

Se reconocerá la participación de los maestros/as a las actividades, animándolos a que en su cotidianidad puedan poner en práctica las técnicas que se dieron a conocer mejorando sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

## IV. Recursos didácticos

- Hojas de trabajo
- Tirro
- Páginas de papel bond
- Pliegos de papel bond
- Plumones.

## V. Tiempo

2 horas aproximadamente

## VI. Criterios de logro

- Que los maestros y maestras se comuniquen de manera asertiva en el taller
- Que todos los participantes interactúen de manera inclusiva en las diferentes actividades.
- Que las diferentes actividades del taller las realicen de manera cooperativa



## VII. Anexo de la sesión N° 6

### Anexo 1: Breve marco teórico del tema.

#### LAS RELACIONES INTERPERSONALES

En toda relación interpersonal interviene la **comunicación**, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente.

El **proceso comunicativo** está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje. La comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. Si algo falla en este proceso, disminuyen las posibilidades de entablar una relación funcional.

Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales nos permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para nuestro desarrollo en una sociedad, y la mayoría de estas metas están implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas



#### Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral

Las relaciones interpersonales son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.



Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos.

Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por ley, por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto. Estas relaciones juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. Es importante tomar en cuenta los valores más relevantes para así poder favorecer las relaciones interpersonales.

Uno de los medios donde son de gran necesidad el establecimiento de relaciones interpersonales funcionales es el ambiente laboral. El trabajo es el principal medio de sustento de la sociedad y por consiguiente tiene una gran relevancia en la vida y estado de ánimo de las personas.

A partir de esto surge la interrogante:

- ¿Cuál es la importancia de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral?

La mayoría de los medios de trabajo son de actividad grupal, por consiguiente requiere un nivel aceptable de comunicación, cooperación e identificación entre los miembros de un grupo de trabajadores. Es a partir de unas adecuadas relaciones interpersonales que puede crearse una mejor interacción de grupo y finalmente mejorar como institución.

Las relaciones interpersonales influyen en muchas áreas en el trabajo como el clima laboral, productividad, atención, trabajo en equipo, satisfacción laboral entre otros.



## Elementos para sostener relaciones positivas con otros

- **Empatía:** entiende que cada persona es una huella digital, única e irrepetible, no puedes esperar que los demás piensen y sientan como tú; aceptar la diversidad es un elemento clave para relacionarte con otros. Ponte en los zapatos del otro y sumérgete en la aventura de intentar entender y comprender cómo se siente, y que piensa, no dejarás de fascinarte en esta aventura si te atreves a disfrutar de esa diversidad; cada cabeza es un mundo.

- **Respeto:** respetar es aceptar ideas que son distintas a las tuyas, al fin y al cabo ¿alguien es poseedor de la verdad? Respetar entonces es no juzgar, cada quien tiene su historia, sus vivencias que es muy probable que no coincidan con las tuyas o por lo menos no es todos los puntos. Es dar lo que queremos recibir, si las diferencias son muy amplias esto no quiere decir que estés obligado (a) a ser amigo (a) de esa persona, pero si a respetar sus creencias sin pretender cambiarlas o demostrarle que las tuyas son mejores. Lo ideal es enfocarte en los puntos de encuentro y desarrollar la relación del tipo que sea desde una perspectiva positiva.

¿Qué hacer cuando se presenten conflictos o discusiones entre las partes? Muchas personas, cuando discuten en su afán de demostrar que tienen la razón, no solamente gritan sino que llegan a ofender traspasando así la delicada línea que puede originar un quiebre definitivo en la relación. Las diferencias pueden y deben manejarse sin necesidad de elevar el tono de voz, sin ofensas y manteniendo el enfoque en resolver positivamente la o las causas que originaron el conflicto. Los gritos, amigos, nos hablan de corazones alejados; los corazones que están cercanos hablan más bajo.



- **Motivación:** las relaciones deberían procurar ser motivantes, estimulantes. Qué agradable es que esa interacción te llene de positividad. Para ello hay que valorar al otro, a lo positivo que tiene; que si vas a hacer un comentario sea constructivo en lugar de destructivo; por ejemplo, en lugar de decir al otro(a) ¡qué gordo estás! enfócate en lo positivo que le veas. Si no se tiene nada bueno que decir, pues es mejor permanecer en silencio.

De igual manera una sonrisa, un buenos días o tardes, un por favor, gracias, abrir una puerta, prestar apoyo cuando se requiera, y cualquier acto de cortesía será agradecido a la par que habla de tus buenos modales y educación.

- **Respeto del espacio:** Y cuando hablamos del espacio no sólo nos referimos al espacio físico, a generar una proximidad “cómoda” que le haga sentir a la otra persona que no invades su zona de confort personal, sino el respeto de su espacio de vida. Acosar, atormentar a la otra persona para que te preste atención, no sólo es un profundo acto de egoísmo sino que representa una violación de su espacio personal.

La calidad y profundidad de las relaciones suele tener mucho que ver con la medida en que podamos identificarnos con la otra persona, con la coherencia de aspectos claves como son los valores y las creencias de vida y, cuando estas coincidencias están presentes solemos entrar en relaciones más profundas de vinculación, no cabe duda; ahora bien, esto no quiere decir que se establezcan relaciones de otro nivel con personas diferentes porque las relaciones como lo comenté en un inicio son claves para el éxito y bienestar de la vida.

- Claves para mejorar tus relaciones interpersonales

Aprender a desenvolverse socialmente es algo que se aprende y quienes lo han



conseguido pueden haberlo hecho por diferentes razones: necesidad, imitación o porque han encontrado un espacio propio para hacerlo.

Aprender a sentirnos cómodos en diferentes situaciones y con personas diversas nos permite ocupar el lugar que nos corresponde social y profesionalmente. Además de nuestro desempeño, la facilidad con que nos relacionamos con otros puede determinar nuestro éxito profesional, y lo mismo ocurre en la familia y con la pareja.

Los expertos señalan que las personas que viven en un entorno social son más felices que las que no están rodeadas por otras personas.

Estas son algunas ideas para mejorar el modo en que nos relacionamos con los demás:

**a) Entra en contacto contigo mismo.**

¿Qué es lo que te gustaría obtener de esta situación? Imagina que te invitan a la celebración del día del maestro donde eres nuevo en el trabajo y solo conoces a dos personas, te propones entablar conversación con los que ya conoces, estarás orientada y sabrás qué hacer. Esta actitud te sacará de la pasividad y aliviará el miedo. **Decide qué te apetece realmente** y no te dejes llevar, cuando dependes de tu entorno aparecen síntomas de estrés: el cuerpo se tensa, el corazón se acelera.

**b) Pasa de una posición pasiva a una activa.**

En ocasiones nos cuesta porque hemos sido educados para actuar de forma pasiva, haciendo **“lo que debemos”** en cada situación, en lugar de lo que nos apetece. Cuando conocemos a alguien o nos encontramos con una nueva situación social, solemos preguntarnos ¿qué debo hacer? En lugar de ¿qué me apetece hacer?. Cambia el chip.





**c) Aprende a escuchar.**

Escuchar es difícil, requiere entrenamiento y mucha generosidad. Me refiero a la escucha verdadera, a estar completamente volcada y en contacto con la otra persona sin emitir juicios internos ni estar pensando en lo próximo que vas a decir.

Dar consejos refuerza el ego de quien los da, pero no suele ayudar a quien los recibe. Escuchar hace que nuestro interlocutor salga de su soledad, que sienta que lo acompañamos genuinamente. Además, ser escuchados es muy agradable e incluso terapéutico.

**d) Practica la empatía.**

La empatía nos permite ponernos en lugar del otro sin dejar de ser nosotros mismos. ¿Has oído hablar de las neuronas espejo? Según el Dr. Jean Decety, de la Universidad de Chicago, experto en el estudio de la empatía, las neuronas espejo hacen que, de forma involuntaria, imitemos a nuestro interlocutor. No solo sentimos e imitamos lo que la otra persona siente cuando adopta una postura específica, sino que también podemos adivinar sus sentimientos e intenciones.



Cuando nuestro interlocutor actúa como nosotros se crea la sincronía emocional, una herramienta natural para las relaciones sociales. Alguien nos “cae bien” cuando estamos en sincronía, cuando nuestras neuronas espejo vibran al unísono, es decir cuánto más nos podamos identificar con la otra persona y cuanta más empatía muestre hacia nosotros más fluirá la relación.

Lo importante de las relaciones interpersonales es la forma como nos comunicamos y la comunicación no verbal es la más influyente en nuestro diario



vivir, así decimos que, la comunicación no verbal es el proceso de comunicación mediante el envío y recepción de mensajes sin palabras, es decir, se da mediante indicios, signos y que carecen de estructura sintáctica verbal, es decir, no tienen estructura sintáctica por lo que no pueden ser analizadas secuencias de constituyentes jerárquicos.

- **Características generales de la comunicación no verbal:**

1. La comunicación no verbal, generalmente, mantiene una relación de interdependencia con la interacción verbal. (Movimiento de manos, gestos de rostro etc)

2. Con frecuencia los mensajes no verbales tienen más significación que los mensajes verbales. (Cuando alguien está triste lo podemos ver en el rostro).

3. En cualquier situación comunicativa, la comunicación no verbal es inevitable. (Todos los seres humanos expresamos lo que sentimos).

4. En los mensajes no verbales, predomina la función expresiva o emotiva sobre la referencial. (El rostro, los ojos).

5. El estudio en que se encuentra este tipo de búsqueda es el descriptivo. (Porque nos da a conocer en su totalidad, lo que quieren dar a entender las personas).



## **I. Área: Asertividad Y Comunicación**

### **II. Objetivo general**

Que los maestros/as puedan aprender a comunicarse de forma asertiva, con la finalidad de dar a conocer los propios pensamientos sin dañar a los demás.

