

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



TÍTULO:

“Propuesta de intervención psicoterapéutica para abordar los efectos psicoemocionales originados por el síndrome de burnout como resultado de la enseñanza virtual impartida por docentes de tercer ciclo y bachillerato de centros educativos públicos en el contexto de la pandemia por covid-19.”

PRESENTADO POR:

Br. Rudy Vladimir, Delgado Sibrián

Br. Mónica Tatiana, Domínguez Flores

Br. Fátima Gabriela, Gordito Moreno

CARNET:

(DS10010)

(DF07004)

(GM11007)

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE:

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Docente Director:

Mtra. Roxana María Galdámez

Coordinador General Del Proceso De Grado:

Mtro. Israel Rivas

Ciudad Universitaria, Dr. Fabio Catillo Figueroa, San Salvador, El Salvador, Centro América
Diciembre del 2021

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL
SALVADOR**

**RECTOR:
MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO**

**VICERRECTOR ACADÈMICO:
PHD. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ**

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:
INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA**

**SECRETARIO GENERAL:
INGENIERO FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL**

**FISCAL GENERAL:
LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN**

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

**DECANO:
MAESTRO ÓSCAR WUILMAN HERRERA RAMOS**

**VICEDECANA:
MAESTRA SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO**

**SECRETARIO:
MAESTRO JUAN CARLOS CRUZ CUBÍAS**

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

MTRO. BARTOLO ATILIO CATELLANOS
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

MTRO. ISRAEL RIVAS
COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADO

MTRA. ROXANA MARÍA GALDÁMEZ
DOCENTE DIRECTORA

AGRADECIMIENTOS

Agradezco tanto poder culminar esta etapa de mi vida. Me agradezco por haber tenido el coraje de seguir aún ante las dificultades existentes en mis primeros años de estudio de la carrera. Estoy agradecido con mi familia por apoyarme en todo lo que ha estado a su alcance, es algo incomparable de describir y sin su apoyo no lo hubiera logrado, de igual manera y con el mismo cariño agradezco a la familia Gordito Moreno por ser un apoyo incondicional y brindarme la motivación para seguir adelante académicamente.

Agradezco a cada docente por transmitir sus conocimientos, por formarme y convertirme en un profesional con principios éticos, una mención en particular para el Lic. Bartolo Castellanos, por su capacidad de transmitir y haberme ayudado en un momento crucial de mi faceta académica (pequeños gestos marcan la diferencia).

Estoy infinitamente agradecido con la Licda. Roxana Galdámez por haberme brindado la oportunidad de tenerla como directora de Tesis, estoy orgulloso de haber sido formado por una docente destacable, profesional y con una vocación extraordinaria. Gracias a su apoyo he finalizado satisfactoriamente mi formación académica como licenciado en Psicología.

Agradezco la figura de Dios que he construido y poco a poco me ha llenado de paz, que tanta falta me hacía.

¡Sólo hazlo...!

Br. Rudy Delgado

AGRADECIMIENTOS

Es un largo camino el que se ha recorrido para poder llegar a este momento en donde tenemos las líneas para poder expresarnos y presentar honor a quien honor merece, debo tomar en cuenta que no ha sido un camino fácil, debido a que a través de los años me he enfrentado con muchos obstáculos que he logrado superar con el apoyo de personas especiales, a las cuales van dirigidos estas líneas, estas personas me soportaron con mis estados de ánimo, actitudes, comportamientos, entre otras cosas.

Para iniciar debo agradecer a Dios por haberme permitido llegar a estas instancias, y poder sentirme bien por darle conclusión a un largo proceso, para iniciar uno más difícil, que es enfrentar al mundo como una profesional de la psicología.

Ahora bien, iniciare con los seres especiales que me apoyaron, en este caso daré especial agradecimiento mi hermano Geovanni Morán, quien me motivó a estudiar en la universidad (y bueno heme aquí presentando el trabajo de grado), igual agradecimiento especial a mi madre Adela Flores, por estar ahí desvelándose conmigo en cada una de las tareas que me tocó realizar durante estos años de estudio, a mi sobrino Daniel Rivas (quien me ayudó a aprender a aplicar pruebas psicológicas en niños), a mi hermana Mayandy Morán por llevarme cosas a la universidad cuando se me olvidaban en la casa.

Y así podría seguir con cada miembro de mi familia que ha sido parte fundamental para estar en el lugar que ahora me encuentro y a quienes saben que los llevo en mi corazón. Me ha tocado como todo ser humano pasar momentos difíciles, enfrentando enfermedades propias como de mi familia que me frenaron en su momento a seguir estudiando, pero que al final se superaron con la ayuda de Dios.

Ahora sin lugar a dudas no dejaré de mencionar a mis mentores académicos, a quienes agradezco que me han sabido orientar en el camino a ser una buena profesional, a que haga mi mayor esfuerzo para dejar a la psicología en alto, y a quienes les digo muchas gracias por enseñarme a amar más la psicología.

Estas pequeñas líneas van dirigidas a todos y cada uno de los que durante estos años han estado a mi lado y llegan conmigo felices a este momento, que saben que me llena de orgullo porque he perseverado sin rendirme pese a todo lo vivido y que finalmente logro mi objetivo de convertirme en psicóloga.

Br. Mónica Domínguez

AGRADECIMIENTOS

A Dios....

Porque fue él presente en mí, porque sin él nada pudiese haber hecho, por la perseverancia, amor, protección y motivación para no detenerme en el camino.

A mi mamá, *Natividad de Jesús Moreno de Gordito*, por la inmensa confianza que tuvo en mí desde el inicio, por ser mi motor, mi motivación, por no dejarme ni un segundo sola, a ti mami mi triunfo, mi amor y mis más sinceros agradecimientos, gracias por todas las desveladas junto a mí, por todo lo que hemos logrado juntas, infinitas gracias.

A todos los que se fueron antes de verme culminar mi carrera, en especial a ti papá *José Armando Gordito...* ¡Papá lo logramos! A mi tío *Álvaro Moreno*, de quien recibí su apoyo incondicional para realizar mis investigaciones académicas y siempre confió en mí, espero se sientan orgullosos de mí.

A mis hermanas *María Guadalupe Gordito Moreno* y *Clara Stella Gordito Moreno*, por ese apoyo incondicional que me brindaron a lo largo de estos años de preparación académica, universitaria y a toda mi familia especialmente *Anna Gordito* y *Vilma Moreno* que me ha apoyado durante todos estos años.

A nuestra directora de tesis, *Licda. Roxana Galdámez* por ese apoyo incondicional en cada etapa de formación y por brindarme la confianza de creer en mí, orientarme en todo momento de mi carrera, a la *Licda. Elvia Lorena Mezquita* y *Lic. Bartolo Atilio Castellanos* por su apoyo incondicional en este largo viaje de formación profesional. A todo el personal docente del Departamento de psicología porque sin duda cada uno de ustedes, dejó una huella importante en mi conocimiento como profesional a todos, Muchas Gracias.

Br. Gabriela Gordito

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 10 |
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| CAPÍTULO II JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA | 14 |
| CAPÍTULO III OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 17 |
| GENERAL: | 17 |
| ESPECÍFICOS: | 17 |
| CAPÍTULO IV MARCO TEÓRICO | 18 |
| 4.1 Estudios previos | 18 |
| 4. 2 El impacto del Covid-19 en el sistema educativo. | 24 |
| 4.3 Síndrome de Burnout | 30 |
| 4.4 Prevención e intervención del Síndrome de Burnout. | 36 |
| 4.5 Programa de Intervención | 40 |
| CRITICA AL SINDROME DE BURNOUT | 42 |
| CAPÍTULO VI METODOLOGÍA | 57 |
| 5.1. Enfoque metodológico de estudio | 57 |
| 5.2. Tipo de estudio. | 57 |
| CAPÍTULO VII BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA | 62 |
| CAPÍTULO VIII LOCALIZACIÓN FÍSICA | 63 |
| Inicio del programa de intervención | 78 |
| Área: Ansiedad | 82 |
| Área: Ansiedad | 89 |
| Área Emocional | 94 |
| Área Emocional | 99 |

| | |
|--|-----|
| Área Emocional | 103 |
| Área: Habilidades sociales | 108 |
| Área: Asertividad | 113 |
| Área: Toma de decisiones | 119 |
| Área: Autocuidado | 125 |
| Área Proyecto de Vida | 131 |
| Despedida del programa de intervención | 135 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 138 |
| CAPÍTULO X REFERENCIAS | 140 |
| ANEXOS | 143 |

RESUMEN

La presente propuesta de intervención tiene como objetivo desarrollar estrategias que permitan conocer y practicar técnicas de intervención psicoterapéuticas para minimizar los efectos psicoemocionales generados por el síndrome de burnout como resultado de la enseñanza virtual en el marco de la pandemia por covid-19 en docentes de tercer ciclo y bachillerato. El enfoque psicológico seleccionado para esta propuesta permite desarrollar herramientas y técnicas conductuales y de terapia breve, las cuales se complementan para crear una estructura funcional para el manejo de los efectos del síndrome de burnout. Esta investigación inicia con una exploración de carácter bibliográfico para conocer aspectos como: los efectos generados por la pandemia covid-19 en la educación de El Salvador, las nuevas estrategias de educación virtual, el cansancio emocional en docentes, el síndrome de burnout, sus causas y consecuencias, modelos y técnicas de intervención para abordar el síndrome de burnout. Los resultados de esta exploración bibliográfica se contrastan con un sondeo de opinión dirigido a docentes de centros educativos públicos y a partir ahí se definen las áreas a abordar, estableciendo de tal manera una propuesta de programa psicoterapéutico fundamentado en la realidad social y experiencial de los docentes de diferentes centros educativos públicos del país.

Palabra claves: estrategias, técnicas, psicoterapéuticas, efectos, psicoemocionales, pandemia, covid-19, docentes, burnout, sondeo de opinión, técnicas conductuales, técnicas terapias breves.

INTRODUCCIÓN

En el presente documento se desarrolla una propuesta de intervención psicoterapéutica enfocada en abordar los efectos psicoemocionales originados por el Síndrome de Burnout, como resultado de la enseñanza virtual impartida por docentes de centros educativos públicos de tercer ciclo y bachillerato en el contexto de la pandemia por COVID-19.

Para la elaboración de la propuesta de intervención se realizó una revisión bibliográfica con detenimiento que sustenta las bases teóricas de la investigación, permitiendo así delimitar el concepto del Síndrome de Burnout, sus áreas y su impacto en el sector educativo en los centros educativos públicos que participaron en el sondeo de opinión realizado.

Es importante destacar que la propuesta de intervención cuenta con un marco metodológico en donde se detalla el tipo de estudio, el enfoque, la muestra, las herramientas utilizadas para la creación del sondeo de opinión, la metodología del mismo y por último y no menos importante las técnicas a utilizar para la creación del programa de intervención.

Se describe detalladamente una propuesta del programa de intervención, en el cual podemos encontrar un amplio desarrollo del mismo, desglosados en introducción, objetivos, justificación característica del programa, metodología de aplicación y el desarrollo de 12 jornadas dirigidas a la intervención de la ansiedad, control emocional, habilidades sociales, asertividad, toma de decisiones, autocuidado y proyecto de vida, población beneficiada y ubicación de los centros escolares pilotos

Por último, es importante resaltar que cada jornada cuenta con su respectivo procedimiento apoyado de los anexos correspondientes, en donde se describen las técnicas utilizadas en la propuesta psicoterapéutica y su desarrollo a partir del Enfoque Cognitivo-Conductual y Técnicas de Terapia Breve Centrada en Soluciones.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inevitable atención en las repercusiones físicas del Covid-19, en el mundo probablemente puede minimizar el interés público de las consecuencias psicoemocionales que se están presentando en las personas afectadas por el brote de esta pandemia. Es de resaltar que los temas de salud mental que están emergiendo pueden evolucionar a problemas de salud física a mediano plazo, en ese sentido esta investigación se enfocó en estudiar el Síndrome de Burnout en el personal docente producto de la educación virtual en el marco de la pandemia Covid-19.

Si bien, es cierto que el mundo de la tecnología está en su mejor momento, no significa que todas las personas o en este caso los docentes cuenten con todas las herramientas y conocimientos formativos necesarios que faciliten la adaptación plena para incorporarse al mundo moderno de la educación virtual.

La transición de los modelos tradicionales de enseñanza que han caracterizado la enseñanza dentro de los centros educativos públicos del país se ha visto en la necesidad de dar pasos agigantados para poder adaptarse a nuevos formatos de enseñanza, a los cuáles no estaban preparados.

El actualizarse y hacer uso de las redes sociales o de plataformas virtuales para brindar clases se convirtió en algo imperativo que debían utilizar los docentes. Lo que provocó que algunos de ellos que seguían una estrategia de enseñanza tradicional, estuvieran en la obligación de aprender a usar plataformas auxiliares para la enseñanza virtual, como, por ejemplo: Classroom, Zoom, Teams, Google Meet, entre otras.

El personal docente siempre ha estado expuesto a distintos focos de estrés, sin embargo, en la actualidad se han agudizado ciertos síntomas en este gremio de profesionales, entre ellos se puede mencionar, el aumento del estrés crónico, ansiedad, frustración, preocupaciones, agotamiento emocional, despersonalización, insatisfacción en el trabajo, depresión, entre otros.

Un estudio realizado en los primeros países afectados por la pandemia, específicamente en 194 ciudades de China en el año 2020, se obtuvieron resultados de un aumento significativo en niveles de impacto psicológico, ansiedad, depresión y estrés en la etapa inicial del brote de COVID-19. El 16,5% de los participantes en donde se mostró síntomas depresivos de moderados a graves; el 28,8% síntomas de ansiedad de moderados a graves; y el 8,1% informó de niveles de estrés de moderados a graves.

En vista de este panorama tan desalentador y a la fecha poco estudiado, se plantea la necesidad de crear un programa de intervención, ligado de un sondeo de opinión en distintos centros educativos públicos para confirmar la presencia del Síndrome de Burnout debido a la modalidad de enseñanza virtual, jugando un rol complementario en la propuesta de intervención psicoterapéutica para abordar los efectos psicoemocionales.

Esto permitirá tener la oportunidad de poderlo implementar en un futuro por las instituciones educativas que así lo necesiten o dispongan. Es muy importante considerar que parte funcional de los seres humanos es el proceso educacional, ya que este permite prepararse a nivel profesional para poder enfrentar la vida. Por lo tanto, brindar atención al sector docente se vuelve un punto de apoyo fundamental para mejorar la salud mental del mismo.

CAPÍTULO II JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

El Ministerio de Educación lanzó un comunicado el 11 de marzo del 2020 sobre la suspensión de clases de manera presencial debido a la pandemia por Covid-19, a partir de ese momento las instituciones educativas se han visto obligadas a retomar diferentes estrategias para continuar con los procesos de educación, convirtiéndose el aprendizaje en línea la opción más recomendable por el momento.

A pesar de ese cambio por la educación en línea existen muchos vacíos que solventar para que la calidad de enseñanza sea igual o mejor comparada con el aprendizaje en las aulas, en la actualidad existen más de 500 millones de estudiantes que no pueden acceder a la educación formal debido al cambio de aprendizaje remoto (UNESCO, 17 de marzo 2021).

La capacidad de los Centros Educativos Públicos de proveer herramientas que faciliten el aprendizaje desde casa es ampliamente dispareja y depende de la disponibilidad de recursos que éstas posean, así como del nivel de gasto público destinado a educación, la disponibilidad de computadoras y el acceso a internet.

En particular, la inclusión digital en zonas rurales se caracteriza por ser insuficiente y los mismos maestros no cuentan con todas las herramientas necesarias para dar una cobertura a todas las necesidades de los estudiantes, entre ellas la falta de recursos tecnológicos que les permita distribuir material educativo a sus alumnos y a ellos la obtención de los mismos.

A partir del 23 de abril de 2020 unos 189 países habían decretado el cierre de establecimientos educativos a nivel nacional, una situación que terminó por afectar la formación de más de mil quinientos millones de estudiantes alrededor del mundo. Numerosas

investigaciones han demostrado que la reducción de horas de estudio empobrece el desempeño académico (PNUD - Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo).

Por otra parte, muchos factores asociados a la presencia de la pandemia, tales como el miedo a contraer el virus, frustración, falta de contacto con amigos y profesores, falta de espacio personal y pérdidas económicas familiares, pueden asimismo contribuir al impacto psicológico generado por la pandemia del COVID-19.

El personal docente está expuesto a diferentes estímulos estresores y una de las más importantes enfermedades profesionales de este gremio es el estrés y si este no se maneja adecuadamente puede ocasionar el Síndrome de Burnout.

Es por esta razón que la investigación se enfocó en elaborar una propuesta de intervención psicoterapéutica para abordar los efectos psicoemocionales originados por el Síndrome de Burnout como resultado de la enseñanza virtual impartida por docentes de Centros Educativos públicos en el contexto de la pandemia por Covid-19.

Dicha propuesta fue elaborada partiendo de la investigación documental y apoyándola por medio de un sondeo de opinión aplicado en docentes del tercer ciclo y bachillerato de Centros Educativos Públicos de la zona central de San Salvador, que permitió el identificar cuáles son las áreas más afectadas que han sufrido los docentes y que han afectado su buen desempeño laboral y que a través de la aplicación del programa se puedan minimizar el nivel de afectación experimentado por ellos/as.

El valor teórico del estudio será dar a conocer como la educación en línea puede generar condiciones para el desarrollo del Síndrome de Burnout a partir de la recopilación de

información de centros educativos de nuestro país, de igual manera se podrá evidenciar las carencias del sistema educativo y su necesidad de abordar los efectos psicoemocionales originados por la educación virtual como producto de la pandemia en el personal docente.

Este proceso permite la creación de un programa de intervención psicoterapéutica para utilizarse en las instituciones que lo vean conveniente, lo cual abre la brecha para fortalecer los Centros Educativos y sus profesionales docentes para adaptarse a las nuevas exigencias curriculares originadas en el marco de la Pandemia Covid-19.

El valor práctico se encuentra en brindar diferentes estrategias de afrontamiento a la situación actual a los docentes, para que en un futuro puedan implementarse en los Centros Educativos públicos con la finalidad de minimizar sus niveles de estrés producto de la educación en línea, así mismo se podrían crear espacios tipo conversatorios en donde se repliquen las estrategias del programa de intervención para ir adaptándose a las nuevas prácticas pedagógicas.

De igual manera esta propuesta de intervención podría convertirse en una plataforma o guía de fácil acceso para aquellos psicólogos que trabajan en el área escolar dentro de los diferentes centros educativos del país o fuera de este.

El valor metodológico radica en que se creará un programa de intervención psicoterapéutico a partir de un sondeo de opinión que fortalezca la investigación documental y detecte los indicadores de la presencia del Síndrome de Burnout y su incidencia en los docentes de centros educativos públicos en el país, la cual a futuro podrá ser aplicada con los ajustes necesarios para paliar la necesidad urgente de intervención.

CAPÍTULO III OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

GENERAL:

- Diseñar una propuesta de intervención psicoterapéutica para minimizar los efectos psicoemocionales generados por el Síndrome de Burnout como resultado de la enseñanza virtual impartida por docentes de centros educativos públicos salvadoreños en el contexto de la pandemia por Covid-19.

ESPECÍFICOS:

- ❖ Realizar un sondeo de opinión por medio de la aplicación de instrumentos de recolección de datos que permita detectar la sintomatología y los efectos psicoemocionales correspondiente al síndrome de Burnout para apoyar la fundamentación teórica recopilada
- ❖ Detectar las áreas de intervención psicoterapéuticas para crear un programa de intervención a partir de la teoría y la experiencia de la educación virtual en los docentes de centros escolares públicos.
- ❖ Proponer estrategias psicoterapéuticas a partir del Modelo Cognitivo Conductual y Terapia Breve para minimizar los efectos producidos por el Síndrome de Burnout en el marco de la enseñanza virtual.

CAPÍTULO IV MARCO TEÓRICO

4.1 Estudios previos

- 4.1.1 “Indicadores de la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de una escuela secundaria rosarina durante el período de aislamiento/distanciamiento decretado a raíz de la pandemia COVID-19. Propuesta de intervención para neutralizar dicha situación.” (Bohé,2020)

Esta investigación fue desarrollada en agosto del 2020 y se basó en una propuesta de intervención en el campo educativo con la finalidad de reducir los niveles de estrés para prevenir el síndrome de Burnout en los docentes. Para la realización de esta propuesta se elaboró un diagnóstico en una escuela de nivel secundario de la Ciudad de Rosario (Argentina), seleccionando a 15 docentes como muestra.

Se aplicaron entrevistas y se utilizó como instrumento de medición el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), este instrumento mide 3 factores que se denominan: agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Los resultados arrojaron que el 93% de los docentes sufren de agotamiento o cansancio emocional, por lo tanto, se encuentran sin energías para entregarse de manera plena a sus alumnos producto de la sobrecarga laboral.

En los resultados del factor despersonalización los docentes no obtuvieron resultados altos, es decir que el 73% de los docentes no tienen actitudes negativas, ni distantes y tampoco desconexión con las problemáticas de los alumnos. Los resultados del factor realización personal indican que el 87% de los docentes se siente satisfecho con su trabajo, llegando a mostrar eficacia en el desarrollo de su profesión.

De acuerdo con esta investigación se sugieren las siguientes estrategias que buscan reducir el impacto del estrés laboral: a nivel individual, que el docente sea capaz de planificar la propia vida, evaluar objetivamente el propio self (sí mismo) y las propias aspiraciones, llegar a producir cambios en la propia conducta y en las demandas del trabajo, aprender a decir no y no sentirse culpable por ello, reconocer los síntomas y buscar ayuda profesional o tomar días de descanso, establecer unas condiciones óptimas de dieta, ejercicio, sueño, entre otras.

A nivel organizacional, se requieren cambios en la estructura y los procesos organizacionales, sistemas de recompensa y selección, proceso de socialización organizacional, sistemas de rotación en el trabajo, mejora en los servicios de salud, reducción de la sobrecarga y el conflicto de funciones, participación en la toma de decisiones, diseño del trabajo que fomente las habilidades y las competencias de los docentes, proveer programas y espacios de entretenimiento y ocio, con el fin de que los docentes involucrados lleguen a ser competentes.

4.1.2 “Ruta de Atención Psicosocial para docentes con síndrome de Burnout a causa de la cuarentena, generada por el COVID-19” (Mejía, Silva & Rueda, 2020)

El Burnout ha sido objeto de estudio de muchos países, en esta ocasión nos enfocamos en Colombia, la cual se centra en desarrollar estrategias de salud mental que se vuelvan funcionales para el afrontamiento del estrés laboral en los docentes de dicho país, por ello es de vital importancia contextualizar que las estrategias de Salud Mental en el marco laboral no son reconocidas como importantes para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Por tal razón en función al desarrollo de nuevos conocimientos se ha creado una ruta de intervención psicológica para contrarrestar las dificultades laborales relacionadas con los docentes, debido al incremento de la carga laboral y la falta de importancia de higiene en salud mental de cada uno de los profesionales.

Al hablar de una ruta de atención psicológica es importante señalar en el contexto de formación, dicha investigación es creada en el marco de la pandemia por COVID-19, la cual ha generado emergencias no solo a nivel sanitario, sino a nivel educativo. Mejía, et al. (2020) afirman:

Es complicado cambiar de la noche a la mañana el uso de estrategias en línea, después de aplicar por décadas la enseñanza presencial, teniendo en cuenta la complejidad de crear cursos y herramientas digitales en tan corto tiempo, por ello estas estrategias de cambio han creado en los docentes altos índices de estrés por tres ejes fundamentales, el primero por el alto porcentaje de docentes que no usan herramientas tecnológicas, el segundo convertir las clases presenciales a virtuales y mantener la atención de los alumnos y por último dar cobertura a todos los estudiantes, aun conociendo que no todos cuentan con las herramientas tecnológicas adecuadas. (P.136)

Debido a lo anterior se identifica que los docentes no solamente han presentado dificultades para su desarrollo en las estrategias virtuales, conociendo que ha sido un desafío importante para el desarrollo de la educación, además se menciona que en el marco del desarrollo del Covid-19 la salud mental ha sido afectada a nivel mundial, incrementando la ansiedad, el estrés, la depresión y un exceso laboral que afecta el desarrollo personal de los profesionales a nivel físico, mental y social.

Por ello conviene subrayar la falta de tiempo en familia, autocuidado personal o dedicación de tiempo de calidad debido a la invasión laboral en la que se ha sometido a los profesionales y estudiantes en el contexto de la pandemia.

La recopilación teórica realizada en los primeros países afectados como es en China, se obtuvieron conocimientos como el estudio realizado el 31 de enero al 2 de febrero de 2020 con

1,210 personas en 194 ciudades de China, se administró la *Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés* (DASS-21).

El objetivo de este estudio fue hacer una encuesta en línea, usando técnicas de muestreo de *snowball* (bola de nieve) para entender mejor sus niveles de impacto psicológico, ansiedad, depresión y estrés en la etapa inicial del brote de COVID-19.

El 16,5% de los participantes en donde se mostró síntomas depresivos de moderados a graves; el 28,8% síntomas de ansiedad de moderados a graves; y el 8,1% informó de niveles de estrés de moderados a graves. El mal estado de salud se asoció significativamente con un mayor impacto psicológico en los niveles más altos de estrés, ansiedad y depresión.

La investigación permitió crear una ruta de atención psicológica, que implica generar estrategias relacionadas con la salud mental, permitiendo a la población docente ser divididos en dos categorías, los que poseen Burnout y los que no lo poseen, con los primeros se pretende aplicar una atención en salud mental terciaria, en la cual se implementen estrategias de intervención psicosocial individual y a la organización respecto al manejo de emociones, psicoterapia e higiene mental.

Mientras que la segunda categoría se enfocará una atención en salud mental primaria, haciendo énfasis en capacitaciones por parte de un psicólogo para prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout.

4.1.3 “Síntomatología física y mental asociada al Síndrome de Burnout en los profesionales de la enseñanza” (Esteras, Charot & Sandín, 2019).

El objetivo del artículo de investigación se encamina a contrastar la asociación entre el Burnout y sus componentes con la salud física y mental con una muestra de docentes de enseñanza media.

La investigación pretendió verificar la teoría explicativa acerca de la presencia de somatización en docentes, provocados por la presencia o ausencia de síndrome de Burnout, es por ello que Sandín (Como se citó en Esteras et al., 2018) afirman:

“un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por una implicación temporalmente prolongada en situaciones de elevada demanda emocional, resaltan el papel de la dimensión del agotamiento emocional evidenciada en el síndrome de Burnout” (p.29).

Sin embargo, esto no quiere decir que es la única dimensión que se contempla en la investigación ya que el Burnout posee 3 dimensiones principales a) agotamiento emocional, b) despersonalización (actitudes y sentimientos clínicos sobre los clientes) y c) baja realización personal como lo explica (Esteras, et al., 2018).

Es por ello que a lo largo de la investigación se menciona el trabajo dimensional teórico sobre el Burnout contrastado con la conceptualización categorial de poseer o no el síndrome, para así identificar su relación entre la somatización del personal con la ausencia o presencia de dicho síndrome.

Por ello para comprobar todo lo mencionado anteriormente se tomó una muestra constituida de 171 docentes de enseñanzas no universitarias provenientes de Benidorm, España, con un rango de edad entre 22 y 64 años con una media similar entre hombres y mujeres.

Los Instrumentos utilizados fueron, Cuestionario simple que abarcara los datos generales, edad, sexo, etapa educativa, etc. *Maslach Burnout Inventory*¹ (MBI; Maslach y

¹ *MBI (Maslach Burnout Inventory)*: Consta de 22 ítems en forma de Afirmaciones sobre sentimientos, pensamientos y actitudes personales que se experimenta en el trabajo; Valorada con una escala Likert que indica frecuencia variando entre 0 (nunca) y 6 (todos los días). Versión española validada por Seisdedos (1997)

Jackson, 1981), *Escala de Síntomas Somáticos-Revisada*² (ESS-R; Sandín y Chorot, 1995) y *Symptom assessment-45 Questionnaire* (sa-45; Davison, 1997), con el objetivo de encontrar síntomas complementarios como depresión, sensibilidad interpersonal, ansiedad, fóbica, etc.).

El resultado de la investigación se ha dividido en dos categorías importantes la primera es la Relación entre las dimensiones del Burnout y las dimensiones de síntomas físicos y psicopatológicos, en esta dimensión se resalta el agotamiento emocional se relaciona de forma significativa con todas las variables de síntomas somáticos, obteniendo un 41% de relación en comparación con las otras dos dimensiones

Cabe resaltar que las cinco dimensiones somáticas se correlacionan significativamente con la despersonalización y solo una con la realización personal.

Esto significa que las correlaciones entre las dimensiones del Burnout y las dimensiones de síntomas psicopatológicos adoptan un patrón similar al indicado para los síntomas físicos, ya que las principales correlaciones se dan con el agotamiento emocional, siendo menos relevantes las correlaciones con la despersonalización y la realización personal. (Esteras, et al., 2018, P.32)

La segunda categoría se basa en las diferencias entre la sintomatología somática y psicopatológica en función de la prevención del síndrome de Burnout, donde se identifica que, la muestra total de docentes 43 (25.1%) fueron Diagnosticados con síndrome de Burnout; los 128 restantes (74.9%) no poseía el síndrome.

Por otro lado, referente a los resultados obtenidos desde una categorización de ausencia o presencia del síntoma los investigadores constataron que el agotamiento emocional

² *Escala de Síntomas Somáticos-Revisada (ESS-R)*: consta de 90 ítems que evalúa las distintas manifestaciones somáticas con una escala de Valoración tipo Likert, indicando frecuencia de experimentación de síntomas en donde de 0 -3 (nunca durante el último año) y 4 a 5 (más de una vez al año)

correlaciona de forma significativa con las dimensiones de sintomatología somática, sin embargo, las correlaciones más elevadas corresponden a lo relacionado con el musculo-esquelético, gastrointestinal, cardiovascular, etc.

A lo largo del contraste de los resultados se identificó que los estados de tensión psicológica, incluida las manifestaciones de tensión muscular, como aspecto genérico asociado al Burnout; se encontraron puntuaciones significativas superiores asociadas a la presencia del síndrome de Burnout, que confirma que este aparece asociado a los trastornos físicos heterogéneos, por último, las dos restantes dimensiones presentan un menor grado de asociación con la sintomatología somática y psicopatológica.

Cabe resaltar que el objeto de estudio de las investigaciones son los docentes y el impacto generado por la enseñanza virtual en el marco de la pandemia por COVID-19.

Es importante mencionar que la salud mental de los profesionales se ve afectada directamente por el exceso de cargas laborales, el sobre esfuerzo en función de la aspiración a nuevos métodos de enseñanza y el desarrollo de nuevos conocimientos tecnológicos, creando en ellos distintas reacciones psicológicas y físicas debido al alto nivel de presión laboral en la que se encuentran.

4. 2 El impacto del Covid-19 en el sistema educativo.

A partir del año 2019, el mundo se ha enfrentado a una crisis de salud: COVID-19, que vio sus mayores repuntes de mortalidad en el año 2020, causando la muerte de miles de personas, la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo denominó de la siguiente manera: “La COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad eran

desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019”.
(OMS, 2019)

4.2.1 Consecuencias del COVID-19.

Según la UNESCO-CEPAL, afirma que:

La pandemia ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto (Covid-19, 2020, p. 3).

Mundial, Álvarez, Arias, López y Bergamash (2020), aseguran que la pandemia del COVID-19 representó y representa hasta la fecha una amenaza para el desarrollo y avance de la educación en los sistemas educativos a nivel mundial, en este sentido se consideran los más significativos: i) el cierre de las instituciones educativas de todos los niveles y ii) la crisis económica que se presentó a partir de la recesión de actividades laborales que afectaron a todos a nivel general.

En el ámbito educativo, gran parte de las medidas que los países de la región han adoptado ante la crisis se relacionan con la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, lo que ha dado origen a tres campos de acción principales: el despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas; el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y el bienestar integral de los estudiantes.

4.2.2. Enseñanza en el contexto de la Covid-19 (3 momentos históricos: antes, durante y después).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, (2020) Impactos del COVID en el sector docente: Los profesores y las diversas dificultades que vivieron, viven y continúan experimentando a causa de la pandemia. Siendo sinceros y analizando la situación que se vivió y aún vive a nivel mundial, debemos reconocer que como seres humanos no estábamos preparados para una interrupción a semejante escala de los estragos de la pandemia. (Covid 19 y Educación Superior, p. 25-27)

4.2.3. Impacto del cierre de las escuelas.

El impacto del cierre de los centros educativos ha sido un acontecimiento que no ha pasado por desapercibido a nivel mundial.

El rol de las instituciones educativas es irremplazable, eso queda claro desde un principio, ya que son las responsables de preparar a los seres humanos en el camino a ser personas funcionales a la sociedad, capaces de incrementar el desarrollo social de sus comunidades y países en general. Por lo anterior queda evidenciado que necesitamos de las instituciones educativas para que los seres humanos aprendamos, y que necesitamos de la interacción con otros para facilitar el proceso de aprendizaje. (Gonzalo, 2021, p. 5)

4.2.4 Cuán preparados estaban los países para la continuidad educativa en línea.

(CEPAL-UNESCO, 2020) Dado que la mayoría de los países a nivel latino y caribeño, optaron por la continuidad del proceso educativo mediante recursos en línea, el uso de Internet ofreció; dio una oportunidad única: la cantidad de recursos pedagógicos y de conocimiento disponibles permitió un cambio en la metodología o currículo de enseñanza, así los procesos educativos que tuvieron que implementar en los hogares con los estudiantes que permanecieron en confinamiento.

4.2.5 La afectación de vida cotidiana en los docentes a consecuencia del covid-19

El profesorado ha sufrido importantes afectaciones tanto a nivel personal como en lo profesional. Hay que tomar en cuenta que no todos los gobiernos tenían o tienen estrategias eficientes para dar continuidad a la actividad docente; en otros casos donde existen maestros que han sido subcontratados por las instituciones al enfrentarse al cierre de las instituciones educativas, sus servicios fueron prescindidos por las mismas, dejándolos vulnerables ante la pandemia (Mundial et al. 2020)

Cabe aclarar que, si bien el personal docente no representa el sector más vulnerable en cuanto a las consecuencias ante la pandemia, si se ha visto afectada en cierta medida la manera de brindar las clases a sus estudiantes, siendo esto promotores o generadores de síntomas de estrés laboral que pueden llevarlos a experimentar síntomas del Síndrome de Burnout.

4.2.6 Reapertura de las escuelas

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) tuvieron a bien felicitar al Gobierno de El Salvador, por reabrir los centros educativos del país de forma gradual y segura, y priorizar sobre todo a la educación como un elemento central de la respuesta a la recuperación del impacto de la COVID-19, que afectó a la niñez y la manera de enseñar de los docentes tradicionales (UNICEF O. Y., 2021).

Como se describe anteriormente el gobierno de El Salvador, tomó la decisión de abrir las instituciones educativas, el 6 de abril del presente año, solamente aquellos centros educativos que cumplieran con los protocolos indicados en la guía del Ministerio de Educación denominado: “La Alegría de Regresar a la Escuela”, donde regresarán aquellos estudiantes que así lo desearan y que tuvieran la autorización de los padres.

4.2.7 El rol del docente en el proceso de enseñanza durante la pandemia.

Durante este periodo de cierre de centros educativos, se presentó un cambio en la manera habitual de ejercer la docencia, dando de esta manera oportunidad a los maestros a evolucionar en su manera de ejercer su profesión con los estudiantes. Por lo que retomamos una frase del pedagogo brasileño que escribió en su famoso libro "Pedagogía de la libertad". "Quien enseña aprende en el acto de enseñar y quien aprende enseña en el acto de aprender" (Freire, 1970).

Al Partir de esta frase mostramos el papel importante que tienen los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, en donde se considera el gran esfuerzo realizado por el docente que se ha permitido aprender de las nuevas tecnologías, y a que este proceso sea adaptable y resistente, dando oportunidad a los sistemas educativos, y los factores relacionados al mismo para a mejorar los procesos educativos (CIARRUSTA, 2021).

En este aspecto se toma en cuenta en especial atención a los profesores y a cómo tuvieron que re imaginar rápidamente las conexiones e interacciones humanas para facilitar el aprendizaje, a dejar de lado el aprendizaje tradicional y tratar de evolucionar en su manera de enseñar, volviendo el proceso quizás más difícil para aquellos docentes que no tenían conocimiento del uso de las nuevas tecnologías y las plataformas de aprendizaje en línea.

4.2.8 ¿Cómo han apoyado los sistemas a los profesores en su nuevo rol?

En la encuesta realizada por UNESCO, UNICEF y el Banco Mundial, refleja en sus resultados que:

Casi el 90% de los países apoyaron a los profesores compartiéndolo directrices en las cuales destacaban la importancia de proporcionar retroalimentación a los estudiantes, puesto que algunos no son autodidactas y se les dificulta asimilar el contenido de las materias de

aprendizaje, de buscar mantener una comunicación constante con las personas responsables de sus estudiantes para darle seguimiento a las unidades de aprendizaje enviadas a sus estudiantes, y trabajar de la mano para mejorar el proceso de aprendizaje.

El Departamento de Estudios Sociales (DES, 2021) describe cuál ha sido el trabajo realizado por el gobierno de El Salvador, mencionando que: el presidente Nayib Bukele ha tratado de garantizar la calidad educativa en el sistema público, a través de procesos continuos de formación para los docentes, con lo que se fortalece la enseñanza y la continuidad en medio de la pandemia del COVID-19.

Mientras que por su parte la Ministra de Educación Carla Hananía de Varela dice:

“El COVID-19 nos ha obligado a transformarnos y a adaptarnos. Los maestros han sido líderes en esto, también antes de la pandemia, la virtualidad era ya un método de enseñanza muy utilizado en todo el mundo, menos en El Salvador. Pero la pandemia, a pesar del dolor que nos ha traído, también nos ha traído cosas importantes, la necesidad de virtualizar nuestros aprendizajes y de prepararnos” (MINED, 2021).

Además, menciona que gracias a las medidas anticipadas que presentó el Gobierno, lograron capacitar al sector docente en el manejo y uso de las plataformas como: Google, Classroom, para poder brindar atención pedagógica a sus alumnos.