### **III. Procedimiento metodológico**

#### **1. Saludo y presentación**

Se iniciara con un saludo de bienvenida, y se hablara de algunos puntos de la asertividad para que los participantes se animen más a participar, de forma activa en cada una de las actividades.

#### **2. Dinámica de animación.**

“Conociéndonos”

En esta actividad aprenderán a conocerse cada uno de los participantes para llevarla a cabo se formarán parejas, esto se hará enumerándolos a todos del uno al dos, luego se unirán por grupos de números para sacar de ahí las parejas, estos se sentarán y platicarán acerca de cómo les fue en la mañana de ese día, antes de irse al trabajo, esto ayudará a que los maestros y maestras se conozcan mejorando sus relaciones interpersonales y desarrollando la cercanía con cada uno de ellos.

#### **3. Exploración de conocimientos previos**

Esta exploración se hará por medio de preguntas que estarán pegadas previamente debajo de cada pupitre donde ellos se encuentren sentados, estas serán:



- ¿Cuáles podrían ser para ti las diferentes formas de cómo nos podemos dirigir a los demás?
- ¿Qué es para ti la asertividad?
- ¿Cómo resuelves una situación si te encuentras molesto? ¿De qué forma?
- ¿Conoces a alguien que practique la asertividad? ¿Cómo lo identificas?
- ¿cuándo quieres dar tu punto de vista en una mesa de dialogo como lo haces?

#### **4. Profundización del tema**

Se dará una charla de lo que es la asertividad y en lo que consiste, luego se repasara el tema con preguntas generales al azar con los maestros y maestras. (Ver anexo 1)

#### **5. Técnicas**

##### **• Cartas marcadas**

Se formarán grupos de trabajo con 5 personas, esto grupos se formaran por medio de la actividad la lancha se hunde, se dirán la lancha se hunde formen grupos de 2, 3, 4, 5; llegado al 5 se quedan en grupos estos 5, se les dará a cada grupo una situación para que la discutan y den sus mejores respuestas. (Ver anexo 2)

##### **• Hoja de actividad**

Se le dará a cada participante una hoja de trabajo con distintas situaciones, la que ellos deberán de responder e identificar en que categoría se encuentra cada una de ellas, si en asertivo o agresivo. (Ver anexo 3)



## 6. Evaluación de la jornada

Al azar se contestarán las siguientes preguntas: ¿Qué fue lo que más les gustó?, ¿Qué se puede mejorar?, ¿Qué aprendieron de la temática?

## 7. Cierre y despedida

Se reconocerá la participación de los maestros a las actividades, animándolos a que en su cotidianidad puedan poner en práctica las técnicas que se dieron a conocer, como tener una respuesta a las diferentes situaciones que se le presenten en la vida.

### IV. Recursos didácticos

- Hojas de trabajo
- Papeles con preguntas
- Tirro
- Páginas de papel bond

### V. Tiempo

2 horas aproximadamente

### VI. Criterios de logro

- Comunicarse de forma asertiva, expresando ideas y sentimientos sin agredir a los demás
- Que el taller se desarrolle en un ambiente de respeto y tolerancia.



## VII. Anexo de la sesión N° 7:

### Anexo 1: Breve marco teórico del tema.

#### ASERTIVIDAD Y LA COMUNICACIÓN

“La asertividad suele definirse como un comportamiento comunicacional maduro en el cual la persona no arremete ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que expresa sus inconformidades y define sus derechos”.

La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular ni manipular a los demás. Los comportamientos asertivos suponen un saber defender las propias necesidades frente a las exigencias de los demás sin llegar a utilizar comportamientos agresivos o violentos.

La persona que cuenta con la capacidad de aserción (Asertividad) consigue sus objetivos, se respetan a ellos mismos y también a quienes los rodean, expresan sus ideas y actúan en el momento y lugar adecuados, con franqueza y sinceridad.

Muestran autenticidad en sus actos y tienen la capacidad de decidir de manera inmediata y objetiva. Su conducta verbal: Expresión verbal directa y honesta, mensajes “Yo” en primera persona (“pienso”, “siento”, “quiero”) invita al diálogo, hace preguntas y pide participación, tiene capacidad para discrepar y pedir aclaraciones abiertamente. Su conducta no verbal: escucha activa hacia el interlocutor, contacto ocular directo, pero no desafiante, habla fluida y segura, gestos firmes y relajados, proximidad física y contacto corporal.

Toda persona tiene derecho a decidir cuándo prestar ayuda a los demás ya que



es un derecho individual, sin embargo se debe tomar en cuenta que no es aconsejable defender nuestros derechos cuando corremos peligro de recibir agresión física o se viole la legalidad. No existe una "personalidad innata" asertiva o no asertiva, la conducta asertiva se aprende por imitación y refuerzo, es decir, se compone de lo que se nos ha transmitido como modelos de comportamiento, ya sea nuestro núcleo familiar, escolar o laboral. Mantenga en mente que hay un momento y una forma adecuada para realizar cada actividad, y la mejor manera de hacerlo consiste en ser asertivo, ésta es la llave para lograr el éxito en las relaciones interpersonales.

La asertividad es el punto medio entre los comportamientos inhibidos propios de las personas tímidas o inseguras y los comportamientos violentos propios de las personas agresivas y egoístas.

Pongamos como ejemplo que alguien le pide el carro a otro que no desea prestarlo, éste puede reaccionar de diferentes maneras:

- De forma inhibida: "bueno... te lo presto..."
- De forma agresiva: "¡no me da la gana de prestártelo!"
- De forma asertiva: "lo siento, pero no acostumbro a prestarlo"

**-La persona inhibida** y sumisa no defiende sus propios derechos, respeta a los demás pero no se respeta a sí misma. Sus esquemas mentales son del tipo: "Lo que yo piense o sienta no importa. Importe lo que tu sientas o pienses", "Es necesario ser querido y apreciado por todo el mundo" o "si digo lo que pienso los demás se molestarán conmigo". Sus sentimientos suelen ser frecuentemente de frustración, impotencia, culpabilidad y baja autoestima, ansiedad y temor. Sus comportamientos son inseguros: vacilaciones, bajo volumen de voz, bloqueos y silencios. Con frecuencia tiene quejas no manifestadas hacia los demás del tipo: "X es egoísta y se aprovecha de mí". Cuando ya no puede más puede experimentar "explosiones" agresivas bastante incontroladas resultado de la acumulación de tensiones.



**-La persona agresiva** defiende sus derechos de forma excesiva, no respetando a los demás y frecuentemente generando conflictos por este hecho. Carece de habilidades para relacionarse con la debida "sensibilidad" o empatía. Sus esquemas mentales son del tipo: "Si no soy fuerte los demás se aprovecharán de mi", "Lo importante es conseguir lo que yo quiera", "Hay gente mala y vil que merece ser castigada". Sus sentimientos suelen ser de enfado, sentimiento de injusticia, soledad y abandono, baja autoestima, frustración y falta de control.

Sus comportamientos son agresivos y retadores: contacto ocular desafiante, cara tensa, tono de voz elevado, interrupciones y habla tajante.

**-La persona asertiva** sabe respetar a los demás sin dejar de respetarse a sí misma. No pretende entrar en el esquema de ganar o perder en la relación con los demás, sino en ¿cómo podemos llegar a un acuerdo favorable a ambos? Su manera de pensar es más racional, actuando de forma más adaptativa a su vida y circunstancias. Sus sentimientos son más estables y controlados que los de las personas inhibidas o agresivas y derivado de todo esto su sentido de autonomía, autosuficiencia y autoestima es elevado. Dicho todo esto podemos decir que no podemos clasificarnos en cada uno de estos tres tipos de personas. Todos tenemos en mayor o menor proporción algo de cada tipo. Pero lo que nos interesa es aumentar nuestro nivel de asertividad en detrimento de los otros tipos.

*Para ser asertivo se podría decir que se necesitan una serie de pasos y estos implican:*

**Tener una comunicación intrapersonal muy efectiva consigo mismo:** *Esto quiere decir que antes de dar una respuesta equivocada (agresiva o pasiva), nosotros debemos de organizar en nuestra mente las emociones o sentimientos para así dar una buena respuesta.*





**Encontrar el valor que se tiene por quien se es.** *Así pues nosotros debemos ver que somos tan importantes como todos, nadie es más importante, pero tampoco menos, todos somos igual de importantes.*

**Saber y sentirse bien por todos los talentos y por las cualidades desarrolladas.**

*Es saber que somos tan inteligentes como para tomar decisiones sin necesidad de la aprobación de otras personas.*

## **Anexo 2:**

### **Cartas Marcadas**

#### **Situación 1**

**Hay una reunión de maestros y para la reunión ya habían grupos que trabajarían juntos, uno del grupo llega una hora más tarde de lo que se había dicho, por lo que atrasó a todos los miembros del grupo en su trabajo. No ha llamado para avisar que se retrasaría. Están irritados por la tardanza. Tienen estas alternativas:**

a) Saludarle como si tal cosa no hubiera pasado y decirle “bienvenido te estábamos esperando.”

b) Hemos estado durante una hora sin saber lo que te pudo haber pasado. Nos has puesto nerviosos e irritado, si otra vez te tardas avísanos, harás la espera más agradable.

c) Tu llegada tarde nos ha puesto muy nerviosos y nos ha atrasado en el trabajo de grupo, es la última vez que vienes tarde.



### Situación 2

**Un compañero de trabajo te da constantemente su trabajo para que lo hagas. Decides terminar con esta situación. Las alternativas podrían ser decirle:**

Estoy bastante ocupado. Pero si no consigues hacerlo, te puedo ayudar.