4.2.9 Apoyo socioemocional al docente.

Ahora bien, cabe mencionar que parte importante a tomar en cuenta es el apoyo socioemocional brindado al docente, puesto que, si se toma en cuenta que algunos de ellos que tenían un proceso de enseñanza tradicional, al verse obligados a aprender el uso de las nuevas tecnologías, se convirtieron en nuevas fuentes de estrés y preocupación para ellos, por lo que el

gobierno de El Salvador desarrolló un programa para darle atención a las necesidades emocionales de los docentes.

MINED (2021): Ante los efectos ocasionados por el COVID-19 y con el propósito de responder a las necesidades psicoemocionales de los docentes de El Salvador, el Ministerio de Educación (MINED), a través del Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD), invitó a los maestros a participar, a partir del 3 de noviembre de 2020, en el programa de atención «Autocuidado, acompañamiento y apoyo psicoemocional» (MINED, 2021).

El objetivo del programa era facilitar las condiciones para la expresión de sentimientos, pensamientos y emociones y construir un espacio en el que puedan comunicar todo lo que necesiten, mediante el acompañamiento y la validación profesional.

«Sabemos que la pandemia ha modificado la dinámica laboral diaria de nuestros maestros, pero no solo de ellos, sino de los alumnos, padres de familia y de todos los demás profesionales; esto ha provocado estrés, ansiedad y podría tener consecuencias en nuestro desempeño como persona y como profesionales», expresó la Ministra de Educación Carla Hananía.

4.3 Síndrome de Burnout

4.3.1 Definición del síndrome Burnout

Existen diferentes explicaciones para definir el Síndrome de Burnout. Savio (2008) afirma: “existe consenso acerca de qué se trata de una respuesta al estrés laboral crónico propio de las profesiones de servicio en las que el trabajador está en contacto estrecho y directo con quien recibe el servicio” (p.125).

Muchos autores consideran que la definición más consolidada es la de Maslach (como se citó en Mansilla, 2012) afirma: “es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se

caracteriza por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo” (p.60).

El cansancio emocional hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que se realiza, junto a la sensación que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás, incluyendo al entorno social, laboral y personal.

La despersonalización consiste en el desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas a las que da servicio. La falta de realización personal en el trabajo es la tendencia a evaluarse a uno mismo y al propio trabajo de forma negativa, junto a la evitación de las relaciones interpersonales y profesionales, con baja productividad e incapacidad para soportar la presión.

4.3.2 Antecedentes teóricos del Síndrome de Burnout

El término *burn out*, cuya traducción al castellano significa “estar quemado” y la primera vez que se utilizó este vocablo fue en 1974 por Freudenberger para referirse a los problemas de los servicios sociales, pero fue Cristina Maslach quien comenzó a divulgarlo en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos en 1977. Ella utilizó esta expresión para referirse a que los trabajadores de los servicios humanos después de meses o años de dedicación acaban “quemándose” en el trabajo. (Mansilla, 2012)

El síndrome de Burnout, también se le denomina “síndrome de quemarse por el trabajo”, “síndrome de desgaste profesional” o “síndrome de desgaste emocional”. Este síndrome hace referencia a un fenómeno de desgaste profesional observable en los profesionales que trabajan

directamente con personas. Es en este sentido que Pines, Aronson y Kafry (como se citó en Mansilla, 2012) postulan lo siguiente:

El síndrome de Burnout hace referencia a un fenómeno de desgaste profesional observable en los profesionales que trabajan directamente con las personas. Se suele conceptualizar como el resultado de continuas y repetidas presiones emocionales asociadas con un compromiso intenso con los usuarios, pacientes, o clientes, durante un periodo de tiempo prolongado. (p.58)

4.3.2 Proceso evolutivo del síndrome de Burnout

La aparición del Burnout no surge de manera súbita, sino que emerge de forma paulatina, por etapas y con un incremento progresivo. Existen diferentes enfoques de cómo explican y abordan el proceso evolutivo de este síndrome, en esta ocasión profundizaremos únicamente en la propuesta de proceso evolutivo de Leiter y Maslach (como se citó en Savio, 2008)

Como consecuencia de los estresores laborales, los trabajadores desarrollan sentimientos de agotamiento emocional que posteriormente dan lugar a la aparición de una actitud despersonalizada hacia las personas que deben atender, y como consecuencia de ello pierden el compromiso personal y disminuye su realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional sería la dimensión fundamental del Burnout, a la que seguiría despersonalización y, posteriormente, reducida realización personal. (p.129)

Según este autor el agotamiento emocional sería lo que sentiría un trabajador con Burnout y, por tanto, la dimensión que pondría en marcha el síndrome, siendo la baja realización la que daría lugar a las consecuencias observables del Burnout como el absentismo, la rotación de puestos, el abandono del trabajo, mediatizadas por la despersonalización.

4.3.3 Modelos teóricos del Síndrome de Burnout

No existe un modelo único que explique el fenómeno del Burnout, sino que cada modelo se ha centrado y analizado algunas variables. La característica de estos modelos es que han sido elaborados para explicar la etiología del síndrome de Burnout desde marcos teóricos más amplios o diferentes a la propia teoría del síndrome.

Los modelos elaborados desde consideraciones psicosociales para explicar el síndrome de quemarse por el trabajo pueden ser clasificados en tres grupos (Gil-Monte, 2001).

El primer grupo incluye los modelos desarrollados en el marco de *la teoría sociocognitiva del yo*. Se caracterizan por otorgar a las variables del self (v.g., autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto, etc.) un papel central para explicar el desarrollo del síndrome.

Un segundo grupo recoge los modelos elaborados desde *las teorías del intercambio social*. Estos modelos tienen su etiología en las percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los individuos como resultado del proceso de comparación social cuando establecen relaciones interpersonales.

En relación a los procesos de intercambio social, identifican tres fuentes de estrés relevantes: la incertidumbre (falta de claridad sobre lo que uno siente y piensa sobre cómo debe actuar), la percepción de equidad (equilibrio percibido entre lo que las personas dan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones), y la falta de control (posibilidad del individuo de controlar los resultados de sus acciones laborales).

Además, la relación entre estas variables antecedentes y los sentimientos de quemarse por el trabajo está modulada por los sentimientos de autoestima, por los niveles de reactividad del individuo, y por la orientación en el intercambio.

Por último, el tercer grupo considera los modelos elaborados desde *la teoría organizacional*. Estos modelos incluyen como antecedentes del síndrome las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional.

Son modelos que se caracterizan porque enfatizan la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse. Un modelo característico de este grupo es el modelo de Winnubst, modelo del cual profundizaremos a continuación.

Winnubst (como se citó en Gil-Monte, 2001) considera que el síndrome de Burnout afecta a todo tipo de profesionales y no solo a las organizaciones de servicio de ayuda. Este modelo se centra en las relaciones entre la estructura organizacional, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social.

Los antecedentes del síndrome varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalidad del apoyo social y dado que a través del apoyo social es posible influir sobre las diversas disfunciones que se derivan de cualquier tipo de estructura organizacional, esta variable es considerada en el modelo una variable central de cara a su influencia sobre el síndrome.

4.3.4 Diagnóstico del Síndrome de Burnout

En la actualidad varios autores han descrito los síntomas que presenta una persona con Síndrome de Burnout. Maslach (como se citó en Mansilla, 2012) afirma. “Los síntomas del Burnout pueden ser agrupados en físicos, emocionales y conductuales”

Los cuales se describen a continuación:

- a) Síntomas físicos: malestar general, cefaleas, fatiga, problemas de sueño, úlceras u otros desórdenes gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, pérdida de peso, asma, alergias, dolores musculares (espalda y cuello), y cansancio hasta el agotamiento y en las mujeres pérdida de los ciclos menstruales.
- b) Síntomas emocionales: distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, disforia, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, celos, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencias de baja realización personal y baja autoestima, sentimientos depresivos, de culpabilidad, de soledad, de impotencia y de alineación. Predomina el agotamiento emocional, lo que lleva a deseos de abandonar el trabajo y las ideas suicidas.
- c) Síntomas Conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, abuso de drogas legales e ilegales, cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas hiperactivas y agresivas, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, agresividad, aislamiento, negación, irritabilidad, impulsividad, atención selectiva, apatía, suspicacia, hostilidad, aumento de la conducta violenta y comportamientos de alto riesgo (conducción suicida, juegos de azar peligrosos).

Estos síntomas tienen consecuencias negativas hacia la vida en general, disminuyendo la calidad de vida y el aumento de problemas familiares, ya que disminuye marcadamente su margen de tolerancia hacia la familia, por lo cual tendrá mayor tendencia a reaccionar de forma inadecuada ante la pareja o hijos.

También le será más difícil encontrar motivos de alegría, estar dispuesto a la diversión o momentos de relajación ya que su nivel de ansiedad lo hacen proclive a la depresión y al desgano.

Los síntomas del Burnout tienen consecuencias laborales negativas que afectan a la organización y al ambiente de trabajo y se manifiestan en un progresivo deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales (indiferencia o frialdad); disminuye la productividad y la calidad de trabajo y, por tanto, el rendimiento, que afecta a los servicios que se prestan.

Surgen sentimientos que abarcan desde la indiferencia hasta la desesperación frente al trabajo, con una mayor desmotivación, aumentan los deseos de dejar ese trabajo por otra ocupación con un creciente nivel de desmoralización, se aumenta el ausentismo, la propensión a los accidentes de trabajo, tendencia a cometer más errores y, en muchos casos, el abandono de la institución.

4.4 Prevención e intervención del Síndrome de Burnout.

La prevención se puede abordar de diferentes enfoques. Gutiérrez, Celis, Jiménez, Farias & Suarez (2006) establecen los siguientes puntos a tomar en cuenta en la prevención del síndrome de Burnout:

1. Realizar un proceso personal de adaptación de expectativas a la realidad cotidiana.
2. Equilibrar áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo.
3. Fomentar una buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.
4. Limitar la agenda laboral (tiempo adecuado para cada paciente/ alumno).
5. Minimizar la burocracia con apoyo de personal auxiliar.
6. Formarse constantemente dentro de la jornada laboral.

7. Coordinar espacios comunes y objetivos compartidos.
8. Mantener un diálogo efectivo con las autoridades.

4.4.1 Intervención sobre la organización

Es importante tener en cuenta las siguientes medidas organizativas para mejorar el desempeño funcional de los trabajadores (Mansilla, 2012)

- Mejorar el clima de trabajo promoviendo el trabajo en equipo
- Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo descentralizando la toma de decisiones.
- Disponer del análisis y definición de los puestos de trabajo, evitando ambigüedades y conflicto de rol.
- Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad.
- Definición de competencias y responsabilidades, de forma precisa y realista atendiendo a las capacidades reales.
- Mejorar las redes de comunicación y promover la participación en la organización, mejorando el ambiente.
- Fomentar la colaboración en la organización.
- Fomentar la flexibilidad horaria.
- Promover la seguridad en el empleo.
- Establecer objetivos claros para los roles profesionales.
- Aumentar las recompensas a los trabajadores
- Fomentar las relaciones interpersonales
- Fortalecer los vínculos sociales entre el grupo de trabajo.
- Establecer sistemas participativos y democráticos en el trabajo.

- Facilitar formación e información.
- Establecer líneas claras de autoridad.
- Mejorar las redes de comunicación organizacional.

4.4.2 Intervención sobre el trabajador

Para la adquisición y la mejora de las estrategias individuales se puede llevar a cabo diferentes programas (Mansilla, 2012). Entre ellos podemos mencionar:

1. Programas dirigidos a las estrategias instrumentales: cuando tienen como objetivo la adquisición de destrezas para la resolución de problemas, entrenamiento en asertividad y entrenamiento en gestión del tiempo.
2. Programas dirigidos a las estrategias de carácter paliativo: cuando su objetivo es la adquisición de destrezas para el manejo de las emociones para mantener la distancia emocional con el usuario, cliente, paciente... (técnicas de relajación, desconexión entre el mundo laboral y el mundo personal...)
3. Programa de apoyo social que permita saber a los trabajadores que se preocupan por ellos y que son valorados y estimados. Las técnicas que resultan más efectivas son las de carácter activo o centradas en el problema.

Las estrategias para la intervención deben contemplar tres niveles (a) considerar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales, y el desarrollo de estrategias cognitivo-conductuales que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, evitar la experiencia de estrés, o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia (nivel individual), (b) potenciar la formación de las habilidades sociales

y de apoyo social de los equipos de profesionales (nivel grupal) y, (c) eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome (nivel organizacional) (Gil-Monte, 2001, pp. 5-6).

En el nivel individual, el empleo de estrategias de afrontamiento de control o centradas en el problema previene el desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo. Por el contrario, el empleo de estrategias de evitación o de escape facilita su aparición.

Dentro de las técnicas y programas dirigidos a fomentar las primeras se encuentran el entrenamiento en solución de problemas, el entrenamiento asertivo, y del entrenamiento para el manejo eficaz del tiempo. También pueden ser estrategias eficaces para olvidar los problemas laborales al acabar el trabajo, tomar pequeños momentos de descanso durante el trabajo, y marcarse objetivos reales y factibles de conseguir.

En el nivel grupal e interpersonal las estrategias pasan por fomentar el apoyo social por parte de los compañeros y supervisores. Este tipo de apoyo social debe ofrecer apoyo emocional, pero también incluye evaluación periódica de los profesionales y retroinformación sobre su desarrollo del rol.

Por último, en el nivel organizacional, la dirección de las organizaciones debe desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima de la organización. Como parte de estos programas se recomienda desarrollar programas de socialización anticipatoria, con el objetivo de acercar a los nuevos profesionales a la realidad laboral y evitar el choque con sus expectativas irreales.

También se deben desarrollar procesos de retroinformación sobre el desempeño del rol. Junto a los procesos de retroinformación grupal e interpersonal por parte de los compañeros, se debe dar retroinformación desde la dirección de la organización y desde la unidad o el servicio en el

que se ubica el trabajador. Además, es conveniente implantar programas de desarrollo organizacional.

4.5 Programa de Intervención

Es de vital importancia señalar la relación causa y efecto en funcionalidad de las dificultades que se presentan en el ser humano, es decir la ausencia de salud a causa de alguna enfermedad física o psicológica genera sintomatologías que crean la necesidad de ser abordadas de manera médica o psicoterapéutica.

Sin embargo, para ello se deben de formular estrategias que permitan ser funcionales para erradicar los padecimientos de las personas según sus características y niveles de complejidad; es por ello que al abordar un tema psicológico es importante señalar la definición de programa de intervención, ya que este brinda las directrices para una correcta aplicación del mismo en sus distintos niveles, la intervención psicológica se define como:

La aplicación de principios y técnicas psicológicas por parte de un profesional en Psicología con el fin de ayudar a otras personas a comprender sus problemas, reducir o superar estos, a prevenir la ocurrencia de los mismos y/o a mejorar las capacidades personales, profesionales o relacionales de las personas (Bados,2008, p2).

A partir de lo anterior es de importancia enfocar la aplicación de técnicas para mejorar el estilo de vida, de los individuos de manera personal o profesional, en este caso particular nos centramos en los docentes y las consecuencias de la pandemia por COVID-19, creando la necesidad de intervenir debido a los daños colaterales en la salud mental en los distintos individuos, familia, estudiantes, profesionales específicamente los más afectados como son, el área de salud y educación.

4.5.1 Niveles de intervención.

Es importante señalar que, para realizar una intervención psicológica de manera individual, grupal, familiar, es necesario aplicar distintos elementos, por eso es necesario crear un Diagnóstico a partir de entrevistas, guías de observación, análisis del contextos previos y actuales de las personas; la aplicación de pruebas psicométricas permite recopilar los elementos fundamentales para identificar daños psicológicos y sus niveles de afectación.

Esto permite que exista un nivel determinado de clasificación en intervención los cuales están apegados a la intensidad de los síntomas, y las características de las dificultades en las que se encuentran las personas.

Cabe resaltar que dichos niveles de intervención o prevención psicológica se basan en el desarrollo histórico clínico, esto significa que: “la psicología, en su intervención en el campo de la salud, ha estado históricamente anclada al modelo clínico. Es decir, una Psicología especializada, basada en la psicoterapia y, como tal, volcada a la atención secundaria de la salud” (Fernández ,2016)

Por ello es importante resaltar los tres niveles de intervención /prevención primaria, secundaria y terciaria, *la Intervención primaria* es la que permite evitar la aparición de problemas con el objetivo de enseñar o potencializar repertorios saludables para mantener la salud y mejorar la calidad de vida, *la intervención secundaria* está dirigida a identificar los problemas en la fase más temprana posible y actuar lo más pronto posible para que no se agraven, en cuanto a esta fase es importante señalar la *fase de tratamiento* que tiene el

objetivo de intervenir en los problemas ya consolidados, por último se identifica la *intervención terciaria* la cual consiste en la prevención de un problema ya tratado o evitar complicaciones posteriores (Bados, 2008).

En cuanto al tipo de intervención, los investigadores proponen enfocar un programa psicoterapéutico que podrá ser utilizado en dos direcciones, orientado a la intervención primaria para los docentes que no tengan consolidado el síndrome y para los que ya presentan síntomas una intervención secundaria, fundamentado en dos modelos teóricos psicológicos que son: Modelo Cognitivo-Conductual y Terapia Breve Centrada en Soluciones.

CRITICA AL SINDROME DE BURNOUT

Como equipo investigador coincidimos que, si bien es cierto en el Síndrome de Burnout presenta síntomas y condiciones similares al desarrollo de otros síndromes, trastornos o condiciones que generan carencia de una saludable salud mental, es de aclarar que se puede señalar cierto grado de dificultad para discriminar el Burnout de otros constructos como la depresión, la fatiga, el estrés, la ansiedad o la extenuación emocional.

Por ello es importante identificar cuales son los factores reales de los síntomas presentados por cada uno de los docentes y sus antecedentes debido que, al identificar las circunstancias laborales, sociales, familiares y personales de los involucrados se genera un panorama real de la existencia o ausencia del síndrome.

Debido a esto se concreta que con simplicidad no se permite identificar la presencia o ausencia del mismo y es importante estructurar un Diagnostico con la correcta metodología para no confundir los factores externos e internos de los participantes en el estudio del mismo, como

segundo aspecto es importante evaluar el ambiente laboral, el proceso adaptativo del docente al entorno, al estudiante y a la exigencia laboral.

4.5.2 Modelo Cognitivo-Conductual.

Existen diferentes maneras en cómo definir el enfoque o terapia cognitivo conductual. La Terapia Cognitivo Conductual sitúa el énfasis en los determinantes actuales del comportamiento, no obstante, tiene en cuenta los factores históricos que explican por qué se está dando la situación actual.

Las aportaciones de la investigación sobre aprendizaje de principios del siglo XX son consideradas los cimientos básicos que permitieron el anclaje posterior de la estructura de la Terapia Cognitivo Conductual, y siguen siendo a día de hoy elementos esenciales en muchos acercamientos terapéuticos cognitivo-conductuales. (Ruiz, 2012, p.36)

La Terapia Cognitivo Conductual es una actividad terapéutica de carácter psicológico basada, sobre todo en sus inicios, en psicología del aprendizaje. El objetivo de la intervención es el cambio conductual, cognitivo y emocional modificando o eliminando la conducta desadaptativa y enseñando conductas adaptadas cuando estas no se producen (Ruiz, 2012) para ello, la intervención puede dirigirse a modificar los procesos cognitivos que están a la base del comportamiento.

Existen una infinidad de técnicas que pueden utilizarse para trabajar con el Enfoque Cognitivo Conductual al momento de ejercer la terapia. Entre las que podemos mencionar y que se ajustan al programa de intervención a desarrollar están:

Las Técnicas de relajación: Siendo una de ellas el entrenamiento en Relajación Progresiva propuesto por Jacobson, el objetivo del entrenamiento es reducir los niveles de

activación mediante una disminución progresiva de la tensión muscular. El procedimiento para conseguirlo consiste en tensar y destensar los diferentes grupos musculares tomando conciencia de las sensaciones que se producen en cada situación.

Técnicas de respiración: La respiración es un proceso esencial en la regulación de la actividad metabólica del organismo. Mediante el intercambio de gases durante la respiración se produce tanto el aporte de oxígeno necesario para las funciones celulares. Estas técnicas funcionan para reducir los niveles de activación y la respiración diafragmática en la que se produce gran movilidad de las costillas inferiores y la parte superior del abdomen es el tipo de respiración fisiológicamente más adecuado.

El Entrenamiento en Autoinstrucciones: Tiene el objetivo de instaurar o modificar el diálogo interno cuando lo que el individuo se dice así mismo supone una inferencia en la ejecución de una tarea específica, o bien presenta dificultades para abordar adecuadamente una situación. Las autoinstrucciones son consideradas estrategias metacognitivas cuyo objetivo es favorecer la autorregulación de la conducta, así como la creencia y la confianza en la propia capacidad.

Entrenamiento en inoculación de estrés: Es un tratamiento psicológico orientado a proporcionar a la persona una serie de habilidades de afrontamiento que le permitan abordar de modo más eficaz distintas situaciones estresantes. Los objetivos de tratamiento se centran en la promoción de una actividad autorreguladora adecuada que implica reducir la intensidad de auto verbalizaciones, e incrementar o instaurar aquellas que proporcionen un funcionamiento más adaptativo según la situación.

El entrenamiento en solución de problemas: este entrenamiento consta de cinco fases; 1 Orientación general, 2 Definición del problema, 3 Generación de alternativas de solución, 4 Toma de decisiones y 5 Verificación. El entrenamiento en solución de problemas puede mejorar el estado anímico, la autoeficacia, la autoestima o los resultados en el trabajo.

Técnicas de autocuidado: integra la capacidad de las personas, las familias y las comunidades para promover la salud, prevenir enfermedades, mantener la salud y hacer frente a las enfermedades y discapacidades con o sin el apoyo de un proveedor de atención médica. Es un término amplio que abarca las siguientes acciones:

- Higiene (general y personal)
- Nutrición (tipo y calidad de alimento)
- Estilo de vida (actividades deportivas, tiempo libre, etc.)
- Factores ambientales (condiciones de vida, costumbres sociales, etc.)
- Factores socioeconómicos (nivel de ingreso, creencias culturales, etc.)
- Automedicación.

La Terapia Racional Emotiva Conductual (TREC): se aplica a diferentes problemas de índole emocional y conductual en diferentes ámbitos en los que el individuo se desenvuelve. Se puede aplicar de manera individual o grupal. Las técnicas que con mayor frecuencia se utilizan en la TREC pueden agruparse en técnicas cognitivas, conductuales y emotivas, si bien todas ellas tienen como objetivo primordial eliminar o reducir creencias irracionales, generar nuevas creencias racionales y promover una filosofía saludable.

4.5.2 Intervención en Terapia Breve Centrada en Soluciones

Terapia Breve Centrada en Soluciones

La Terapia Breve Centrada en Soluciones es una herramienta psicológica de corta duración y alta efectividad, Hewitt & Gantiva (2009) la definen como: “una estructura terapéutica orientada a incrementar la conciencia de los consultantes acerca de sus comportamientos problema, así como de su capacidad y motivación para comenzar a hacer algo al respecto” (p.165).

Al analizar la función de la brevedad de la terapia centrada en soluciones, es importante mencionar que el objetivo de este no es solamente cumplir con un tiempo determinado, ya que Beyebach (2012) afirma que:

Quando hablamos de acortar la psicoterapia y hacerla lo más breve posible, estamos hablando que el acortamiento de la intervención no debe suponer una merma de su eficacia. Más bien al contrario, entendemos las técnicas para acortar la psicoterapia como una forma de aumentar la eficacia de la misma, o al menos, de conseguir que se produzcan antes los efectos terapéuticos beneficiosos. (p. 12)

Cabe aclarar que las efectividades de las intervenciones no se miden en base a la extensión o reducción del número de sesiones, si no en función de la efectividad de los resultados que poseen. Miller, Rollnick, Longabouh & Wirtz (como se citó en Hewitt & Gantiva, 2009) expresan que:

Su énfasis está en incrementar la autoeficacia y la motivación para el cambio, así como la empatía y la alianza terapéutica desarrollada con los participantes, empleando entre otras técnicas de escucha reflexiva que permitan identificar cómo, cuándo y por qué podría cambiar. (p.166)

En vista de la posibilidad de generar cambios y un impacto positivo en un periodo tan corto de tiempo y aun así mantener la eficacia de la terapia el equipo facilitador decidió incluir

técnicas pertenecientes a la Terapia Breve Centrada en Soluciones para ajustarse a la alta demanda que el personal docente está vivenciando en la actualidad y aun así brindar la ayuda necesaria.

Algunas Premisas básicas de la Terapia Breve Centrada en Soluciones:

1. Los consultantes construyen su propia realidad
2. Los consultantes tienen recursos para resolver sus quejas
3. Punto de vista sistémico
4. El cambio es constante e inevitable
5. Sí no está roto, no lo arregles
6. Sí algo funciona, haz más de lo mismo
7. Sí no funciona, haz algo diferente

Técnicas en Terapia Breve Centrada en Soluciones (TBCS)

García (2010) explica que:

La TBCS intenta directamente aumentar los aspectos no problemáticos, con lo que en definitiva se reduce también el tamaño del problema (...) así, La TBCS trabaja en primer término con las soluciones, ayudando a identificar lo que quieren conseguir, fomentando que asuman el control y la responsabilidad por los cambios conseguidos. (p.17-18)

Es de suma importancia conocer las herramientas principales utilizadas en la TBCS debido a que estas permiten adaptarse a las necesidades de los participantes en un contexto en específico, (García, 2010) las principales técnicas a utilizar para incrementar la efectividad de la terapia breve centrada en soluciones entre ellas encontramos:

- Proyección al futuro:

Consisten en invitar a los consultantes a que se imaginen un futuro en el que el problema por el que consultan ya está resuelto y lo describen con detalle, esto permite negociar los objetivos finales de la intervención, generando una perspectiva de futuro en donde resultará identificar mejor los avances y las mejoras, creando una atmósfera más positiva para solucionar los problemas presentes.

- Preguntas escalas:

Consiste en proponer que el consultante se ubique él, su problema o su avance en una escala numerada, ya que hablar en términos numéricos nos remite a significados comunes, teniendo claro que no es una herramienta para evaluar, sino, a generar información de utilidad que permitan establecer metas, objetivos, avances y atribuir responsabilidad por los cambios conseguidos.

- Prescripciones o tareas:

Las tareas terapéuticas radican en la posibilidad de disminuir el número de sesiones y por lo tanto abreviar la terapia, al aprovechar la terapia, su prescripción debe de ser sutil o sugestivo para no generar sobre saturación, entre ellas tenemos: *Tarea- Fórmula de la primera sesión, Caja de recursos, Tarea de la sorpresa, Tarea de las notas adhesivas y las Cartas terapéuticas.*

Por otro lado, es importante identificar que la Terapia Breve Centrada en Soluciones es un trabajo en conjunto, tanto de los participantes como de los facilitadores, por ello una técnica fundamental es el uso de elogios, debido a que la misma “permite usar los recursos de nuestros consultantes (...) su finalidad es fomentar su competencia personal destacando sus méritos y devolviendo una imagen de ellos mismos como personas con recursos” (Beyebach, 2012, p.129)

Para generar bases sólidas de los entrenamientos en técnicas de TBCS es importante prevenir las recaídas por eso De Shazer (como se citó en Beyebach, 2012) explica que: “Cuando se describen mejoras y avanzan en la resolución de los problemas que consultaron, se recomienda hacer un trabajo en prevención de recaídas, con la finalidad de inmunizar ante posibles recaídas, atribuir el control y mantener el margen de maniobra” (p.160).

A continuación, se describen brevemente técnicas de Terapia Breve Centrada en Soluciones que se han contemplado para integrar el programa de intervención psicoterapéutico:

Excepciones

Las excepciones las entenderemos como aquellas conductas, percepciones, ideas y sentimientos que presenten los participantes del programa que se contrastan con las estrategias presentadas en que les han permitido o no sobrellevar la situación de manera adecuada o no, considerando las situaciones vivenciadas durante este periodo de tiempo.

Técnica basada en la premisa de que no todos los problemas suceden siempre, en todo momento, sino que se dan siempre excepciones en su aparición. Estas excepciones, una vez identificadas, pueden ser replicadas y utilizadas para la solución; en pocas palabras permite producir pequeños cambios progresivos y conducir a la resolución del problema mismo.

Deconstrucción

Esta es una estrategia terapéutica que permitirá a los docentes logren expresar si no han observado mejoras, a lo que se puede mostrar una perspectiva negativa del avance en sus síntomas de Síndrome de Burnout; facilitando que él mismo cambie de posición y descubra una realidad sin cristales, pero a su vez relativizando lo negativo por lo menos negativo ocurrido en

la semana al responder ¿Qué cosas han ido mejor esta semana?, siendo una alternativa para redefinir lo negativo hacia lo menos negativo y extraer una excepción al final.

Mensaje final, elogios y tareas

El mensaje final es con lo que cerramos la sesión y se compone básicamente de elogios y tareas, estos pueden dirigirse a todos los participantes en conjunto, como un grupo, o a cada uno de ellos en particular. El elogio se podría definir como un comentario positivo y motivante, se debe ajustar a la situación del participante y no exagerar al momento de brindarlos.

Los elogios generan optimismo y aumenta la colaboración con la terapia y mejora la relación terapéutica. Las tareas por otra parte promueven y genera los cambios entre las sesiones, se busca motivar a los participantes a poner en práctica sus recursos en su ambiente social. Las tareas se deben presentar en positivo.

Pregunta escala de avance

Esta técnica permitirá conocer el sentir de los participantes del programa sobre la efectividad del mismo, a través de una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el Burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el Burnout se ha controlado

Adiós hola

Esta técnica se considera importante puesto que es una especie de punto y aparte, como un inicio nuevo de cosas que ya no quieren en sus vidas y dan la bienvenida a todo aquello que les ayudará a sobrellevar las situaciones especiales que se enfrentan por la emergencia de Covid 19 en el sistema educativo (VEGA, 2010, pág. 320).

El collage de los sueños

Se ha considerado esta técnica puesto que de alguna manera ayudará a los docentes en una proyección a futuro de cómo serán las cosas en a partir de un aquí y ahora, lo cual pretende brindarle al docente la oportunidad de sugerir nuevas cosas que desea alcanzar y superar para seguir adelante a pesar de todos los cambios vividos durante estos tiempos de pandemia.

La Tarta de la vida

Esta técnica permitirá orientar al docente en un aspecto introspectivo, donde deberá considerar los ámbitos de su vida, y el tiempo que le ha dedicado a cada uno de ellos y reflexionar sobre su situación existencial y de esta manera formularse objetivos vitales para mejorarla u ordenarla según sus intereses personales (VEGA, 2010,)

Flexibilizar relaciones

Con esta técnica se pretende abordar con los docentes la insatisfacción que tiene consigo mismo sobre sus relaciones interpersonales, que en este caso tiene relación con sus compañeros de trabajo, alumnos y familiares; así como los compromisos que tiene con ellos y que considere que debe trabajar para mejorar (VEGA, 2010, pág. 458)

La carta para los días malos

Esta es una técnica que permitirá a los docentes brindarse apoyo a sí mismos a través de la escritura de cartas, donde reflejaran sus estados negativos o positivos que vivenciaron durante el día o la semana, a través de darse consejos o darse frases de motivación para seguir adelante pese a las dificultades que puedan enfrentar (VEGA, 2010).

Ejercitando la gratitud

Esta técnica se sugiere para permitirle al docente que participa en el programa para fomentar el hábito de brindar atención a aquellos detalles sencillos como lo son el que le regalen una taza de café, que le regalen un dulce, que le digan un elogio, etc., esas cosas que ha dejado

de prestarle la debida atención. El punto es lograr introducir en sí la valoración positiva de los pequeños detalles.

CAPITULO V CONTENIDO DE LA INTERVENCIÓN

“El tren del bienestar emocional” como se denomina al programa de intervención, está dividido en 12 jornadas propuestas como estaciones, las cuales permiten intervenir 7 grandes áreas, que se contemplaron a partir del sondeo de opinión (Ver anexo 1) y la documentación teórica que respalda la propuesta de intervención.

Cabe aclarar que el sondeo de opinión permitió respaldar las investigaciones previas a nivel de fundamentación teórica, generando un panorama más específico y contextual de la existencia de los síntomas experimentados por el Síndrome de Burnout, por ello a continuación se presenta un breve panorama de los resultados obtenidos:

| Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI) | |
|---|--|
| Agotamiento emocional | Se observa que el 51% de los docentes no presenta un agotamiento emocional, sin embargo, un 29% lo manifiesta de manera intermedia y un 20% si manifestó sentirse agotado emocionalmente. |
| Despersonalización | Se observa que el 49% de los docentes no presenta síntomas de despersonalización, sin embargo, un 31% lo presenta de manera intermedia y un 20% si presenta síntomas de despersonalización. |
| Realización personal | Se observa que el 43% de los docentes evidencia sentirse con una sensación de logro es decir realización personal, sin embargo, un 34% posee baja realización personal y un 23% obtuvo resultados intermedios. |
| Encuesta al sector docente | |

| | |
|--|--|
| <p>Categoría 1.</p> <p>Apoyo por parte del sistema educativo</p> | <p>Los docentes se vieron expuestos a afrontar diferentes dificultades entre las cuales se pueden mencionar la disminución de estudiantes, el nivel de compañerismo entre docentes.</p> <p>Por su parte los docentes proponen que para evitar o disminuir en este caso el agotamiento laboral, es de suma importancia realizar actividades que les permitan descentralizarse de su vida laboral.</p> |
| <p>Categoría 2</p> <p>Proceso de adaptación</p> | <p>Los maestros mostraron interés por los estudiantes, y al buscar formas para que ellos presentaran sus tareas buscaron mejorar los canales de comunicación tanto con ellos como de sus fuentes de apoyo como lo son los tutores y los padres. Eso permitió elevar el nivel de preocupación por cumplir los objetivos de enseñanza y del MINED.</p> |
| <p>Categoría 3</p> <p>Sintomatología del Burnout</p> | <p>Al enfrentarse a todo este cambio en la manera de brindar la educación a los estudiantes los docentes lograron experimentar síntomas como lo son: dolor de cabeza, sensación de fatiga, malestares estomacales, problemas de sueño al incrementar las horas de trabajo o de dedicación a su labor docente.</p> <p>Las áreas más afectadas han sido agotamiento laboral, descontento con la manera de ejercer su profesión, algunos tuvieron deseos de renunciar por no aguantar la carga de trabajo tan pesada, donde les tocó lidiar con la falta de interés de estudiantes y padres de familia.</p> |

Conviene subrayar que el Síndrome de Burnout es una respuesta inadecuada al estrés crónico provocando síntomas físicos, emocionales y conductuales. Es por ello que a partir de la profundización del sondeo de opinión y fundamentación teórica se abordan las siguientes áreas en la propuesta de intervención:

Ansiedad

Durante la pandemia por COVID-19 se generaron diversas alternativas que provocaron cambios en las interacciones con las personas, en el caso de las instituciones educativas los docentes se vieron obligados a adaptar nuevas modalidades de enseñanza, por ello los horarios laborales se incrementaron, la carga laboral se volvió más demandante y generó respuestas inadecuadas en relación al aumento de estrés en dichos profesionales. También el control de la ansiedad se vuelve una herramienta fundamental para la vida diaria, debido a que su estrategia permite disminuir un daño colateral del COVID-19 en la salud mental.

Control emocional

En esta área es importante señalar que dentro de las dimensiones originadas por el Síndrome de Burnout se encuentra el *agotamiento emocional*, pero para disminuir el impacto del mismo en los profesionales es significativo aprender a conocer emociones y crear estrategias para la gestión de estos; cabe señalar que las emociones son un componente fundamental de nuestra salud mental debido a que rigen de manera directa nuestras conductas, reacciones y actitudes dirigidas al entorno, sucesos y/u otras personas.

Habilidades sociales

Al estar inmersos en un mundo tecnológico en su totalidad, la forma de interactuar con el entorno cambia y pueden generar dificultades de comunicación, sobresaturación de información, estrés excesivo al intentar adaptarse a nuevas modalidades de interacción. Es por ello que se pretende enseñar modalidades de interacción que permitan comunicar ideas, emociones, sentimientos de una manera funcional y empática.

Asertividad

Es importante que los docentes desarrollen adecuadas habilidades de interacción con su entorno, debido a que brindan un apoyo importante en la sociedad. Al contextualizarlos en la realidad del COVID-19 es aparente que la labor de interacción con los alumnos, compañeros de trabajo y entorno familiar se vuelve distinta, por eso se generan estrategias que permitan a los profesionales expresar temas, soluciones, ideas o comentarios de manera adecuada sin hostilidad o pasividad a partir del fortalecimiento de la asertividad.

Toma de decisiones

Acorde con las estrategias de entrenamiento para el desarrollo de habilidades sociales y asertividad, es importante mencionar que la nueva realidad generada por el COVID-19, los docentes deben de ser capaces de aprender a seleccionar las mejores alternativas para enriquecer las herramientas de desarrollo social en el marco de la enseñanza en línea.

Autocuidado

Al incrementarse los horarios laborales y presentar un agotamiento físico y emocional es importante generar estrategias que permitan disminuir el nivel de estrés en los docentes, tomando en cuenta la adaptación de una nueva normalidad, la cual llega a generar una monotonía constante, por ello se debe de prestar atención a la manera en que cada uno de los profesionales prestan atención en su propio cuidado, que se ve reflejado en su salud mental y física.

Por último, contamos con el proyecto de vida:

Dicha área pretende generar nuevas metas, actividades y objetivos que incrementen la motivación de los docentes, desencastillándolos de las actividades o metas estrictamente laborales, promoviendo el compromiso con ellos mismos, descentralizándolos de un contexto

que les impone dificultades en salud física y mental, así como la sobresaturación de información digital a la cual están expuestas.

Por último, todas las áreas de intervención son abordadas desde el Modelo Cognitivo Conductual y Terapia Breve Centrada en Soluciones, con el objetivo de facilitar y dosificar los conocimientos necesarios que los docentes adquieran referente al Síndrome de Burnout, fortaleciendo habilidades y destrezas para convertirse en arquitectos de sus propios cambios y mejoras en su vida laboral, personal y demás áreas de su vida. Partiendo de la brevedad del programa y la eficacia del mismo se contempla disminuir los niveles de estrés crónico significativamente en los docentes que se sometan a participar en el programa de intervención.