Muy frecuentemente me pides que te eche una mano en el trabajo que te asignan, porque no te da tiempo o porque no sabes hacerlo. Estoy cansado de hacerlo, además de mi trabajo, el tuyo, así que intenta hacerlo tú mismo, seguro que así te costara menos la próxima vez.

Olvidalo. Casi nunca queda tiempo para hacerlo. Me tratas como a un esclavo. Eres un desconsiderado.

### Situación 3

**Usted se sienta en un restaurante a cenar, cuando el camarero le trae lo que ha pedido, se da cuenta de que el vaso está sucio, con marcas de pintura de labios de otra persona. Usted podría:**

- a) No decir nada y usar el vaso sucio aunque disgustado.
- b) Llamar al camarero y pedirle que por favor le cambie el vaso.
- c) Armar un gran escándalo en el local y decir al camarero que nunca volverá a ir a ese establecimiento.

“La asertividad suele definirse como un comportamiento comunicacional maduro en el cual la persona no arremete ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que expresa sus inconformidades y define sus derechos”. Una persona asertiva



suele ser tolerante acepta sus errores, propone soluciones factibles sin ira, se encuentra segura de sí misma y frena pacíficamente a las personas que atacan verbalmente. Además es capaz de comunicarse con facilidad y libertad con cualquier persona y su comunicación es directa y apropiada, pues sabe lo que quiere y trabaja para hacerlo.

### **Estrategias asertivas para afrontar las discusiones:**

1. **Técnica del disco rayado:** se trata de repetir el mismo argumento una y otra vez, de forma paciente y tranquila sin entrar en discusiones.

2. **Banco de niebla:** se le da la razón a la otra persona, pero evitando entrar en mayores discusiones. Se le dice en un tono de voz calmado y convincente transmitiéndole a la otra persona que lleva parte de razón en lo que dice.

3. **Aplazamiento asertivo:** se pospone la discusión para otro momento donde se controle más la situación.

4. **Relativizar la importancia de lo que se discute:** se trata de hacer ver que a veces es más importante no entrar en discusión y comprender que ésta no lleva a ningún lado. Por ejemplo, interrumpir una discusión con algún comentario del tipo "Quizás esta discusión no tiene tanta importancia como le estamos dando".

5. **Técnica de ignorar:** no se le sigue la discusión al otro pero a través del lenguaje verbal y no verbal se le trasmite que no es una desconsideración el ignorar el tema de discusión.

6. **Técnica de diferenciar un comportamiento de un modo de ser:** se le hace ver al otro que aunque incluso uno pueda haber cometido un error, eso no implica que es una mala persona. Por ejemplo, "Aunque hoy haya llegado tarde, eso no quiere decir que sea impuntual".



**7. Técnica de la pregunta asertiva:** se parte de la idea que la crítica del otro es bienintencionada (aunque no lo sea). Se le hace una pregunta para que nos clarifique lo que hemos hecho mal y cómo podemos hacerlo bien. Por ejemplo, "Cómo quieres que cambie para que esto no vuelva a ocurrir".

**8. Estrategia asertiva de los 4 pasos:** Es una de las más eficaces estrategias para conseguir resolver los conflictos en las relaciones.

El primer paso es identificar el comportamiento que no nos gusta, el segundo paso es comunicar lo que ese comportamiento nos hace sentir, el tercero es mostrar nuestra preferencia por otro tipo de comportamiento y el cuarto es reforzarle a esa persona si cambia y hace lo que le pedimos.

Por ejemplo: 1. "Cuando tú me gritas..." 2. "Me haces sentir mal..." 3. "por ello, te ruego moderes tu tono de voz" 4. "y yo te haré más caso a lo que me digas."

Últimas recomendaciones: Ensayar estas respuestas asertivas de viva voz solo o sola, ante una grabadora, videograbadora, o también se puede realizar el ensayo de manera imaginaria practicando alguna situación real. Es importante repetir el adiestramiento una y otra vez.

### Anexo 3: Hoja de actividad

**Indicaciones:** Completa respuestas asertivas y agresivas en las siguientes situaciones:

Has estado esperando en la cola del banco durante un buen rato. Una persona llega y sin respetar la cola se pone delante de ti. ¿Qué dices?

---

**Respuesta Asertiva      Respuesta Agresiva**



Vives cerca de una Universidad local. Un grupo de estudiantes pasa por tu casa de regreso de la escuela todos los días. Y han empezado quedarse un momento en tu jardín, y siempre dejan basura cuando se van. Ves a los estudiantes en su camino a casa un día y vas a confrontarte con ellos. ¿Qué les dirás?

---

**Respuesta Asertiva      Respuesta Agresiva**

Le has dejado un libro de trabajo a otro compañero. Pasa el tiempo y no lo devuelve. Ante esto tu insistencia te entrega una copia del libro. Afirma que el tuyo lo ha perdido. ¿Tú le dices?:

---

**Respuesta Asertiva o agresiva**

Llevas tu T.V a reparar. Necesitas el T.V y el hombre dice que tardará por lo menos un día. Después de esperar una semana, el hombre no ha comenzado a repararlo. ¿Tú le dices?:

---

**Respuesta Asertiva o Agresiva**



Carta Didáctica 8

**I. Área: Inteligencia Emocional**

**II. Objetivo general**

Desarrollar en cada uno de los maestros/as el reconocimiento de sus emociones, y así poder manejarlas adecuadamente en cualquier situación que se les presente.

**III. Procedimiento metodológico**

**1) Saludo y presentación**

Se iniciará con un saludo de bienvenida y se incentivará a los maestros/as a participar activamente en cada una de las actividades a desarrollarse, a la vez se les dará en el momento en que entren al salón listones de colores esto les servirá para hacer grupos de trabajo después.

**2) Dinámica de animación**

“Caricias por escrito”

En esta actividad se pondrán una hoja de papel bond cada uno de los participantes en la espalda, luego todos podrán que piensan de esa persona en la hoja de atrás, escribiendo en ella que cualidades o características tiene esa persona, al terminar ellos leerán la hoja y verán que piensan los demás de ellos, seguido se socializará lo que sintieron al momento de leer la hoja, si encontraron características o cualidades que ellos pensaban no tener. Haciendo una reflexión en conclusión.

**3) Exploración de conocimientos previos.**



### “La fruta favorita”

Se tendrán diferentes tipos de fruta cortadas de papel en una canasta, se sacará una fruta se pondrá en la mesa y se les preguntará a quien le gusta el mango, a quien le gusta la pera, cuando se llegue a la fruta que se ha sacado en este caso pera, se escogerá a uno de los que levante la mano de los cuales su fruta favorita es la pera. Ellos contestarán las preguntas.

- ¿Qué es para ti las emociones?
- ¿Crees que la forma como respondamos a las situaciones de la vida tiene que ver con nuestras emociones?
- ¿Qué es para ti la inteligencia?
- ¿Qué has escuchado que es la Inteligencia Emocional?

#### **4) Profundización del tema**

Se hará una socialización acerca del tema y luego se harán ejercicios prácticos para su mayor comprensión.

#### **5) Técnicas**

- **Derechos Emocionales**

Se leerá una lista de derechos que cada persona tiene respecto a saber comunicarse, estos los leerá la facilitadora para hacer en un primer intento consiente de cada uno de estos derechos, en un segundo momento se harán equipos de tres y se les darán dos derechos en un papel donde ellos deben de reflexionar por grupo y luego compartir su punto de vista, (grupos que se formarán por medio de un listón de colores que al inicio se les entrego) luego se reflexionará estos derechos con el pleno.

Preguntas para reflexionar:



- ¿Cuándo te enojas que es lo primero que quieres hacer?
- ¿Cómo sabes cuando estás enojado?
- ¿Consideras que siempre debes de tener todas las respuestas?
- ¿Consideras que siempre existe una explicación a las malas reacciones de los demás cuando se enojan?
- ¿Cuándo te molestas por algo como considerarías que debes darlo a conocer?

Luego se les dará una hoja de registro de pensamiento, para poder tener claro las posibles respuestas que podemos dar a cada situación que se nos presente, se contestara de forma individual y luego se socializara, cómo se sintieron al momento de contestar.

#### **6) Evaluación de la jornada**

Por medio de una vejjga que ira pasando a todos los participantes se contestaran las siguientes preguntas:

- ¿Qué fue lo que más les gusto?
- ¿Qué se puede mejorar?
- ¿Que aprendieron de la temática?

#### **7) Cierre y despedida**

Se reconocerá la participación de los maestros a las actividades, animándolos a que en su cotidianidad puedan poner en práctica las técnicas que se dieron a conocer y así poder mejorar la inteligencia emocional.

### **IV. Recursos didácticos**





- Hojas de trabajo
- Frutas de papel
- Canastas
- Tirro
- Páginas de papel bond

#### **V. Tiempo**

2 horas aproximadamente

#### **VI. Criterios de logro**

- Que los participantes logren expresar sus emociones
- Que los participantes logren hacer la diferencia entre sus emociones y sus decisiones
- Que a través del manejo de las emociones se establezcan adecuadas interacciones con los demás participantes del taller.



## VII. Anexo de la sesión N° 8:

### Anexo 1: Breve marco teórico del tema.

#### INTELIGENCIA EMOCIONAL

La **inteligencia emocional** es un concepto definido por Mayer, citado de un estudio de Martínez, como "una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De esta de usar esta información para guiar nuestra forma de pensar y nuestro comportamiento". Según el libro de Goleman titulado *Inteligencia Emocional*, que clasifica la inteligencia emocional desde distintos puntos, la capacidad de motivarse a uno mismo sería un muy buen ejemplo para lograr una estabilidad emocional plena.