CAPÍTULO VI METODOLOGÍA

5.1. Enfoque metodológico de estudio

El enfoque implementado para este proceso de investigación fue el enfoque cuantitativo, ya que este permitió que el equipo investigador realizara un proceso de recolección de datos con el fin de establecer pautas de comportamiento ante un fenómeno como lo es en este caso la emergencia Covid-19 y su afectación en los docentes.

5.2. Tipo de estudio.

El tipo de estudio implementado por el equipo investigador fue el documental descriptivo, puesto que este permite especificar cómo el fenómeno del Covid 19 afectó a un grupo determinado, y en este caso como afectó a los docentes del sistema educativo nacional, permitiendo analizar los datos del sondeo de opinión que facilitaran la elaboración de la propuesta de intervención psicoterapéutica que se presenta en la investigación y que es el tema principal del trabajo.

5.2. Diseño metodológico del estudio.

El diseño fue bibliográfico de estudio no experimental transeccional ya que el trabajo consistió en observar fenómenos para analizarlos permitiendo describir los síntomas generados por el síndrome de Burnout en este caso y presentar la propuesta del programa de intervención, en función de las áreas identificadas en la investigación. Sin manipular variables o tener grupo control, experimental.

5.3. Población y Muestra

5.3.1. Población:

Maestros de tercer ciclo y bachillerato, pertenecientes a centros educativos públicos que brindan educación virtual o semipresencial que presenten síntomas de Síndrome de Burnout como resultado de la pandemia de Covid 19.

5.3.2. Muestra:

La muestra que se implementó para poder diseñar la propuesta consistió en 35 docentes de cinco centros educativos del sistema de educación nacional, quienes colaboraron a través del sondeo de opinión realizado, el cual se detalla en los siguientes apartados. Participaron hombres y mujeres de diferentes edades, quienes brindaban clases de manera semipresencial y presencial en algunos casos.

Ahora bien, el muestreo que se considera para implementar el programa de intervención sería el no probabilístico de tipo intencional, debido a que la propuesta del programa está diseñada para ser aplicada a un grupo de 15 a 20 docentes máximo por jornada debido a la capacidad de reflexión que este requiere y para la facilidad de conducción para los responsables de los grupos.

Se sugiere que los facilitadores que apliquen la propuesta del programa tomen en cuenta lo siguiente:

Ir al centro educativo donde se desea realizar la aplicación del programa, se seleccionaría los docentes que deseen participar de manera voluntaria, se sugiere armar los grupos con un total

máximo de 15 a 20 participantes, tomando en cuenta que puede ser más de un grupo si los docentes interesados exceden la cantidad máxima.

5.4. Características de la muestra:

- Ser docente de tercer ciclo y/o bachillerato
- Que ejerza su labor de manera virtual o semipresencial
- Que pertenezcan al sector público, si requiere ser aplicado al sector privado se sugiere realizar un nuevo sondeo de opinión para contextualizar teóricamente la realidad del sector privado.
- Que participe de manera voluntaria
- Que se consideren afectados por el Síndrome de Burnout debido a la educación virtual o semipresencial.

5.5. Instrumentos de recolección de datos:

A continuación, se realizará una breve descripción de manera general sobre los instrumentos que se implementaron para la recolección de datos para el sondeo de opinión y las técnicas para la elaboración del programa de intervención.

5.5.1. Instrumentos para el sondeo de opinión:

- *Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI)*: Se trata de un test compuesto por 22 ítems que evalúan las tres dimensiones del síndrome: de despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal.
- *Encuesta*: Este instrumento estuvo compuesto por 22 preguntas divididas en tres categorías: agotamiento mental, adaptabilidad con la finalidad de indagar sobre

afectaciones psicoemocionales derivadas por la enseñanza virtual forzada en el personal docente del sistema educativo público por la emergencia sanitaria por COVID-19.

5.5.2. Técnicas por considerar para la elaboración de la propuesta del programa de intervención son:

- *Técnicas de relajación:* Se brindan a las participantes estrategias para reducir los niveles de activación y parar pensamientos perturbadores. Serán utilizadas sobre todo para el manejo de la ansiedad.
- *Técnicas Cognitivas:* Se les enseña a los participantes identificar aquellas cogniciones dañadas y posteriormente modificarlas hacia unas más adaptativas y lograr el bienestar en los participantes.
- *Técnicas Conductuales:* Se les enseñan a los participantes identificar las conductas deseables y disminuir o eliminar las no deseadas.
- *Técnicas de Terapia Breve:* Se les entrena a los participantes con estrategias para la toma de decisiones y se les motiva para que inicien su cambio comportamental, enseñándoles a analizar los pros y contra de comportamientos funcionales o no para resolver la queja.

Es importante tomar en cuenta que la propuesta de programa de intervención, no se encuentra validada y se sugiere que se pueda realizar por medio de una prueba piloto en uno de los centros educativos para de esta forma se considere la propuesta y sea validada por criterio de jueces que evalúen su eficacia.

5.6. Procedimiento metodológico

Es importante mencionar que el equipo investigador, realizó un sondeo de opinión, que constó de la aplicación de dos instrumentos de recolección de información (ver anexo 2) con la finalidad de identificar la ausencia o presencia del Síndrome de Burnout a causa de la enseñanza virtual en el marco de la pandemia por COVID-19.

Cabe aclarar que dicho sondeo de opinión se realizó con el objetivo de apoyar las bases documentales y de esta manera clarificar las áreas de intervención aproximándose a una realidad que permitan apoyar la propuesta de intervención, dichos resultados se presentan en los siguientes apartados, así como el diseño del programa.

El procedimiento realizado para poder desarrollar esta investigación se realizó en un lapso de seis meses aproximadamente, en donde se realizaron la validación del instrumento aplicado en el sondeo de opinión, las cuales se encuentran en los siguientes apartados, junto con las observaciones brindadas y las cuales se tomaron en cuenta.

Para el sondeo de opinión se elaboraron 22 preguntas las cuales fueron clasificadas en tres categorías como lo son: Apoyo por parte del sistema educativo, Proceso de adaptación y Sintomatología del Burnout.

De igual manera se realizó un proceso de selección del instrumento para identificar los síntomas del Síndrome de Burnout en los docentes, se seleccionó el test de MASLACH, el cual consta de 22 ítems y se divide en tres categorías: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.

Ahora esto permitió que se pudiera elaborar el programa que se presenta con detenimiento en los próximos apartados, dónde se detallan las características, técnicas, recursos y modelos a implementar entre otros (revisar anexos).

CAPÍTULO VII BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA

A partir del diseño de la propuesta de intervención, se propone como beneficiarios a docentes de tercer ciclo y bachillerato de centros educativos públicos, de la zona central y/o paracentral de El Salvador que hayan brindado o brinden educación virtual y/o semi presencial en el contexto de la pandemia por COVID-19 y se sientan afectados por la misma.

Se sugiere aplicar un sondeo de opinión si se contempla tomar en cuenta los centros educativos privados, para profundizar en las adaptaciones pertinentes a partir de una fundamentación teórica aproximada a la realidad.

CAPÍTULO VIII LOCALIZACIÓN FÍSICA

La propuesta de intervención está diseñada para ser aplicada a los diferentes centros educativos públicos del país, considerando en especial a los que colaboraron en el sondeo de opinión realizado, los cuales se describen en los siguientes espacios.

Centros escolares públicos participantes en el sondeo, mostrando su ubicación en las siguientes direcciones:

Zona Central

Departamento de San Salvador

Municipio de Tonacatepeque

Centro escolar Presbítero Nicolás Aguilar

Dirección: 1° calle Poniente B° San Nicolás, Tonacatepeque.



Centro Escolar Profesor Emilio Urrutia López:

Dirección: RN/1 Carretera a Tonacatepeque QVJH+GF



Municipio de San Martín

Complejo Educativo Colonia Tierra Virgen

Dirección: Calle José María, Colonia Tierra Virgen, San Martín



**CAPITULO IX PROGRAMA DE
INTERVENCION Y PLANES OPERATIVOS**



PROGRAMA:
**"EL TREN DEL BIENESTAR
EMOCIONAL "**

Presentan:

| | |
|----------------------------------|---------|
| Delgado Sibrián, Rudy Vladimir | DS10010 |
| Domínguez Flores, Mónica Tatiana | DF07005 |
| Gordito Moreno, Fátima Gabriela | GM11007 |

Directora de Tesis:
MTRA. Roxana Galdámez.



INTRODUCCIÓN

El presente programa de intervención está dirigido a disminuir o prevenir la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de tercer ciclo y bachillerato, con la finalidad de crear un apoyo psicoemocional en los docentes de los centros educativos públicos en el marco de la pandemia por COVID-19. Cabe mencionar que los sectores más afectados laboralmente hablando por el contexto en que se vive actualmente son el sector docente y el área de salud.

Para la creación de la propuesta de intervención psicoemocional, los investigadores realizaron una revisión teórica para conocer el impacto de la enseñanza virtual y sus consecuencias en los profesionales de la educación.

"Por otro lado, se realizó un sondeo de opinión en docentes de cinco centros educativos públicos de la zona central y paracentral de El Salvador, con la finalidad de apoyar teóricamente las investigaciones previas desde la realidad salvadoreña.

El programa se denomina *"El tren del bienestar emocional"* el cual consta de doce estaciones compuestas de la siguiente manera: dos sesiones dirigidas a disminuir la ansiedad, tres sesiones que permiten reconocer y gestionar emociones, una sesión dirigida a mejorar las habilidades sociales, una para mejorar la toma de decisiones, una para promover el autocuidado y una para generar nuevos proyectos de vida, desde una perspectiva Cognitiva-Conductual y de Terapia Breve Centrada en Soluciones para promover la eficacia y eficiencia del mismo.

En cuanto a la estación de apertura y de cierre no abordan temáticas en relación a disminuir síntomas del Burnout, sino que son jornadas de evaluación que permiten identificar el nivel de desgaste emocional, despersonalización y realización personal que los docentes poseen, en donde la primera jornada está dirigida en función de conocer el nivel de presencia del Síndrome y la última jornada identificar el impacto que tuvo el programa y su disminución en relación al Síndrome de Burnout por medio de las valoraciones que se pretenden recopilar de las y los participantes.



INDICE

| | |
|-------------------------------------|----|
| Introducción ----- | 60 |
| Justificación ----- | 62 |
| Objetivos ----- | 63 |
| Características del programa ----- | 64 |
| Metodología ----- | 65 |
| Planificación de las Jornadas ----- | 68 |

JUSTIFICACIÓN

El veinte de marzo de dos mil veinte debido a la pandemia de COVID 19, el Ministerio de Educación de El Salvador, emite un comunicado oficial a nivel nacional, en donde se suspende de manera presencial todas las clases, dando así paso a la nueva era de transformación digital.

Es a partir de ese momento en donde las instituciones de todos los niveles educativos se ven obligadas a retomar diferentes estrategias para continuar con los procesos educativos, convirtiéndose la educación virtual la opción más recomendable, es entonces en donde surgen diversas consecuencias en relación a esta nueva modalidad, provocando un déficit en la asistencia emocional a los docentes pese a los esfuerzos por tratar de mantener la calidad en la educación enfrentándose a las carencias del sistema educativo salvadoreño.

Por ello se crea una propuesta de intervención psicológica dirigida a docentes de centros educativos públicos, fundamentada en investigaciones internacionales, siendo complementada con el sondeo de opinión de treinta y cinco docentes de tercer ciclo y bachillerato, en cinco centros educativos públicos de la zona central y paracentral.

Proponiendo de esta forma una estrategia que busca reducir los niveles sintomatológicos del Síndrome de Burnout fortaleciendo psico-emocionalmente al sector de centros educativos públicos a partir de las siguientes áreas:

- Ansiedad
- Control emocional
- Habilidades sociales
- Asertividad
- Toma de decisiones
- Autocuidado
- Proyecto de vida

Asimismo, esta propuesta de intervención será una guía de fácil acceso para aquellos profesionales de Psicología que trabajan en el área escolar de los diferentes centros educativos del país o fuera de este.

OBJETIVOS

GENERAL

- Aplicar estrategias metodológicas de intervención psico-emocional, que reduzca los síntomas del síndrome de Burnout, causados por la enseñanza en línea en el contexto de la pandemia por Covid-19, dirigido a docentes de tercer ciclo y bachillerato de centros educativos públicos.

ESPECÍFICOS

- Psico educar en estrategias de salud mental que permitan desarrollar habilidades sociales y de gestión emocional para disminuir los síntomas provenientes del Síndrome de Burnout en los profesionales de la educación.
- Brindar un entrenamiento en técnicas psicológicas que permitan gestionar las emociones, disminuir la ansiedad y promover el autocuidado para fortalecer la salud mental y física en los docentes.
- Desarrollar habilidades específicas para disminuir los factores estresores dentro de nuestro entorno mejorando así las habilidades sociales, la asertividad, toma de decisiones, y proyecciones a futuro en los aspectos fundamentales de la vida docente.

CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

Es importante recalcar que si bien, es un programa de intervención psicoterapéutico puede ser adaptado para aplicarse como programa preventivo en función de la presencia del Síndrome de Burnout, adaptable a cualquier nivel educativo, es fundamental que el número de miembros pertenecientes al programa no sobrepase un máximo de 15 docentes debido a la naturaleza del mismo y la complejidad de las técnicas aplicadas.

El programa de intervención cuenta con 12 jornadas, divididas en 7 áreas a intervenir, cada una planteada como “estaciones”; su aplicación está dirigida a la población docente, específicamente de tercer ciclo y bachillerato de centros educativos públicos, debido a que su fundamentación teórica, sin embargo, los investigadores han clarificado sus áreas de intervención en base a un sondeo de opinión con docentes de dichas características de la zona central de El Salvador. (Ver anexo 1).

Para el diseño del programa se han contemplado implementar dos grandes modelos de psicoterapia como lo son: el Modelo Conductual Cognitivo y Terapia Breve Centrada en Soluciones, dichos modelos a pesar que tiene funcionalidad utilizándolos de manera individual, se ha logrado complementarlos para obtener mayor eficacia a través de sus técnicas en ayudar a cumplir los objetivos propuestos, y que los docentes participantes puedan lograr procesar de mejor manera la situación que viven actualmente, a través de la puesta en práctica de las herramientas mostradas en las sesiones.

Por otra parte, es importante mantener la ética dentro del grupo y guardar siempre las medidas de confidencialidad para promover la armonía, la confianza y el éxito de las técnicas a aplicar, por otro lado, es importante siempre respetar en cada una de las jornadas las normas establecidas por los participantes y los facilitadores.

METODOLOGÍA

Población beneficiada: Personal docente responsable del nivel de tercer ciclo y bachillerato pertenecientes a centros educativos públicos que nos brindaron el apoyo para realizar el sondeo de opinión, como centros educativos pilotos.

Registro de resultados por jornadas: Se creará un folder personalizado por cada participante del programa de intervención, en el cual irán anexadas las hojas de trabajo por jornada y las evaluaciones control realizadas en la primera y última sesión.

Cuadro Organizativo de la Propuesta del Programa

| N° | Área | Objetivo específico | Técnicas-Tarea a aplicar | Indicadores de evaluación |
|----|--------------------|--|--|--|
| 1 | Evaluación inicial | Conocer el nivel de afectación que han tenido los docentes debido al Síndrome de Burnout causado por la enseñanza en línea en el contexto de la pandemia por COVID-19. | Técnica El Termómetro del Síndrome de Burnout | Conocer el nivel de desgaste emocional, despersonalización y realización personal, para posteriormente evaluar el impacto que genera el programa de intervención |
| 2 | Ansiedad | Enseñar el control voluntario de la respiración y automatizarlo para que pueda ser utilizado en situaciones de estrés | Técnica Respiración diafragmática Tarea: Carta para los días malos Mensaje final y elogios | Eficiencia al ejecutar la técnica de respiración diafragmática. Compromiso consigo mismos a través de análisis reflexivo de las situaciones que enfrentan |

| | | | | |
|---|-------------------|---|---|--|
| 3 | Ansiedad | Enseñar a los participantes a alcanzar un estado profundo de calma interior para reducir los estados de estrés y ansiedad. | <p>Técnica: Relajación progresiva</p> <p>Tarea: Técnica de relajación progresiva</p> <p>Hoja de registro de la gratitud</p> | <p>Concentración para aprender la técnica de relajación progresiva</p> <p>Apertura para practicar la técnica</p> |
| 4 | Control emocional | Aprender a profundizar sobre la composición de las reacciones emociones | <p>Técnica: “ABC”</p> <p>Tarea: Autorregistro del ABC</p> <p>Mensaje final y elogios</p> | Que los participantes reconozcan la relación entre la situación, sus pensamientos y las emociones experimentadas. |
| 5 | Control emocional | Enseñar a los participantes a profundizar sobre la composición de las reacciones emociones y superar creencias irracionales | <p>Técnica: “Mi caja de recursos emocionales”</p> <p>Tarea: Caja de recursos</p> | Que los participantes aprendan a gestionar sus emociones, identificar las alternativas correspondientes a las emociones que les producen experiencias poco gratificantes |

| | | | | |
|---|----------------------|--|--|--|
| 6 | Control emocional | Enseñar a los participantes a reconocer sus emociones y aprender a cómo gestionarlas | Técnica: “Experimentando emociones” Tarea: Mensaje final y elogios | -Que los participantes logren identificar los 5 tipos de emociones básicas. -Concientizar la expresión y experimentación de las emociones vivenciadas considerando la pandemia. |
| 7 | Habilidades sociales | Brindar estrategias sobre las oportunidades de apoyo, afecto y convivencia que ofrecen las relaciones sociales | Técnica: Entrenamiento en habilidades sociales Tarea: Flexibilizar relaciones | Disposición para aprender sobre el entrenamiento en habilidades sociales Identificar el manejo de las relaciones interpersonales |
| 8 | Asertividad | Fomentar la comunicación eficaz promoviendo el respeto propio y respetando a los demás individuos | Técnica: Disposición para aprender las técnicas de entrenamiento asertivo Tarea: Ejercitando la gratitud Mensaje final y elogios | Disposición para aprender las técnicas de entrenamiento asertivo. Lograr la interiorización sobre la importancia de los pequeños detalles en nuestras vidas. |

| | | | | |
|----|--------------------|--|--|---|
| 9 | Toma de decisiones | Enseñar técnicas sobre el entrenamiento en solución de problemas y toma de decisiones | Técnica: Entrenamiento en solución de problemas y toma de decisiones Tarea: Pregunta escala de avance | Disposición para aprender las técnicas de entrenamiento de asertivo. Identificar el nivel de utilidad en la puesta en práctica de las técnicas presentadas |
| 10 | Autocuidado | Concientizar a los participantes de los hábitos y estilo de vida que poseen actualmente en relación a los niveles de autocuidado que se dan en sí mismos | Técnica: “Yo me cuido de mi” Tarea: Adiós Hola Mensaje final y elogios | Disposición para aprender sobre el Autocuidado Apertura a dejar hábitos negativos y adoptar nuevos que le generen mayor beneficio. |
| 11 | Proyecto de vida | Enseñarles a los participantes a crear su proyecto de vida | Técnica: “yo creo mi proyecto de vida” Tarea: El collage de los sueños | Que los participantes puedan reconocer sus metas a corto, mediano y largo plazo. Que sean capaces de crear e identificar sus propios proyectos a futuro |

| | | | | |
|----|------------------|--|--|---|
| 12 | Evaluación Final | Conocer la incidencia en las áreas de intervención en los participantes del programa “El tren del bienestar emocional” | Pregunta Escala: Impacto del programa de intervención | Conocer las áreas de mayor impacto que obtuvo el programa de intervención |
|----|------------------|--|--|---|

Evaluación del programa: Sé ha considerado la implementación de dos instrumentos para evaluar el programa, los cuales consisten en una guía de observación que consta de 10 ítems, donde se evalúa la frecuencia de una serie de comportamientos en el desarrollo de las jornadas de trabajo a realizar con los docentes, y una guía de evaluación con cinco preguntas donde se responda sobre la practicidad del programa con los docentes, esta será aplicada hasta la última jornada.

Cabe mencionar que dichos instrumentos (ver anexo 3) sugieren como una forma de medir la funcionalidad del programa con los docentes, por lo que no han pasado por un proceso de validación, por ello se podría sugerir el realizarlo a futuro para poder implementarlos durante la puesta en práctica del programa de intervención psicoterapéutica



| Sesión # 1 | | Inicio del programa de intervención | | | |
|--|---|--|---------------------------------------|-----------|---|
| Objetivo: | Brindar los conocimientos estratégicos para el desarrollo del programa de intervención en docentes de centros educativos públicos. Conocer el nivel de afectación que han tenido los docentes debido al Síndrome de Burnout causado por la enseñanza virtual en el contexto de la pandemia por Covid-19. | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de los facilitadores | Brindar un primer contacto acogedor y generar interacción entre facilitadores y participantes | -Se les brindará un saludo de bienvenida y se presentarán los facilitadores, así mismo se les presentará el tema del programa de intervención <i>"El tren del bienestar emocional"</i> -Se tomará asistencia de los participantes y se hará énfasis en la importancia de la puntualidad (ver anexo 4) | Lista de asistencia Bolígrafos | 5 minutos | -Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes. -Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática. |
| Dinámica de presentación "El dado Curioso" | Generar un ambiente de tranquilidad y confianza entre los | -Se creará previamente un dado de proporciones relativamente grandes, en cada cara se colocará un aspecto interesante que pueda servir para presentarse. Por ejemplo: "mi principal | Dado | 5 minutos | Confianza entre el grupo |

| | | | | | |
|--|--|---|---|------------|---|
| | miembros del grupo | <p>motivación es...”, “doy clases a...” etc.</p> <p>-Posteriormente cada uno de los miembros del grupo lanzará el dado y deberá dar una respuesta a la frase que salga y mencionar su nombre. Esto se repetirá tantas veces como se desee y así sucesivamente hasta finalizar con la presentación de todos los participantes.</p> | | | |
| Establecimiento de normas de convivencia | <p>Crear una atmósfera respetuosa a lo largo del programa de intervención por medio del establecimiento de normas de convivencia</p> | <p>Los facilitadores llevarán elaborar un árbol de papel y establecerán las primeras 3 normas de convivencia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Confidencialidad 2. Puntualidad 3. Respetar todas las opiniones <p>-Las demás normas serán propuestas por los participantes y las irán colocando en el árbol de papel que estará pegado en la pared del salón de la siguiente manera:</p> <p>-Los facilitadores entregarán una tarjeta con la figura de un búho animado y explica que cada uno deberá escribir una norma de convivencia, la que ellos consideren permita optimizar un ambiente adecuado para el desarrollo de cada una de las sesiones, posteriormente la pegará en el árbol y la leerá a los demás maestros.</p> <p>Posteriormente se deberá realizar la reflexión sobre la importancia de la elaboración de las normas de convivencia y del compromiso tanto</p> | <p>Árbol de papel decorado con el título “Normas de convivencia”</p> <p>Búho de papel</p> <p>Plumones</p> | 15 minutos | <p>Interacción entre el grupo de intervención</p> <p>Asertividad en la elección de las normas de convivencia</p> <p>Establecimiento de acuerdos</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|--|------------|---|
| | | de los terapeutas como de los docentes para darles el debido cumplimiento en cada una de las sesiones que conforman el programa de psicoterapia. | | | |
| Expectativas e Introducción al programa de intervención | <p>Conocer las expectativas que poseen los docentes en relación al programa de intervención.</p> <p>Brindar información sobre el programa de intervención y las áreas a intervenir.</p> | <p>Por medio de una lluvia de ideas conocer las expectativas que tienen los docentes al momento de participar en el programa de intervención psicoemocional.</p> <p>Los facilitadores anotarán las opiniones en un paleógrafo y lo utilizarán al final del programa para identificar si las expectativas fueron cubiertas. Se apoyarán de un video interactivo para explicar ¿Qué es el Burnout? Link: https://youtu.be/gBbErzqOs8w</p> <p>Posteriormente con el apoyo de una presentación en PowerPoint se explicará la teoría general sobre el síndrome de Burnout, sus áreas y su afectación en los docentes, de la misma manera se brindará información general sobre las áreas a intervenir (ver anexo 5)</p> | <p>Pliegos de cartulina decorados con la temática “expectativas”</p> <p>Presentación PowerPoint</p> <p>Video</p> | 20 minutos | <p>Participación activa de los docentes.</p> <p>Sinceridad de las expectativas del programa de intervención</p> |
| Técnicas, El Termómetro del Síndrome de Burnout | Identificar el nivel de desgaste emocional, despersonalización y realización personal para determinar la eficacia y funcionalidad del programa de intervención | <p>Los facilitadores les entregarán a los participantes 1 hoja de trabajo que contengan la figura de 3 termómetros para evaluar el agotamiento emocional, la despersonalización y a la realización personal de los docentes en esos momentos.</p> <p>Se realizará una puntuación del 1 al 10, siendo 1 la puntuación mínima del síntoma y 10 la puntuación máxima (ver anexo 6)</p> | <p>Hojas de trabajo</p> <p>Bolígrafos</p> | 25 minutos | Conocer el nivel de desgaste emocional, despersonalización y realización personal, para posteriormente evaluar el impacto que genera el programa de |

| | | | | | |
|----------------------|---|--|---|------------|---|
| | | Se les informará a los participantes que todas las hojas de trabajo de todas las sesiones serán guardadas por los facilitadores y se les entregarán al finalizar el programa en un folder personalizado. | | | intervención |
| Ronda de preguntas | Aclarar todas las dudas que tengan los participantes | Por medio de una lluvia de ideas esclarecer las dudas que tenga el personal docente acerca del programa de intervención. | - | 10 Minutos | Motivación y atención a las actividades presentadas. |
| Cierre de la jornada | Motivar a la asistencia del programa de intervención a lo largo de sus jornadas | Los facilitadores agradecerán a los participantes por su asistencia y los motivará a continuar asistiendo a las siguientes jornadas del programa | - | 10 Minutos | Entusiasmo y expectativas altas para el desarrollo del programa |



| Sesión #2 | | Área: Ansiedad | | | |
|---|---|---|---|-----------|---|
| Objetivo: | Enseñar a los participantes los conceptos básicos de la ansiedad, tanto sus síntomas y efectos psicoemocionales de igual manera brindar estrategias de intervención para minimizar sus efectos. | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Facilitar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | <ul style="list-style-type: none"> -Los facilitadores saludaran con entusiasmo y felicitaran a todos los participantes en general por haber asistido a la segunda jornada del programa. -Se tomará asistencia a los participantes y se hará énfasis en la importancia de la puntualidad (ver anexo 4) - Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “<i>Estación de la Ansiedad</i>” | <ul style="list-style-type: none"> Lista de asistencia Bolígrafos | 5 minutos | <ul style="list-style-type: none"> -Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes. -Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática. |

| | | | | | |
|---|--|---|----------|-------------------|---|
| <p>Excepciones o Deconstrucción</p> | <p>Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus recursos y descentralizar el problema.</p> | <p>Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana?</p> <p>Paso 1: Elicitar Paso 2: Marcar la excepción Paso 3: Ampliar las excepciones. Paso 4: Atribuir el control Paso 5: Seguir</p> <p>Si el equipo no encuentra excepciones, los facilitadores aplicarán la técnica de deconstrucción. Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones, las cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> •No contradecir •Profundizar en el tema •Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema •Dejar de ver sutilmente el error | <p>-</p> | <p>5 minutos</p> | <p>El reconocimiento de cambios por parte de los participantes</p> <p>Descentralización del problema por parte de los participantes que no han identificado cambio alguno</p> |
| <p>Retroalimentación de sesión anterior</p> | <p>Reforzar los conocimientos significativos impartidos en la sesión anterior</p> | <p>-El facilitador hará una breve retroalimentación de los apartados más importantes de la sesión anterior.</p> <p>- iniciará recordando los aspectos desarrollados en la sesión anterior y hará preguntas a los participantes para que interactúen y expresen sus opiniones fundadas sobre el proceso de aprendizaje orientado previamente.</p> | <p>-</p> | <p>10 minutos</p> | <p>-Que los participantes adquieran conocimientos significativos relacionados a las temáticas abordadas</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|---|-------------------|---|
| <p>Exploración de conocimientos previos</p> | <p>Identificar los conocimientos que los participantes poseen sobre la ansiedad y sus técnicas de intervención</p> | <p>Se colocará un papelógrafo visible donde se anotarán las respuestas de los participantes a las siguientes preguntas que los facilitadores expresen: ¿Qué entiende usted por ansiedad? ¿Cuáles son los síntomas que provoca? ¿Conoce alguna estrategia para disminuir los niveles de ansiedad?</p> | <p>Papelógrafo Plumón</p> | <p>10 minutos</p> | <p>-Conocer el alcance de conocimientos que los participantes poseen sobre la ansiedad y sus técnicas de intervención</p> |
| <p>Psicoeducación sobre el tema: Ansiedad</p> | <p>Brindar información relevante sobre la ansiedad y estrategias de cómo gestionarla</p> | <p>El equipo facilitador expondrá una presentación PowerPoint que incluirá los siguientes contenidos: (ver anexo 7)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de ansiedad 2. Principales síntomas 3. Ejemplos de ansiedad 4. Herramientas para manejar la ansiedad <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Planificación de una dieta informativa 4.2 Esferas de influencia 4.3 Actividades de distracción <p>Cuando los facilitadores finalicen la presentación brindaran una hoja de trabajo a todos los participantes en la que se encontrara un listado de actividades de distracción, las cuales se les invitara a leer y visualizar cuales son de su interés y que pueden poner en práctica. (ver anexo 8)</p> | <p>Laptop Proyector sillas Hojas de trabajo</p> | <p>20 minutos</p> | <p>-Por medio de la atención y aprendizaje de conocimientos básicos de ansiedad y estrategias de intervención</p> |
| | | <p>El facilitador brindará una hoja de trabajo y un bolígrafo a los participantes y les dará la siguiente indicación: (ver anexo 9):</p> <p>-Imaginar que en estos momentos están atravesando</p> | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|--|-------------------|---|
| <p>Técnicas de distracción</p> | <p>Enseñar a los participantes a desviar el foco de atención de forma voluntaria a los estímulos externos que provocan ansiedad y sustituirlos por nuevos estímulos que sean de interés</p> | <p>por un episodio de ansiedad, en su hoja de trabajo piensen y plasmen que actividades de su interés podrían ejecutar para desviar la atención de ese estímulo externo que les genera ansiedad.</p> <p>-las actividades a elegir se sugiere sean de mucho interés personal y que les permitan estar concentrados en ella.</p> <p>-Se les brindará 3 minutos para compartir su lista de actividades al participante más cercano de su asiento.</p> <p>-Luego el facilitador escuchará algunas opiniones y reflexionará sobre la técnica y como esta puede ayudar a disminuir un episodio de ansiedad y motivará al grupo a ponerlas en práctica en la vida cotidiana y a lo largo del programa.</p> <p>El equipo facilitador desarrollará la segunda técnica de la jornada y brindará los pasos de la técnica:</p> <p>-Sentarse en una silla cómoda y asegurarse de apoyar la espalda en el respaldo de la silla.</p> <p>-Coloque una de las manos sobre el pecho y la otra sobre el abdomen.</p> | <p>Hojas de trabajo</p> <p>Bolígrafos</p> <p>Silla</p> | <p>10 Minutos</p> | <p>-Que los participantes identifiquen cuales son aquellas actividades que les ayudaran a cambiar su foco de atención ante los estímulos ansiógenos</p> |
| <p>Técnica de respiración diafragmática</p> | <p>Enseñar a los participantes el control voluntario de la respiración</p> | <p>-Inhale lentamente por la nariz, cuente hasta 2 y a medida que inhale, el abdomen debe empujar la mano y el pecho debe permanecer quieto.</p> <p>-Expulse el aire lentamente con los labios juntos (casi cerrados).</p> | <p>Silla Cómoda</p> | <p>10 Minutos</p> | <p>Eficiencia al ejecutar la técnica de respiración diafragmática</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | <p>y automatizarlo para que pueda ser utilizado en situaciones de estrés y ansiedad</p> | <p>-Cuenta hasta 4 y a medida que expulsa el aire, debe sentir que el estómago se hunde.</p> <p>-Observe que al inhalar cuenta hasta 2 y que cuando expulsa el aire cuenta hasta 4 esto ayudará a mantener su respiración profunda y controlada.</p> <p>-Practique esta técnica de respiración durante 5 a 10 minutos. Trate de hacerlo de 2 a 4 veces al día.</p> <p>-Luego aumente la cantidad de tiempo y la frecuencia. Empiece este ejercicio estando acostado boca arriba. Luego hágalo sentado. También hacerlo de pie y, por último, mientras realiza alguna actividad.</p> <p>Los facilitadores recomendarán la puesta en práctica de la respiración, y poco a poco realizarla mientras se esté realizando otras actividades (caminar, etc.) se reflexionará sobre el impacto positivo de las técnicas en la disminución de estrés, controlar las ideas irracionales y manejar los síntomas de ansiedad</p> | | | |
|--|---|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|----------------------------------|-------------------|---|
| <p>Evaluación de la jornada y asignación de tareas</p> | <p>Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas en la jornada</p> <p>Asignar tareas prácticas como herramientas necesarias para incentivar los cambios esperados en el manejo de la ansiedad</p> | <p>Por medio de una lluvia de ideas los facilitadores escucharán los aprendizajes significativos de cada uno de los participantes y estos comentarios serán anotados en un papelógrafo.</p> <p>-El facilitador brindara las tareas para realizar a lo largo de la semana:</p> <p>-Practicar la técnica de respiración diafragmática todos los días hasta la próxima sesión.</p> <p>-Se explicará la segunda tarea llamada: <i>la carta para los días malos</i>.</p> <p>-Se les solicitará a los participantes que, en un momento en que se sientan bien, escriban una carta dirigida a sí mismos en un mal día. En esta carta, pueden expresar su apoyo a sí mismos, y también darse algunos buenos consejos sobre qué puede hacer para sobrellevar ese mal día o incluso convertirlo en uno bueno</p> | <p>Papelógrafo</p> <p>Plumón</p> | <p>10 minutos</p> | <p>- Identificar los conocimientos aprendidos en la Psicoeducación referente al manejo de la ansiedad.</p> <p>-Que los participantes aprendan a auto aplicarse la técnica de respiración diafragmática</p> <p>-Motivación de los participantes en aquellos momentos de crisis</p> |
| <p>Pregunta Escala de Avance</p> <p>Cierre de la jornada</p> | <p>Evaluar el control de cambio que tiene cada participante</p> <p>Motivar a los</p> | <p>Los facilitadores le darán una nota adhesiva a cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación:</p> <p>En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> | <p>-</p> | <p>10 minutos</p> | <p>Que los participantes se mantengan motivados para asistir a todas las jornadas del programa</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | <p>participantes a que continúen asistiendo a las siguientes jornadas del programa</p> | <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar los facilitadores agradecerán a los participantes por su atención activa y se les motivará para continuar asistiendo en las siguientes jornadas del programa. Enfatizando en cómo la puesta en práctica de estas técnicas generará una serie de cambios positivos en sus vidas.</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|



| Sesión #3 | | Área: Ansiedad | | | |
|---|--|---|---------------------------------------|------------|---|
| Objetivo: | Enseñar a los participantes nuevos conocimientos para el manejo de la ansiedad y brindar estrategias de intervención para minimizar sus efectos. | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Generar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | -Los facilitadores saludaran con entusiasmo y felicitaran a todos los participantes en general por haber asistido a la segunda jornada del programa. -Se tomará asistencia a los participantes y se hará énfasis en la importancia de la puntualidad (ver anexo 4) - Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “ <i>Estación de la Ansiedad</i> ” | Lista de asistencia Bolígrafos | 5 minutos | -Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes. -Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática. |
| Excepciones o Deconstrucción | Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus recursos y descentralizar el problema. | Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana? Paso 1: Elicitar Paso 2: Marcar la excepción Paso 3: Ampliar las excepciones. Paso 4: Atribuir el control Paso 5: Seguir Si el equipo no encuentra excepciones, los | - | 10 minutos | El reconocimiento de cambios por parte de los participantes Descentralización del problema por |

| | | | | | |
|---|---|--|-----------------------------------|------------|---|
| | | <p>facilitadores aplicarán la técnica de deconstrucción. Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones las cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No contradecir • Profundizar en el tema • Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema • Dejar de ver sutilmente el error | | | parte de los de los participantes que no han identificado cambio alguno |
| Retroalimentación de sesión anterior y revisión de la tarea | Fortalecer los conocimientos y técnicas aprendidas en la sesión anterior. | <p>- El facilitador hará un breve resumen de los aspectos desarrollados en la sesión anterior y hará preguntas a los participantes para que interactúen y expresen sus opiniones fundadas sobre el proceso de aprendizaje orientado previamente.</p> <p>-Se habilitará un espacio para verificar si cumplieron con las tareas asignadas (técnica de respiración diafragmática y la carta para los días malos)</p> <p>- En caso de no hacerlas, se les invitará a realizar las actividades y se hará conciencia de la importancia de estas en la generación de cambios.</p> | Cartas escritas por participantes | 10 minutos | Cumplimiento de la técnica de distracción y técnica de respiración diafragmática |
| Exploración de conocimientos previos | Identificar los conocimientos que los participantes poseen sobre la ansiedad y sus técnicas de intervención | <p>Se colocará un papelógrafo visible donde se anotarán las respuestas de los participantes a las siguientes preguntas que los facilitadores realicen:</p> <p>1 ¿Sabe cómo realizar una técnica de relajación?</p> <p>2 ¿Cuáles considera que son los efectos positivos de la gratitud?</p> | Papelógrafo Plumón | 10 minutos | -Conocer el alcance de conocimientos que los participantes poseen sobre la ansiedad y sus técnicas de |