#### Cómo mejorar la inteligencia emocional

Se darán a continuación 3 pasos:

##### 1. Conectarte con tus emociones

**Observa tus reacciones emocionales durante los eventos del día.** Es fácil aplazar los sentimientos de lo que se vive en el día a día, pero tomarse el tiempo para reconocer qué te hacen sentir tus experiencias es esencial para mejorar la inteligencia emocional. Si ignoras tus sentimientos, estarás ignorando información importante que tiene un gran efecto en tu manera de pensar y de comportarte. Empieza a prestar más atención a tus sentimientos y relacionalos con tus experiencias.



- Por ejemplo, digamos que estás en el trabajo y te interrumpen durante una reunión. ¿Qué emociones surgen en ti cuando eso sucede? Por otro lado, ¿cómo te sientes cuando te felicitan por tu buen trabajo? Acostumbrarse a nombrar las emociones como tristeza, vergüenza, alegría, satisfacción y demás empezará a elevar tu inteligencia emocional de inmediato.
- Acostúmbrate a conectarte con tus emociones en determinados momentos todos los días. ¿Cuáles son tus primeras emociones al despertarte? ¿Cuáles son las últimas antes de dormir?

**Presta atención a tu cuerpo.** En vez de ignorar las manifestaciones físicas de tus emociones, empieza a escucharlas. Nuestras mentes y cuerpos no son entes separados, más bien se afectan entre sí a nivel muy profundo. Podrás elevar tu inteligencia emocional aprendiendo a interpretar las señales de tu cuerpo que te indican la clase de emociones que sientes. Por ejemplo:

- El estrés podría sentirse como un nudo en el estómago, una presión en el pecho o una respiración acelerada.
- La tristeza podría manifestarse cuando las extremidades se sienten pesadas y lentas al despertarse.
- La alegría o el placer podrían sentirse como mariposas en el estómago, un pulso más acelerado o una mayor energía.
- La vergüenza o la inseguridad podría provocar que quieras retirarte de una conversación y desconectarte.
- La ira podría provocar que levantes el tono de tu voz o te vayas dando pisadas muy fuertes.
- Sentirse abrumado podría hacerte entrar en pánico, que pierdas el hilo de lo que hacías o te pongas a llorar.



**Evita juzgar tus propias emociones.** Todas tus emociones son válidas, incluso las negativas. Si juzgas tus emociones, inhibirás tu capacidad para sentir plenamente, lo cual hará que te sea más difícil aprovechar tus emociones de manera positiva. Míralo así: todas tus emociones son una pieza nueva de información útil que están conectadas con algún acontecimiento en tu mundo personal. Sin esa información, no tendrías idea de cómo reaccionar adecuadamente. Por eso la capacidad de sentir las emociones es una clase de inteligencia.

- Al principio es difícil, por eso tendrás que practicar para sacar tus emociones a flote y conectarlas con lo que esté sucediendo. Por ejemplo, si sientes una envidia amargada, ¿qué te dice esa emoción de tu situación?
- También deberás experimentar las emociones positivas al máximo. Relaciona tu alegría o satisfacción con lo que suceda a tu alrededor para que puedas aprender a sentirlas con mayor frecuencia.

**Observa la presencia de patrones en tu historial emocional.** Es otra manera de aprender lo más que puedas sobre tus propios sentimientos y sobre la manera en que están conectados con tus experiencias. Cuando sientas una emoción fuerte, pregúntate cuándo fue la última vez que la sentiste. ¿Qué pasó antes, durante y después?



**Observa la manera en que tus emociones y tu comportamiento están conectados.** Cuando sientes emociones fuertes, ¿cómo reaccionas? Comprende tus reacciones internas ante las situaciones que enfrentas día a día en vez de reaccionar sin reflexionar. Entre más comprendas aquello que incita los impulsos de tu comportamiento, tendrás una inteligencia emocional más alta y podrás aprovechar lo que sabes para cambiar tu comportamiento en el futuro. A continuación te presentaremos unos cuantos ejemplos de comportamiento y lo que hay detrás de ellos:

## 2. Realiza Un Debido Uso De La Objetividad

Muchas veces nuestras emociones simplemente no tienen sentido racional, o en otras palabras: **No entran en razón.** Y no tienen por qué hacerlo, realmente nuestras emociones no son más que vestigios de unos mecanismos de supervivencia bastante antiguos y eficaces para épocas pasadas. Sin embargo, hoy en día ser emocionales realmente no es que sirva mucho, pero debemos convivir con ese hecho.

Y una de las mejores maneras de lograrlo, es justamente ser objetivos. O en otras palabras, tener siempre en alto la razón, lo explicable, la verdad y la sinceridad real. Emocionalmente decimos: “Soy un tonto”. Pero objetivamente sabemos que gozamos de todas nuestras capacidades intelectuales en un punto bastante óptimo respecto a personas que desafortunadamente padecen dificultades y retrasos mentales de diferentes tipos.

Ser objetivos no servirá durante los momentos de inestabilidad, pero obrará



maravillas cuando se haya calmado la marea de tus emociones y es allí donde debes reforzarte positivamente a ti mismo que tienes la certeza de ser grande y privilegiado.

### **3. Diviértete Y Descansa**

Me parece sorprendente que el estrés sea una de las principales causas del suicidio en muchos países, así como también de muchas rupturas amorosas, fracasos económicos y problemas graves de salud.

Indudablemente las personas hoy en día viven en un afán por estar al tanto de todo en un mundo acelerado. Es bueno por momentos desconectarse, divertirse, descansar y estar relajados.

Si estás en una situación de vida en la que, por mucho que lo intentes no eres capaz de sacar tiempo y/o dinero para divertirte y relajarte, entonces es importante que empieces a pensar en una manera de mejorarlo.

Mediante éstas 3 estrategias tu vida puede transformarse poco a poco en lo que verdaderamente deseas. Por supuesto, recuerda siempre tener tu frente en alto y con tu visión centrada en la realización de todos tus sueños.

#### **Pensamiento**

"Las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida, y de dominar los hábitos mentales que favorezcan su propia productividad; las personas que no pueden poner cierto orden en su vida emocional libran batallas interiores que sabotean su capacidad de concentrarse en el trabajo y pensar con claridad".

**Dr. Daniel Goleman**



### **Derechos.**

Saber comunicarse es una de las habilidades más importantes para triunfar en la vida, tal vez hablar es fácil pero una cosa muy distinta es saber comunicarse dado que la comunicación implica un intercambio y comunión con otra persona. La comunicación se hace aún más difícil cuando en el proceso de interacción nuestros sentimientos y emociones interfieren.

Para mejorar nuestras habilidades de comunicación debemos tener en cuenta:

1- No proyectar ningún tipo de ira o enojo hacia las otras personas ni se deje influenciar por el que podría tener la otra persona. Respire profundo y cuente hasta 10 y concéntrese en comunicar lo que realmente quiere

2- Usted no tiene por qué tener todas las respuestas. Está bien que diga no sé y proceda a realizar un plan para averiguar por lo que se le pregunta o en todo caso a trabajar en forma conjunta con la otra persona para encontrar la respuesta o la solución.

3- Siempre RESPONDA a hechos y sentimientos pero nunca REACCIONE a sentimientos. Por ejemplo puede decir “Dime más acerca de su preocupación” o “Comprendo su frustración” en lugar de “Hola, estoy haciendo mi trabajo” o “No es mi obligación del puesto de mi trabajo”. Aprenda a compartir la responsabilidad de cualquier comunicación en la que usted es un participante, dado que muchas veces lo que usted dice puede causar a la contraparte de la comunicación frustraciones.

4- Haga sentir que usted escucha y presta atención cuando le hablan. La queja permanente de las personas es que nunca son escuchadas, usted puede cambiar eso mostrando que está escuchando y dando toda la atención que la otra persona requiere. Haga contra preguntas cortas como “Dime más acerca de tu preocupación.” o “¿De qué se trata a que se refiere usted?”



5- Recuerde que lo que alguien dice y lo que escuchamos puede ser asombrosamente diferente! Nuestros prejuicios y creencias pueden distorsionar lo que oímos. Repetir o volver a resumir asegurará de que usted entiende. Reafirme lo que usted piensa que escucha y pregunte, “¿He entendido bien?”

6- Reconozca la frustración e inconvenientes que puede causar a otros así que adelántese y ofrezca un plan de trabajo. Por ejemplo si usted necesita arreglar unas computadoras en una oficina diga que va a ir en una hora y se tratará de quedar ahí a lo mucho 2 y no 5 horas que es lo que usualmente toma el trabajo.

7- No ofrezca asesoramiento a menos que se lo pregunten. Esto puede ser duro, sobre todo si tenemos experiencia. en lugar de eso use expresiones tales como “Una posible opción es...” o “Una cosa que me ayudó en una situación similar fue X. Yo estaré encantado de compartir más acerca de mi experiencia.

8- Busque elementos en común en lugar de centrarse únicamente en las diferencias. Una manera de empezar a descubrir cosas en común es compartir su intención subyacente – por ejemplo, “Mi intención en este intercambio es ayudarle a tener éxito en este proyecto”.

9- Trabaje en mantener un enfoque mental positivo. Muchas de las personas que se consideran hábiles y exitosas, como los atletas profesionales trabajan duramente en tener siempre una mente positiva. Usted haga lo mismo. No se olvide de adoptar una variedad de prácticas de reducción de estrés.

- Si observas patrones, podrás ejercer un mayor control sobre tu comportamiento. Observa la manera en que hayas lidiado con determinado problema antes y cómo te gustaría manejarlo la próxima vez.

- Lleva un diario de tus reacciones emocionales o de cómo te sientes todos





PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN  
MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA



los días para que puedas ver claramente la manera en que sueles reaccionar



**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN  
MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA**



**Anexo 2: “Registro de auto- observación”**

Trabajar las alternativas para identificar y ser conscientes de la forma de respuesta.