| | | | | | |
|----------------------------------|--|---|---|------------|---|
| | | | | | intervención. |
| Técnica de relajación progresiva | Enseñar a los participantes a alcanzar un estado profundo de calma interior para reducir los estados de estrés y ansiedad. | <p>El equipo facilitador realizará una plenaria con el grupo enfocado en cómo generar las condiciones adecuadas para desarrollar con efectividad la relajación, se escucharán las opiniones de cada uno de los participantes y seguidamente dará inicio a la técnica.</p> <p>El equipo facilitador pondrá un sonido de fondo leve que brinde tranquilidad, posteriormente brindará las siguientes indicaciones:</p> <p>Fase 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Siéntate en una silla, con la espalda recta y las manos sobre las piernas en una posición relajada. -Los dos pies están apoyados en el suelo. -Inhala profundamente llevando el aire a tu abdomen. Al exhalar, deja que tu cuerpo empiece a relajarse. -Ahora, comenzaremos a tensionar y relajar diferentes músculos, sosteniendo 10 segundos tanto la tensión como la relajación. Seguir la indicación para cada una las partes del cuerpo que mencione en voz alta: <p>Frente, ojos, labios, cuello (bajar la cabeza hacia el pecho), hombros (inclinarse ligeramente la espalda hacia adelante llevando los codos hacia atrás), brazos y manos, abdomen, piernas.</p> <p>Fase 2: Se les pedirá que repasen mentalmente todos los grupos musculares mencionados y</p> | Silla cómoda Bocina con música relajante | 15 minutos | Concentración para aprender la técnica de relajación progresiva Apertura para practicar la técnica |

| | | | | | |
|---|---|--|---|------------|---|
| | | <p>verificar que se hayan relajado adecuadamente. (se podrá apoyar de un papelógrafo con el orden de los músculos a relajarse)</p> <p>Fase 3: se busca alcanzar una relajación mental y se les invita a visualizar una escena agradable que abarque diferentes sensaciones, por ejemplo, visualizarse acostado en una playa y concentrarse en todas las sensaciones, colores, sonidos etc. hasta alcanzar una relajación fluida.</p> | | | |
| Evaluación de la jornada y asignación de tareas | <p>Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas a lo largo de las jornadas</p> <p>Asignar actividades a los participantes para intervenir la ansiedad</p> | <p>Por medio de una lluvia de ideas los facilitadores escucharán los aprendizajes significativos por parte de cada uno de los participantes y estos comentarios serán anotados en un papelógrafo.</p> <p>El facilitador brindara la tarea para realizar a lo largo de la semana:</p> <p>-Practicar la técnica de relajación progresiva en los momentos de mayor ansiedad y compartir la experiencia en la siguiente sesión. (ver anexo 10)</p> <p>-Se asignará la tarea: <i>Ejercitando la gratitud</i> (Ver anexo 11), se invita a los consultantes a que agradezcan cada día por aquellas pequeñas cosas a las que por su cotidianidad ya no presta atención y que, sin embargo, echa de menos cuando faltan (disponer de agua caliente, luz eléctrica, calefacción...).</p> | <p>Papelógrafo Plumón</p> <p>Hoja de trabajo (Técnica de relajación progresiva)</p> | 10 minutos | <p>Escuchar e identificar los conceptos básicos aprendidos en la jornada.</p> <p>Reconocer el interés y motivación por el aprendizaje significativo</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|----------|-------------------|--|
| <p>Pregunta Escala de Avance</p> <p>Cierre de la jornada</p> | <p>Evaluar el control de cambio que tiene cada participante</p> <p>Motivar a los participantes a que continúen asistiendo a las siguientes jornadas del programa</p> | <p>Los facilitadores le darán una nota adhesiva a cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación:</p> <p>En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el Burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar los facilitadores agradecerán a los participantes por su atención activa y se les motivará para continuar asistiendo en las siguientes jornadas del programa. Enfatizando en cómo la puesta en práctica de estas técnicas generará una serie de cambios positivos en sus vidas.</p> | <p>-</p> | <p>10 minutos</p> | <p>Interés y motivación por asistir a las sesiones</p> |
|--|--|--|----------|-------------------|--|



| Sesión #4 | | Área Emocional | | | |
|---|--|--|-------------------------------------|------------|---|
| Objetivo: | Promover la autosuficiencia de los participantes para desarrollar habilidades que le permitan identificar los pensamientos racionales de los irracionales, así como su componente emocional. | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Proporcionar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | Primero se felicitará a todos los participantes en general por haber llegado a la jornada. Se tomará asistencia de los participantes. (ver anexo 4) Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “Estación de las Emociones” | Lista de asistencia Lapicero | 5 minutos | -Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes -Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática. |
| Excepciones o Deconstrucción | Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus recursos y descentralizar el problema. | Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana? Paso 1: Elicitar Paso 2: Marcar la excepción Paso 3: Ampliar las excepciones. Paso 4: Atribuir el control Paso 5: Seguir Si el equipo no encuentra excepciones, los | - | 10 minutos | El reconocimiento de cambios por parte de los participantes Descentralización del problema por parte de los de los participantes que no han identificado |

| | | | | | |
|---|--|---|--|------------|---|
| | | <p>facilitadores aplicarán la técnica de deconstrucción. Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones las cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No contradecir • Profundizar en el tema • Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema • Dejar de ver sutilmente el error | | | cambio alguno |
| Retroalimentación de sesión anterior y revisión de la tarea | Fortalecer los conocimientos y técnicas aprendidas en la sesión anterior. | <p>Se realizará una retroalimentación de los aspectos más importantes de la sesión anterior por medio del apoyo de los participantes y el apoyo de los facilitadores.</p> <p>-Se verifica el cumplimiento de la tarea (técnica de relajación progresiva y ejercitando la gratitud). En caso de no hacerla, se les invita a realizar las actividades y hacer consciencia de la importancia en la generación de cambios.</p> | - | 15 minutos | <p>El cumplimiento adecuado de la tarea.</p> <p>“Mi caja de recursos emocionales”</p> |
| Exploración de conocimientos previos | Identificar los conocimientos que los participantes poseen sobre las emociones | <p>- Los participantes explorarán una serie de globos y en su interior tendrán las siguientes preguntas las cuales serán contestadas:</p> <p>¿Qué son las emociones?</p> <p>¿Cuántas emociones principales son?</p> <p>¿Cuáles son las emociones principales?</p> | <p>Globos</p> <p>Papeles con preguntas</p> | 10 minutos | Conocer el repertorio de conocimientos que los participantes poseen sobre las emociones |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|
| <p>Psicoeducación: “Conociendo las emociones”</p> <p>“Terapia Racional Emotiva y tipos de Distorsiones Cognitivas”</p> | <p>Generar nuevos conocimientos sobre la terapia racional emotiva</p> | <p>Los facilitadores brindaran información correspondiente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Definición de emoción -Los 5 tipos de emociones -Cómo reconocer las emociones en nosotros y en los demás <p>Para exponer las emociones básicas, se utilizará la ruleta de las emociones y se seleccionarán 5 participantes al azar, quienes expresaran cómo vivenciaron esas emociones en su espacio laboral (relacionándolo con la educación en línea y la cuarentena por Covid-19) (ver anexo 12)</p> <p>Se les brindará a los participantes por medio de una presentación en PowerPoint la información general sobre la terapia racional emotiva y la técnica ABC (ver anexo 13)</p> <p>Luego se apoyará la información por medio de un video educativo de la técnica ABC: Link: https://youtu.be/ySrSAS4JBiU</p> | <p>Presentación PowerPoint</p> <p>Video de técnica ABC</p> | | <p>Atención de los participantes</p> <p>Asimilación del contenido</p> |
| <p>Técnica: “ABC”</p> | <p>Enseñar a los participantes a profundizar sobre la composición de las reacciones</p> | <p>Se les brindará a los participantes unas hojas de trabajo en donde ellos puedan identificar a partir de una situación los 3 componentes de la técnica ABC (ver anexo 14)</p> | <p>Hojas de ejercicio de técnica ABC</p> | | <p>Que los participantes reconozcan la relación entre la situación, sus</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|
| | emociones y superar creencias irracionales | | | | pensamientos y las emociones experimentadas. |
| Evaluación de la jornada y asignación de tareas | <p>Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas a lo largo de la jornada</p> <p>Establecer actividades prácticas a lo largo de la semana para ser expuesta en la siguiente jornada.</p> | <p>Por medio de una lluvia de ideas, los facilitadores escucharán lo que han aprendido de la jornada de parte de los participantes y sus respuestas serán anotadas en un papelógrafo.</p> <p>Se les brindará un autorregistro que los docentes llenarán a lo largo de la semana. (ver anexo 15)</p> | <p>Papelógrafo</p> <p>Plumón</p> <p>Hoja de Autorregistro ABC</p> | | <p>Escuchar e identificar los conceptos básicos aprendidos a lo largo de la jornada</p> <p>La puesta en práctica de la técnica del ABC la cual se evaluará en la siguiente sesión</p> |

| | | | | | |
|------------------------------------|--|---|---|--------------|--|
| Pregunta Escala de Avance | Evaluar el control de cambio que tiene cada participante | <p>Los facilitadores les darán una nota adhesiva cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación: En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el Burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el Burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> | - | 5 Minutos | Incrementar el control del cambio |
| Cierre de la jornada mensaje final | Generar el control del cambio a partir de los propios recursos de los consultantes plasmados a lo largo de la jornada sintetizada en un mensaje. | <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar la jornada los facilitadores brindaran los agradecimientos por la participación activa de los docentes y se les motivará para que realicen las actividades en su casa, así mismo generar control sobre las mejoras que podrían llegar a tener.</p> <p>Los participantes retomarán las experiencias positivas vividas a lo largo de la jornada y crearán un mensaje final para potencializar los recursos de los miembros</p> | | | <p>Que los participantes se retiren motivados y valoren la importancia de seguir asistiendo en el programa de intervención</p> |



| Sesión #5 | | Área Emocional | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|------------|--|
| Objetivo: | Enseñar a gestionar las emociones con la finalidad de incrementar el bienestar emocional de los docentes. | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Proporcionar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | Primero se felicitará a todos los participantes en general por haber llegado a la jornada. Se tomará asistencia de los participantes. (Anexo 4) Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “ <i>Estación de las Emociones</i> ” | Lista de asistencia Lapicero | 5 minutos | -Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes -Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática. |
| Excepciones o Deconstrucción | Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus recursos y descentralizar el problema. | Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana? Paso 1: Elicitar Paso 2: Marcar la excepción Paso 3: Ampliar las excepciones. Paso 4: Atribuir el control Paso 5: Seguir Si el equipo no encuentra excepciones, los | - | 10 minutos | El reconocimiento de cambios por parte de los participantes Descentralización del problema por parte de los de los participantes que no |

| | | | | | |
|---|--|--|---|------------|--|
| | | <p>facilitadores aplicarán la técnica de deconstrucción. Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones las cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No contradecir • Profundizar en el tema • Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema • Dejar de ver sutilmente el error | | | han identificado cambio alguno |
| Retroalimentación de sesión anterior y revisión de la tarea | Hacer un recordatorio de los conocimientos y técnicas aprendidas en la sesión anterior. | <p>- Se realizará una retroalimentación de los aspectos más importantes de la sesión anterior por medio del apoyo de los participantes y el apoyo de los facilitadores.</p> <p>-Se habilitará un espacio para verificar si cumplieron con las tareas asignadas (Autorregistro del ABC) En caso de no hacerlas, se les invitará a realizar las actividades y se hará conciencia de la importancia de estas en la generación de cambios.</p> | autorregistro del ABC | 15 minutos | El cumplimiento adecuado de la tarea. |
| Exploración de conocimientos previos | Identificar los conocimientos que los participantes poseen sobre la inteligencia emocional | <p>Los Facilitadores pegaran globos en la pared que contengan una pregunta en específico a la inteligencia emocional</p> <p>¿Qué es inteligencia emocional? ¿Cómo podrías ayudar a disminuir las emociones que producen experiencias desagradables?</p> | Globos Preguntas Palillo para desinflar globo | 10 minutos | Conocer el conocimiento que los participantes poseen sobre la inteligencia emocional |
| Psicoeducación sobre el tema: "Inteligencia | Generar nuevos conocimientos significativos sobre la Inteligencia | Se realizará una presentación en PowerPoint, donde explique la importancia de la inteligencia emocional (ver anexo 16) | Presentación en PowerPoint | 20 Minutos | Atención de los participantes en el desarrollo de la temática |

| | | | | | |
|---|---|---|---|------------|--|
| Emocional” | Emocional. | Los facilitadores, brindarán los conceptos principales que son: ¿Qué es la inteligencia emocional? ¿Cómo gestionar mis emociones? | | | Asimilación del contenido |
| Técnica: “Mi caja de recursos emocionales” | Enseñar a los participantes a controlar sus emociones | Se les entregará una caja decorada para ser utilizada como caja de recursos y cada quien la etiqueta con su nombre. Los facilitadores les brindaran 3 hojas de trabajo que correspondan una por las siguientes emociones: miedo, ira y tristeza. Cada uno elegirá la emoción de su preferencia para trabajar en la jornada, mientras que las otras dos emociones quedarán para tarea. (ver anexo 17) Cada hoja llevará una situación hipotética del lugar de trabajo y como ellos gestionan sus emociones al respecto, posteriormente le agregarían a la cajita de recursos Posteriormente será utilizada para la tarea correspondiente. | Caja decorada Hojas de trabajo | 20 minutos | Que los participantes aprendan a gestionar sus emociones Identificar las alternativas correspondientes a las emociones que les producen experiencias poco gratificantes |
| Evaluación de la jornada y asignación de tareas | Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas en la jornada Establecer actividades prácticas a lo largo de la semana para | Los facilitadores les explicarán las dudas que tienen sobre la técnica del control de emociones y les indicarán que la apliquen a lo largo de la semana y si ellos encontraron recursos distintos y eficaces para controlar las emociones, anotarlos y exponerlos en la siguiente sesión. | Caja de recursos Hojas de trabajos | 10 minutos | Que los participantes expresen los conceptos básicos aprendidos Reconocer el interés y la motivación de los participantes por |

| | | | | | |
|---|--|---|---|------------|--|
| | ser expuesta en la siguiente jornada. | | | | los conceptos aprendidos |
| Pregunta Escala de Avance Cierre de la jornada | <p>Evaluar el control de cambio que tiene cada participante</p> <p>Motivar a los participantes a que continúen asistiendo a las siguientes jornadas del programa</p> | <p>Los facilitadores le darán una nota adhesiva a cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación: En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el Burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar los facilitadores agradecerán a los participantes por su atención activa y se les motivará para continuar asistiendo en las siguientes jornadas del programa. Enfatizando en cómo la puesta en práctica de estas técnicas generará una serie de cambios positivos en sus vidas.</p> | - | 10 minutos | Que los participantes se retiren motivados y practiquen las técnicas |



| Sesión #6 | | Área Emocional | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|------------|--|
| Objetivo: | Aprender a reconocer las emociones en los demás y en uno mismo para aumentar el bienestar personal y reducir aquellas conductas que producen malestar | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Proporcionar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | Primero se felicitará a todos los participantes en general por haber llegado a la jornada. Se tomará asistencia de los participantes. (Anexo 4) Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “Estación de las Emociones” | Lista de asistencia Lapicero | 5 minutos | -Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes -Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática. |
| Excepciones o Deconstrucción | Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus recursos y descentralizar el | Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana? | - | 10 minutos | El reconocimiento de cambios por parte de los participantes |

| | | | | | |
|---|---|--|-----------------|------------|---|
| | problema. | <p>Paso 1: Elicitar Paso 2: Marcar la excepción Paso 3: Ampliar las excepciones. Paso 4: Atribuir el control Paso 5: Seguir</p> <p>Si el equipo no encuentra excepciones, los facilitadores aplicarán la técnica de deconstrucción. Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones las cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> •No contradecir •Profundizar en el tema •Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema •Dejar de ver sutilmente el error | | | Descentralización del problema por parte de los de los participantes que no han identificado cambio alguno |
| Retroalimentación de sesión anterior y revisión de la tarea | Fortalecer los conocimientos y técnicas aprendidas en la sesión anterior. | <p>- Se realizará una retroalimentación de los aspectos más importantes de la sesión anterior por medio del apoyo de los participantes y el apoyo de los facilitadores.</p> <p>-Se habilitará un espacio para verificar si cumplieron con las tareas asignadas correspondiente a las 2 hojas de trabajo pendientes del área emocional.</p> <p>En caso de no hacerlas, se les invitará a realizar las actividades y se hará conciencia de la importancia de estas en la generación de cambios.</p> | Hoja de trabajo | 15 minutos | -Verificación del cumplimiento de la técnica de relación progresiva y el adecuado llenado del autorregistro de gratitud |

| | | | | | |
|---|--|--|--|------------|---|
| Exploración de conocimientos previos | Identificar los conocimientos que los participantes poseen sobre las emociones | El equipo facilitador realizará las siguientes preguntas a los participantes y cada uno de ellos comentaran sus respuestas: ¿Cuáles son las emociones que evidencian frecuentemente? ¿En qué situaciones presentan mayores dificultades para controlar sus emociones? | - | 10 minutos | Observar el nivel de autoconocimiento emocional que los participantes poseen |
| Técnica: “Adiós, hola” | Enseñar a los participantes a reconocer sus emociones y aprender a cómo gestionarlas | El equipo facilitador pedirá a los participantes que escriban una carta de despedida dirigida a una situación que les genere una emoción en particular que los aqueja. En la carta debe expresar a esa situación su agradecimiento por los servicios prestados y aclarar que ya no va a necesitarla más. Se les pedirá que agreguen al final de la carta que cosas ya no sucederán más o que cosas dejaran de hacer a partir de este momento. Posteriormente se les pedirá que redacten otra carta dando la bienvenida a la nueva persona que van a ser (por ejemplo, la nueva Marta o el verdadero Manuel) explicando también qué es lo que ocurrirá o qué hará diferente a partir de ahora. Se les aclara a los participantes que las descripciones sean lo más concretas posibles. | Páginas de papel bond Lapicero | 20 minutos | Apertura de los participantes para desarrollar la actividad de manera honesta. Motivación en los participantes para poner en marcha esos cambios necesarios en sus vidas |
| Evaluación de la jornada y asignación de tareas | Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas en la | Por medio de una lluvia de ideas, los facilitadores escucharán los aprendizajes significativos de cada uno de los participantes y estos comentarios serán anotados en un | Autorregistro para identificar emociones | 10 minutos | Que los participantes compartan los aprendizajes |

| | | | | | |
|--|---|--|---|-----------|---|
| | <p>jornada</p> <p>Establecer actividades prácticas a lo largo de la semana para ser expuesta en la siguiente jornada.</p> | <p>papelógrafo.</p> <p>Se les brindará un autorregistro para que los participantes identifiquen las emociones principales vivenciadas en la semana y sus reacciones físicas (ver anexo 18)</p> | | | <p>aprendidos en la jornada</p> |
| <p>Pregunta Escala de Avance</p> <p>Cierre de la jornada mensaje final</p> | <p>Evaluar el control de cambio que tiene cada participante</p> <p>Generar el control del cambio a partir de los propios recursos de los consultantes plasmados a lo largo de la jornada sintetizada en un mensaje.</p> | <p>Los facilitadores le darán una nota adhesiva a cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación:</p> <p>En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar la jornada los facilitadores brindaran los agradecimientos por la participación activa de los docentes y se les motivará para que realicen las actividades en su casa, así mismo generar control sobre las mejoras que podrían llegar a tener</p> <p>Los participantes retomarán las experiencias</p> | - | 5 Minutos | <p>Que los participantes se retiren motivados y valoren la importancia de seguir asistiendo en el programa de intervención</p> <p>Incrementar el control del cambio</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | positivas vividas a lo largo de la jornada y crearán un mensaje final para potencializar los recursos de los miembros. | | | |
|--|--|--|--|--|--|



| Sesión #7 | | Área: Habilidades sociales | | | |
|---|---|---|--|------------|--|
| Objetivo: | Fortalecer los vínculos socioafectivos y relaciones interpersonales dentro y fuera del área de trabajo. | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Proporcionar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | <p>Primero se felicitará a todos los participantes en general por haber llegado a la jornada.</p> <p>Se tomará asistencia de los participantes. (ver anexo 4)</p> <p>Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “<i>Estación de las Habilidades Sociales</i>”</p> | <p>Lista de asistencia</p> <p>Lapicero</p> | 5 minutos | <p>-Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes</p> <p>-Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática.</p> |
| Excepciones o Deconstrucción | Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus propios recursos y descentralizar el problema | <p>Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana?</p> <p>Paso 1: Elicitar</p> <p>Paso 2: Marcar la excepción</p> <p>Paso 3: Ampliar las excepciones.</p> <p>Paso 4: Atribuir el control</p> <p>Paso 5: Seguir</p> <p>Si el equipo no encuentra excepciones, los facilitadores aplicarán la técnica de deconstrucción.</p> | ----- | 10 minutos | <p>Reconocimiento de cambio por parte de los participantes.</p> <p>Descentralización de la problemática por parte de los participantes que no han identificado</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|-------------------------|------------|---|
| | | <p>Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones las cuales son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.No contradecir 2. Profundizar en el tema 3.Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema 4. Dejar de ver sutilmente el error | | | cambio alguno |
| Retroalimentación de sesión anterior y revisión de la tarea | Fortalecer los conocimientos y técnicas aprendidas en la sesión anterior. | <p>- El facilitador hará una breve retroalimentación de los aspectos más importantes de la sesión anterior por medio de la opinión de los participantes y el apoyo de los facilitadores.</p> <p>-Se habilitará un espacio para verificar si cumplieron con las tareas asignadas</p> <p>- En caso de no hacerlas, se les invita a los participantes a realizar las actividades y hacer consciencia de la importancia de realizarlas</p> | Autorregistro emocional | 10 minutos | Cumplimiento adecuado de la tarea |
| Exploración de conocimientos previos | Conocer el significado que cada uno posee acerca de los vínculos y relaciones sociales | <p>Se invita a los participantes a un breve diálogo sobre el tema, se pregunta aquellas personas que no participaron en la actividad anterior:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué son las habilidades sociales? 2. ¿Por qué cree que son importantes los vínculos sociales y lazos afectivos? 3. ¿Qué se necesita para fortalecer los vínculos? | - | 10 minutos | Que los participantes emitan diversas valoraciones acerca de las habilidades sociales |

| | | | | | |
|--|--|---|--|-----------------------|---|
| <p>Psicoeducación: Entrenamiento en habilidades sociales</p> | <p>Dar a conocer la importancia de las relaciones sociales, de los vínculos y lazos afectivos.</p> | <p>El facilitador proyectará 2 videos cortos donde se presentarán los contenidos de las habilidades sociales. Link: https://www.youtube.com/watch?v=q2O068arKUI https://www.youtube.com/watch?v=3oSbuLJ404Qe Contenidos: 1. Definición de habilidades sociales 2. Importancia de las habilidades sociales 3. Capacidades implicadas en el entrenamiento de habilidades sociales 4. Clases de habilidades sociales: 4.1 Cognitivas 4.2 Emocionales 4.3 Instrumentales 4.4 Comunicativas 5. Dificultades ocasionadas por las escasas habilidades sociales 6. Estrategias de cómo mejorar la calidad de sus vínculos sociales en el contexto de aislamiento (el punto 6 será presentado en un papelógrafo. (ver anexo 19) El facilitador realizará una reflexión sobre lo expuesto y brindará un espacio de preguntas y respuestas.</p> | <p>Laptop Proyector videos Cartel expositivo</p> | <p>20 minutos</p> | <p>Que los participantes aprendan sobre las habilidades sociales y su importancia en las interacciones Participación en la etapa de preguntas y respuestas</p> |
|--|--|---|--|-----------------------|---|

| | | | | | |
|---|---|---|--|-------------------|--|
| <p>Técnica: Entrenamiento en habilidades sociales</p> | <p>Brindar estrategias sobre las oportunidades de apoyo, afecto y convivencia que ofrecen las relaciones sociales</p> | <p>Se propone inicialmente realizar una técnica de relajación aprendida en sesiones anteriores y mientras la ejecutan se les solicitará imaginar todos sus vínculos más importantes. Finalizada la técnica de relajación se brindará la siguiente indicación:</p> <p>En el centro de este salón se colocará una caja con diversos materiales (periódicos, revistas, páginas de colores, páginas de papel bond colores, etc.) Se les pedirá que elaboren un collage representando sus vínculos más representativos y reflexionen sobre el rol que juegan en su vida diaria.</p> <p>Transcurrido un tiempo, los participantes pueden compartir entre ellos sus proyectos para que, posteriormente, cada participante comente cómo se sintió, y cómo evalúa sus redes personales.</p> <p>Se les entregará una hoja de trabajo para evaluar sus relaciones sociales y vínculos afectivos (ver anexo 20)</p> | <p>Caja Decorada Recortes</p> <p>Revistas Hojas de colores</p> <p>Bolígrafos Lápiz de colores Hojas de trabajo</p> | <p>20 minutos</p> | <p>Disposición para aprender sobre el entrenamiento en habilidades sociales</p> <p>Que los participantes socialicen con todos los participantes del programa</p> |
| <p>Evaluación de la jornada y asignación de tareas</p> | <p>Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas a lo largo sesión</p> | <p>-Se formará al grupo en un círculo.</p> <p>1</p> <p>- Luego tendrán que comentar lo más relevante que se llevarán de la jornada; las preguntas generadoras serán:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Defina qué son las habilidades sociales y su importancia en la vida de las personas? 2. ¿Cuáles son los tipos de habilidades sociales que aprendimos en esta sesión? 3. ¿Cómo fortalecer las habilidades sociales? | | <p>10 minutos</p> | <p>Escuchar e identificar los conceptos básicos de la temática de habilidades sociales</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|------------------------|-----------|--|
| | <p>Asignar actividades encaminadas a trabajar las habilidades sociales</p> | <p><i>Tarea de las notas adhesivas:</i> se pedirá a los participantes que reúnan a su familia y se dejen unos a otros pequeños mensajes positivos escritos en notas adhesivas, escondidos en diversos lugares de la casa de modo que el miembro familiar los vaya encontrando a medida que transcurre el día.</p> <p>En la siguiente sesión se compartirá la experiencia.</p> | <p>Notas adhesivas</p> | | <p>Comprensión de la tarea asignada y que será evaluada en la siguiente sesión</p> |
| <p>Pregunta Escala de Avance</p> <p>Cierre de la jornada mensaje final</p> | <p>Evaluar el control de cambio que tiene cada participante</p> <p>Generar el control del cambio a partir de los propios recursos de los consultantes plasmados a lo largo de la jornada sintetizados en un mensaje.</p> | <p>Los facilitadores les darán notas adhesivas cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación:</p> <p>En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar la jornada los facilitadores brindaran los agradecimientos por la participación activa de los docentes y se les motivará para que realicen las actividades en su casa, así mismo generar control sobre las mejoras que podrían llegar a tener</p> <p>Los participantes retomarán las experiencias positivas vividas a lo largo de la jornada y crearán un mensaje final para potencializar los recursos de los miembros.</p> | - | 5 minutos | <p>Interés y motivación por asistir a las sesiones</p> |



| Sesión #8 | | Área: Asertividad | | | |
|---|--|--|-------------------------------------|------------|--|
| Objetivo: | Promover estrategias psicoterapéuticas para impulsar la comunicación asertiva entre los docentes y con el resto de los vínculos sociales | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Proporcionar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | Primero se felicitará a todos los participantes en general por haber llegado a la jornada. Se tomará asistencia de los participantes. (ver anexo 4) Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “Estación de la Asertividad” | Lista de asistencia Lapicero | 5 minutos | -Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes -Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática. |
| Excepciones o Deconstrucción | Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus propios recursos y descentralizar el problema | Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana? Paso 1: Elicitar Paso 2: Marcar la excepción | - | 10 minutos | Reconocimiento de cambio por parte de los participantes. Descentralización de la problemática |

| | | | | | |
|--|--|--|------------------------|-------------------|---|
| | | <p>Paso 3: Ampliar las excepciones.</p> <p>Paso 4: Atribuir el control</p> <p>Paso 5: Seguir</p> <p>Si el equipo no encuentra excepciones, los facilitadores aplicarán la técnica de deconstrucción. Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones las cuales son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.No contradecir 2.Profundizar en el tema 3.Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema 4. Dejar de ver sutilmente el error | | | <p>por parte de los participantes que no han identificado cambio alguno</p> |
| <p>Retroalimentación de sesión anterior y revisión de la tarea</p> | <p>Fortalecer los conocimientos y técnicas aprendidas en la sesión anterior.</p> | <p>El facilitador hará una breve retroalimentación de los aspectos más importantes de la sesión anterior por medio de la opinión de los participantes y el apoyo de los facilitadores.</p> <p>-Se habilitará un espacio para verificar si cumplieron con las tareas asignadas (Tarea de las notas adhesivas)</p> <p>- En caso de no hacerlas, se les invita a los participantes a realizar las actividades y hacer</p> | <p>Notas adhesivas</p> | <p>10 minutos</p> | <p>La eficacia en la ejecución de la técnica</p> |

| | | | | | |
|---|---|---|---|------------|--|
| | | consciencia de la importancia de estas en la generación de cambios. | | | |
| Exploración de conocimientos previos | Identificar los conocimientos que los participantes poseen sobre el asertividad | <p>El facilitador entregará a los participantes una hoja de papel bond y un bolígrafo, se les pedirá que contesten las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es la comunicación pasiva? 2. ¿Qué es la comunicación pasiva? 3. ¿Qué es la comunicación asertiva? <p>Se solicitará la participación de tres integrantes en la jornada luego de que todos hayan respondido las preguntas. Se apuntarán algunas de las respuestas en un papelógrafo y después de ello se recogerán las páginas.</p> | <p>Páginas de papel bond</p> <p>Bolígrafos</p> <p>papelógrafo</p> <p>Plumón</p> | 10 minutos | Capacidad para identificar aspectos relacionados a la temática de la sesión. |
| Psicoeducación sobre el tema: Asertividad | Brindar información sobre los estilos de comunicación haciendo hincapié en la comunicación asertiva | <p>El equipo facilitador proyectará un video lúdico en la que darán a conocer los siguientes aspectos de la temática asertividad.</p> <p>Link: https://youtu.be/kXUOVYiNG58</p> <p>Contenidos del video:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estilo de comunicación pasivo <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Características de personas pasivas. 2. Estilo de comunicación agresivo <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Características de las personas agresivas. 3. Estilo de comunicación asertivo <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Características de personas asertivas 3.2 Aspectos importantes para fortalecer la asertividad. <ol style="list-style-type: none"> 3.2.1 Describir hechos concretos. 3.2.2 Manifiestar pensamientos/sentimientos. 3.2.3 Peticiones concretas. | <p>Laptop</p> <p>Proyector</p> <p>Video</p> | 20 minutos | <p>Atención y aprendizaje de conocimientos significativos por parte de los participantes.</p> <p>Participación en la etapa de preguntas y respuestas</p> |

| | | | | | |
|--------------------------------------|--|---|---|------------|--|
| | | <p>3.2.4 Especificar consecuencias. Cuando finalice la presentación existirá un espacio de preguntas y el facilitador dirigirá la reflexión de los contenidos abordados.</p> | | | |
| Técnicas de comunicación asertividad | Fomentar la comunicación eficaz promoviendo el respeto propio y respetando a los demás individuos. | <p>El facilitador proyectará un video el cual se darán a conocer las primeras 4 técnicas de entrenamiento asertivo.</p> <p>Link: https://youtu.be/g2mABsI-MZQ</p> <p>Técnicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestiona tus suposiciones y preguntas. 2. Hablar en primera persona. 3. Hazte responsable por tus sentimientos. 4. Habla sobre los hechos y su impacto. <p>El facilitador dividirá al grupo general en tríos y pedirá que ejemplifiquen esas técnicas a su vida laboral y familiar.</p> <p>Se les entregará un papelógrafo y un plumón para que detallen las ejemplificaciones. Se les pedirá que socialicen el contenido realizado al pleno.</p> <p>Finalmente, el facilitador reflexionará sobre cómo estas técnicas ayudan a disminuir los niveles de estrés y ansiedad.</p> | Laptop Proyector Video Papelógrafo Plumón | 20 minutos | Disposición para aprender las técnicas de entrenamiento asertivo Socialización con los miembros del programa. |

| | | | | | |
|--|---|--|---|-------------------|--|
| <p>Evaluación de la jornada y asignación de tarea: Flexibilizar relaciones</p> | <p>Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas a lo largo de las jornadas</p> <p>Asignar actividades a los participantes para intervenir la asertividad</p> | <p>El facilitador reproducirá una canción y los participantes pasarán de manera rápida una pelota de goma, al poner pausa a la canción el participante que tenga la pelota dará a conocer lo aprendido y cómo se sintió en la sesión, se realizará esa dinámica hasta que varios participantes hayan comentado su experiencia.</p> <p>El facilitador brindará la tarea para realizar a lo largo de la semana: - Se les entregará una hoja (Ver anexo 21) con el nombre de “<i>flexibilizar relaciones</i>” y se les brindará un ejemplo de cómo realizar la tarea, luego se discutirá en la siguiente sesión.</p> | <p>Bocina</p> <p>Canción</p> <p>Pelota de goma</p> <p>Hoja de tarea</p> | <p>10 minutos</p> | <p>Identificar los conceptos básicos aprendidos en la jornada.</p> <p>Que los participantes practiquen técnicas de asertividad</p> |
| <p>Pregunta Escala de Avance</p> <p>Cierre de la jornada mensaje final</p> | <p>Evaluar el control de cambio que tiene cada participante</p> <p>Generar el control del cambio a partir de los propios recursos de los consultantes plasmados a lo largo de la jornada sintetizada en un mensaje.</p> | <p>Los facilitadores le darán unas notas adhesivas a cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación: En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar la jornada los facilitadores brindaran los agradecimientos por la participación activa de los docentes y se les</p> | <p>-</p> | <p>5 minutos</p> | <p>Interés y motivación por asistir a las sesiones</p> <p>Incrementar el control del cambio</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>motivará para que realicen las actividades en su casa, así mismo generar control sobre las mejoras que podrían llegar a tener</p> <p>Los participantes retomarán las experiencias positivas vividas a lo largo de la jornada y crearán un mensaje final para potencializar los recursos de los miembros.</p> | | | |
|--|--|---|--|--|--|



| Sesión #9 | | Área: Toma de decisiones | | | |
|---|---|--|-------------------------------------|------------|---|
| Objetivo: | Fomentar la búsqueda de estrategias para la solución de problemas y toma de decisiones entre compañeros de trabajo y en otros contextos sociales. | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Proporcionar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | Primero se felicitará a todos los participantes en general por haber llegado a la jornada. Se tomará asistencia de los participantes. (ver anexo 4) Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “Estación de toma de decisiones” | Lista de asistencia Lapicero | 5 minutos | -Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes -Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática. |
| Excepciones o Deconstrucción | Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus propios recursos y descentralizar el problema | Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana? Paso 1: Elicitar Paso 2: Marcar la excepción Paso 3: Ampliar las excepciones. Paso 4: Atribuir el control Paso 5: Seguir Si el equipo no encuentra excepciones, los facilitadores | ----- | 10 minutos | Reconocimiento de cambio por parte de los participantes. Descentralización de la problemática por parte de los participantes que no han identificado cambio alguno |

| | | | | | |
|--|--|---|---|------------|--|
| | | <p>aplicarán la técnica de deconstrucción. Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones las cuales son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.No contradecir 2.Profundizar en el tema 3.Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema 4. Dejar de ver sutilmente el error | | | |
| <p>Retroalimentación de sesión anterior y revisión de la tarea</p> | <p>Fortalecer los conocimientos y técnicas aprendidas en la sesión anterior.</p> | <p>El facilitador hará una breve retroalimentación de los aspectos más importantes de la sesión anterior por medio de la opinión de los participantes y el apoyo de los facilitadores.</p> <p>-Se habilitará un espacio para verificar si cumplieron con las tareas asignadas (Flexibilizar relaciones) y la comprensión que ha tenido el consultante sobre la misma.</p> <p>- En caso de no hacerlas, se les invita a los participantes a realizar las actividades y hacer consciencia</p> | - | 10 minutos | La eficacia en la ejecución de las técnicas de asertividad |

| | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|------------------|------------|--|
| | | de la importancia de estas en la generación de cambios. | | | |
| Exploración de conocimientos previos | Identificar los conocimientos que los participantes poseen sobre la solución de problemas y toma de decisiones | <p>El facilitador llevará un dado gigante con una flecha en cada uno de sus lados, reunirá al grupo en un círculo y lanzará el dado al aire y al participante que señale la flecha comenta sobre las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué significa la solución de problemas? 2. ¿Qué significa toma de decisiones? 3. ¿Cuál consideran que es la importancia de la toma de decisiones? 4. Coméntanos brevemente cómo resolvió el último problema. | Dado con flechas | 10 minutos | Capacidad para identificar aspectos relacionados a la temática de la sesión. |
| | | <p>El facilitador expondrá por medio de carteles los contenidos del entrenamiento en solución de problemas y toma de decisiones: (ver anexo 22)</p> <p>Contenidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de solución de problemas 2. Toma de decisiones 3. Importancia de la toma de decisiones | | | Atención y aprendizaje de |

| | | | | | |
|---|--|--|--------------------------------------|-------------------|--|
| <p>Psicoeducación sobre el tema: Toma de decisiones</p> | <p>Brindar información relevante del entrenamiento en solución de problemas y toma de decisiones</p> | <p>4. Pasos para la solución de problemas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aprender a enfocar positivamente los problemas ● Define de forma concreta tu problema ● Genera al menos 10 soluciones ● Tomar decisiones (utilizar criterios como, por ejemplo: facilidad para llevarse a cabo, implicación mínima de terceras personas, etc.) ● Planifica la puesta en marcha de la solución <p>Planifica la puesta en marcha de la solución</p> <p>El facilitador realizará una reflexión sobre lo expuesto y brindará un espacio de preguntas y respuesta.</p> | <p>Carteles expositivos</p> | <p>20 minutos</p> | <p>conocimientos significativos por parte de los participantes.</p> <p>Participación en la etapa de preguntas y respuestas</p> |
| | <p>Que los participantes evalúen y aborden sus dificultades a través de sus fortalezas</p> | <p>Se explica a los participantes del grupo que existen seis necesidades o elementos del bienestar psicológico: control del entorno, crecimiento personal, autonomía, propósito en la vida, autoaceptación y relaciones positivas. Y también que cuando se fortalece una necesidad el</p> | <p>Hoja de registro de preguntas</p> | | <p>Disposición para aprender las técnicas de entrenamiento en</p> |