<b>Situación</b>	<b>Pensamiento</b>	<b>Emoción</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Ej. Un compañero de trabajo me habla fuerte frente a mis alumnos</b>	<b>¡¡Que le pasa!!</b>	<b>Enojo – Ira</b>	<b>R. Le grito de la misma forma como él lo hizo.</b>



**I. Área: Toma de Decisiones.**

**II. Objetivo general:**

Propiciar en los maestros/as técnicas psicoterapéuticas que faciliten la toma de decisiones en diferentes ambientes en los que se desenvuelven para propiciar una estabilidad emocional adecuada generando así menos causas de estrés y mayor control de sus emociones.

**III. Procedimiento metodológico.**

**1) Saludo y presentación**

Para continuar con el desarrollo del taller se iniciará con la bienvenida para facilitar el Rapport, se pedirá una retroalimentación sobre el tema visto en sesión anterior, motivándolos a participar en las nuevas técnicas que se desarrollarán. Se realizará la explicación de las actividades y sobre la nueva temática que se abordará, la metodología y los objetivos que se esperan alcanzar durante la jornada.

**2) Dinámica de animación.**

“Cocinando”

Todos deberán tener lápiz y papel. Cada uno tendrá en su espalda el nombre de un ingrediente de la cocina, deberá conseguir el total de ingredientes de la cocina. Ganará quien consiga la mayor cantidad de elementos en el tiempo estipulado.

Luego, se sentarán en un círculo y presentarán el ingrediente junto con las expectativas que tienen sobre la sesión.



### 3) Exploración de conocimientos previos

“El árbol de conocimiento”

Cada uno de los participantes escribirá en unos trozos de papel con formas de hojas, las situaciones frecuentes en las cuales se le dificultan la toma de decisiones, y lo pegarán en dicho árbol de tal manera que los escritos en papel simulen ser las hojas. Luego el moderador irá leyendo cada intervención al pleno para tener así un conocimiento integral de las opiniones del grupo.

### 4) Profundizar el tema.

A través de la conceptualización de términos se definirá y enfocarán en los factores que intervienen para tomar una decisión, la presentación se hará por medio de un boletín informativo que se les entregará a cada uno y por medio de la participación activa y lectura comprensiva se desarrollará la temática. (Ver anexo 1)

### 5) Técnica.

- **Autorregistro**

Con el autorregistro se pretende entrenar a los docentes, para que logren identificar una situación la cual se le dificulta darle una solución a través de la toma de decisión y realizar el ejercicio.

En el autorregistro existe una columna en la que se coloca la situación o circunstancia en la que debe tomar una decisión oportuna, luego se encuentra la columna en la que debe colocar el primer pensamiento que surja, generado como respuesta a la situación descrita anteriormente, seguidamente se encuentra la consecuencia a este pensamiento, es decir la respuesta manifestada en



## PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA



comportamiento y actitud, siempre realizando la introspección necesaria para ir escribiendo lo que realmente sucede al presentarse la situación descrita al principio.

Luego se encuentra el debate, acá se contrasta si efectivamente tiene lógica o es real lo que pensó que pueda suceder, si toma dicha decisión; por último se encuentra el pensamiento alternativo, en la que se busca escribir realmente la solución sin temor a equivocarse con la decisión, relejendo lo que anteriormente se ha escrito (ver anexo 2)

### **6) Evaluación de la jornada.**

Mediante una lluvia de idea los maestros expondrán sus experiencias adquiridas durante el desarrollo de las técnicas realizadas, al igual deberán proponer en que momento de su diario vivir las pondrán en práctica, deberán proponer recomendaciones a los facilitadores sobre lo que les gustaría que cambien o que incluyan para las siguientes sesiones.

### **7) Cierre y despedida.**

Cierre de la actividad, se felicitara a los maestros por el desarrollo de las actividades, animándolos a poner en práctica lo aprendido durante el taller.

## **IV. Recursos didácticos**

- Material de apoyo para las facilitadoras
- Cañón
- Laptop



## PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA



- Pantalla
- Formato de autorregistro

### **V. Tiempo**

2 horas aproximadamente.

### **VI. Criterios de logro**

- Participación activa en los ejercicios de relajación.
- Que los participantes sean capaces de realizar al autorregistro a conciencia plasmando sus dificultades y generando ellos mismo las alternativas a lo hora de tomar sus decisiones.
- Que los maestros logren tomar decisiones adecuadas en el autorregistro.



## VII. Anexo de la sesión N° 9:

### Anexo 1: Boletín informativo

#### Breve marco teórico del tema.



La toma de decisiones. Continuamente, las personas deben elegir entre varias opciones aquella que consideran más conveniente. Es decir, han de tomar gran cantidad de decisiones en su vida cotidiana, en mayor o menor grado importantes, a la vez que fáciles o difíciles de adoptar en función de las consecuencias o resultados derivados de cada una de ellas. Es posible trasladar este planteamiento general al ámbito de la empresa.

#### Etapas en el proceso de toma de decisiones



Por lo general se ha definido la toma de decisiones como la “selección entre alternativas. Esta manera de considerar la toma de decisiones es bastante simplista, porque la toma de decisiones es un proceso en lugar de un simple acto de escoger entre diferentes alternativas.



## PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA



### **ETAPA 1 IDENTIFICACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA**

Reconocer en la fase inicial el problema que se desea solucionar, teniendo en cuenta el estado actual con respecto al estado deseado. Una vez que el problema es identificado se debe realizar el diagnóstico y luego de esto podremos desarrollar las medidas correctivas.

### **ETAPA 2 GENERACIÓN DE SOLUCIONES ALTERNATIVAS**

La solución de los problemas puede lograrse por varios caminos y no sólo seleccionar entre dos alternativas, se pueden formular hipótesis, para generar alternativas, porque con las alternativas planteadas tiende a ver incertidumbre

### **Etapa 3 SELECCIÓN DE LA MEJOR ALTERNATIVA**

Cuando el administrador ha considerado las posibles consecuencias de sus opciones, ya está en condiciones de tomar la decisión. Debe considerar tres términos muy importantes. Estos son: maximizar, satisfacer y optimizar. Al momento de tomar la mejor alternativa, es posible tomar la mejor decisión que consiste en maximizar. El satisfacer es la elección de la primera opción que sea mínimamente aceptable o adecuada, y de esta forma se satisface una meta o criterio buscado y si se quiere optimizar es el mejor equilibrio posible entre distintas metas.

### **ETAPA 4 EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS**

La tercera etapa implica la determinación del valor o la adecuación de las alternativas que se generaron. ¿Cuál solución será la mejor? Los gerentes deben considerar distintos tipos de consecuencia. Por supuesto que deben intentar predecir los efectos sobre las medidas financieras u otras medidas de desarrollo. Pero también existen otras consecuencias menos definidas que hay que atender. Las decisiones establecen un precedente y hay que determinar si este será una ayuda o un obstáculo en el futuro. Por supuesto, no es posible predecir los resultados con toda precisión. Entonces pueden generarse planes de contingencia, esto es, curso alternativo de acción que se pueden implantar con base en el desarrollo de los acontecimientos.





### **ETAPA 5 EVALUACIÓN DE LA DECISIÓN**

Evaluar la decisión, forma parte de una de las etapas del proceso, recopila toda la información que indique la forma como se evalúa una decisión, es decir, es un proceso de retroalimentación que podría ser positiva o negativa. La retroalimentación es positiva cuando indica que podemos continuar sin problemas y que incluso se podría aplicar la misma decisión a otras áreas de la organización. Por el contrario la retroalimentación es negativa cuando la implementación requiera de más tiempo, recursos, esfuerzos o pensamiento o nos indica que la decisión fue equivocada, para lo cual debemos volver al principio del proceso.

### **ETAPA 6 IMPLEMENTACIÓN DE LA DECISIÓN**

El proceso no finaliza cuando la decisión se toma; esta debe ser implementada. Bien puede ser que quienes participen en la elección de una decisión sean quienes procedan a implementarla, como en otras ocasiones delegan dicha responsabilidad en otras personas. Debe existir la comprensión total sobre la elección de la toma de decisión en sí, las razones que la motivan y sobre todo debe existir el compromiso de su implementación exitosa. Para tal fin, las personas que participan en esta fase del proceso, deberían estar involucradas desde las primeras etapas que anteriormente mencionada.



## PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA



Como lo más perceptible de un conflicto son las sensaciones es decir las diferentes formas de sentir sobre una situación en particular, una posible recomendación es:

- Elaborar un mapa mental sobre todo lo que se siente al respecto, ello me ayudará a determinar cuán conflictiva es la situación o al menos cuánto nos afecta y qué otros problemas podría acarrear. (Agregar colores, Incluir elementos visuales, Conceptos que sustentan al tema principal, Utilizar palabras claves, Categorizar y Jerarquizar Objetos, Colocar conceptos en orden de las manecillas del reloj).
- Identificar la situación, generalmente se ubica en un contexto específico, luego se busca las razones de esas sensaciones, teniendo en cuenta que generalmente se tienen causas de causas hasta llegar realmente a la o las iniciales, éstas suelen ser acciones humanas.
- Finalmente un análisis de involucrados, individuos o grupos, su poder, necesidades e intereses sobre la situación.



**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN  
MAESTROS/AS DE EDUCACIÓN BÁSICA**



**Anexo 2**

**Autorregistro / TOMA DE DECISIONES**

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Fecha** \_\_\_\_\_

<b>SITUACION</b>	<b>PENSAMIENTO</b>	<b>CONSECUENCIA</b>	<b>DEBATE (EVIDENCIA CONCRETA REAL )</b>	<b>PENSAMIENTO ALTERNATIVOS</b>



**CARTA DIDÁCTICA 10**

**I. Área: Resolución de Conflictos**

**II. Objetivo General**

Brindarles los conocimientos y técnicas necesarias para que los docentes logren darle solución a ciertos conflictos identificando pro y contra en las situaciones y manejando adecuadamente sus emociones.

**III. Procedimiento metodológico.**

**1) Saludo y presentación.**

Se agradece la asistencia y se les da la bienvenida a los participantes, a su vez se le motiva a prestar atención a la temática que se va a desarrollar ya que puede ser de mucha ayuda para ellos.

**2) Dinámica de animación.**

**“Salir del Círculo”**

Se realizará la dinámica formando un círculo en el que todos los participantes, en pie, toman fuertemente sus brazos. Previamente se saca del grupo una persona, o tantas como veces se quieran repetir la experiencia, a las que se aleja del grupo. La consigna es que una a una será introducida al círculo, teniendo dos minutos para "escapar sea como sea". A las personas que conforman el círculo se les explica que tienen que evitar las fugas "por todos los medios posibles", pero que llegado el caso en que una de las personas presas pide verbalmente que se le deje abandonar el círculo, éste se abrirá y se le dejará salir.



Posteriormente se procederá a la evaluación buscando determinar cuál era el conflicto, cómo se han sentido las participantes, analizando los métodos empleados por cada parte y buscando correspondencias en la sociedad y en nuestra realidad cotidiana.

### **3) Exploración de conocimientos previos.**

Se realizará la técnica “La pelota Preguntona” mientras entonan una canción, se hace correr la pelota de mano en mano. Cuando se escucha la señal (la campana o el silbato), la persona que tienen la pelota retira una de las preguntas que están en la pelota, la lee en voz alta y antes de responderla dice su nombre. El juego continúa de la misma manera hasta que se acaban todas las preguntas. En caso de que la misma persona quede otra vez con la pelota, esta se hace correr nuevamente. Las preguntas serán las siguientes:

- ¿Cómo le das solución a tus problemáticas laborales?
- ¿Conoces los pasos para solucionar un problema?
- ¿Las decisiones que tomas para solucionar tus problemáticas te han funcionado hasta el momento?

### **4) Profundización del tema**

Por medio de diapositivas se compartirá con los participantes información acerca de lo que significa Resolución de conflictos y porque debemos buscar las estrategias adecuadas (Ver anexo 1)

### **5) Técnicas**

- **Fotos conflictivas.**

Consiste en buscar soluciones a una situación de conflicto planteada. No se trata de llegar a una solución concreta aceptada por el grupo, aunque esta pueda darse. Se dialoga sobre fotos, carteles, cuadros, diapositivas etc. que muestran situaciones de conflicto. Se divide el grupo en subgrupos de 3 a 5



participantes. En un lugar bien visible se sitúa la foto de la situación conflictiva. Cada grupo debatirá durante un tiempo y luego representará haciendo teatrillo, ante el resto, las posibles soluciones que darían las personas retratadas en la imagen al conflicto en cuestión. Luego expondrán al grupo de forma razonada su decisión. Cada grupo puede centrarse en uno de los actores que participan en el conflicto. La evaluación puede hacerse contrastando las diferentes situaciones representadas por cada grupo con la realidad, discutiendo por qué se ha elegido esa y no otra y dialogando sobre las más convenientes.

#### **6) Evaluación de la jornada.**

Para evaluar la actividad se les pedirá que voluntariamente señalen ¿Qué les gustó? ¿Qué no les gustó? ¿Qué se podría mejorar? ¿Qué nuevo aprendieron este día? ¿Cómo lo pondrán en práctica?

#### **7) Cierre y despedida**

Se da el agradecimiento los participantes y se les motiva a continuar con el programa de prevención.

### **IV. Recursos didácticos**

- Material de apoyo para las facilitadoras
- Lapiceros

### **V. Tiempo**

2 horas aproximadamente.

### **VI. Criterios de logro**

- Que los maestros sean capaces de identificar durante la sesión las causas y efectos que se obtienen al solucionar un conflicto adecuadamente.
- Que los participantes logren identificar solución viable en la técnica “Fotos Conflictivas”



## VII Anexo de la sección N. 10:

### Diapositivas (Anexo 1)

# RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- El conflicto puede ser una oportunidad de cambio, de aprendizaje y de mejora en el mundo laboral.
- Una adecuada madurez pasa indiscutiblemente por el enfrentamiento adecuado de los conflictos.
- “El conflicto es esencialmente un proceso natural a toda la sociedad y un fenómeno necesario para la vida humana, que puede ser factor positivo en el cambio y en las relaciones” (Lederach, 1984)

## ¿A QUÉ SE LLAMA CONFLICTO?

Existe un conflicto cuando alguien encuentra en el comportamiento de los demás, en sus necesidades y objetivos un obstáculo que se interpone en el logro y satisfacción de los propios.

Hay que distinguir entre conflictos, falso conflicto y conflicto latente.

**CONFLICTO:** Tiene que ver como ya se ha dicho, cuando se da algún tipo de incompatibilidad o choque de intereses de cualquier tipo.

**FALSO CONFLICTO:** Es un conflicto generado no por causas objetivas sino por un problema de percepción o mala comunicación fundamentalmente.

**CONFLICTO LATENTE:** Son los que se abordan o ni si quiera se reconocen como tales no se han manifestado como conflictos.



## ESTILOS DE SOLUCIONES DE LOS CONFLICTOS.

COMPETICION. (Yo gano- Tu pierdes)	COLABORACION (Todos ganan)
EVASION (Yo pierdo - Tu pierdes)	ACOMODACION (Tu ganas - Yo pierdo)

## ACTITUDES ANTE EL CONFLICTO

Que un problema persista puede explicarse por varias causas.

- LA NEGACION DEL PROBLEMA
- LA EVITACION O LA POSPOSICION DE SU RESOLUCION
- LA ATRIBUCION DEL CONFLICTO A CAUSAS EXTERNAS
- PROBLEMATIZAR LO COTIDIANO.
- PEDIR SOLUCIONES GLOBALES.





## LA ESTRUCTURA DEL CONFLICTO

- ▶ En la estructura del conflicto se deben distinguir cuatro elementos que siempre están presentes y que se influyen mutuamente:
  - Las causas que lo provocan
  - Los protagonistas que intervienen.
  - El proceso eso en como afronta el conflicto los protagonistas.
  - El contexto en que se producen.

## PASOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

- ▶ 1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.
- ▶ 2. BÚSQUEDA DE ALTERNATIVAS.
- ▶ 3. ANALIZAR Y EVALUAR CADA UNA DE LAS ALTERNATIVAS.
- ▶ 4. TOMAR UNA DECISIÓN SOBRE LA ALTERNATIVA MÁS ADECUADA.
- ▶ 5. PUESTA EN PRÁCTICA.

## **FUENTES CONSULTADAS.**

### **Libros**

Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980): *Burnout: Etapas de la desilusión en las profesiones de personas que ayudan a otras personas*. Nueva York: Ciencias Humanas.

Montero, J; García, J. Año: 2010 «*Una definición más nueva y amplia del Burnout*» Universidad Carlos III de Madrid.

Peiró, J.M. y Prieto, F. (1996). *Intervención psicosocial en Psicología del trabajo y de las organizaciones, Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid, Síntesis.

Tonon, Graciela (2003). *Calidad de Vida y desgaste profesional: Una Mirada del Síndrome del Burnout*. Buenos Aires, Argentina: Espacio.

Wilmar Schaufeli & Dirk Enzmann (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London, Reino Unido: British Library

### **Investigaciones de universidades o centros de investigación**

Cristina Ortega R. y Francisca López R. (2004) *Jornada Internacional de Salud en Psicología*, Universidad de Almería, España.

Maslach, Christina. Schaufeli, Wilmar B., Leiter, Michael P. (2001) *Job burnout*. Estados Unidos: California, Berkeley, Universidad de California, Departamento de Psicología

### **Artículos en revistas**

Buendía, J.; Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid. Ed. Pirámide, vol 3. pg 11,-5-7.

Cherniss, C. (1993). *El papel de la autoeficacia profesional en la etiología del Burnout*. Consulta (pp. 113-118). New York: Marcel Dekker.

Freedy, J.R. y Hobfoll, S.E. (1994): "*inoculación de estrés para la reducción del burnout*. Un enfoque de la conservación de los recursos". *Ansiedad, estrés y afrontamiento*, vol.6, pp.311-325.

Gil Monte, P. (2002): "*Validez Factorial de la adaptación al español del Inventario de Burnout – por Maslach Encuesta General*". *Salud Pública de México*, vol. 44, nº 1, enero- febrero.

Leiter, M. P. y Maslach, C. (1988): "*El impacto del entorno interpersonal sobre el Burnout y el compromiso organizacional*", *Diario de comportamiento ocupacional, Cambios a corto plazo en las condiciones de trabajo, recursos, personal y de salud*". *Trabajo de ocupación de la psicología de la Salud* vol. 9, pp. 297- 308.

Martínez Pérez, Anabella. Septiembre. 2010. *El síndrome de Burnout*. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión.

Ruotsalainen JH, Verbeek JH, Mariné A, Serra C , (2014). " *Prevención del estrés laboral en los trabajadores de la salud*". *La Base de Datos Cochrane de Revisiones Sistemáticas*. Editorial: Cochrane Occupational Safety and Health Group, Cited by: 1 article. Pg. 43.

Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., Y Grau, R. (2000). *Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva?* *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16, (2), 117-134. España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.

Salanova, Maria Luisa; Schaufeli, Wilmar (2002). *¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?*. *Revista Online del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. España. No.20, 2002.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

### **Ponencias**

Sebastián García, Olga (2002). *Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas*. Jornada Técnica de Actualización del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías - INSHT. Madrid, España.