| | | | | | |
|---|--|--|--|-------------------|---|
| <p>Técnica: Abordar un problema desde las necesidades</p> | | <p>problema deja de tener tanto peso.</p> <p>Se les entregará una hoja que contenga las siguientes preguntas para que reflexionen a partir de lo anterior:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué cosas me hacen sentir bien? - ¿Cuáles son mis necesidades? - ¿Cómo veo mi problema en relación con estas necesidades? - ¿Qué puedo hacer para satisfacer estas necesidades? (ver anexo 23) | | <p>20 minutos</p> | <p>solución de problemas</p> |
| <p>Evaluación de la jornada y asignación de tareas</p> | <p>Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas a lo largo sesión</p> <p>Asignar actividades encaminadas a trabajar la toma de decisiones de los participantes</p> | <p>El facilitador cantará una canción alegre y se apoyaran con sus palmas, esto lo hará con sus ojos cerrados, mientras los participantes se pondrán un sombrero gracioso por su cabeza, cuando el facilitador deje de cantar el participante que tenga la pelota dará a conocer lo aprendido y cómo se sintió en la sesión, se realizará esa dinámica hasta que varios participantes hayan comentado su experiencia.</p> <p>El facilitador brindará la tarea para realizar a lo largo de la semana: Se les entregará un Autorregistro con la técnica Resolución rápida de conflictos (ver anexo 24) para que lo llenen durante la semana.</p> | <p>Sombrero</p> <p>Autorregistro de la técnica Resolución rápida de conflictos</p> | <p>10 minutos</p> | <p>Escuchar e identificar los conocimientos aprendidos en la jornada.</p> <p>Que los participantes comprendan la técnica de resolución rápida de conflictos</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|----------|-------------------|--|
| <p>Pregunta Escala de Avance</p> <p>Cierre de la jornada</p> | <p>Evaluar el control de cambio que tiene cada participante</p> <p>Motivar a los participantes a que continúen asistiendo a las siguientes jornadas del programa</p> | <p>Los facilitadores le darán unas notas adhesivas a cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación:</p> <p>En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar los facilitadores agradecerán a los participantes por su atención activa y se les motivará para continuar asistiendo en las siguientes jornadas del programa. Enfatizando en cómo la puesta en práctica de estas técnicas generará una serie de cambios positivos en sus vidas.</p> | <p>-</p> | <p>10 minutos</p> | <p>Interés y motivación por asistir a las sesiones</p> |
|--|--|---|----------|-------------------|--|



| Sesión # 10 | | Área: Autocuidado | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|------------|---|
| Objetivo: | Dar a conocer a los docentes estrategias para el desarrollo de actividades dirigidas al autocuidado con la finalidad de disminuir el desgaste emocional por medio de relaciones interpersonales | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Proporcionar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | Primero se felicitará a todos los participantes en general por haber llegado a la jornada. Se tomará asistencia de los participantes. (ver anexo 4) Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “Estación del Autocuidado” | Lista de asistencia Lapicero | 5 minutos | -Puntualidad de los facilitadores y participantes -Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática. |
| Excepciones o Deconstrucción | Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus propios recursos y descentralizar el problema | Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana? Paso 1: Elicitar Paso 2: Marcar la excepción Paso 3: Ampliar las excepciones. | ----- | 10 minutos | Reconocimiento de cambio por parte de los participantes. Descentralización de la problemática por parte de los participantes |

| | | | | | |
|---|---|--|--|------------|---------------------------------------|
| | | <p>Paso 4: Atribuir el control</p> <p>Paso 5: Seguir</p> <p>Si el equipo no encuentra excepciones, los facilitadores aplicarán la técnica de deconstrucción. Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones las cuales son:</p> <p>1.No contradecir, 2. Profundizar en el tema, 3. Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema y 4. Dejar de ver sutilmente el error</p> | | | que no han identificado cambio alguno |
| Retroalimentación de sesión anterior y revisión de la tarea | Fortalecer los conocimientos aprendidos en la sesión anterior | <p>- El facilitador hará una breve retroalimentación de los aspectos más importantes de la sesión anterior por medio de la opinión de los participantes y el apoyo de los facilitadores.</p> <p>-Se habilitará un espacio para verificar si cumplieron con las tareas asignadas</p> <p>- En caso de no hacerlas, se les invitara a los participantes a realizar las actividades y hacer consciencia de la importancia de estas en la generación de cambios.</p> | Autorregistro Resolución rápida de conflictos | 10 minutos | Cumplimiento adecuado de la tarea |

| | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|---|------------|---|
| Exploración de conocimientos previos | Conocer las ideas y creencias de los participantes con respecto al autocuidado y las áreas que lo componen. | <p>A cada participante se le entregará una hoja de trabajo que consta de cuatro preguntas (ver anexo 25)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Sabe que es el Autocuidado? 2. ¿Mencione las áreas que forman parte del autocuidado? 3. ¿Describa cuáles son sus hábitos saludables? 4. ¿Describa cuáles son los hábitos no saludables que practica? <p>Luego de ello se solicitará a los participantes al azar dar su respuesta al resto del grupo.</p> | Hojas de trabajo Bolígrafos | 10 minutos | Que los participantes emitan diversas valoraciones acerca de la temática. |
| Psicoeducación: Autocuidado | Facilitar conocimientos sobre el autocuidado y sus áreas que permitan a los participantes la comprensión de la importancia de esta en su vida diaria. | <p>Los facilitadores expondrán una presentación en PowerPoint en los que se desarrollaran los temas de importancia que comprende el autocuidado; definición, importancia, áreas que lo comprenden. (ver anexo 26)</p> <p>Al final se harán breves preguntas relacionadas al tema para la socialización de las respuestas y reflexión por parte de los facilitadores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo el autocuidado nos ayuda en nuestra vida diaria? 2. ¿Qué sucede si se descuida el área emocional? 3. ¿Qué diferencias hay entre el área cognitiva y emocional? <p>Se proyectará un video acerca de “Hábitos saludables y salud mental” link: https://www.youtube.com/watch?v=cGLZYPVX78</p> | Laptop Proyector Presentación PowerPoint video | 20 minutos | -Atención y aprendizaje de conocimientos significativos por parte de los participantes. Participación en |

| | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|-----------------|------------|---|
| | | <p><u>4</u></p> <p>En el video se destacan estrategias y acciones que promueven un estilo de vida más saludable no solo desde el aspecto físico, sino también emocional y cognitivo</p> <p>- Al terminar, se les preguntará a los usuarios qué actividades de las mencionadas nos ayuda en nuestras áreas cognitivas y emocionales. Los usuarios son invitados también a agregar sus propias estrategias o acciones que ayuden en dichas áreas.</p> | | | la etapa de preguntas y respuestas |
| Técnica: “La tarta de la vida” | Reflexionar sobre los hábitos y estilo de vida que poseen actualmente los participantes en relación a los niveles de autocuidado que se dan en sí mismos | <p>Pedimos a la persona que puntúe en tantos por ciento de tiempo que dedica a cada ámbito; una vez puntuado, se le indica que examine los porcentajes y que realice una reflexión sobre aquellos que puntúa más bajo:</p> <p>Marque una o varias metas concretas para cada ámbito. Al lado de cada una, escriba qué medios, a nivel conductual (acciones), cognitivo(pensamiento), emocional y físico, le ayudarían a alcanzar esa meta. (Ver anexo 27)</p> | Hoja de trabajo | 20 minutos | <p>Disposición para aprender sobre el autocuidado</p> <p>Evidenciar un nivel de conciencia del autocuidado en cada uno de los participantes y su equilibrio en cada área de su vida</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|---|-------------------|--|
| <p>Evaluación de la jornada y asignación de tareas</p> | <p>Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas a lo largo sesión</p> <p>Asignar actividades para que los participantes fortalezcan las áreas que contemplan el autocuidado</p> | <p>-Se formará al grupo en un círculo. - Luego tendrán que comentar lo más relevante que les gusto y aprendieron de la jornada.</p> <p>Al final de la jornada se les entregará un autorregistro para que los participantes registren las actividades que desarrollarán durante la semana en función de fortalecer y potenciar su autocuidado. (ver anexo 28)</p> | <p>Autorregistro sobre actividades de autocuidado</p> | <p>10 minutos</p> | <p>Identificar los conceptos básicos aprendidos en la jornada.</p> <p>Que los participantes implementando actividades para fortalecer su autocuidado</p> |
| <p>Pregunta Escala de Avance</p> <p>Cierre de la jornada mensaje final</p> | <p>Evaluar el control de cambio que tiene cada participante</p> <p>Generar el control del cambio a partir de los propios recursos de los consultantes plasmados a lo largo de la jornada sintetizados en un mensaje.</p> | <p>Los facilitadores le darán notas adhesivas a cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación: En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar la jornada los facilitadores brindaran los agradecimientos por la participación activa de los docentes y se les motivará para que realicen las</p> | <p>-</p> | <p>5 minutos</p> | <p>Interés y motivación por asistir a las sesiones</p> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>actividades en su casa, así mismo generar control sobre las mejoras que podrían llegar a tener</p> <p>Los participantes retomarán las experiencias positivas vividas a lo largo de la jornada y crearán un mensaje final para potencializar los recursos de los miembros.</p> | | | |
|--|--|--|--|--|--|



| Sesión # 11 | | Área Proyecto de Vida | | | |
|---|--|--|--|------------|--|
| Objetivo: | Establecer metas personales que permitan incrementar la motivación en los participantes y ordenar sus objetivos en función a ellos mismos y su entorno personal. | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Proporcionar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | <p>Primero se felicitará a todos los participantes en general por haber llegado a la jornada.</p> <p>Se tomará asistencia de los participantes. (ver anexo 4)</p> <p>Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “Estación del Proyecto de vida”</p> | <p>Lista de asistencia</p> <p>Lapicero</p> | 5 minutos | <p>-Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes</p> <p>-Entusiasmo de parte de los facilitadores para brindar la temática.</p> |
| Excepciones o Deconstrucción | Ampliar los cambios de los participantes a partir de sus propios recursos y descentralizar el problema | <p>Los facilitadores profundizarán en algún cambio realizado por los participantes a lo largo de la siguiente semana a partir de la siguiente pregunta ¿Qué cosas han ido bien esta semana?</p> <p>Paso 1: Elicitar</p> <p>Paso 2: Marcar la excepción</p> <p>Paso 3: Ampliar las excepciones.</p> | ----- | 10 minutos | <p>Reconocimiento de cambio por parte de los participantes.</p> <p>Descentralización de la problemática por parte de los participantes que</p> |

| | | | | | |
|---|---|--|----------------------------|------------|---|
| | | <p>Paso 4: Atribuir el control</p> <p>Paso 5: Seguir</p> <p>Si el equipo no encuentra excepciones, los facilitadores aplicarán la técnica de deconstrucción. Para ello los facilitadores deben aplicar una serie de estrategias cuando se realiza la explicación del porqué no han surgido excepciones las cuales son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.No contradecir 2.Profundizar en el tema 3.Matizar las excepciones que contradicen su teoría problema 4. Dejar de ver sutilmente el error | | | no han identificado cambio alguno |
| Retroalimentación de sesión anterior y revisión de la tarea | Fortalecer los conocimientos y técnicas aprendidas en la sesión anterior. | <p>- Se realizará una retroalimentación de los aspectos más importantes de la sesión anterior por medio del apoyo de los participantes y el apoyo de los facilitadores.</p> <p>-Se verifica el cumplimiento de la tarea. En caso de no hacerla, se les invita a realizar las actividades y hacer consciencia de la importancia en la generación de cambios.</p> | Revisión del autorregistro | 15 minutos | Que los participantes cumplan adecuadamente con la tarea asignada |
| Exploración de conocimientos previos | Identificar los conocimientos que los participantes poseen sobre la | <p>Por medio de una lluvia de ideas de manera voluntaria los participantes explicarán qué significa para ellos los siguientes conceptos:</p> <p>- ¿Qué significa la palabra proyecto?</p> | Papelógrafo Plumón | 5 minutos | -Registrando los aportes de los participantes sobre la temática |

| | | | | | |
|--|--|--|---|------------|--|
| | temática proyecto de vida | - ¿Qué es el Proyecto de vida? - ¿Cuáles son las áreas que contempla un proyecto de vida | | | del proyecto de vida |
| Psicoeducación sobre el tema: “Proyecto de vida” | Generar nuevos conocimientos significativos sobre cómo crear un proyecto de vida | Se les brindará a los participantes por medio de una presentación en PowerPoint la información general sobre el proyecto de vida (ver anexo 29) | Presentación PowerPoint | 5 minutos | -Atención y asimilación del contenido por parte de los participantes |
| Técnica: “El collage de los sueños” | Enseñarles a los participantes a crear su proyecto de vida | -Los facilitadores le entregarán a cada docente la mitad de un pliego de cartulina y los materiales para crear un proyecto de vida interactivo (revistas, plumones, papel diario, etc.) -Los participantes tendrán que dividir ese pliego de cartulina en mitad. -En la primera mitad deberán de realizar un collage de las metas que quieren alcanzar en estos 2 años En la segunda mitad se dividirá en 6 secciones las cuales llevarán el título de: <ul style="list-style-type: none"> - Económica - Sentimental - Laboral - Proveedor - Papá- mamá- familia - Espiritualidad y salud Y en esos espacios detallarán sus metas y logros en dichas áreas personales. Recordarles que todo debe de ser descrito de manera exacta de cómo se pretende lograr y como persona que se pretende hacer para lograr esos objetivos. | La mitad de un pliego de cartulina Plumones Revistas Papel de diario | 20 minutos | -Que los participantes puedan reconocer sus metas a corto, mediano y largo plazo -Que sean capaces de crear e identificar sus propios proyectos a futuro. |

| | | | | | |
|---|--|---|----------------------------|------------|---|
| Evaluación de la jornada | Brindar un espacio de reflexión sobre las actividades realizadas a lo largo de la jornada | <p>Por medio de una lluvia de ideas, los facilitadores escucharán los aprendizajes significativos de cada uno de los participantes y estos comentarios serán anotados en un papelógrafo.</p> <p>Al finalizar voluntariamente los participantes deberán de exponer sus metas y se les indicará que peguen su proyecto de vida donde lo puedan ver todos los días</p> | Cartel de proyecto de vida | 10 minutos | Escuchar e identificar los conceptos básicos aprendidos respecto al autocuidado |
| Pregunta Escala de Avance Cierre de la jornada | <p>Evaluar el control de cambio que tiene cada participante</p> <p>Motivar a los participantes a que continúen asistiendo a las siguientes jornadas del programa</p> | <p>Los facilitadores le darán notas adhesivas a cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación: En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?</p> <p>Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1)</p> <p>Al finalizar los facilitadores agradecerán a los participantes por su atención activa y se les motivará para continuar asistiendo en las siguientes jornadas del programa. Enfatizando en cómo la puesta en práctica de estas técnicas generará una serie de cambios positivos en sus vidas.</p> | - | 10 Minutos | Observar motivación y entusiasmo en asistir programa de intervención |



| Sesión # 12 | | Despedida del programa de intervención | | | |
|--|--|---|---|------------|--|
| Objetivo: | Conocer la incidencia en las áreas de intervención en cada uno de los participantes del programa “El tren del bienestar emocional” | | | | |
| Técnica específica | Objetivo específico | Procedimiento metodológico | Recursos materiales | Tiempo | Indicadores de evaluación |
| Bienvenida y presentación de la jornada | Proporcionar un ambiente agradable y dar a conocer la temática de la jornada de manera atractiva | Primero se felicitará a todos los participantes en general por haber llegado a la jornada. Se tomará asistencia de los participantes. (ver anexo 4) Se dará a conocer la temática de la sesión que llevará por nombre “ <i>Estación Final</i> ” | Lista de asistencia Lapicero | 5 minutos | -Puntualidad por parte de los facilitadores y participantes |
| Dinámica de animación “Terremoto” | Generar un ambiente de armonía y reflexión entre el equipo participante | En esta dinámica, dos personas se toman de la mano (casa) y colocan a otra en el medio (inquilino). Cuando el coordinador grita “casa”, la casa se cambia de “inquilino”. Cuando el coordinador grita “inquilino”, éste cambia de casa; y cuando grita “terremoto”, se desarma todo y se vuelve a armar. | - | 5 minutos | Generar un ambiente de confianza entre los miembros del grupo. |
| Exploración del conocimiento adquirido por los | Evaluar el contenido de los conocimientos adquiridos por los participantes | Por medio de la técnica de “elijo mi globo” los participantes van a pinchar un globo que contenga los conceptos de: Asertividad, Habilidades sociales, Emoción, Técnica de ABC, Gestión Emocional, Autocuidado, | Globos Papeles con los conceptos | 20 minutos | Evaluar el aprendizaje significativo a lo largo del programa |

| | | | | | |
|--|--|--|------------------|------------|---|
| consultantes | a lo largo del programa de intervención Gestionar las habilidades aprendidas en el programa para de intervención para crear estrategias aplicativas en futuras problemáticas. | Ansiedad, y Toma de decisión. Ellos definirán cada uno de los conceptos ya antes mencionados y las técnicas que les han funcionado para erradicar sus malestares en función al Síndrome de Burnout. | | | y que apliquen estrategias correctas de afrontamiento |
| Técnicas: Pregunta Escala Impacto del programa de intervención | Conocer la incidencia en las áreas de intervención en los participantes del programa “El tren del bienestar emocional” | Los facilitadores entregarán a los participantes 3 papelitos decorados para que contesten las siguientes preguntas: 1. ¿De una escala del 1 al 10 cuánto considera que su agotamiento emocional ha disminuido? 2. ¿De una escala del 1 al 10 cuánto considera que su despersonalización ha disminuido? 3. ¿De una escala del 1 al 10 cuánto considera que su realización personal ha aumentado? | Hojas de trabajo | 25 minutos | Conocer las áreas de mayor impacto que obtuvo el programa de intervención |
| Entrega de diplomas | Reconocer el trabajo de cada uno de los docentes participantes en el proceso de | Los facilitadores llamarán a cada uno de los participantes y le entregarán un diploma por su importante participación en el programa “El tren del bienestar emocional” (ver anexo 30) | Diploma | 15 minutos | Que los participantes se sientan satisfechos de haber culminado el programa |

| | | | | | |
|--|---|---|--|------------|---|
| | intervención. | | | | |
| Pregunta Escala de Avance | Evaluar el control de cambio que tiene cada participante | Los facilitadores le darán notas adhesivas a cada uno de los participantes y se les brindará la siguiente indicación: En una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy? | | 10 minutos | Motivación de los participantes para implementar lo aprendido a lo largo del programa de intervención |
| Aplicación de la entrevista de evaluación del programa | Agradecer por la participación en el programa de intervención | Posteriormente los facilitadores irán registrando en un cuadro hasta la última sesión para revelar cómo iniciaron y cómo se van en cuanto a la escala de avances. (anexo 3.1) Los facilitadores les brindarán los agradecimientos a los integrantes que han participado en el programa. Se les brindará un espacio para que ellos expresen su experiencia en relación a los cambios ocurridos en ellos. (ver anexo 3) | | | |

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se concluye que la enseñanza en línea en el marco de la pandemia por Covid-19 generó distintas consecuencias en los docentes de centros educativos públicos, las cuales se agrupan en un estado de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, siendo estas los síntomas principales del burnout, por lo que se crea un programa de intervención para mejorar la calidad de salud mental en dichos profesionales.
- Se determina por medio de un sondeo de opinión que la presencia del síndrome de burnout en los docentes de centros educativos públicos tomados como referencia para la presente investigación, arroja puntuaciones medias y altas en los tres principales ejes que son agotamiento emocional con un 49%, en la despersonalización con un 51% y en función de la Realización personal un 66% dejando esto como un indicio de presencia de algunas sintomatologías marcadas por el exceso laboral en función de la enseñanza en línea.
- La modificación de la enseñanza tradicional a una enseñanza virtual ha generado una sobre carga laboral en los docentes, generando en ellos distintas sintomatologías y evidencia de estrés laboral o burnout, debido a su responsabilidad de aprender nuevas metodologías de enseñanza, afectando directamente su salud física y emocional.
- Se concluye que el acompañamiento brindado por el MINED ha sido enfatizado en capacitaciones generales con plataformas técnicas, sin embargo, los docentes presentan la necesidad que la institución regente se enfoque en igual medida a brindar un acompañamiento y soporte en actividades de salud mental para desahogar la sobrecarga de trabajo laboral generada por la enseñanza en virtual en el marco de la pandemia por COVID-19.

Recomendaciones

- A las instituciones educativas de centros educativos públicos a que generen conexiones laborales con la Universidad de El Salvador para aplicar los programas de intervención que se consideren necesarios para brindar apoyo en el área de salud mental.
- A la unidad de Proyección social para que puedan implementar el programa de intervención creado en este documento en las instituciones que así lo deseen por medio de los estudiantes en servicio social correspondientes a la carrera de licenciatura en Psicología.
- Al departamento de psicología para que brinden un seguimiento en la creación de los programas, sondeos de opinión y diagnósticos creados por los estudiantes del departamento y sea de provecho el esfuerzo realizado por la institución educativa y por los estudiantes.
- A los docentes pertenecientes al departamento de psicología se les recomienda que promuevan la ejecución de este tipo de programas psicoterapéuticos con estudiantes de la carrera y centros educativos públicos en las diferentes asignaturas.

CAPÍTULO X REFERENCIAS

Arévalo, L. (2018) *Herramientas para el cuidado emocional*. Recuperado de: [syoc_modulo2-fg.pdf](#)

Bados, L.A. (2008). *Intervenciones psicológicas: Características y Modelos*. Revista de psicología Universidad de Barcelona. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/4963/1/IPCS%20caracter%C3%ADsticas%20y%20modelos.pdf>

Beyebach, M. (Ed.) (2012) *24 Ideas para una psicoterapia breve*. Barcelona, España: Editorial Herder.

Beyebach, M. y Herrero de Vega, M. (2010). *200 Tareas en Terapia Breve*. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20141013/ob_e11f48_200-tareas-en-terapia-breve-marck-bey.pdf&ved=2ahUKEwiVrrLStMP0AhVPQzABHVSmdGcQFnoECAMQAQ&usq=A0vVaw1MJfAqzrBwa_4uJoULnzzC

Bohé, S. (2020). *Indicadores de la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de una escuela secundaria rosarina durante el período de aislamiento/distanciamiento decretado a raíz de la pandemia COVID-19. Propuesta de intervención para neutralizar dicha situación* (tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana, Rosario, Argentina.

Calderón, M., Gonzales, G., Salazar, P., y Washburn, S. *Aprendiendo sobre las emociones: Manual de educación emocional*. recuperado de: <https://ceccsica.info/sites/default/files/docs/Aprendiendo-emociones-manual.pdf>

CEPAL-UNESCO. (2020). *Covid-19*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>

CIARRUSTA, M. B.-N. (18 de febrero de 2021). *Banco Mundial... Blogs*. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/education/el-papel-cambiante-de-los-profesores-y-las-tecnologias-en-medio-de-la-pandemia-de-covid>

DES, D. d. (2021). *Educación y Pandemia: efectos y perspectivas a futuro en El Salvador*.

Esteras, J., Chorot, P., Sandín, B., (2019) *Sintomatología física y mental asociada al síndrome de burnout en los profesionales de la enseñanza*. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, (24), 29-37. doi: 10.5944/rppc.23776

Freire, P. (1970). *Pedagogía de la libertad*. Montevideo: Nueva Tierra.

- Fernandez, A., Rilda., Jimenez,B., Docarmo, M., Andrade, A., Cunha,D.,.. Ramon, P.(2016) *Intervenciones de psicólogos en la salud pública de Brasil, España y Portugal*. Revista de psicología (34)2, pp.357-386.
- Ferrer, R. (2020) Pandemia por COVID-19: *El mayor reto de la historia del intensivismo. Medicina intensiva*. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7151426/pdf/main.pdf>
- García. F., (2010) *Terapia breve centrada en la solución, Hacia una psicoterapia positiva* (Apunte preparado como texto de apoyo para la asignatura en Terapia sistémica) Escuela de psicología, Universidad de Concepción, Chile.
- Gil-Monte, P. (2001, 25 de julio). *El síndrome de quemarse por el trabajo* (síndrome de burnout) aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Revista Psicología Científica.com. Recuperado de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/MSCG-16/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/lecturas/psicologia-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-\(sindrome-de-burnout\)-aproximaciones-teor.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/MSCG-16/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/lecturas/psicologia-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout)-aproximaciones-teor.pdf)
- Gonzalo, G. (mayo, 2021). *Sostener Cuidar Aprender Lineamientos para el apoyo socioemocional en las comunidades*. Santiago de Chile: Oficial de comunicaciones de UNICEF.
- Gutiérrez, G.A., Celis., M.A., Jiménez, M. J., Farias, F. y Suarez, J.J. (2006, 27 de julio) *Síndrome de burnout*. Medigraphic.com. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Hewitt, N., y Gantiva, C., (2009). *La terapia breve: una alternativa de intervención psicológica efectiva*. Avances en psicología Latinoamericana,27(1),165-176.
- INFOD. (2020).
- Mansilla, F. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Recuperado de: https://www.academia.edu/9947494/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_trabajo_Teor%C3%ADa_y_Pr%C3%A1ctica?auto=download
- Mejía, Silva & Rueda. (2020) Ruta de Atención Psicosocial para docentes con síndrome de Burnout a causa de la cuarentena, generada por el COVID-19. Recuperado de: <https://editorialeidec.com/revista/index.php/GISST/article/view/86>

- MINED. (24 de mayo de 2021). *Gobierno de El Salvador*. Obtenido de mined.gob.sv
- Morales, J., Muñoz, S. y Pérez, S. (2019) Abre tu mente en modo positivo: *Promoción de salud mental en jóvenes*. Recuperado de: <https://consaludmental.org/centro-documentacion/abre-tu-mente-en-modo-positivo-promocion-de-salud-mental-en-jovenes/>
- Mundial, G. B., Álvarez, M. H., Arias, E., López, A. & Bergamash, A. (2020). *Covid 19 Educación*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2020). *Covid 19 y Educación superior*.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/coronavirus-diseaseanswers?query=que+es+el+coronavirus&referrerPageUrl=https%3A%2F%2Fwww.who.int%2Fes%2Femergencias%2Fdiseases%2Fnovel-coronavirus-2019%2Fcoronavirus-disease-answers>. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/coronavirus-disease-answers?query=que+es+el+coronavirus&referrerPageUrl=https%3A%2F%2Fwww.who.int%2Fes%2Femergencias%2Fdiseases%2Fnovel-coronavirus-2019%2Fcoronavirus-disease-answers>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020) *COVID-19 y vulnerabilidad: una mirada desde la pobreza multidimensional en El Salvador*. (12). Recuperado de: <file:///C:/Users/pc/Downloads/Covid19%2520y%2520vulnerabilidad%2520-Final.pdf>
- Ruiz, A., Díaz, I., y Villalobos, A. (2012). *Manual de Técnicas de Intervención Cognitivo Conductuales*. Recuperado de <http://file:///C:/Users/pc/Desktop/Modelo%20cognitivo%20Conductual/Manual%20de%20t%C3%A9cnicas%20de%20intervenci%C3%B3n%20cognitiva%20conductuales.pdf>
- Salvador, G. d. (2021). *regreso seguro a las escuelas*. <https://www.mined.gob.sv/continuidadeducativa/downloads/LA%20ALEGRIA%20DE%20REGRESAR%20A%20LA%20ESCUELA-%20VERSION%20EJECUTIVA.pdf>
- Savio, S.A. (2008, 4 de enero) *El síndrome del burn out: un proceso de estrés laboral crónico*. Holograma tico. Recuperado de http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/590/hologramatica08_v1pp121_138.pdf
- UNICEF, E. (2020). *¿Cómo están afrontando los docentes la crisis?* UNICEF. Obtenido de <https://www.unicef.org/elsalvador/comunicados-prensa/unicef-y-unesco-felicitan-al-gobierno-por-la-reapertura-escuelas>
- Unidas, N. (2020). *Informe de Políticas: La educación durante la Covid 19 y después de ella*.

ANEXOS

ANEXO 1 SONDEO DE OPINIÓN

Presentación de resultados Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI)

Como hemos mencionado se aplicó una prueba psicológica para medir el Síndrome de Burnout en los docentes, la implementación del cuestionario se realizó a docentes pertenecientes a tercer ciclo y bachillerato de centros escolares públicos. Las escalas consideradas para el cuestionario son:

✓ **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 e 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 del maestro. Es decir, inversamente proporcional a los resultados de las otras dos escalas. Se considera que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, intermedia entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

A continuación, se muestran los resultados por cada uno de los centros escolares que formaron parte de la investigación.

Integración general del test MBI

En la integración global de los cinco Centros Escolares Públicos se han obtenido los siguientes resultados:

| TABLA 1 RESULTADO GLOBAL DEL MBI EN LOS DOCENTES DE CENTROS ESCOLARES PÚBLICOS | | | |
|---|--------------------|----------------|--------------|
| Categoría | Nivel | N° de Docentes | % |
| Agotamiento Emocional | Alto | 7 | 20 |
| | Intermedio | 10 | 29 |
| | Bajo | 18 | 51 |
| | TOTAL | 35 | 100 % |
| Categoría | Nivel | N° de Docentes | % |
| Despersonalización | Alto | 7 | 20 |
| | Intermedio | 11 | 31 |
| | Bajo | 17 | 49 |
| | TOTAL | 35 | 100% |
| Categoría | Nivel | N° de Docentes | % |
| Realización Personal | Baja realización | 12 | 34 |
| | Intermedio | 8 | 23 |
| | Sensación de logro | 15 | 43 |
| | TOTAL | 35 | 100% |

En esta tabla se observa el porcentaje y la cantidad de docentes que participaron en la ejecución del MBI, siendo 35 docentes en su totalidad.

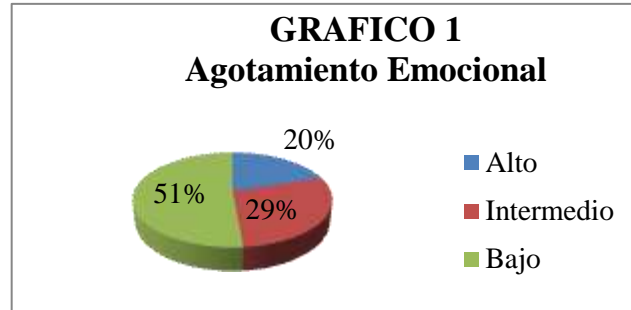


Gráfico 1. Se observa que el 51% de los docentes no presenta un agotamiento emocional, sin embargo, un 29% lo manifiesta de manera intermedia y un 20% si manifestó sentirse agotado emocionalmente.

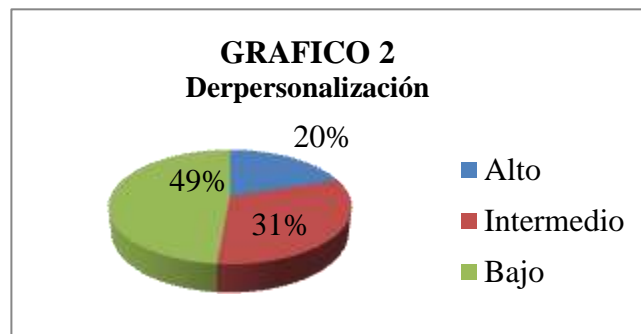


Gráfico 2. Se observa que el 49% de los docentes no presenta síntomas de despersonalización, sin embargo, un 31% lo presenta de manera intermedia y un 20% si presenta síntomas de despersonalización.

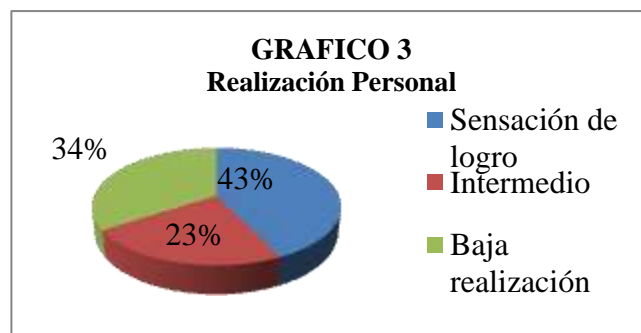


Gráfico 3. Se observa que el 43% de los docentes evidencia sentirse con una sensación de logro es decir realización personal, sin embargo, un 34% posee baja realización personal y un 23% obtuvo resultados intermedios.

INTERPRETACIÓN DEL MBI

Al realizar un consolidado de los resultados de los 5 Centros Escolares es importante dar a conocer la presencia o ausencia de los tres síntomas que conforman el Síndrome de Burnout según el MBI.

Para afirmar un diagnóstico del Síndrome de Burnout debe de existir una combinación de resultados en las tres variables que evalúa la prueba, en esta investigación, aunque el resultado final no evidencia claramente la afirmación del Síndrome en términos generales, si se logró identificar que muchos docentes están propensos a presentar conductas que se describen propias de los 3 síntomas del Síndrome de Burnout, y otros aumentar los síntomas que ya presentan en su comportamiento.

- ✓ Escala Agotamiento Emocional: los resultados obtenidos indican que no existe predominancia del síntoma en términos porcentuales, sin embargo un porcentaje significativo de docentes si presenta síntomas a un nivel alto e intermedio (7 y 10 docentes respectivamente) por lo que se infiere que muchos docentes están comenzando a sentirse agotados o exhaustos emocionalmente y si esta área no es intervenida a corto plazo podría incrementarse el número de docentes con agotamiento emocional significativamente.
- ✓ Escala Despersonalización: los resultados obtenidos evidencian que no existe predominancia del síntoma en términos porcentuales, sin embargo, un porcentaje significativo de docentes si presenta síntomas de frialdad, distanciamiento afectivo e irritabilidad a un nivel alto e

intermedio (7 y 11 docentes respectivamente) por lo tanto existe un margen amplio de vulnerabilidad para que los docentes intensifiquen actitudes apáticas, irritabilidad, etc.

- ✓ Escala Realización Personal: los resultados obtenidos indican que el 43% de docentes (15 docentes) se encuentra con una sensación de logro, sin embargo, analizando los datos podemos inferir que el resto de los docentes posee una baja realización (12 docentes) y otro grupo de ellos está comenzando a cuestionar su satisfacción y realización en el trabajo (8 docentes). Por lo tanto, de las tres escalas del MBI es esta la que más afectación ha presentado y que podría ir incidiendo negativamente en las demás escalas.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Para el diseño de la propuesta de intervención psicoterapéutica para abordar los efectos psicoemocionales originados por el síndrome de Burnout como resultado de la enseñanza virtual impartida por docentes de centros educativos públicos en el contexto de la pandemia por covid 19. Se elaboró una encuesta de opinión en donde los 22 ítems se dividieron en tres categorías, de las cuales se presentan los resultados a continuación.

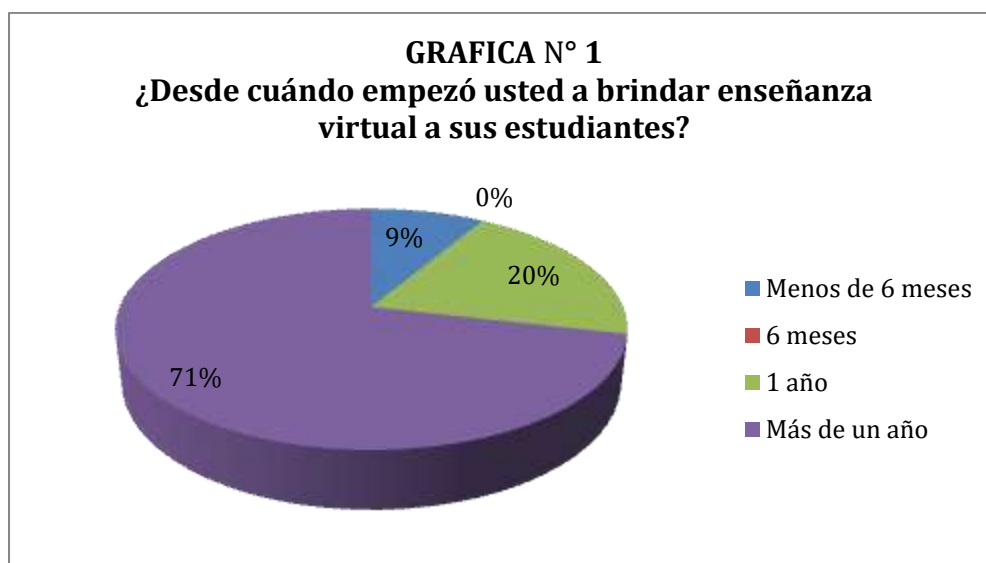
CATEGORÍA 1.: APOYO POR PARTE DEL SISTEMA EDUCATIVO

En esta categoría se han considerado 7 preguntas que están vinculadas al apoyo que recibieron los docentes por parte de las autoridades del sistema educativo, en este caso ya sea por parte del MINED, de la institución educativa para la cual labora y el nivel de compañerismo entre los docentes. Los ítems que evalúan esta categoría son: 1, 2, 3, 4, 17, 18 y 21.