## **Artículos en prensa**

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981): MBI: *Maslach Burnout Inventory*. Manual. Palo Alto: University of California, Prensa de Psicología .pag. 10

Pines Am, Aronson, E. (1998) *Carreer burnout: causes and cures*. Nueva York: Estados Unidos: Free Press.

## **Documentos Electrónicos**

Forbes, R (2011). *El Síndrome del Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. Tomado de: [http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion\\_160\\_160\\_160\\_es.pdf](http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160_160_es.pdf)

Martínez, A (2010). *El síndrome del Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Tomado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>

## **ANEXOS.**

### **1. INSTRUMENTOS**

- **Test MBI ( Cuestionario de Burnout de Maslach para maestros/as)**
- **Entrevista de Profundización para maestros**
- **Guía de Observación Dirigida a Maestros Dentro del Aula**
- **Guía de Observación Dirigida a Maestros Fuera del Aula**
- **Constancia de entrega del Programa De Prevención, al Instituto de Bienestar Magisterial**

### **2. CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

# Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

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

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

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



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**GUIA DE ENTREVISTA**

**OBJETIVO GENERAL:** Recolectar información para identificar síntomas conductuales que indiquen o ayuden a profundizar sobre el Síndrome de Burnout en maestro/as.

**IDENTIFICACIÓN:**

SUJETO Nº \_\_\_ SEXO \_\_\_ EDAD \_\_\_ GRADO A CARGO \_\_\_\_\_

TIEMPO DE TRABAJO COMO MAESTRO: \_\_\_\_\_

EVALUADORA: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

**I. RELACIONES INTERPERSONALES**

1- ¿Con respecto a las relaciones interpersonales con sus compañero/as de trabajo, como las considera usted?

---

---

2- Describa como es la relación profesor-estudiante, estudiante profesor.

---

---

3- ¿Cuándo un compañero/as de trabajo tiene alguna dificultad para desempeñar su trabajo, que hace usted?

---

---

4- Describa como es la relación padres de familia-maestros , maestros padres de familia

---

---

5- ¿Asiste a las actividades que realizan sus compañero/as de trabajo extracurricular?

---

---

6- ¿Considera que compartir con sus compañero/as de trabajo es necesario?  
si-no ¿Por qué?

---

---

**II. SATISFACCION LABORAL**

7- ¿Cómo se siente al trabajar con sus estudiantes?

---

---

8- ¿Considera que su labor docente es aprovechado por sus estudiantes? ¿De qué forma?

---

---

9- ¿Cómo definiría su ambiente laboral? Explique:

---

---

10- ¿Considera que el trabajo que realiza es justamente recompensado? De qué forma

---

---

11- ¿Se siente a gusto con el ejercicio de la docencia?

---

---

12- ¿Está conforme con su salario? Si- no ¿Por qué?

---

---

**III. AMBIENTE LABORAL**

13- ¿Qué opina de la situación de violencia y acoso de las pandillas o maras a los estudiantes y docentes del país?

---

---

---

14-¿Considera que cuenta con todos los recursos (didácticos, humanos) para realizar su trabajo?

---

---

15-¿El entorno donde se encuentra la escuela, dificulta su labor con la comunidad estudiantil?

---

---

16-Cuando tiene alguna dificultad en el trabajo, ¿cómo le soluciona?

---

---

17-¿Se siente motivado en su lugar de trabajo? Si\_\_\_no\_\_\_ ¿Porque?

---

---

#### **IV. ASERTIVIDAD Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

18-Describe la relación con los miembros de su hogar

---

---

19-¿De qué manera soluciona las dificultades en su hogar?

---

---

#### **V. AUTOCONCEPTO Y AUTOESTIMA**

20-¿Cómo se describe así misma/mismo en su labor como docente?

---

---

21-¿Considera que la labor docente en el país, es valorada?

---

---

22-cuáles son sus cualidades positivas y negativas con respecto a su profesión:

<b>POSITIVAS</b>	<b>NEGATIVAS</b>

23-¿El centro escolar donde labora, reconoce su trabajo como docente?  
Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_ ¿Porque?

---

---

24. Como se visualiza de aquí en tres años ejerciendo su profesión?

---

---

**Comentario:**

---

---

---

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**GUÍA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A MAESTROS DENTRO DEL AULA**

**OBJETIVO GENERAL:** Recolectar información para identificar características conductuales que indiquen o ayuden a profundizar sobre el Síndrome de Burnout en maestro/as.

**IDENTIFICACIÓN:**

SUJETO N° \_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_ EDAD \_\_\_\_ GRADO A CARGO \_\_\_\_\_

TIEMPO DE TRABAJO COMO MAESTRO: \_\_\_\_\_

EVALUADORA: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

**INDICACIONES:** Marcar con una X si el indicador conductual está presente y con una raya si está ausente.

¿Accesibilidad para permitir la realización de la observación?				
1. Muy Accesible	Accesible	Poco Accesible	Inaccesible	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>I. APARIENCIA Y PRESENTACION.</b>				
2. Vestimenta limpia y en buen estado	Excelente <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Inadecuada <input type="checkbox"/>	Necesita Mejorar <input type="checkbox"/>
3. Cabello peinado y ordenado	Excelente <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Inadecuada <input type="checkbox"/>	Necesita Mejorar <input type="checkbox"/>
4. Uso de maquillaje / prendas o adornos	Excelente <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Inadecuada <input type="checkbox"/>	Necesita Mejorar <input type="checkbox"/>
5. Manos Limpias, uñas limpias y recortadas.	Excelente <input type="checkbox"/>	Regular <input type="checkbox"/>	Inadecuada <input type="checkbox"/>	Necesita Mejorar <input type="checkbox"/>
6. Uso de Vocabulario adecuado (se expresa con palabras sencillas,	Excelente <input type="checkbox"/>	Regula <input type="checkbox"/>	Inadecuada <input type="checkbox"/>	Necesita Mejorar <input type="checkbox"/>

correctas, positivas).				
<b>II. ESTADO EMOCIONAL</b>				
7. Alegre (si se observa que da la clase de manera muy natural y a gusto)	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
8. Enojado	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
9. Triste	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
10. Preocupado	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
11. Disperso	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
12. Decaído	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
13. Serio	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
14. Fluctuante	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
<b>III. LENGUAJE.</b>				
15. Lento (se observa sin interés por dar la clase).	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
16. Rápido (se observa que quiere terminar la clase rápido).	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	
17. Pausado	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>	

18. Tono de voz suave	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
<b>IV. RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
19. Establece contacto (cercanía) con los alumnos	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
20. Se relaciona adecuadamente con sus alumnos.	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
21. Desarrolla sus clases con metodología participativa.	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
22. Dicta la clase que está en el libro de texto, sin explicar.	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
23. Se dedica solo a copiar clase en el pizarrón.	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
24. Utiliza la actividad lúdica eventual como herramienta didáctica.	Mucho <input type="checkbox"/>	Poco <input type="checkbox"/>	Nada <input type="checkbox"/>
<b>CONCLUSIONES GENERALES</b>			

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



**GUIA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A MAESTROS FUERA DEL AULA**

**OBJETIVO GENERAL:** Recolectar información para identificar características conductuales que indiquen o ayuden a profundizar sobre el Síndrome de Burnout en maestro/as.

**IDENTIFICACIÓN:**

SUJETO N° \_\_\_ SEXO \_\_\_ EDAD \_\_\_ GRADO A CARGO \_\_\_\_\_

TIEMPO DE TRABAJO COMO MAESTRO: \_\_\_\_\_

EVALUADORA: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

**INDICACIONES:** Marcar con una X si el indicador está presente y con una raya si está ausente.

<b>I. ESTADO EMOCIONAL</b>			
1. Alegría	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
2. Enojo	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
3. Tristeza	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
4. Preocupación	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
5. Decaimiento	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
6. Aislamiento Social	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
7. Fluctuante (cambiante)	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
<b>II. LENGUAJE CORPORAL Y ACTIVIDAD MOTORA.</b>			
8. Realiza gestos y movimientos	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>



bruscos o amenazantes.			
9. Permanece en el aula durante los recreos.	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
10. Se desplaza por las instalaciones.	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
11. Se mantiene en la misma zona durante el recreo	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
12. Está pendiente del celular	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
<b>III. RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
13. Establece contacto (cercanía) con los demás maestros	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
14. Se relaciona adecuadamente con los alumnos	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
15. Está pendiente del comportamiento de sus alumnos	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
16. Llama la atención a sus alumnos de la manera asertiva	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
17. Establece relaciones interpersonales asertivas con sus compañeros de trabajo	Alto <input type="checkbox"/>	Moderado <input type="checkbox"/>	Bajo <input type="checkbox"/>
<b>CONCLUSIONES GENERALES</b>			



Miercoles, 12 de octubre de 2016

Prof. Rafael Antonio Coto López

Director Presidente del Instituto Salvadoreño de Bienestar Magisterial

**Presente**

Reciba un cordial saludo, deseándole los mejores éxitos en sus actividades diarias.

El motivo de la presente es para proporcionarle un **programa de intervención**, elaborado por un grupo de tesis conformado por alumnas de la Universidad de El Salvador, este se elaboró a partir de la investigación que se llevó a cabo con maestros/as del distrito escolar 0602 del Municipio de Salvador, con lo cual con los resultados obtenidos se tuvo a bien la elaboración de una propuesta de prevención, que tiene por nombre; Síndrome de Burnout (trabajador quemado) con el fin de ponerlo a su disposición y así poder intervenir oportunamente, sobre las características a poder padecer el Síndrome .

Agradecemos de ante mano su atención a la presente, y que este puede ser de su utilidad. Nos despedimos de usted.

Atentamente

América Castillo

Marian Flores

Blanca Mejía

Lic. Ofelia de los Angeles Trejo

Docente Asesora

INSTITUTO SALVADOREÑO DE BIENESTAR MAGISTERIAL

Fecha y hora de registro: 12/10/2016 - 11:48:33  
Registrado por: MIRNA RUTH  
Responsable: GUSTAVO ANA LATORIA  
Área: PRESIDENCIA  
Cantidad de hojas: 110  
Consulta: www.isbm.gob.sv / ☎ 2239-9200

Universidad de El Salvador

Facultad de Ciencias y Humanidades

Departamento de Psicología



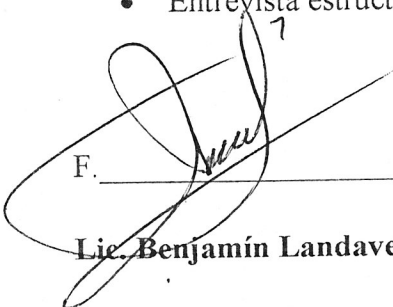
### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente, yo **Lic. Benjamín Landaverde** que laboro como docente en el departamento de Psicología de la Universidad de El Salvador, hago constar que:

Que he realizado una detenida evaluación de los instrumentos, conforme a mi criterio profesional en el ámbito de la Psicología y basado en la fórmula de Lawshe, del grupo de tesis conformado por las estudiantes América Alejandrina Fernanda Castillo Hernández CH05039, Marian Edlin Flores Fuentes FF08014, Blanca Heisel Mejía Barrera MB08039, presentaron el día 06 de abril del corriente año ante mi tres instrumentos diagnósticos, los cuales habrían de utilizar en la realización de su tema de tesis denominado: "Diagnóstico e intervención psicoterapéutica del síndrome de Burnout (Trabajador Quemado) en maestros y maestras del distrito escolar 0602 del municipio de San Salvador en el año lectivo 2016", a fin de que yo realizaría la corrección y revisión de los mismos.

Los instrumentos validados son:

- Guías de Observación a maestros y maestras dentro y fuera del aula
- Entrevista estructurada dirigida a maestros y maestras.

F.   
**Lic. Benjamín Landaverde**

Lic. Benjamín Landaverde  
Sello: \_\_\_\_\_  
J.V.F.P.

Lic. Benjamín Landaverde  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
J.V.F.P. No. 624

Fecha de Validación: 6 de abril de 2016

Universidad de El Salvador

Facultad de Ciencias y Humanidades

Departamento de Psicología



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente, yo **Licda. Mindy Ventura**.

Que he realizado una detenida evaluación de los instrumentos, conforme a mi criterio profesional en el ámbito de la Psicología y basado en la fórmula de Lawshe, del grupo de tesis conformado por las estudiantes América Alejandrina Fernanda Castillo Hernández CH05039, Marian Edlin Flores Fuentes FF08014, Blanca Heisel Mejía Barrera MB08039, presentaron el día 06 de abril del corriente año ante mi tres instrumentos diagnósticos, los cuales habrían de utilizar en la realización de su tema de tesis denominado: "Diagnóstico e intervención psicoterapéutica del síndrome de Burnout (Trabajador Quemado) en maestros y maestras del distrito escolar 0602 del municipio de San Salvador en el año lectivo 2016", a fin de que yo realizaría la corrección y revisión de los mismos.

Los instrumentos validados son:

- Guías de Observación a maestros y maestras dentro y fuera del aula
- Entrevista estructurada dirigida a maestros y maestras.

F.

**Licda. Mindy Ventura**

Licda. Mindy Astrid Martínez Ventura  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA  
J.V.P.P. No. 6019

Sello: \_\_\_\_\_

Fecha de Validación: 11/abril/2016

Universidad de El Salvador

Facultad de Ciencias y Humanidades

Departamento de Psicología



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente, yo **Licda. Sara Areli Bernal** que laboro como docente en el departamento de Psicología de la Universidad de El Salvador, hago constar que:

Que he realizado una detenida evaluación de los instrumentos, conforme a mi criterio profesional en el ámbito de la Psicología y basado en la fórmula de Lawshe, del grupo de tesis conformado por las estudiantes América Alejandrina Fernanda Castillo Hernández CH05039, Marian Edlin Flores Fuentes FF08014, Blanca Heisel Mejía Barrera MB08039, presentaron el día 06 de abril del corriente año ante mi tres instrumentos diagnósticos, los cuales habrían de utilizar en la realización de su tema de tesis denominado: "Diagnóstico e intervención psicoterapéutica del síndrome de Burnout (Trabajador Quemado) en maestros y maestras del distrito escolar 0602 del municipio de San Salvador en el año lectivo 2016", a fin de que yo realizaría la corrección y revisión de los mismos.

Los instrumentos validados son:

- Guías de Observación a maestros y maestras dentro y fuera del aula
- Entrevista estructurada dirigida a maestros y maestras.

F. \_\_\_\_\_

**Licda. Sara Areli Bernal**

Sello: \_\_\_\_\_

Licda. Sara Areli Bernal Juárez  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA  
J.V.P.P. No. 3890

Fecha de Validación: \_\_\_\_\_

*14 de Abril de 2016.*

**Universidad de El Salvador**

**Facultad de Ciencias y Humanidades**

**Departamento de Psicología**



### **CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Por medio de la presente, yo **Licda. Roxana Galdámez** que laboro como docente en el departamento de Psicología de la Universidad de El Salvador, hago constar que:

Que he realizado una detenida evaluación de los instrumentos, conforme a mi criterio profesional en el ámbito de la Psicología y basado en la fórmula de Lawshe, del grupo de tesis conformado por las estudiantes América Alejandrina Fernanda Castillo Hernández CH05039, Marian Edlin Flores Fuentes FF08014, Blanca Heisel Mejía Barrera MB08039, presentaron el día 06 de abril del corriente año ante mi tres instrumentos diagnósticos, los cuales habrían de utilizar en la realización de su tema de tesis denominado: "Diagnóstico e intervención psicoterapéutica del síndrome de Burnout (Trabajador Quemado) en maestros y maestras del distrito escolar 0602 del municipio de San Salvador en el año lectivo 2016", a fin de que yo realizaría la corrección y revisión de los mismos.

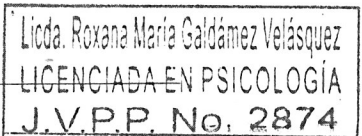
Los instrumentos validados son:

- Guías de Observación a maestros y maestras dentro y fuera del aula
- Entrevista estructurada dirigida a maestros y maestras.

F. \_\_\_\_\_

**Licda. Roxana Galdámez**

Sello: \_\_\_\_\_



Fecha de Validación: \_\_\_\_\_

*Lunes 18 de abril del 2016*

Universidad de El Salvador

Facultad de Ciencias y Humanidades

Departamento de Psicología



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente, yo **Lic. Andrés de Jesús Lara Flores** que laboro como Gestor de Reclutamiento y selección de personal, hago constar que:

Que he realizado una detenida evaluación de los instrumentos, conforme a mi criterio profesional en el ámbito de la Psicología y basado en la fórmula de Lawshe, del grupo de tesis conformado por las estudiantes América Alejandrina Fernánda Castillo Hernández CH05039, Marian Edlin Flores Fuentes FF08014, Blanca Heisel Mejía Barrera MB08039, presentaron el día 06 de abril del corriente año ante mi tres instrumentos diagnósticos, los cuales habrían de utilizar en la realización de su tema de tesis denominado: "Diagnóstico e intervención psicoterapéutica del síndrome de Burnout (Trabajador Quemado) en maestros y maestras del distrito escolar 0602 del municipio de San Salvador en el año lectivo 2016", a fin de que yo realizaría la corrección y revisión de los mismos.

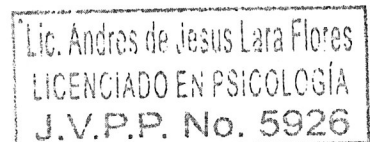
Los instrumentos validados son:

- Guías de Observación a maestros y maestras dentro y fuera del aula
- Entrevista estructurada dirigida a maestros y maestras.

F.

**Lic. Andrés de Jesús Lara Flores**

Sello:



Fecha de Validación:

24 de Abril de 2016.

Universidad de El Salvador

Facultad de Ciencias y Humanidades

Departamento de Psicología




### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Por medio de la presente, yo **Lic. Herbert Ramírez** que laboro como Psicólogo Clínico en una clínica privada en Zaragoza, La libertad, hago constar que:

Que he realizado una detenida evaluación de los instrumentos, conforme a mi criterio profesional en el ámbito de la Psicología y basado en la fórmula de Lawshe, del grupo de tesis conformado por las estudiantes América Alejandrina Fernanda Castillo Hernández CH05039, Marian Edlin Flores Fuentes FF08014, Blanca Heisel Mejía Barrera MB08039, presentaron el día 06 de abril del corriente año ante mi tres instrumentos diagnósticos, los cuales habrían de utilizar en la realización de su tema de tesis denominado: "Diagnóstico e intervención psicoterapéutica del síndrome de Burnout (Trabajador Quemado) en maestros y maestras del distrito escolar 0602 del municipio de San Salvador en el año lectivo 2016", a fin de que yo realizaría la corrección y revisión de los mismos.

Los instrumentos validados son:

- Guías de Observación a maestros y maestras dentro y fuera del aula
- Entrevista estructurada dirigida a maestros y maestras.

F. 

Sello: \_\_\_\_\_

Lic. Herbert Ernesto Ramírez  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA  
J.V.P.P. No. 5309

**Lic. Herbert Ramírez**

Fecha de Validación: 20/04/16