PREGUNTA N°1

¿Desde cuándo empezó usted a brindar enseñanza virtual a sus estudiantes?

| Respuestas | Sujetos | % |
|------------------|---------|------|
| Menos de 6 meses | 3 | 9 |
| 6 meses | 0 | 0 |
| 1 año | 7 | 20 |
| Más de un año | 25 | 71 |
| TOTAL | 35 | 100% |

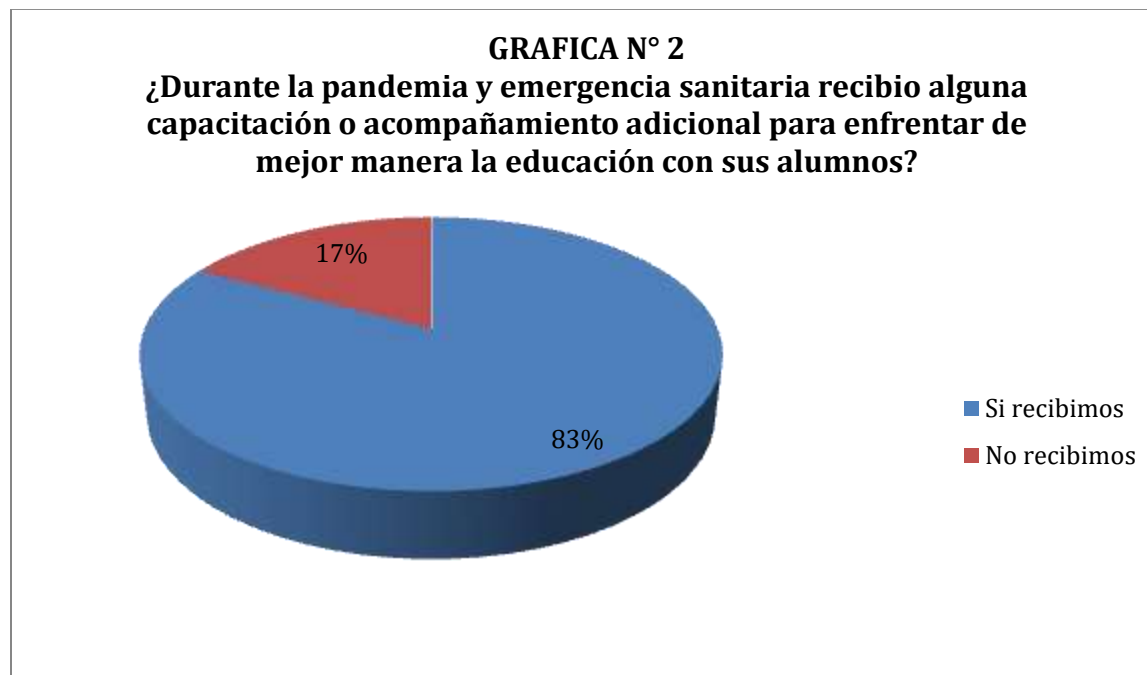


Como se observa en la Gráfica N°1, los resultados reflejan que durante el tiempo de pandemia los maestros: en un 71% han brindado clases virtuales durante más de un año, mientras que un 20% de los maestros tienen un año haciéndolo, dejando un 9% de los maestros que tienen menos de seis meses dando clases de manera virtual.

PREGUNTA N° 2

¿Durante la pandemia y emergencia sanitaria recibió alguna capacitación o acompañamiento adicional para enfrentar de mejor manera la educación con sus alumnos?

| Respuestas | Sujetos | % |
|--------------|---------|------|
| Si recibimos | 29 | 83 |
| No recibimos | 6 | 17 |
| TOTAL | 35 | 100% |



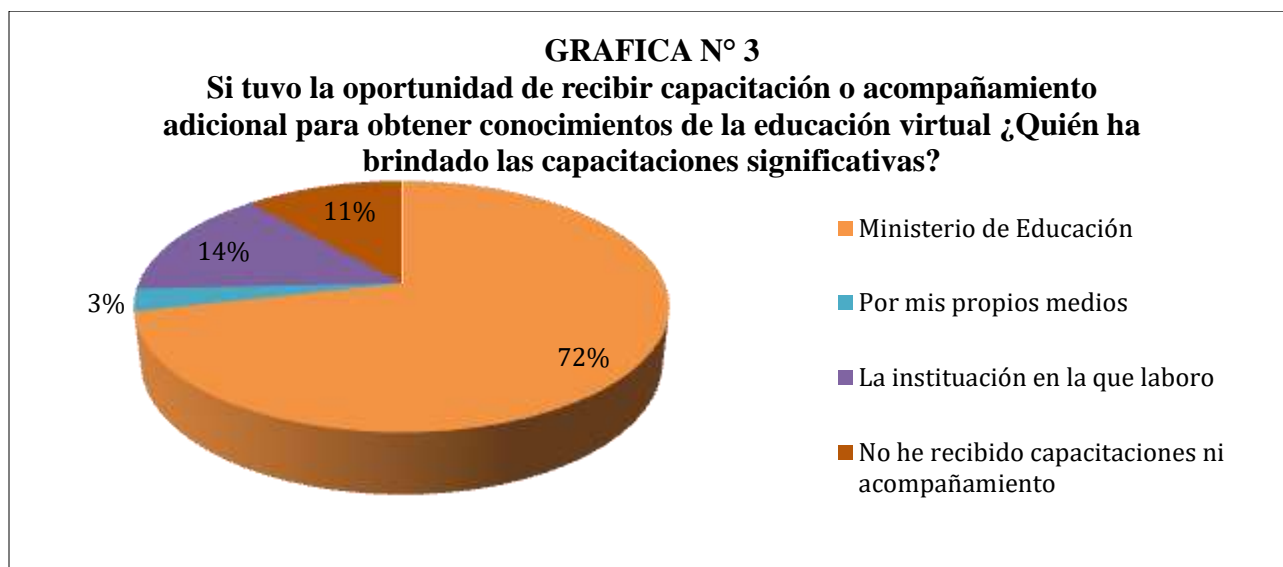
Al preguntar a los docentes sobre si ellos recibieron alguna capacitación o acompañamiento durante la pandemia, en un 83% indicaron que, si habían recibido capacitación para poder enfrentar el proceso de enseñanza hacia sus alumnos de mejor manera, mientras que un 17% expresaron que no recibieron capacitación sobre cómo desempeñar su trabajo durante la pandemia.

PREGUNTA N° 3

Si tuvo la oportunidad de recibir capacitación o acompañamiento adicional para obtener conocimientos de la educación virtual ¿Quién ha brindado las capacitaciones significativas?

| Opciones | Sujetos | % |
|---|---------|----|
| Ministerio de Educación | 25 | 72 |
| Por mis propios medios | 1 | 3 |
| La institución en la que laboro | 5 | 14 |
| No he recibido capacitaciones ni acompañamiento | 4 | 11 |

| | | |
|-------|----|------|
| TOTAL | 35 | 100% |
|-------|----|------|

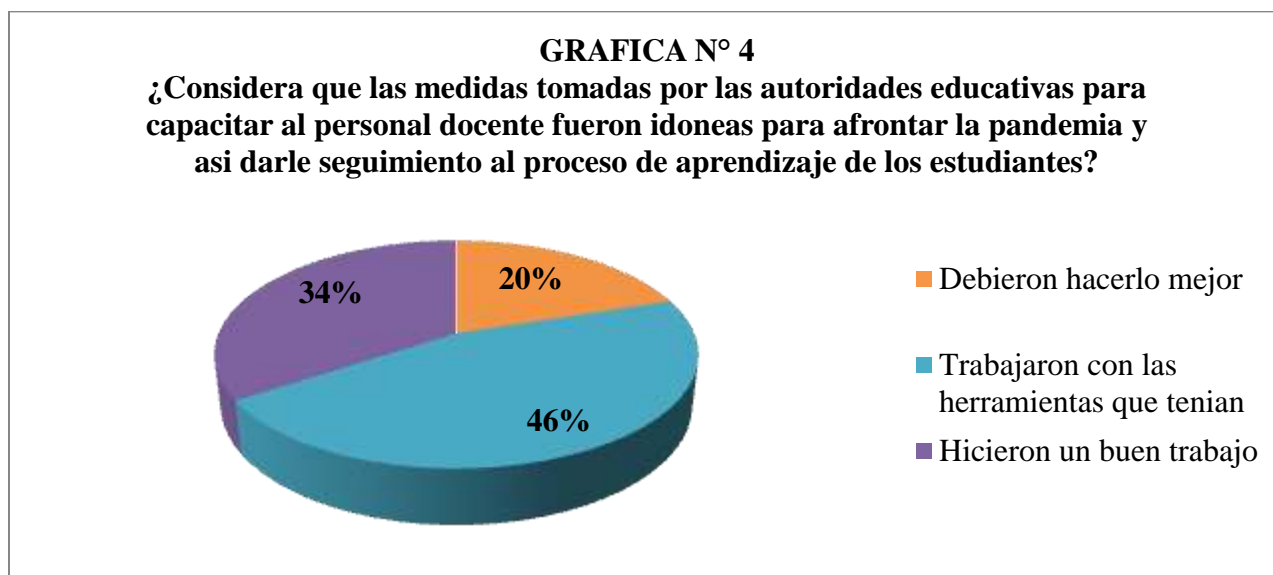


Como se presenta en la gráfica podemos observar los resultados representados sobre las instituciones de las cuales recibieron capacitación para brindar las clases de manera virtual, un 72% de los docentes encuestados manifestó haber recibido de parte del ministerio de educación, un 14% indican que la recibieron de parte de la institución educativa en la cual laboran, el 11% por su parte apuntan que no recibieron capacitación de parte de ninguna autoridad educativa, dejando un 3% que testifican haber buscado información sobre educación virtual por sus propios medios.

PREGUNTA N° 4

¿Considera que las medidas tomadas por las autoridades educativas para capacitar al personal docente fueron idóneas para afrontar la pandemia y así darle seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes?

| Opciones | Sujetos | % |
|--|---------|------|
| Debieron hacerlo mejor | 7 | 20 |
| Trabajaron con las herramientas que tenían | 16 | 46 |
| Hicieron un buen trabajo | 12 | 34 |
| TOTAL | 35 | 100% |



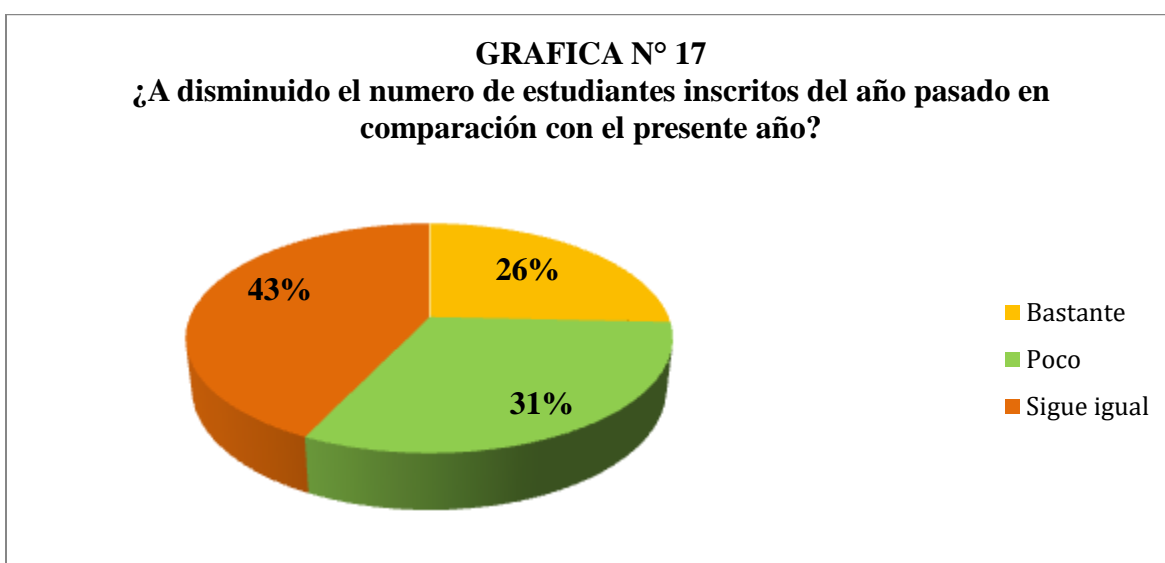
Un aspecto importante fue conocer la opinión sobre las medidas tomadas por las autoridades educativas, a lo que los docentes respondieron según lo que se expresa en la gráfica de arriba, un 46% de los docentes consideraron que lograron trabajar con las herramientas que tenían, mientras que un 34% manifiestan que hicieron un buen trabajo, dejando un 20% con la opinión de que pudieron haber hecho un trabajo mejor del que realizaron.

PREGUNTA N° 17

¿Ha disminuido el número de estudiantes inscritos del año pasado en comparación con el presente año?

| Opciones | Sujetos | % |
|----------|---------|----|
| Bastante | 9 | 26 |
| Poco | 11 | 31 |

| | | |
|-------------|----|-------|
| Sigue igual | 15 | 43 |
| TOTAL | 35 | 100 % |



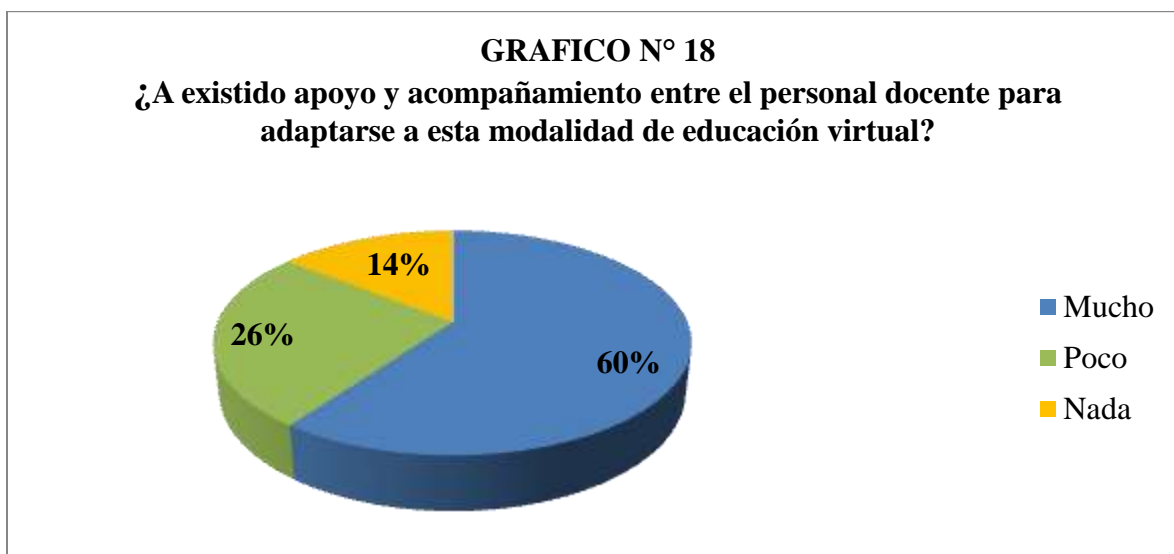
Con respecto al número de estudiantes inscritos en los años académicos 2020 y 2021, la gráfica refleja que en un 43% de los docentes son de la opinión que el número sigue igual; por su parte el 31% considera que ha disminuido un poco la cantidad; dejando un 26% que expresan que el número de estudiantes se redujo bastante.

PREGUNTA N° 18

¿Ha existido apoyo y acompañamiento entre el personal docente para adaptarse a esta modalidad de educación virtual?

| Opciones | Sujetos | % |
|----------|---------|-----|
| Mucho | 21 | 60 |
| Poco | 9 | 26 |
| Nada | 5 | 14 |
| TOTAL | 35 | 100 |

| | | |
|--|--|---|
| | | % |
|--|--|---|



En la gráfica podemos observar cómo el 60% de los docentes manifiesta que sí recibieron mucho apoyo y acompañamiento en esta modalidad de educación virtual; el 26% consideran que fue poco el apoyo que recibieron; dejando un 14% que expresan no haber recibido nada de apoyo.

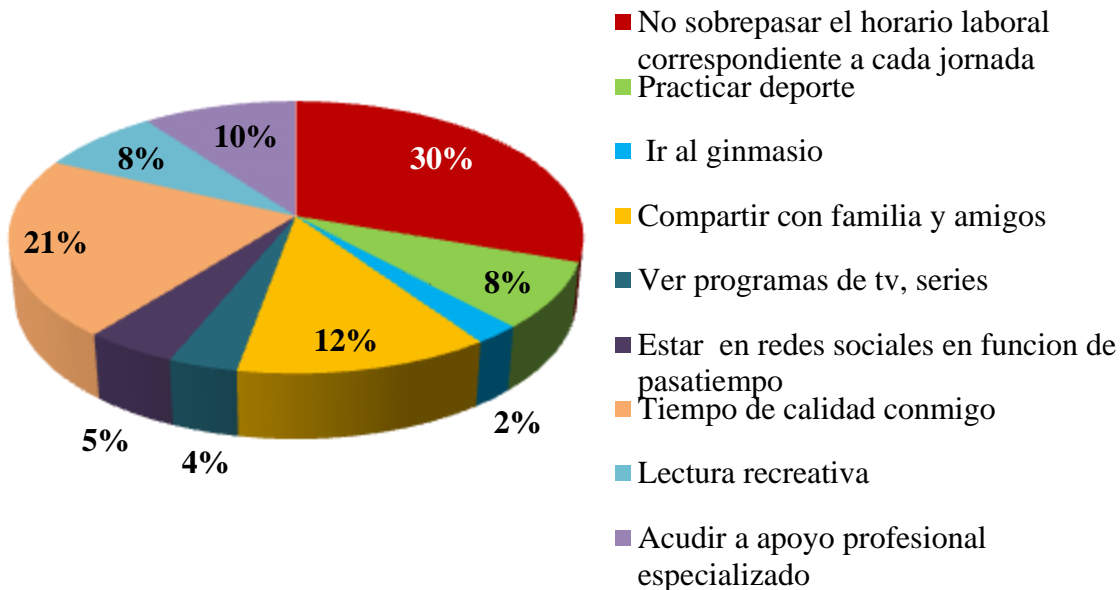
PREGUNTA N° 21

¿Cuáles serían sus propuestas para disminuir el agotamiento laboral causado por la educación virtual en el sector docente?

| Opciones de respuesta múltiple | Frecuencia | % |
|---|------------|----|
| No sobrepasar el horario laboral correspondiente a cada jornada | 27 | 30 |
| Practicar deporte | 7 | 8 |
| Ir al gimnasio | 2 | 2 |
| Compartir con familia y amigos | 11 | 12 |
| Ver programas de tv, series | 3 | 4 |
| Estar en redes sociales en función de pasatiempo | 4 | 5 |
| Tiempo de calidad conmigo | 19 | 21 |
| Lectura recreativa | 7 | 8 |
| Acudir a apoyo profesional especializado | 9 | 10 |

GRAFICO 21

¿Cuales serian sus propuestas para disminuir el agotamiento laboral causado por la educación virtual en el sector docente?



En la gráfica se presenta los datos obtenidos sobre la propuesta para disminuir el agotamiento que ha sido causado por la enseñanza virtual; el 30% consideran que lo mejor sería el no sobrepasar el horario de trabajo; por su lado el 21% toman en cuenta el dedicarse tiempo de calidad con ellos mismo; el 12% hablan más de pasar tiempo con la familia y amigos.

El 10% creen que el acudir a una ayuda profesional fuera una mejor forma para disminuir el agotamiento; entre que el 8% aprecian más el hecho de practicar algún deporte; de igual manera el otro 8% hablan de lectura recreativa como estimulante para disminuir.

Mientras que el 5% optan por dedicarle tiempo a las redes sociales como un pasatiempo; no obstante, el 4% mencionan que el hecho de ver programas de televisión y series como distractores funcionarían de mejor manera; dejando un 2% que prefieren el hecho de ir al gimnasio como una herramienta para disminuir el agotamiento.

CATEGORÍA 2: PROCESO DE ADAPTACIÓN

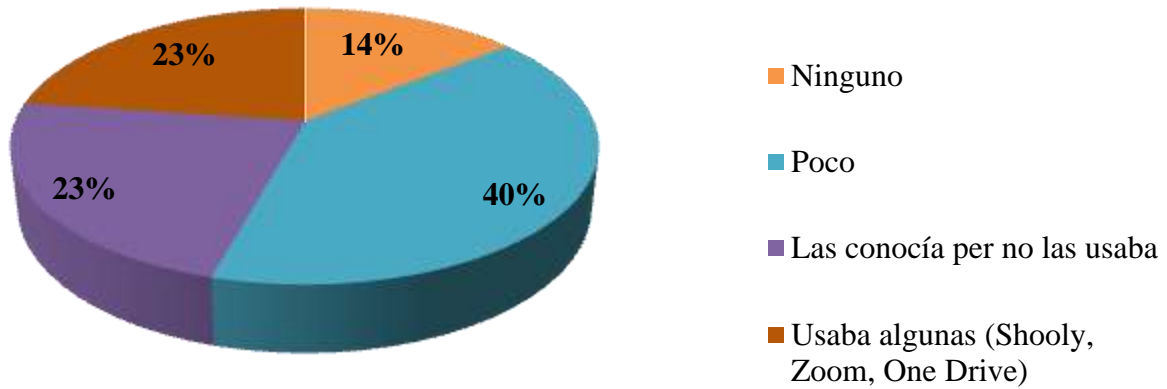
Para esta categoría se han considerado los aspectos relacionados a cómo el docente ha afrontado la situación de la pandemia y al uso de las nuevas tecnologías implementadas para poder desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes; los ítems que evalúan esta categoría son: 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 16.

PREGUNTA N° 5

¿Previo al inicio de la emergencia sanitaria tenía los conocimientos y habilidades sobre las herramientas tecnológicas para brindar la enseñanza virtual?

| Opciones | Sujetos | % |
|--|---------|------|
| Ninguno | 5 | 14 |
| Poco | 14 | 40 |
| Las conocía, pero no las usaba | 8 | 23 |
| Usaba algunas (Shooly, Zoom, Onedrive) | 8 | 23 |
| TOTAL | 35 | 100% |

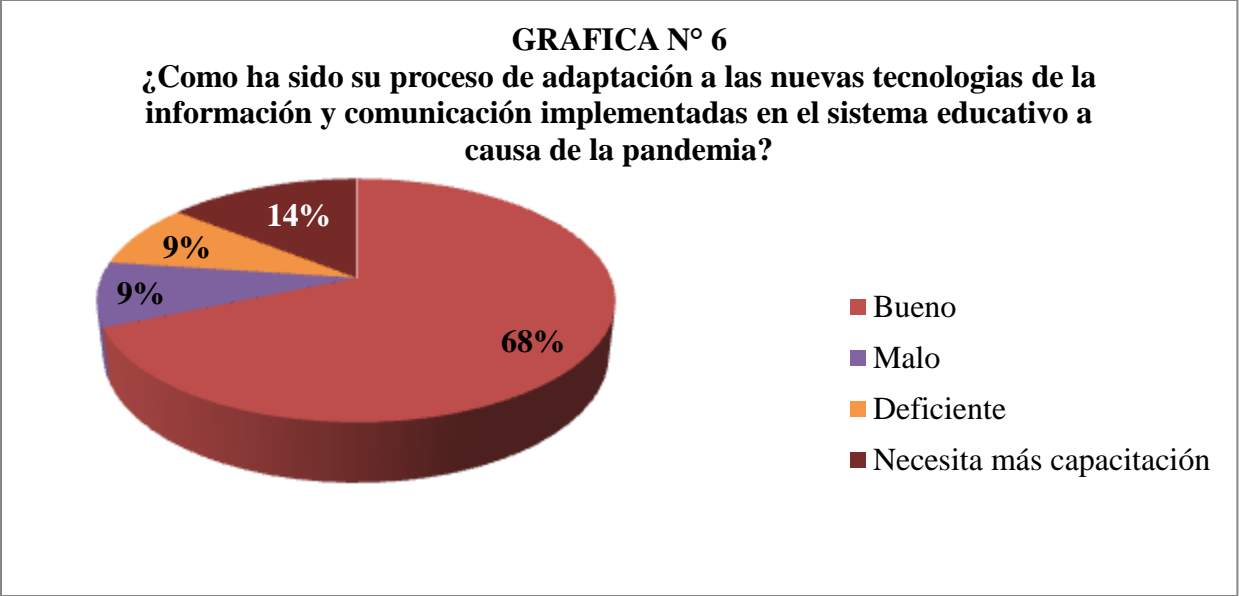
GRAFICA N° 5
¿Previo al inicio de la emergencia sanitaria tenia los conocimientos y habilidades sobre las herramientas tecnologicas para brindar la enseñanza virtual?



Sobre el conocimiento previo a las nuevas herramientas tecnológicas para brindar las clases de manera virtual, los docentes manifestaron: en un 40% expresaron que tenían poco conocimiento sobre estas nuevas herramientas, el 23% indicaron que las conocían, pero no las utilizaban para el proceso de enseñanza, otro 23% apuntan que usaban algunas como las plataformas zoom, Onedrive, o Shooly, dejando un 14% que reconoce no haber tenido ningún conocimiento previo sobre ellas.

PREGUNTA N° 6 ¿Cómo ha sido su proceso de adaptación a las nuevas tecnologías de la información y comunicación implementadas en el sistema educativo a causa de la pandemia?

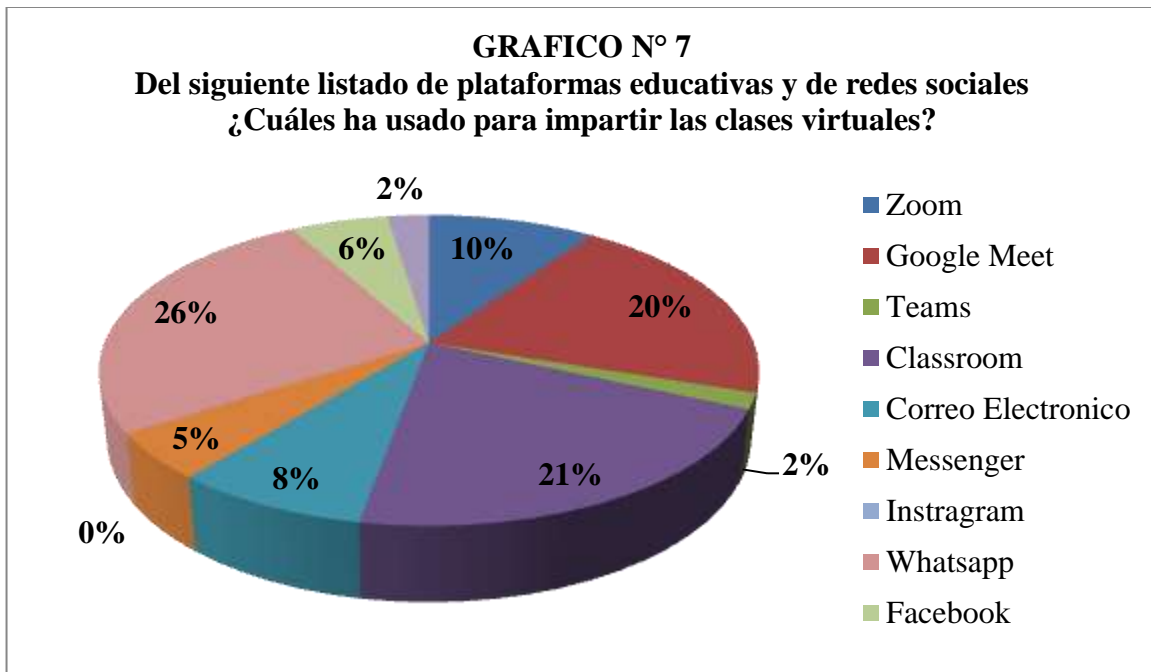
| Opciones | Frecuencia | % |
|---------------------------|------------|-------------|
| Bueno | 24 | 68 |
| Malo | 3 | 9 |
| Deficiente | 3 | 9 |
| Necesita más capacitación | 5 | 14 |
| TOTAL | 35 | 100% |



En la gráfica se presenta los resultados de cómo ha sido el proceso de adaptación de los docentes, donde se refleja que un 68% de ellos considera que ha sido un proceso bueno, mientras que el 14% exteriorizan que necesitan más capacitación para poder adaptarse, dejando un 9% que apuntan que ha sido un proceso malo, indicando un 9% restante que ha sido un proceso deficiente el que ha pasado para adaptarse.

PREGUNTA N° 7 Del siguiente listado de plataformas educativas y de redes sociales ¿Cuáles ha usado para impartir las clases virtuales?

| Opciones de respuesta múltiple | Frecuencia | % |
|--------------------------------|------------|----|
| Zoom | 12 | 10 |
| Google Meet | 25 | 20 |
| Teams | 2 | 2 |
| Classroom | 26 | 21 |
| Correo Electrónico | 10 | 8 |
| Messenger | 6 | 5 |
| Instagram | 0 | 0 |
| WhatsApp | 32 | 26 |
| Facebook | 7 | 6 |
| Otras | 3 | 2 |



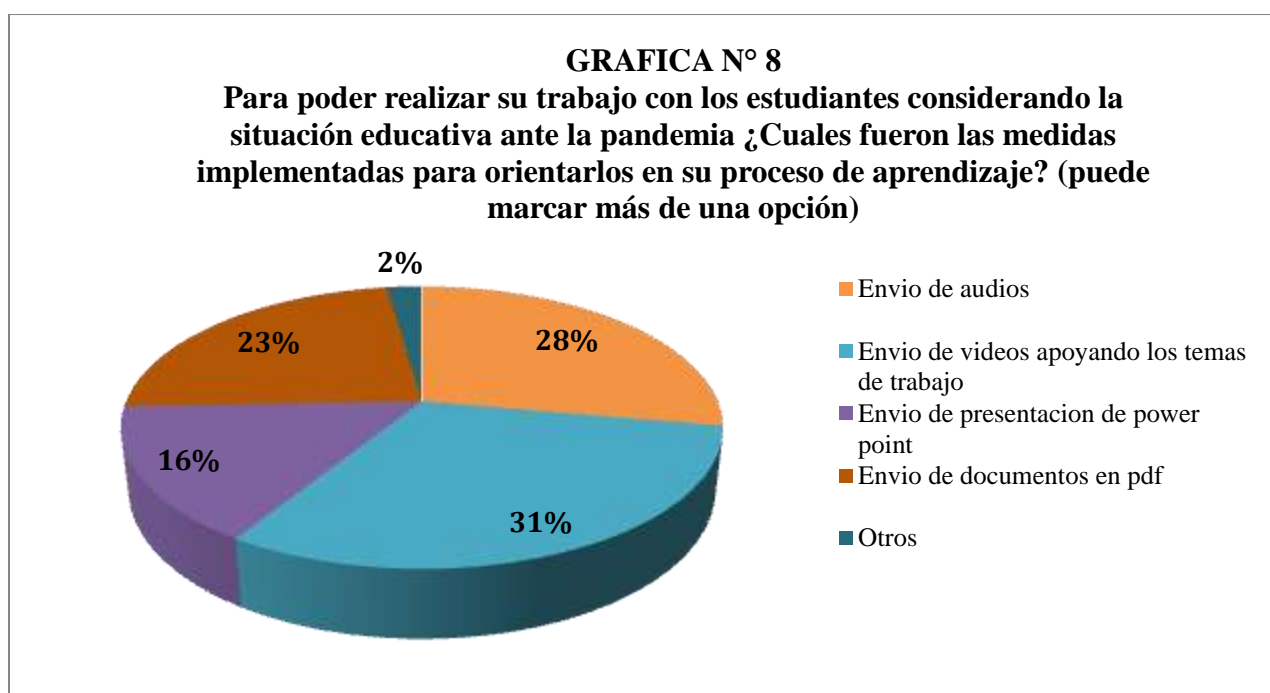
Al preguntar a los docentes sobre las plataformas utilizadas para impartir las clases de manera virtual, respondieron que utilizaron varias, dentro de las cuales la que obtuvo mayor porcentaje con un 26% fue el WhatsApp.

Mientras que el 21% utilizaban la plataforma de Classroom; así como también un 20% de ellos hacían uso de Google Meet para impartir sus clases; otros implementaron con un 10% la plataforma de Zoom; un 8% de los docentes utilizaba el correo electrónico; el 6% uso el Facebook; el 5% por su parte implementó Messenger; un 2% lo hicieron a través de la red social de Instagram, dejando un 2% restante haciendo uso de otros medios para impartir sus clases de manera virtual.

PREGUNTA N° 8

Para poder realizar su trabajo con los estudiantes considerando la situación educativa ante la pandemia ¿Cuáles fueron las medidas implementadas para orientarlos en su proceso de aprendizaje?

| Opciones de respuesta múltiple | Frecuencia | % |
|---|------------|----|
| Envío de audios | 25 | 28 |
| Envío de videos apoyando los temas de trabajo | 28 | 31 |
| Envío de presentación de PowerPoint | 14 | 16 |
| Envío de documentos en PDF | 21 | 23 |
| Otros | 2 | 2 |



Como refleja la gráfica las medidas implementadas por los docentes para orientar en el aprendizaje a sus estudiantes, tenemos:

Con un 31% consideraron el envío de videos para que comprenden mejor las temáticas; por su parte un 28% de los maestros implementó el envío de audios personalizados a sus estudiantes;

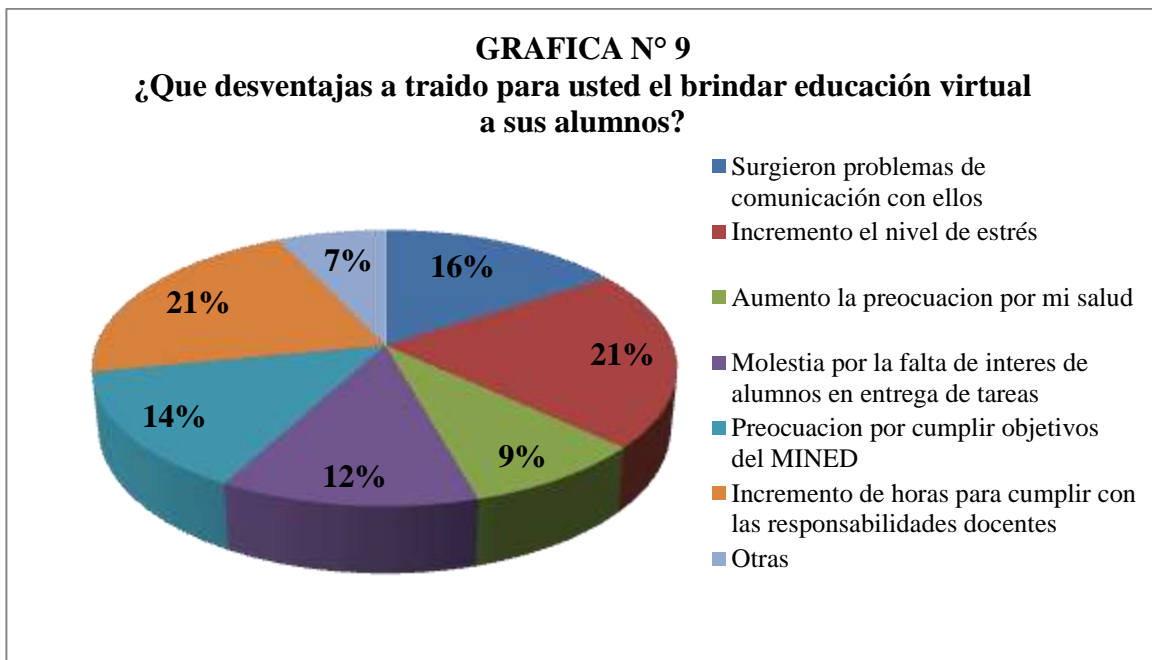
El 23% tomaron en cuenta el envío de documentos en formato PDF para orientar a sus estudiantes.

Mientras que el 16% de los maestros vieron a bien enviar presentaciones en PowerPoint; dejando un 2% de los docentes considerando otros medios para orientar a los estudiantes.

PREGUNTA N° 9

¿Qué desventajas ha traído para usted el brindar educación virtual a sus alumnos?

| Opciones de respuesta múltiple | Frecuencia | % |
|---|------------|----|
| Surgieron problemas de comunicación con ellos | 9 | 16 |
| Incrementó el nivel de estrés | 12 | 21 |
| Aumentó la preocupación por mi salud | 5 | 9 |
| Molestia por la falta de interés de alumnos en entrega de tareas | 7 | 12 |
| Preocupación por cumplir objetivos del MINED | 8 | 14 |
| Incremento de horas para cumplir con las responsabilidades docentes | 12 | 21 |
| Otras | 4 | 7 |



Al evaluar al docente sobre la desventaja que le ha traído el brindar la educación de esta manera, un 21% expresa que incrementó el nivel de estrés en sus labores.

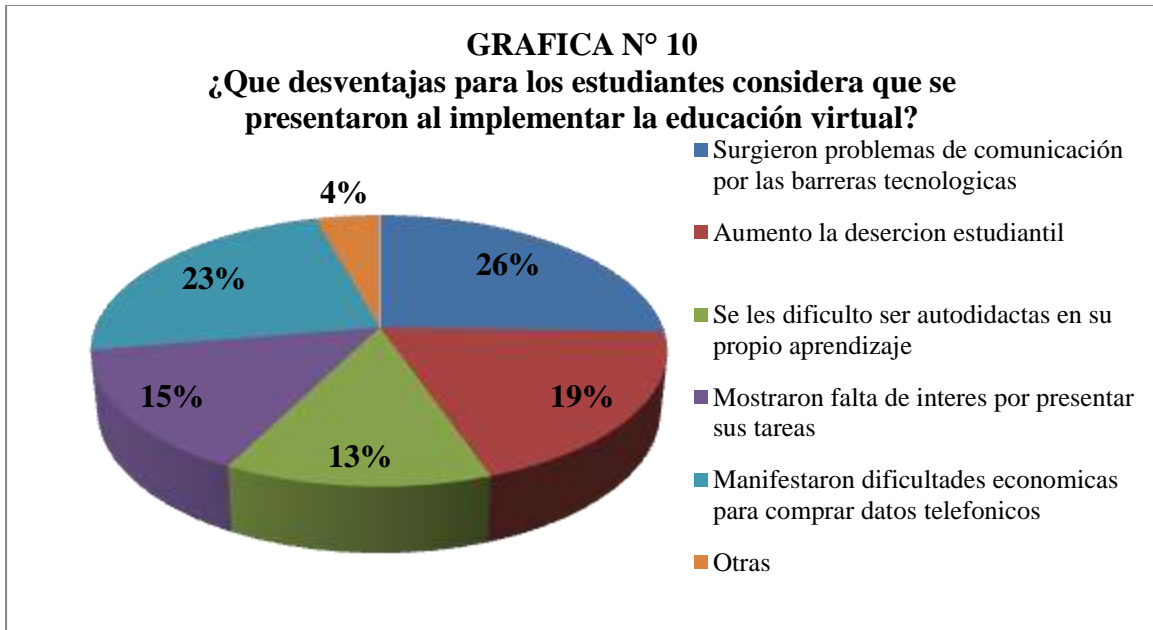
Otro 21% consideraron que el incremento de las horas de trabajo para cumplir sus responsabilidades como docente; el 16% afirma que los problemas de comunicación que se presentaron con los alumnos.

Por su parte el 14% manifiestan que la desventaja fue la preocupación presente por cumplir con los objetivos establecidos por el MINED; por otro lado, el 12% indican que las dificultades para comunicarse con sus alumnos fue una desventaja importante; dejando un 7% de los maestros que expresan que se presentaron otras desventajas.

PREGUNTA N°10

¿Qué desventajas para los estudiantes considera que se presentaron al implementar la educación virtual?

| Opciones de respuesta múltiple | Frecuencia | % |
|---|------------|----|
| Surgieron problemas de comunicación por las barreras tecnológicas | 12 | 26 |
| Aumentó la deserción estudiantil | 9 | 19 |
| Se les dificultó ser autodidactas en su propio aprendizaje | 6 | 13 |
| Mostraron falta de interés por presentar sus tareas | 7 | 15 |
| Manifestaron dificultades económicas para comprar datos telefónicos | 11 | 23 |
| Otras | 2 | 4 |



Los resultados obtenidos al conocer las desventajas que habían tenido sus estudiantes al realizar las clases de esta manera, los resultados indican que: un 26% considera que las desventajas se presentaron por las barreras de comunicación con ellos.

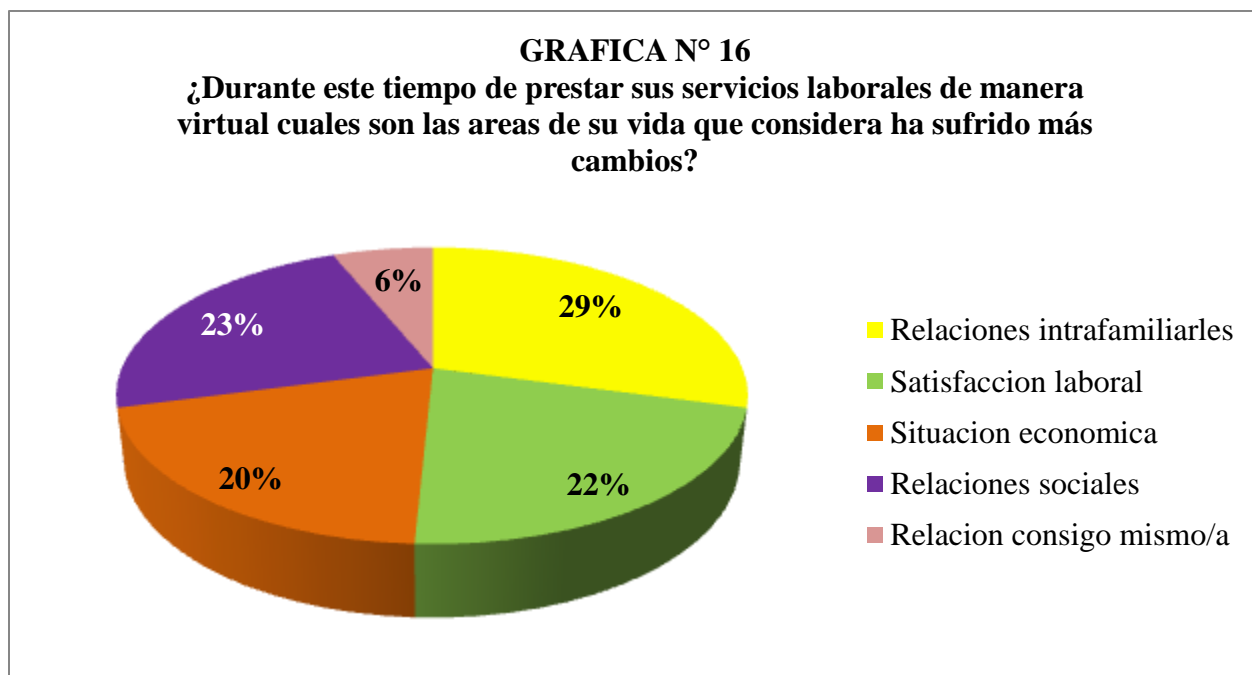
Mientras que el 23% toma en consideración las diferentes dificultades económicas que presentaron las familias de los estudiantes; el 19% indican que esta manera de brindar las clases aumentó la deserción estudiantil.

Por su parte el 15% de los docentes hablan sobre la falta de interés de los estudiantes por presentar sus tareas; el 13% de los docentes reflexionan que los estudiantes tuvieron dificultades en ser autodidactas con su propio aprendizaje; dejando un 4% de los docentes con la opinión de considerar otras desventajas.

PREGUNTA N° 16

¿Durante este tiempo de prestar sus servicios laborales de manera virtual cuales son las áreas de su vida que considera ha sufrido más cambios?

| Opciones de respuesta múltiple | Frecuencia | % |
|--------------------------------|------------|----|
| Relaciones intrafamiliares | 19 | 29 |
| Satisfacción laboral | 14 | 22 |
| Situación económica | 13 | 20 |
| Relaciones sociales | 15 | 23 |
| Relación consigo mismo/a | 4 | 6 |



En la gráfica se presenta cuáles son las áreas de la vida de los docentes que se vieron afectadas durante el periodo de la pandemia, dando como resultado las siguientes:

Con un 29% las relaciones intrafamiliares; por otra parte, el 23% afirman que las relaciones sociales; un 22% de los docentes hablan sobre la satisfacción laboral por verse inmersos en una situación diferente.

El 20% consideran que la situación económica fue la más afectada durante este periodo; dejando un 6% con la idea que la relación consigo mismos fue la más afectada.

CATEGORÍA 3: SINTOMATOLOGÍA DE BURNOUT

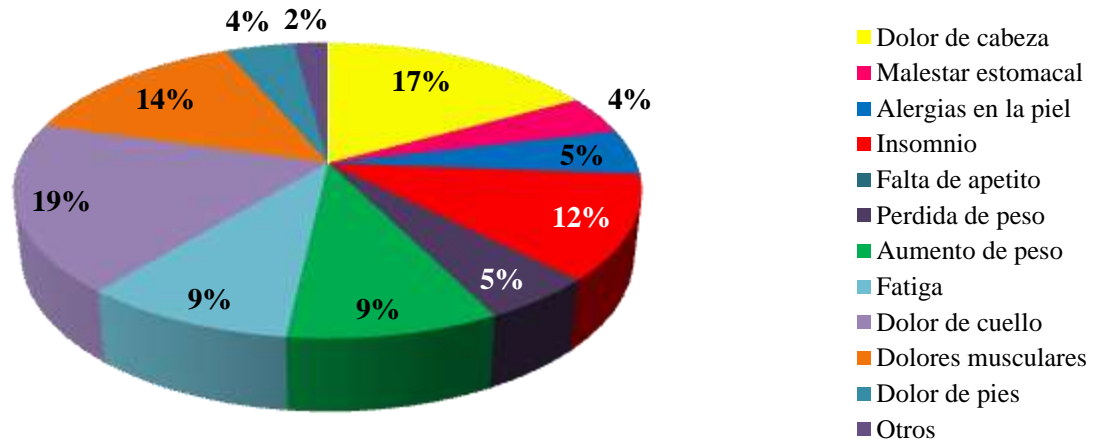
Para esta categoría y siendo parte primordial para la propuesta del programa el conocer si hay o no síntomas que reflejan la presencia o ausencia del síndrome de Burnout, se han tomado los siguientes ítems: 11, 12, 13, 14, 25, 19, 20 y 22

PREGUNTA N° 11

Durante este tiempo de prestar sus servicios laborales de manera virtual ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha experimentado con mayor frecuencia?

| Opciones | Frecuencia | % |
|---------------------|------------|----|
| Dolor de cabeza | 24 | 17 |
| Malestar estomacal | 6 | 4 |
| Alergias en la piel | 7 | 5 |
| Insomnio | 16 | 12 |
| Falta de apetito | 4 | 3 |
| Pérdida de peso | 7 | 5 |
| Aumento de peso | 13 | 9 |
| Fatiga | 13 | 9 |
| Dolor de cuello | 26 | 19 |
| Dolores musculares | 20 | 14 |
| Dolor de pies | 6 | 4 |
| Otros | 3 | 2 |

GRAFICA N° 11
Durante este tiempo de prestar sus servicios laborales de manera virtual ¿Cuales de los siguientes sintomas a experimentado con mayor frecuencia? (puede marcar más de una opción)



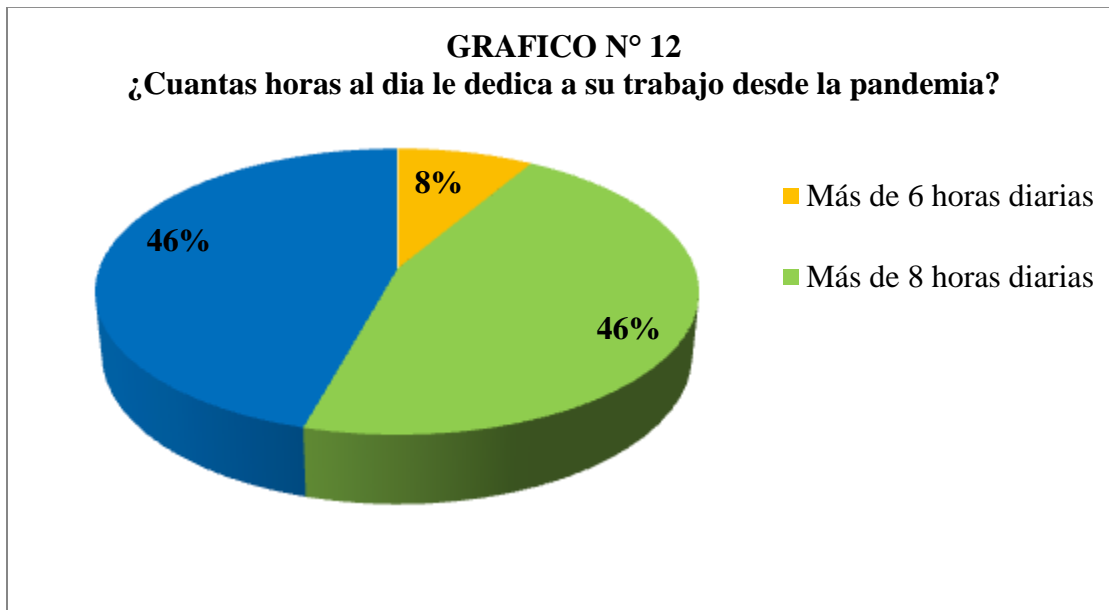
En la gráfica se presentan los resultados sobre la sintomatología experimentada por los docentes al realizar su labor.

Reflejando entonces que: El 19% de ellos padeció de dolores de cuello; el 17% presentó dolor de cabeza; un 14% tuvo dolores musculares; el 12% con frecuencia sufrió de insomnio; considerando un 9% sufrir de fatiga; otro 9% pasó por un aumento de peso; mientras que el 5% sufrió de pérdida de peso; un 4% de los docentes acepta haber tenido malestar estomacal; otro 4% experimento dolor de pies; mientras que el 2% indica haber tenido otros síntomas.

PREGUNTA N° 12

¿Cuántas horas al día le dedica a su trabajo desde la pandemia?

| Opciones | Sujetos | % |
|-------------------------|-----------|-------------|
| Más de 6 horas diarias | 3 | 8 |
| Más de 8 horas diarias | 16 | 46 |
| Más de 10 horas diarias | 16 | 46 |
| TOTAL | 35 | 100% |



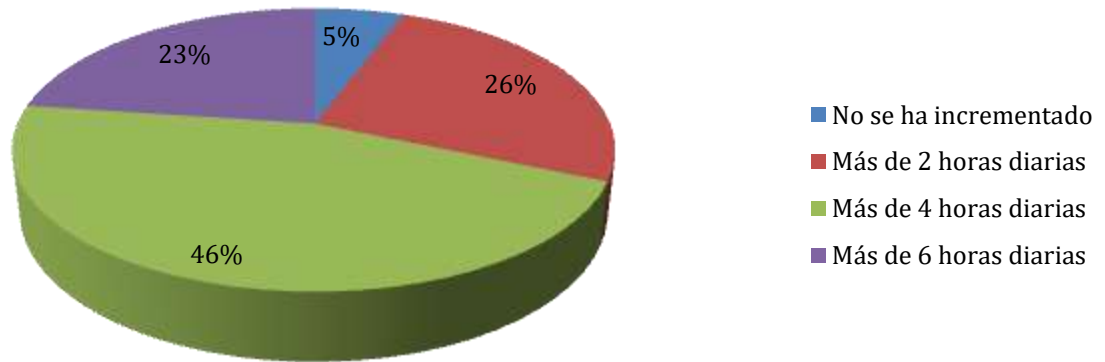
Como se observa en la gráfica, se encuentran reflejadas el número de horas que le dedicaban a su labor docentes: en un 46% de ellos expresan que dedicaron más de 10 horas al día para poder realizar su trabajo; otro 46% lo realizó por más de 8 horas diarias; dejando un 6% de los docentes que le dedicaron únicamente 6 horas diarias a su trabajo a causa de la pandemia.

PREGUNTA N° 13

¿Se ha incrementado su horario de trabajo a causa de la educación virtual?

| Opciones | Sujetos | % |
|------------------------|-----------|-------------|
| No se ha incrementado | 2 | 5 |
| Más de 2 horas diarias | 9 | 26 |
| Más de 4 horas diarias | 16 | 46 |
| Más de 6 horas diarias | 8 | 23 |
| TOTAL | 35 | 100% |

GRAFICO N° 13
¿Se ha incrementado su horario de trabajo a causa de la educación virtual?



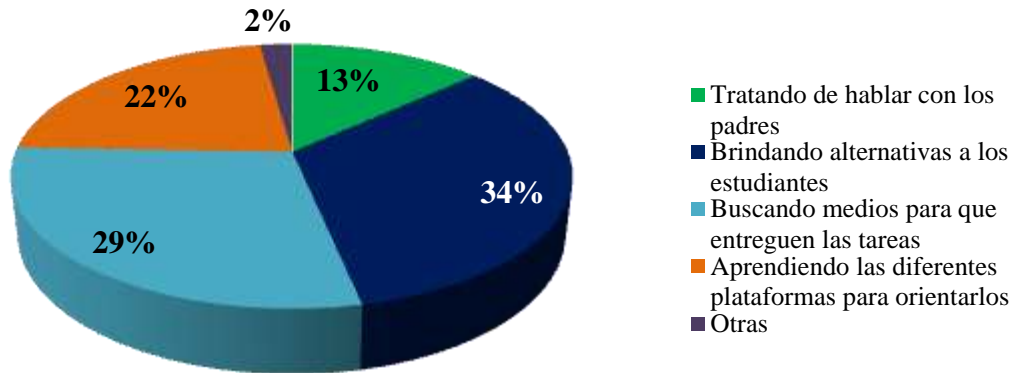
En la gráfica se muestra los resultados del incremento de horas de trabajo a causa de la educación virtual, indicando que: el 44% de los docentes encuestados consideran que su trabajo incrementó más de 4 horas diarias.

Por su parte el 26% manifiesta que el aumento de horas incrementó en más de 2 horas; el 24% revela que solo aumentó más de 2 horas; dejando un 6% que sienten que no aumentó en horas su horario de trabajo.

PREGUNTA N°14 ¿Cómo ha enfrentado los desafíos educativos que ha traído consigo el proceso de enseñanza y aprendizaje con sus estudiantes ante la situación de emergencia por Covid- 19?

| Opciones de respuesta múltiple | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Tratando de hablar con los padres | 6 | 13 |
| Brindando alternativas a los estudiantes | 15 | 34 |
| Buscando medios para que entreguen las tareas | 13 | 29 |
| Aprendiendo las diferentes plataformas para orientarlos | 10 | 22 |
| Otras | 1 | 2 |

GRAFICA N° 14
¿Como ha enfrentado los desafíos educativos que ha traido consigo el proceso de enseñanza y aprendizaje con sus estudiantes ante la situación de emergencia por Covid- 19?



En la gráfica se muestra cuáles fueron los desafíos a los cuales se enfrentaron los maestros en el proceso de enseñanza-aprendizaje, dando como resultado lo siguiente:

En un 34% de ellos lo hizo brindando alternativas de aprendizaje a sus estudiantes; el 29% lo realizó buscando medios para que ellos entregaran las tareas.

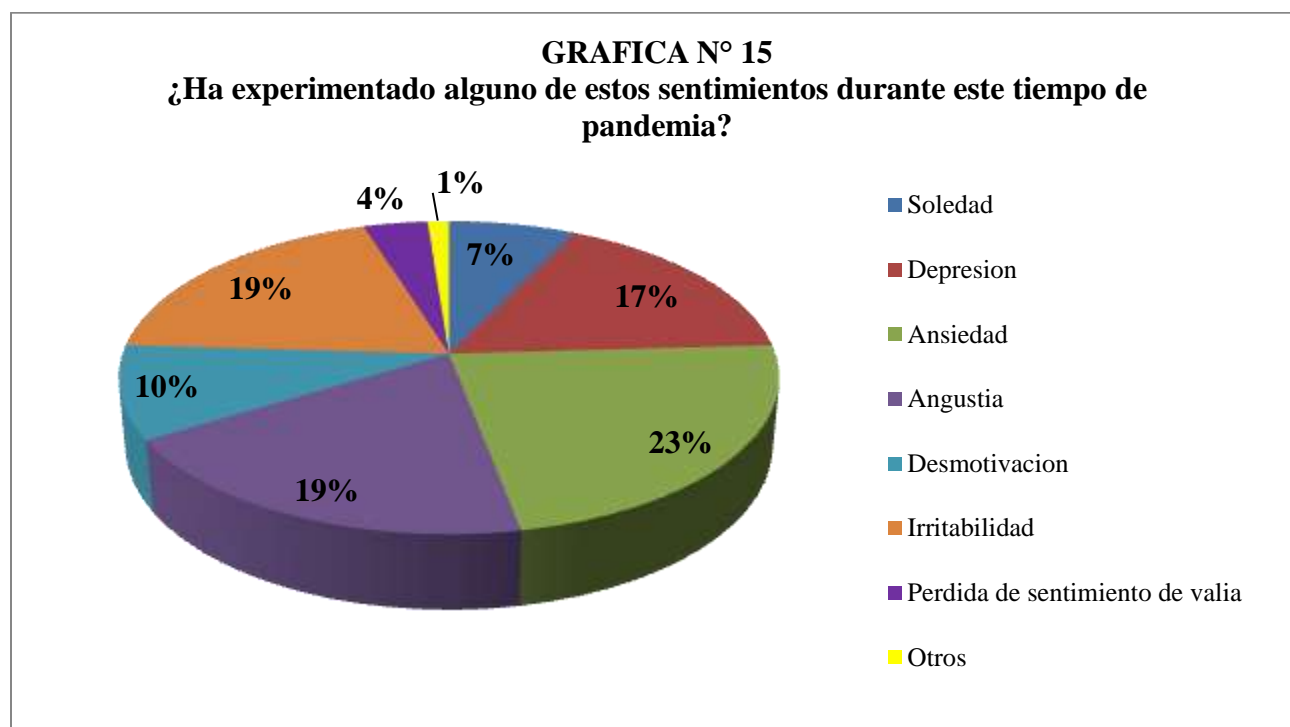
Mientras que el 22% lo realizaron a través de aprender diferentes plataformas virtuales para orientarlos en la utilización de las mismas a los estudiantes, finalmente el 13% lo hizo a través de hablar con los padres o responsables; dejando un 2% que utilizaron otras estrategias.

PREGUNTA N° 15

¿Ha experimentado alguno de estos sentimientos durante este tiempo de pandemia?

| Opciones de respuesta múltiple | Frecuencia | % |
|--------------------------------|------------|----|
| Soledad | 6 | 7 |
| Depresión | 14 | 17 |
| Ansiedad | 19 | 23 |

| | | |
|---------------------------------|----|----|
| Angustia | 16 | 19 |
| Desmotivación | 8 | 10 |
| Irritabilidad | 16 | 19 |
| Pérdida de sentimiento de valía | 3 | 4 |
| Otros | 1 | 1 |



En la gráfica se encuentran representados los porcentajes de los sentimientos que experimentaron los docentes durante la pandemia, dando como resultados lo siguiente:

El 23% notaron síntomas de ansiedad; un 19% sufrió de sensaciones de angustia; otro 19% se mostró más susceptible a la irritabilidad. El 17% reconoció haber tenido síntomas de depresión; el 10% sufrió de desmotivación en sus actividades. Mientras que el 7% vivencio sentimiento de soledad; el 4% considero que tuvieron pérdida de sentimiento de valía durante este periodo; finalmente dejando un 1% que tuvo otros sentimientos durante este proceso.

PREGUNTA N° 19

¿Considera que la enseñanza virtual ha aumentado el agotamiento laboral en el sector docente?

| Opciones | Sujetos | % |
|----------|---------|------|
| Mucho | 30 | 86 |
| Poco | 5 | 26 |
| Nada | 0 | 0 |
| TOTAL | 35 | 100% |

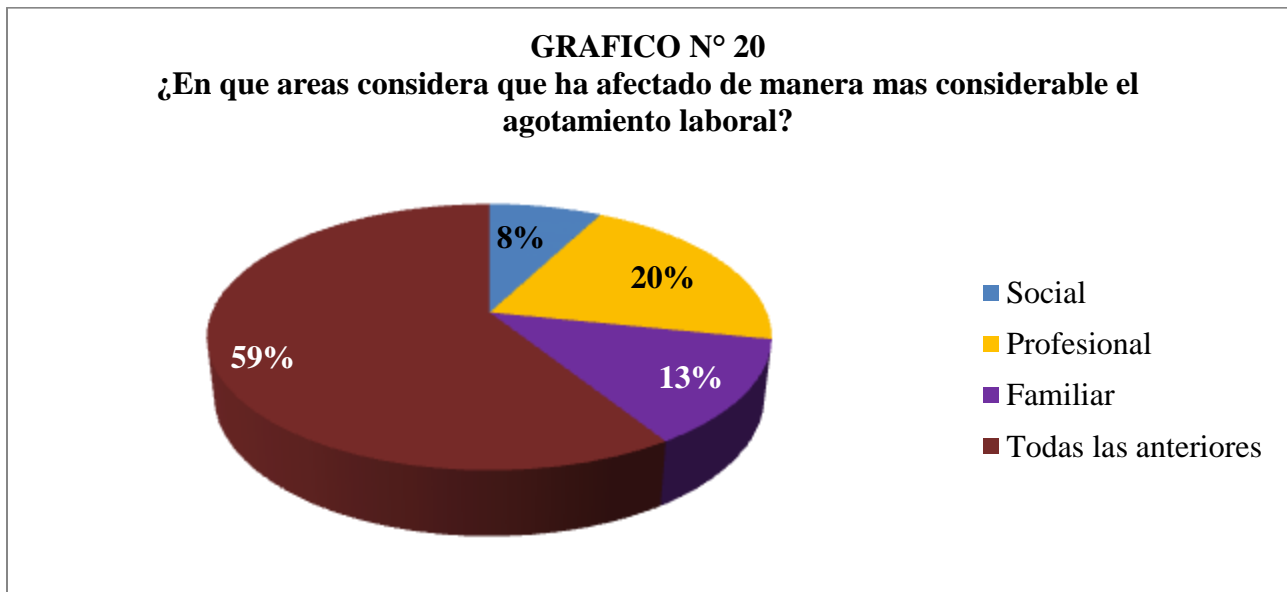


Al cuestionar sobre las consideraciones que tiene en cuanto al aumento del agotamiento laboral durante la pandemia, los resultados representados en la gráfica indican que: El 86% de los docentes reconocen haber aumentado el agotamiento laboral; mientras que el otro 14% consideran que han sentido que ha aumentado poco.

PREGUNTA N° 20

¿En qué áreas considera que ha afectado de manera más considerable el agotamiento laboral?

| Opciones de respuesta múltiples | Frecuencia | % |
|---------------------------------|------------|----|
| Social | 3 | 8 |
| Profesional | 8 | 20 |
| Familiar | 5 | 13 |
| Todas las anteriores | 23 | 59 |



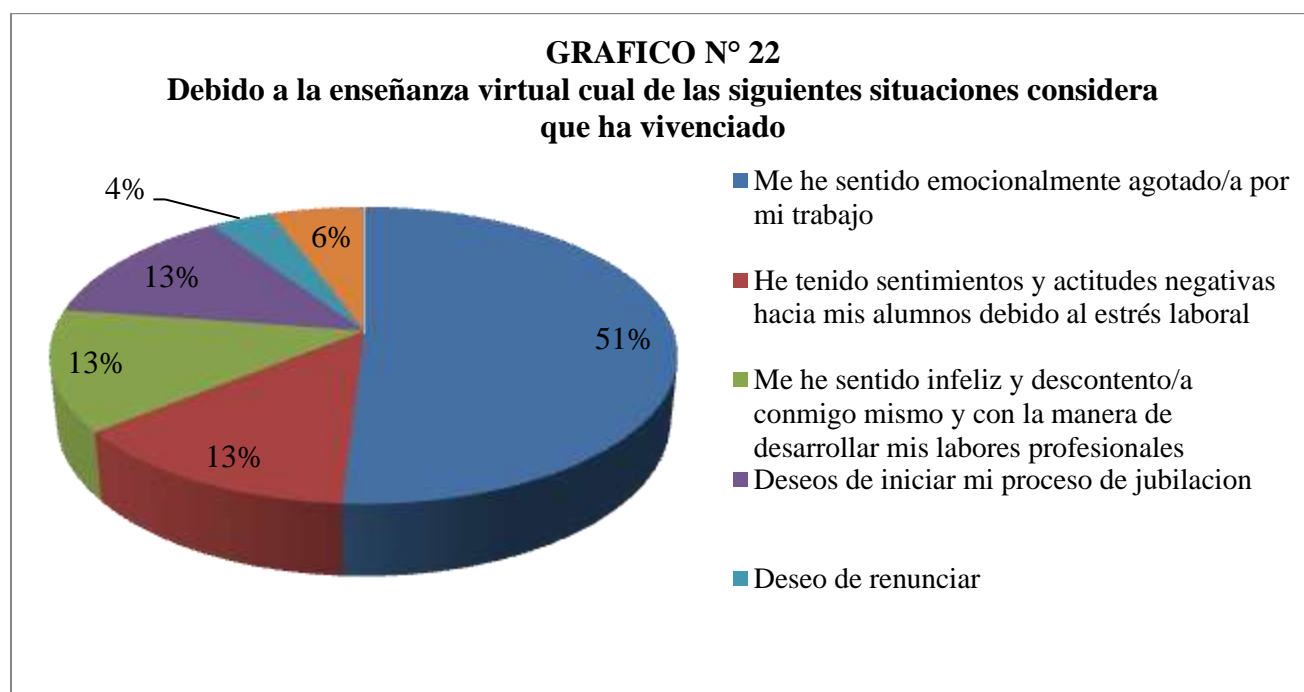
Al hablar sobre las áreas afectadas por el agotamiento laboral: en un 59% de los docentes consideran que las áreas social, profesional y familiar han sido las más afectadas durante el periodo de la pandemia. Dejando a un 20% de los docentes que sienten afectación únicamente en el área profesional al realizar su labor docente. Mientras que el 13% toman en cuenta el área familiar como la más afectada; dejando un 8% del sector docente que consideran que el área social les ha afectado por estar en confinamiento

PREGUNTA N° 22

Debido a la enseñanza virtual cuál de las siguientes situaciones considera que ha vivenciado

| Opciones de respuesta múltiple | Frecuencia | % |
|---|------------|----|
| Me he sentido emocionalmente agotado/a por mi trabajo | 27 | 51 |

| | | |
|--|---|----|
| He tenido sentimientos y actitudes negativas hacia mis alumnos debido al estrés laboral | 7 | 13 |
| Me he sentido infeliz y descontento/a conmigo mismo y con la manera de desarrollar mis labores profesionales | 7 | 13 |
| Deseos de iniciar mi proceso de jubilación | 7 | 13 |
| Deseo de renunciar | 2 | 4 |
| Todas las anteriores | 3 | 6 |



En el gráfico anterior, se representa cuáles han sido las situaciones que han vivenciado los docentes a raíz de la pandemia de Covid 19. En un 51% ha experimentado agotamiento por parte de su trabajo; mientras que un 13% ha tenido la sensación de infelicidad y descontento consigo mismos y por la manera en la que realiza su trabajo. El otro 13% ha manifestado sentimientos y actitudes negativas debido al estrés laboral; mientras el 13% han tenido el deseo de iniciar su proceso de jubilación. Finalmente, un 6% de los docentes considera todas las situaciones descritas en la pregunta; dejando entonces un 4% con el deseo de renunciar a su trabajo.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Como bien hemos comentado dentro del trabajo el equipo investigador, elaboró tres categorías para facilitar o darle un rumbo más eficaz a la propuesta del programa de intervención, a continuación, se realizará un análisis de los resultados obtenidos tomando en cuenta cada una de las categorías.

Apoyo por parte del sistema educativo

Sobre lo reflejado en esta categoría podemos resaltar el apoyo que ha experimentado el sector docente por parte del sistema educativo, que en este caso es el Ministerio de Educación (MINED), quienes en su momento brindaron apoyo a los docentes a través de facilitarles capacitaciones para acoplarse a la transición de la educación virtual y semipresencial.

Los docentes se vieron expuestos a afrontar diferentes dificultades entre las cuales se pueden mencionar la disminución de estudiantes, el nivel de compañerismo entre docentes, apoyándose con algunas plataformas de difícil comprensión, siendo necesarias las capacitaciones que recibieron del sistema gubernamental o de la institución donde laboran, sin dejar de lado a los docentes que consideran no haber recibido capacitación por parte de ninguna autoridad.

Por su parte los docentes proponen que para evitar o disminuir en este caso el agotamiento laboral, es de suma importancia realizar actividades que les permitan descentralizarse de su vida laboral.

Proceso adaptativo

Sobre la manera en la cual los docentes lograron adaptarse a las nuevas modalidades de brindar las clases a sus estudiantes, en su mayoría los docentes no conocían mucho sobre las nuevas plataformas, algunos experimentaron dificultades para acoplarse a la utilización de las mismas, así mismo, dentro de las plataformas más usadas se encuentran el WhatsApp (que es una red social, pero fue usada en esta pandemia por los docentes), Classroom, Google Meet, entre otras.

Toda esta nueva modalidad de enseñanza llevó a los docentes a implementar nuevas medidas para optimizar el aprendizaje en sus estudiantes, haciendo uso de envío de videos, documentos PDF, presentaciones, etc. Los maestros en ese sentido mostraron interés por los estudiantes, y al buscar formas para que ellos presentaran sus tareas buscaron mejorar los canales de comunicación tanto con ellos como de sus fuentes de apoyo como lo son los tutores y los padres.

Al realizar todas estas actividades los docentes se vieron expuestos a sufrir desventajas como lo han sido sufrir de preocupación por cumplir con los objetivos propuestos por el MINED, preocupación por su salud física, el evitar contagiar y estar cumpliendo medidas de bioseguridad entre otros.

Las principales áreas afectadas durante este periodo de pandemia han sido las relaciones intrafamiliares, el vínculo con amigos o compañeros de trabajo, experimentar baja satisfacción laboral ante las medidas tomadas para brindar las clases, lo que provocó que algunos experimenten dificultades en la relación consigo mismos, por tener dificultades de aprender las nuevas tecnologías.

Sintomatología Burnout

Al enfrentarse a todo este cambio en la manera de brindar la educación a los estudiantes los docentes lograron experimentar síntomas como lo son: dolor de cabeza, sensación de fatiga, malestares estomacales, problemas de sueño al incrementar las horas de trabajo o de dedicación a su labor docente, buscando que los estudiantes aprendan mejor, o enfrenten mejor esta situación.

Cabe mencionar que algunos docentes se enfocaron en buscar otros medios para ayudar a sus estudiantes, trataron de aprender las plataformas por sus propios medios, independientes de las capacitaciones brindadas, lo que aumentó la sensación de agotamiento laboral, ya que el dedicarle más de 6 horas a su labor contribuyó a que sentimientos y actitudes negativas se hicieran presente, entre las que se pueden mencionar ansiedad, angustia, depresión, desmotivación por hacer su trabajo, pérdida de sentimiento de valía, entre otros.

Con todo esto las áreas de la vida más afectadas han sido agotamiento laboral, descontento con la manera de ejercer su profesión, algunos tuvieron deseos de renunciar por no aguantar la carga de trabajo tan pesada, donde les tocó lidiar con la falta de interés de estudiantes y padres de familia por la entrega de tareas o el poco acompañamiento en el proceso de aprendizaje.

El aumento de trabajo afectó el área familiar de la mayoría, así como la social y sin dejar aparte la evidente afectación del acercamiento de la docencia ante esta pandemia.

ANEXO 2



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



ENCUESTA SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT (ESTRÉS CRÓNICO) OCASIONADO POR LA ENSEÑANZA VIRTUAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS A RAÍZ DE LA PANDEMIA POR COVID-19

Objetivo: Indagar sobre las diferentes afectaciones psicoemocionales y los síntomas de estrés derivados de la enseñanza virtual en el personal docente del sistema educativo salvadoreño, implementada por la emergencia sanitaria por COVID-19.

Datos de identificación:

N. ° de Encuesta: _____ Edad: _____ Sexo: F___ M ___ Fecha: __/__/__

Centro escolar: _____ Grados que atiende: _____

Indicaciones: Responda las siguientes preguntas marcando la respuesta que más se asemeje a lo que usted considere según su propia experiencia. No hay respuestas correctas o incorrectas, recuerde que es su vivencia.

1. ¿Desde cuándo empezó usted a brindar enseñanza virtual a sus estudiantes?
 - Menos de 6 meses
 - 6 meses
 - 1 año
 - Más de 1 año
2. ¿Durante la pandemia y emergencia sanitaria recibió alguna capacitación o acompañamiento adicional para enfrentar de mejor manera la educación virtual con sus alumnos/as?
 - Sí recibimos
 - No recibimos

3. Si tuvo la oportunidad de recibir capacitación o acompañamiento adicional para obtener conocimientos de la educación virtual ¿Quién ha brindado las capacitaciones significativas?
- El Ministerio de Educación
 - Por mis propios medios
 - La institución en la que laboro
 - No he recibido capacitaciones, ni acompañamiento
4. ¿Considera que las medidas tomadas por las autoridades educativas para capacitar al personal docente fueron idóneas para afrontar la pandemia y así darle seguimiento al proceso de aprendizaje de los estudiantes?
- Debieron hacerlo mejor
 - Trabajaron con las herramientas que tenían
 - Hicieron un buen trabajo
5. Previo al inicio de la emergencia sanitaria ¿Tenía los conocimientos y habilidades sobre las herramientas tecnológicas para brindar la enseñanza virtual?
- Ninguno
 - Poco
 - Las conocía, pero no las usaba
 - Usaba algunas:Cuál/es _____
6. ¿Cómo ha sido su proceso de adaptación a las nuevas tecnologías de la información y comunicación implementadas en el sistema educativo a causa de la pandemia?
- Bueno
 - Malo
 - Deficiente
 - Necesito más capacitación
7. Del siguiente listado de plataformas educativas y de redes sociales, ¿Cuáles ha utilizado para impartir las clases virtuales? Puede marcar más de una opción

- Zoom
- Google Meet
- Teams
- Classroom
- Correo electrónico
- Messenger
- Instagram
- WhatsApp
- Facebook
- Otras _____

8. Para poder realizar su trabajo con los estudiantes, considerando la situación educativa ante la pandemia ¿Cuáles fueron las medidas implementadas para orientarlos en su proceso de aprendizaje? Puede marcar más de una opción.

- Envío de audios
- Envío de vídeos apoyando los temas de trabajo
- Envío de presentaciones de PowerPoint
- Envío de Documentos en PDF
- Otros,

especifique:

9. ¿Qué desventajas ha traído para usted el brindar educación virtual a sus alumnos?

- Surgieron problemas de comunicación con ellos
- Incrementó el nivel de estrés
- Aumentó la preocupación por mis alumnos
- Molestia por la falta de interés de mis alumnos en la entrega de tareas
- Preocupación por cumplir con los objetivos del MINED
- Incremento de horas para cumplir con las responsabilidades docentes
- Otras _____

10. ¿Qué desventajas para los estudiantes considera que se presentaron al implementar la educación virtual?

- Surgieron problemas de comunicación por las barreras tecnológicas
- Aumentó la deserción estudiantil
- Se les dificulta ser autodidactas en su propio aprendizaje
- Mostraron falta de interés por presentar sus tareas

- Manifestaron dificultades económicas para comprar datos telefónicos
- Otras _____

11. Durante este tiempo de prestar sus servicios laborales de manera virtual, ¿Cuáles de los siguientes síntomas ha experimentado con mayor frecuencia? Puede marcar más de una opción

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| ● Dolor de cabeza | ● Fatiga |
| ● Malestar estomacal | ● Dolor de cuello |
| ● Alergias en la piel | ● Dolores musculares |
| ● Insomnio | ● Dolor de pies |
| ● Falta de apetito | ● Otras (especifique): |
| ● Pérdida de peso | _____ |
| ● Aumento de peso | |

12. ¿Cuántas horas al día le dedica a su trabajo desde la pandemia?

- Más de 6 horas diarias
- Más de 8 horas diarias
- Más de 10 horas diarias

13. ¿Se ha incrementado su horario de trabajo a causa de la educación virtual?

- No se ha incrementado
- Más de 2 horas diarias
- Más de 4 horas diarias
- Más de 6 horas diarias

14. ¿Cómo ha enfrentado los desafíos educativos que ha traído consigo el proceso de enseñanza y aprendizaje con sus estudiantes ante la situación de emergencia por la COVID-19?

- Tratando de hablar con los padres
 - Brindando alternativas a los estudiantes
 - Buscando medios para que entreguen las tareas
 - Aprendiendo a manejar las diferentes plataformas para orientarlos
 - Otras:
-

15. ¿Ha experimentado algunos de estos sentimientos durante este tiempo de pandemia? Puede marcar más de una opción.

- Soledad
- Depresión
- Ansiedad
- Angustia
- Desmotivación
- Irritabilidad
- Pérdida de sentimiento de valía

Otros: _____

16. Durante este tiempo de prestar sus servicios laborales de manera virtual ¿Cuáles son las áreas de su vida que considera han sufrido más cambios? Puede marcar más de una opción

- Relaciones intrafamiliares
- Satisfacción laboral
- Situación económica
- Relaciones sociales
- Relación consigo mismo/a

17. ¿Ha disminuido el número de estudiantes inscritos del año pasado en comparación con el presente año?

- Bastante
- Poco
- Sigue igual

18. ¿Ha existido apoyo y compañerismo entre el personal docente para adaptarse a esta nueva modalidad de educación virtual?

- Mucho
- Poco
- Nada

19. ¿Considera que la enseñanza virtual ha aumentado el agotamiento laboral en el sector docente?

- Mucho

- Poco
- Nada

20. ¿En qué áreas considera que ha afectado de manera más considerable el agotamiento laboral?

Puede marcar más de una opción

- Social
- Profesional
- Familiar
- Todas las anteriores

21. ¿Cuáles serían sus propuestas para disminuir el agotamiento laboral causado por la educación virtual en el sector docente? Puede marcar más de una opción

- No sobrepasar el horario laboral correspondiente a cada jornada
- Practicar Deportes / Ir al Gimnasio
- Compartir con familia y amigos/as
- Ver series / Programas de televisión
- Estar en redes sociales en función de pasatiempo
- Tiempo de calidad conmigo
- Lectura recreativa
- Acudir a apoyo profesional especializado

22. Debido a la enseñanza virtual, ¿Cuál de las siguientes situaciones considera que ha vivenciado? Puede marcar más de una opción

- Me he sentido emocionalmente agotado/a por mi trabajo
- He tenido en algunas ocasiones sentimientos y actitudes negativas hacia mis alumnos debido al estrés laboral.
- Me he sentido infeliz y descontento conmigo mismo y con la manera de desarrollar mis labores profesionales.
- Deseos de iniciar mi proceso de jubilación
- Deseo de renunciar
- Todas las anteriores

¡GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!

ANEXO 2
Cuestionario de Burnout de Maslach para
Docentes (MBI-Ed)

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

| | | | Nun ca | Algun a vez al año o meno s | Una vez al mes o menos | Alguna s veces al mes | Una vez a la semana | Varia s veces a la semana | A diari o |
|---|--------|---|-----------|--|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------|
| | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | E E | Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. | | | | | | | |
| 2 | E E | Al final de la jornada me siento agotado. | | | | | | | |
| 3 | E E | Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. | | | | | | | |
| 4 | P A | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos. | | | | | | | |
| 5 | D | Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos. | | | | | | | |
| 6 | E E | Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. | | | | | | | |
| 7 | P A | Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|--------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | | alumnos. | | | | | | | |
| 8 | E E | Me siento “quemado” por el trabajo. | | | | | | | |
| 9 | P A | 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 | P A | Me encuentro con mucha vitalidad. | | | | | | | |
| 13 | E E | Me siento frustrado por mi trabajo. | | | | | | | |
| 14 | E E | Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. | | | | | | | |
| 15 | D | Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos. | | | | | | | |
| 16 | E E | Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés. | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--------|--------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 1 7 | P A | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases. | | | | | | | |
| 1 8 | P A | Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos. | | | | | | | |
| 1 9 | P A | He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. | | | | | | | |
| 2 0 | E E | En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. | | | | | | | |
| 2 1 | P A | Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. | | | | | | | |
| 2 2 | D | Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | | | |

Universidad de El Salvador
Facultad de Ciencias y Humanidades
Departamento de Psicología
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



Por medio de la presente yo, Benjamín Moreno Landaverde que laboro como docente en el Departamento de Psicología de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador, Hago constar: Que he realizado una detenida evaluación de los instrumentos, conforme a mi criterio profesional en el ámbito de la psicología, y he participado en la validación del instrumento como parte del grupo de tesis conformado por Rudy Vladimir Delgado Sibrián DS10010, Mónica Tatiana Domínguez Flores DF07004, Fátima Gabriela Gordito Moreno GM 11007, presentaron de manera virtual el día 13 de junio del corriente año un instrumento Diagnóstico, el cual se habría de utilizar en la realización de su tema de tesis denominado "Propuesta de Intervención psicoterapéutica para abordar los efectos psicoemocionales originados por el síndrome de Burnout como resultado de la enseñanza virtual impartida por docentes de tercer ciclo y bachillerato de centros educativos públicos en el contexto de la pandemia por COVID-19"

Los instrumentos Validados son:

Encuesta Sobre el síndrome de Estrés Crónico ocasionado por la enseñanza virtual en el personal docente a raíz de la pandemia por COVID-19

Doy fe que he revisado detenidamente el instrumento Diagnóstico por ello:

Apruebo el instrumento con observaciones: El Tema no está delimitado, no expresan si lo harán en Instituciones públicas o privadas además el ámbito de la investigación, no se señala, O lo harán sólo en la zona metropolitana del Gran San Salvador en Instituciones públicas. También deben ser claros cuando manifiestan que su investigación es acerca del Burnout y no Estrés, pues hay algunos ítems que llevan a pensar que es el Estrés el eje central. Ítems: 18, 19, 20


F. Lic. Benjamín Moreno Landaverde
Nombre del Lic./da


UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Por medio de la presente yo, María Jenifer Aparicio Soto que laboro como docente en el Colegio Santa Isabel, Cojutepeque, Cuscatlán, Hago constar:

Que he realizado una detenida evaluación de los instrumentos, conforme a mi criterio profesional en el ámbito de la psicología, y he participado en la validación del instrumento como parte del grupo de tesis conformado por Rudy Vladimir Delgado Sibrián DS10010, Mónica Tatiana Domínguez Flores DF07004, Fátima Gabriela Gordito Moreno GM11007, presentaron de manera virtual el día 13 de junio del corriente año un instrumento Diagnóstico, el cual se habría de utilizar en la realización de su tema de tesis denominado "Propuesta de Intervención psicoterapéutica para abordar los efectos psicoemocionales originados por el síndrome de Burnout como resultado de la enseñanza virtual impartida por docentes de tercer ciclo y bachillerato de centros educativos públicos en el contexto de la pandemia por COVID-19"

Los instrumentos Validados son:

- Encuesta sobre el síndrome de estrés crónico ocasionado por la enseñanza virtual en el personal docente a raíz de la pandemia por COVID-19

Doy fe que he revisado detenidamente el instrumento Diagnóstico por ello:

Apruebo el instrumento sin observaciones

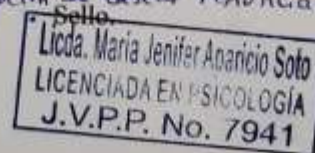
Apruebo el instrumento con observaciones:

Pregunta 2: Conocer si las capacitaciones significativas se han realizado por el MINED o iniciativa.

Pregunta 6 y 8: Agregar espacio para otras opciones que los docentes consideren.

Pregunta 21: Agregar la opción de desear renunciar.

F. María Jenifer Aparicio Soto
Nombre de la Licda



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Por medio de la presente, yo, OFELIA DE LOS ÁNGELES TREJO ESCOBAR, docente del Departamento de Psicología de la Universidad de El Salvador, Hago constar:

Que, conforme a mi criterio profesional en el ámbito de la psicología, he realizado la REVISIÓN, CORRECCIÓN Y VALIDACIÓN del instrumento denominado “Encuesta sobre el síndrome de estrés crónico ocasionado por la enseñanza virtual en el personal docente a raíz de la pandemia por COVID-19”, del grupo de tesis conformado por

- Rudy Vladimir Delgado Sibrián DS10010
- Mónica Tatiana Domínguez Flores DF07004
- Fátima Gabriela Gordito Moreno GM11007

Dicho instrumento diagnóstico se habría de utilizar en la realización de su tema de tesis denominado: *“Propuesta de Intervención psicoterapéutica para abordar los efectos psicoemocionales originados por el síndrome de Burnout como resultado de la enseñanza virtual impartida por docentes de tercer ciclo y bachillerato de centros educativos públicos en el contexto de la pandemia por COVID-19”*

Con base a lo anterior:

DOY POR APROBADO EL INSTRUMENTO CON OBSERVACIONES

Msc. Ofelia de los Ángeles Trejo E.

Complejo Educativo República de Corea

Departamento de San Salvador
Municipio de Soyapango

Lunes. 23 de octubre de 2021

Mtra. Roxana María Galdámez

Docente Directora de Tesis

Universidad de El Salvador

Presente

Reciba un cordial saludo, deseándole lo mejor en sus actividades profesionales y personales.

El motivo de la presente es para informar que el Complejo Educativo República de Corea participó en un sondeo de opinión que constó de dos instrumentos de recolección de información enrocados en el estudio del Síndrome de estrés (Burnout) causado por la enseñanza en el marco de pandemia con la finalidad de posteriormente crear un programa de intervención dirigido docentes de centros escolares públicos de tercer ciclo y bachillerato, contando una población total de 15 docentes entre ambos niveles de educación. Dicha aplicación se realizó entre el 26 al 13 de agosto del presente año.

Los estudiantes que llevaron a cabo esta investigación fueron los siguientes:

| | |
|---------------------------------|---------|
| Rudy Vladimir Delgado Sibrián | DS10010 |
| Mónica Tatiana Domínguez Flores | DF07004 |
| Fátima Gabriela Gordito Moreno | GM1107 |

Sin nada más que agregar me despido deseando éxitos en sus actividades, personales y profesionales

Atentamente.

ANEXO 3

Guía de observación

Programa de psicoterapia “El tren del bienestar emocional”

Objetivo: Realizar una evaluación mediante la observación a los docentes en su participación en las jornadas desarrolladas dentro del programa, así como su participación en cada una de las actividades.

Centro educativo: _____ Observador:

Jornada de trabajo: _____ Fecha:

| Desarrollo de la actividad | | | | |
|---|---------|---------|------------|-------|
| Criterio | Siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| Se presenta de manera puntual a las jornadas | | | | |
| Muestra interés por realizar las actividades | | | | |
| Se relaciona con los otros docentes de forma amigable | | | | |
| Realiza preguntas para verificar la comprensión de de las actividades o temáticas desarrolladas en la jornada | | | | |
| Se le facilita expresar su experiencia personal con los demás participantes | | | | |
| Muestra responsabilidad, participación y actitud colaborativa en las actividades. | | | | |
| Se expresa utilizando lenguaje claro y comprensible | | | | |
| Conecta el tema desarrollado en las actividades presentadas con anterioridad | | | | |
| Expresa su opinión respetando los tiempos durante las actividades | | | | |
| Muestra interés por poner en práctica las herramientas aprendidas en sus actividades cotidianas. | | | | |

Hoja de evaluación

Programa de psicoterapia “El tren del bienestar emocional”

Objetivo: Realizar una evaluación del avance que han tenido los docentes a través de las jornadas realizadas en la implementación del programa.

Centro educativo: _____ Evaluador:

Jornada de trabajo: _____ Fecha:

Preguntas evaluativas

1. ¿Se perciben cambios conductuales en los docentes participantes?
2. ¿Cuál ha sido el desempeño que han mostrado en la realización de las actividades desarrolladas en las jornadas de trabajo?
3. ¿Han sido eficaces las técnicas presentadas en las jornadas para minimizar los síntomas del Síndrome de Burnout en los docentes, que sean percibidas durante el diálogo y expresión de sus situaciones de la vida cotidiana?
4. ¿Han logrado los docentes la cohesión con los facilitadores, mostrando deseo de participación en las actividades desarrolladas?
5. ¿Se les han dificultado o facilitado a los docentes el realizar la realización de las actividades del programa de psicoterapia?

ANEXO N° 3.1

AUTORREGISTRO DE LA PREGUNTA ESCALA DE AVANCE

Indicaciones: El equipo facilitador irá registrando en esta tabla las puntuaciones que los participantes indiquen respecto a la pregunta escala que se ejecutará a lo largo del programa. (en una escala del 1 al 10, donde el 1 es el momento en el que el Burnout se encuentra muy elevado y el 10 el momento en el que el burnout se ha controlado, ¿En qué número de la escala se encuentra hoy?)

| | Sesión n 1° | Sesión 2° | Sesión n 3° | Sesión n 4° | Sesión n 5° | Sesión n 6° | Sesión n 7° | Sesión n 8° | Sesión n 9° | Sesión n 10° |
|-----------|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Sujeto 1 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 2 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 3 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 4 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 5 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 6 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 7 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 8 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 9 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 10 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 11 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 12 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 13 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 14 | | | | | | | | | | |
| Sujeto 15 | | | | | | | | | | |

ANEXO N° 4 LISTA DE ASISTENCIA

Área de intervención: _____ Fecha: _____

Lugar: _____

Facilitadores: _____

| N° | Nombre Completo | Firma |
|----|-----------------|-------|
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |
| 4 | | |
| 5 | | |
| 6 | | |
| 7 | | |
| 8 | | |
| 9 | | |
| 10 | | |
| 11 | | |
| 12 | | |
| 13 | | |
| 14 | | |
| 15 | | |
| 16 | | |
| 17 | | |
| 18 | | |
| 19 | | |

ANEXO N°5

INTRODUCCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

¿Qué es el Burnout?

Muchos autores consideran que la definición más consolidada es la de Maslach (como se citó en Mansilla, 2012) afirma. “es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo” (p.60).

¿Cuáles son sus síntomas?

Síntomas físicos:

Malestar general, fatiga, problemas de sueño, úlceras u otros desórdenes gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, pérdida de peso, asma, alergias, dolores musculares (espalda y cuello), y cansancio hasta el agotamiento y en las mujeres pérdida de los ciclos menstruales.

Síntomas emocionales:

Distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, disforia, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, celos, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencias de baja realización personal y baja autoestima, sentimientos depresivos, de culpabilidad, de soledad, de impotencia Predomina el agotamiento emocional, lo que lleva a deseos de abandonar el trabajo y las ideas suicidas.

Síntomas Conductuales:

Conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, abuso de drogas legales e ilegales, cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas hiperactivas y agresivas, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, agresividad, aislamiento, negación, irritabilidad, impulsividad, atención selectiva, apatía, suspicacia, hostilidad, aumento de la conducta violenta y comportamientos de alto riesgo.

Programa de intervención:

En función de los síntomas, información bibliográfica de apoyo el equipo facilitador determinó presentar un programa de intervención llamado “El tren del bienestar emocional” el cual pretende profundizar en 7 áreas de vital importancia para atenuar las consecuencias del Síndrome de Burnout para las personas que lo presentan en menor, medio o mayor presencia y para los que no presentan, participar de manera preventiva, las áreas a tomar en cuenta son:

1. La ansiedad
2. Área emocional
3. Asertividad
4. Toma de decisiones
5. Habilidades sociales
6. El Auto-cuido
7. Proyecto de vida

ANEXO N°6
EL TERMÓMETRO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Nombre: _____

Fecha: _____

Indicaciones: A continuación, se presentan 3 figuras de un termómetro el cual simboliza el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Siendo 1 la puntuación mínima y 10 la puntuación máxima en cada uno de ellos. Con un lápiz de color registre el nivel que posee en cada termómetro en estos momentos. Se le pide total sinceridad al momento de brindar su puntuación.

Agotamiento Emocional

Despersonalización

Satisfacción Personal

ANEXO N°7

PSICOEDUCACIÓN ANSIEDAD (PRESENTACIÓN POWERPOINT)

El término *ansiedad* proviene del latín *anxietas*, congoja o aflicción. Consiste en un estado de malestar psicofísico caracterizado por una sensación de inquietud, intranquilidad, inseguridad o desasosiego ante lo que se vivencia como una amenaza inminente y de causa indefinida. La diferencia básica entre la ansiedad normal y la patológica, es que ésta última se basa en una valoración irreal o distorsionada de la amenaza. Cuando la *ansiedad* es muy severa y aguda, puede llegar a paralizar al individuo, transformándose en pánico.

Beck (1985) refieren que es la percepción del individuo a nivel incorrecto, estando basada en falsas premisas. Sin embargo, para otros autores como por ejemplo *Long (2002)* la definen como una respuesta emocional que da el sujeto ante situaciones que percibe o interpreta como amenazas o peligros.

Principales síntomas de la ansiedad:

1. Preocupación

- Inseguridad
- Miedo o temor
- Aprehensión
- Pensamientos negativos (inferioridad, incapacidad)
- Anticipación de peligro o amenaza
- Dificultad de concentración
- Dificultad para la toma de decisiones
- Sensación general de desorganización o pérdida de control sobre el ambiente

2. Motores u observables

- Hiperactividad
- Paralización motora
- Movimientos torpes y desorganizados
- Tartamudeo y otras dificultades de expresión verbal
- Conductas de evitación fisiológica o corporal
- Síntomas cardiovasculares: palpitaciones, pulso rápido, tensión arterial alta, accesos de calor

- Síntomas respiratorios: sensación de sofoco, ahogo, respiración rápida y superficial
- Síntomas gastrointestinales: náuseas, vómitos, diarrea, aerofagia, molestias digestivas
- Síntomas genitourinarios: micciones frecuentes, enuresis, eyaculación precoz, frigidez, impotencia
- Síntomas neuromusculares: tensión muscular, temblor, hormigueo, dolor de cabeza tensional, fatiga excesiva
- Síntomas neurovegetativos: sequedad de boca, sudoración excesiva, mareos etc.

Lo importante es aprender cómo responder a la ansiedad de manera útil, para que no te dejes llevar por ella. Aquí hay cinco ejemplos de lo que debe tener en cuenta:

1. Escaneo de amenazas: Cuando tu mente busca en el entorno lo que temes (consciente o

2. Ejemplos

- Revisar con frecuencia su cuerpo para detectar síntomas de coronavirus.
- Comprobar obsesivamente las noticias para actualizaciones de coronavirus

3. Catastrofismo: Cuando su mente salta a los peores escenarios, es decir, “hacer una montaña de un lomito”.

Ejemplos

- Siente presión en el pecho y su mente le dice que tiene coronavirus
- Tu mente te da la imagen mental de perder a todas las personas que amas.

4. Preocupación hipotética: Es importante tener en cuenta que la preocupación es completamente normal. Solo se vuelve inútil cuando te enfocas excesivamente en preocupaciones hipotéticas en lugar de preocupaciones reales. Las preocupaciones hipotéticas incluyen pensamientos de “qué pasaría si” y generalmente son sobre cosas sobre las que no tiene mucho control. Las preocupaciones prácticas se refieren a cosas sobre las que tiene control y pueden ayudarlo a ser más proactivo. Si te sientes muy incómodo con la incertidumbre, es probable que tengas una preocupación hipotética y pases mucho tiempo enfocado en el futuro en lugar del presente.

Ejemplos

- “Sé que estoy siguiendo todas las pautas, pero ¿qué pasa si propagó el virus?”
- “¿Qué pasa si alguien se acerca demasiado a mí en el supermercado y cojo el virus?”

5. Razonamiento emocional: Cuando tu mente te dice que tus emociones reflejan la realidad.

Las emociones si pueden actuar como mensajeros útiles, pero a menudo no son confiables.

Ejemplos

- “Me siento asustado, así que debo estar en peligro”.
- “Me siento culpable, así que debo haber hecho algo mal”

6. Adivinación: Cuando tu mente interpreta las predicciones como hechos.

Ejemplos

- “Voy a estar atrapado dentro durante meses”.
- “Mi salud mental seguirá deteriorándose y tendré que volver a tomar medicamentos”.

Herramientas Para Ayudar a Manejar la Ansiedad

Planificación de su dieta informativa: Los medios de comunicación son plenamente conscientes de que nuestros cerebros están diseñados para centrarse en la amenaza, la incertidumbre y la negatividad, y lo capitalizan. La mayoría de las fuentes de noticias son negativamente parciales, sensacionalistas y especulativas para llamar su atención. La ansiedad se alimenta fácilmente al consumir este tipo de información. Para reducir la ansiedad, es importante tener en cuenta y controlar su dieta informativa.

Mi Dieta de Información Actual ¿Qué fuentes de información está alimentando su mente y con qué frecuencia?

Para reducir la ansiedad, le recomendamos que consulte su fuente de noticias de confianza una vez al día. También recomendamos equilibrar su dieta de información con fuentes de noticias elevadoras (como se enumeran anteriormente)

Esferas de influencia: Si eres propenso a la preocupación hipotética (es decir, los pensamientos “¿y sí?”), puede ser útil practicar notar estos pensamientos y luego dirigir tu atención a las cosas bajo tu control. La investigación muestra que cuando cambiamos nuestro enfoque hacia lo que podemos controlar, vemos diferencias significativas y duraderas en nuestro bienestar, salud y rendimiento. Entonces, escribe sobre lo que tienes control dentro del círculo de abajo. Luego, ten en cuenta las cosas que no puedes controlar fuera del círculo, utilizando la tabla a continuación como inspiración. Recuerde: no puede evitar que ocurran preocupaciones hipotéticas, pero puede controlar su respuesta a ellas.

Reducción de la Ansiedad a Través de Actividades de Distracción:

Si su mente continúa en espiral con pensamientos inútiles, la distracción puede ser una herramienta efectiva para cortarla de raíz. Es importante tener en cuenta que una actividad de distracción debe ser muy absorbente de su atención para reducir efectivamente la ansiedad. Cuando una actividad no funciona bien, dedica un tiempo a reflexionar sobre por qué podría ser así y cómo podrías hacer que atraiga más la atención en el futuro. Las actividades de distracción tienen el beneficio adicional de ayudarlo a sentirse más feliz, más motivado y con más energía, así como combatir los sentimientos de aburrimiento.

ANEXO N° 8
LISTADO DE ACTIVIDADES SALUDABLES DE DISTRACCIÓN

1. Trabaje en el desarrollo personal a través del diario
2. Explore nuevas recetas saludables
3. Planifica tus comidas
4. Mira documentales gratuitos en línea
5. Películas que aportan al bienestar mental
6. Aprenda algunas posturas básicas de yoga
7. Aprende a tocar un instrumento musical
8. Haz un poco de coloración consciente
9. Redescubre música antigua que te gustaba cuando eras adolescente
10. Haga una lista de cosas para ahorrar
11. Tener un relajante baño de pies de bricolaje
12. Haz un curso de nutrición en línea gratuito
13. Comienza un blog
14. Haz un rompecabezas
15. Haga una lista de objetivos para el año
16. Encuentre un nuevo podcast para escuchar
17. Despejar sus espacios
18. Actualice su CV
19. Haga una lista de libros que quiera leer este año
20. Busca en Pinterest ideas para proyectos de manualidades
21. Descargue Reddit y explore contenido edificante como r/aww
22. Haga una clase de dibujo en línea gratis
23. Busque en Facebook grupos locales con oportunidades de voluntariado
24. Haga arreglos para ponerse al día con alguien por video chat
25. Explora nueva música
26. Haz un video de ejercicio en casa
27. Lluvia de ideas sobre formas de ahorrar más dinero
28. Aprenda a construir muebles o reciclar
29. Haga una lista de deseos de experiencias de vida
30. Obtenga una prueba gratuita de 30 días de Audible y escucha un audiolibro
31. Haga un curso gratuito de codificación en línea
32. Únase a un club de libros en línea
33. Comienza a aprender un nuevo idioma
34. Haga el mejor auto ejercicio posible de 4 semanas, una intervención basada en la evidencia para mejorar el bienestar
35. Planee algunos regalos de cumpleaños o de Navidad pensativos
36. Actividades de investigación para sus familiares mayores
37. Explore cursos en línea gratuitos (aquí hay algunos para niños)
38. Escribe un poema o cuento
39. Haga un libro de cocina con sus recetas favoritas
40. Haga una lista de las cosas que espera cuando termine la pandemia
41. Use la extensión Netflix Party para ver Netflix con sus amigos en línea
42. Hacer un proyecto de mejoras para el hogar

ANEXO N° 9
CREANDO MÍ LISTA DE ACTIVIDADES DE DISTRACCIÓN

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones: Crea tu propia lista personalizada con la mayor cantidad de actividades de distracción luego comparte lo que has anotado con otro miembro del grupo.

ANEXO N° 10 TÉCNICA DE RELAJACIÓN PROGRESIVA (JACOBSON)

Primera fase: de tensión-relajación. Consiste en tensionar y relajar diferentes músculos, sosteniendo unos 10-15 segundos tanto la tensión como la relajación. En este ejemplo nos centraremos en cuatro grupos musculares:

1. Rostro: a) Frente: fruncir el ceño fuertemente y, luego, relajarlo lentamente, b) Ojos: cerrarlos, apretarlos y notando la tensión en los párpados y, luego, aflojar. c) Labios y mandíbula: apretar labios y muelas y relajar, dejando la boca entreabierta, separando los dientes y dejando la lengua floja.
2. Cuello y hombros: a) Cuello: bajar la cabeza hacia el pecho, notando la tensión en la parte posterior del cuello. Relajar volviendo la cabeza a la posición inicial, alineada con la columna. b) Hombros: inclinar ligeramente la espalda hacia adelante llevando los codos hacia atrás, notando la tensión en la espalda. Destensar retornando la espalda a su posición original y reposando los brazos en las piernas. c) Brazos y manos: con los brazos en reposo sobre las piernas, apretar los puños, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos. Para destensar, abrir los puños y reposar los dedos en las piernas.
3. Abdomen. Tensar los músculos abdominales, “metiendo barriga” y luego, relajarlos.
4. Piernas. Estirar una pierna levantando el pie y llevándolo hacia arriba y los dedos hacia atrás, notando la tensión en toda la pierna: trasero, muslo, rodilla, pantorrilla y pie. Relajar lentamente, volviendo los dedos hacia adelante y bajando la pierna hasta reposar la planta del pie en el suelo. Repetir con la otra pierna.

Segunda fase: consiste en repasar mentalmente todos los grupos musculares y comprobar si realmente están relajados y, si es posible, relajarlos aún más.

Tercera fase: relajación mental, en la que se centrará la consciencia en el estado de calma. Puede ser de ayuda visualizar una escena agradable que abarque diferentes sensaciones, por ejemplo, visualizarse acostado en una playa (evocar los colores, el sonido de las olas, el tacto de la arena, el olor a mar, etc. Es importante practicar individualmente la tensión y relajación de cada uno de los grupos musculares como se ha descrito, hasta que lo tengamos integrado y lo dominemos para, luego, repasando mentalmente de cada uno de ellos, conseguir llevar a cabo una relajación fluida.

ANEXO N°11 REGISTRO DE GRATITUD

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones: Agradecer de forma escrita los diferentes sucesos que vivencie a lo largo de la semana.

ANEXO N° 12
“RULETA EMOCIONES”

ANEXO 13

PRESENTACIÓN DE POWERPOINT SOBRE LA TERAPIA RACIONAL EMOTIVA Y TÉCNICA DE ABC

¿Qué es la terapia racional Emotiva?

Está basada en la corriente cognitiva-conductual, su principal teórico es Albert Ellis, consideraba que su teoría se podía resumir en la frase del famoso filósofo griego estoico Epíteto, el cual afirmaba que "Las personas no se alteran por los hechos, sino por lo que piensan acerca de los hechos"

Ellis explicaba que los problemas conductuales y emocionales podrían tener su génesis a partir de sus tres fuentes: la del pensamiento, la emocional y la conductual. Enfatizó en cómo los pensamientos inciden en las alteraciones psicológicas.

Ellis (1995) afirmó que las personas son en gran parte responsables de sus sentimientos perturbados, que son generados tanto consciente o inconscientemente. Por ende, esas mismas personas disponen de todos los recursos para poder modificar sus pensamientos y traer a sus vidas estados duraderos y estables.

Una de las principales acciones para identificar la conducta consciente del desarrollo de los pensamientos irracionales es la aplicación de la técnica del ABC o modelo de ABC, el cual proviene de Albert Ellis siendo una técnica utilizada en terapia cognitiva para concienciar y alentar al paciente a comprender sus propios mecanismos cognitivos para evaluar eventos.

ABC es un acrónimo, donde: *A significa antecedente, experiencia o situaciones desencadenantes, B para creencia o pensamiento y C significa consecuencia o acción.*

A: consiste en identificar el antecedente es el estímulo de partida, que en terapia es una situación problemática en la que el sufrimiento emocional se ha presentado de manera particularmente vívida y concreta. Sobre todo, se trata de situaciones: conducir el coche, hablar en público

B: son los pensamientos, las creencias que el paciente ha utilizado para evaluar, positiva o negativamente, el antecedente

C: Finalmente, las consecuencias, pueden ser emociones o comportamientos, acciones.

ABC es solo una técnica simple para investigar la base cognitiva del comportamiento disfuncional y las emociones dolorosas, y para encontrar alternativas positivas.

También es importante identificar en "B" distintos tipos de distorsiones o pensamientos distorsionados experimentados por los seres humanos en el momento de interpretar las distintas situaciones que vivimos en el día a día.

TIPOS DE DISTORSIONES COGNITIVAS

Sobre Generalización

A raíz de un caso aislado generalizar una conclusión válida para todo. Ejemplo: “Juan no me ha escrito, la gente siempre se olvida de mí”.

Abstracción Selectiva

Enfocarse en modo “visión de túnel” únicamente en ciertos aspectos, normalmente negativos y perturbadores, de una circunstancia o persona, excluyendo el resto de sus características y pasando por alto lo positivo de las mismas. Ejemplo: “me he pasado con la sal en los macarrones, soy una cocinera horrible”.

Inferencia Arbitraria

Emitir juicios o extraer conclusiones de manera rápida o impulsiva, basándonos en una información incompleta o errónea. Ejemplo: “me dice que no para hacerse la dura, las mujeres son así”.

Sesgo Confirmatorio

Tendencia a interpretar la realidad de manera que confirme nuestras creencias previas. Ejemplo: “me he equivocado, si es que ya sabía que yo no sirvo para esto”.

Falacia de recompensa Divina

Pensar que en un futuro los problemas mejorarán por sí mismos sin tomar una actitud proactiva. Ejemplo: “mi jefe me está explotando, pero estoy tranquilo porque el tiempo pone a cada uno en su sitio”.

Lectura de pensamiento

Presuponer las intenciones o cogniciones de los demás. Ejemplo: “me miran porque estoy haciendo el ridículo”.

Error del Adivino

Creer saber cómo será el futuro y actuar conforme a ello. Ejemplo: “no voy a ir a esa entrevista de trabajo porque sé que no me van a contratar”.

Personalización

Suponer que todo lo que la gente hace o dice tiene que ver directamente con uno mismo. Ejemplo: “Marta tiene mala cara, debe de estar enfadada conmigo”.

Anexo 14
TÉCNICA DEL ABC

Nombre: _____

Fecha: _____

Indicaciones: Complete las siguientes situaciones de la manera más honesta posible.

Indicaciones: A continuación, escoja 3 situaciones desagradables que le generen alguna emoción, deben de ser del ámbito laboral, personal, familiar. Posteriormente según lo explicado de la técnica ABC aplíquelo a cada una de ellas.

EXPERIENCIA FAMILIAR:

TÉCNICA DEL ABC

Nombre: _____

Fecha: _____

Indicaciones: Complete las siguientes situaciones de la manera más honesta posible.

Indicaciones: A continuación, escoja 3 situaciones desagradables que le generen alguna emoción, deben de ser del ámbito laboral, personal, familiar. Posteriormente según lo explicado de la técnica ABC aplíquelo a cada una de ellas.

EXPERIENCIA LABORAL:

Anexo 14
TÉCNICA DEL ABC

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones: Complete las siguientes situaciones de la manera más honesta posible.

Indicaciones: A continuación, escoja 3 situaciones desagradables que le generen alguna emoción, deben de ser del ámbito laboral, personal, familiar. Posteriormente según lo explicado de la técnica ABC aplíquelo a cada una de ellas.

EXPERIENCIA PERSONAL:

ANEXO N° 16 “¿QUÉ ES INTELIGENCIA EMOCIONAL?”

Definición:

Es la habilidad para tomar conciencia de las emociones propias Qué es la inteligencia emociones propias y ajenas y la capacidad para regularlas. Si el ser humano fuese un equipo de música o una emisora de radio que estuviese continuamente emitiendo canciones, sabríamos de manera automática qué canción debe sonar en cada momento y, no sólo eso, sino a qué volumen sería el adecuado.

Tener una buena inteligencia emocional nos permite sentir la emoción adecuada al momento que estamos viviendo y a la intensidad adecuada (ya que podremos regular), pero también nos permite conectar con el otro, porque sabremos reconocer claramente la emoción que está sintiendo

Considera tus emociones no como algo bueno o malo, sino como la fuente de información que te ayudará a ser más consciente de ti mismo/a.

¿Cómo aprendemos sobre nuestras emociones?

Al hablar de emociones siempre tenemos que tener en cuenta que no existen emociones buenas ni malas, solamente respuesta fisiológica en relación a estímulos externos que puedan ser agradables o desagradables. Para detectar las emociones en nosotros mismos y en los demás debemos aprender a:

| | |
|--|--|
| Detectar la emoción que hay detrás de los actos. | Casi todos vivimos desconectados de nuestras emociones. Las experiencias negativas que sufrimos durante nuestra vida nos enseñan a aislarnos de las emociones para protegernos. No puedes eliminar tus emociones, pero puedes ser capaz de conectar con ellas y entender cómo influyen sobre ti. Cuando algo te haga actuar o sentirse de una determinada forma, párate un segundo, reflexiona sobre la emoción que hay detrás y encuentra su origen. |
| Ampliar tu vocabulario emocional. | Pero no se trata sólo de ponerle nombre a nuestra emoción. No basta con decir “Vale, he identificado mi emoción y es la tristeza”. Debes ser lo más específico posible. |

| | |
|---------------------------------------|---|
| | Los nombres que pongas a tus emociones te ayudarán a entender cómo te estás sintiendo y por qué. No digas “Estoy triste” si las palabras que mejor describirían tu estado emocional serían decepcionado, compungido, melancólico o herido. Sé concreto. |
| No juzgar la forma en que te sientes. | Las emociones tienen una única función: darte información sobre lo que está ocurriendo. Si pudieras reprimirlas estarías a ciegas y no sabrías cómo reaccionar. Las emociones que provocan reacciones negativas te previenen. No luches contra ellas. Debes entenderlas y obtener toda la información posible para enfrentarte al reto del que te están alertados. |

¿Cómo gestionar las emociones?

- ♥ Lo más importante: encontrar el motivo de tus emociones. La clave no está en luchar contra las emociones que sentimos, sino en reconocerlas y saber por qué te ocurren. Por ejemplo: “Ahora mismo estoy muy enfadado y tengo mucha envidia porque mi jefe ha felicitado a mi compañero y a mí no” Lo importante es ser honesto contigo mismo sobre el por qué. Conocer la verdad real de tus sentimientos te ayudará a tratar la causa.
- ♥ Escribir sobre las emociones. Para entrenar el reconocimiento de emociones y aumentar la reflexión sobre sus causas es bueno escribir sobre ellas o tener un pequeño diario emocional.
- ♥ Distraer la atención hacia una tarea concreta. Realizar otra actividad cuando siento una reacción desagradable me ayudará a reducir la intensidad de la emoción.
- ♥ Revisar la interpretación (pensamiento) que hago de lo que me pasa. En muchas ocasiones la emoción está relacionada no tanto con lo sucedido sino con lo que pienso sobre ello y el significado que le atribuyó.
- ♥ Intenta recordar tus virtudes y éxitos. La gente con mayor control emocional utiliza la autoafirmación cuando la intensidad de sus emociones todavía es baja y tienen tiempo para buscar otro punto de vista de la situación.

ANEXO N° 17

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones: Complete las siguientes situaciones de la manera más honesta posible.

Escriba una situación laboral o personal que le produzca tristeza:

¿Cuál es el motivo principal de que surjan esas emociones en mí?

¿Qué emociones estoy sintiendo en mí?

¿Qué alternativas puedo utilizar para disminuir mi sentir sobre dichas emociones?

| Alternativa | Aplicación | Disminución de la emoción de 0 a 10 (siendo 0 la ausencia y 10 la presencia de la misma) |
|-------------|------------|--|
| | | |
| | | |
| | | |

Nombre: _____

Fecha: _____

Indicaciones: Complete las siguientes situaciones de la manera más honesta posible.

Escriba una situación laboral o personal que le produzca tristeza:

¿Cuál es el motivo principal de que surjan esas emociones en mí?

¿Qué emociones estoy sintiendo en mí?

¿Qué alternativas puedo utilizar para disminuir mi sentir sobre dichas emociones?

| Alternativa | Aplicación | Disminución de la emoción de 0 a 10 (siendo 0 la ausencia y 10 la presencia de la misma) |
|-------------|------------|---|
| | | |
| | | |
| | | |

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones: Complete las siguientes situaciones de la manera más honesta posible.

Escriba una situación laboral o personal que le produzca tristeza:

¿Cuál es el motivo principal de que surjan esas emociones en mí?

¿Qué emociones estoy sintiendo en mí?

¿Qué alternativas puedo utilizar para disminuir mi sentir sobre dichas emociones?

| Alternativa | Aplicación | Disminución de la emoción de 0 a 10 (siendo 0 la ausencia y 10 la presencia de la misma) |
|-------------|------------|--|
| | | |
| | | |
| | | |

ANEXO N°18

AUTOREGISTRO PARA IDENTIFICAR EMOCIONES

Nombre: _____ Fecha: _____

| Áreas | Fecha: | Fecha: | Fecha: | Fecha: | Fecha: | Fecha: | Fecha: |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | | | | |
| | Emoción | Emoción | Emoción | Emoción | Emoción | Emoción | Emoción |
| Respuesta Fisiológica : | | | | | | | |
| Respuesta Cognitiva: | | | | | | | |
| Respuesta Subjetiva: | | | | | | | |

Indicaciones: Identificar y escribir la emoción predominante a lo largo del día y las respuestas fisiológicas, cognitivas y subjetivas que esta ha generado.

ANEXO N° 19

PSICOEDUCACIÓN ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE CONEXIONES SOCIALES

Aquí hay algunas ideas de conexiones sociales que ayudarán a fortalecer su plan de acción de resistencia al estrés:

1. Hable con oyentes voluntarios en una línea de ayuda.
2. Programe reuniones de chat de video con amigos con los que no ha hablado en mucho tiempo.
3. Tener una hora feliz virtual a través de video chat.
4. Participe en un voluntariado online.
5. Explore Meetup.com para ver los eventos que se han transferido a en línea.
6. Organice una cita semanal para almorzar con un amigo por video chat.
7. Use la extensión Netflix Party para ver Netflix con sus amigos online.
8. Envíe cartas a sus seres queridos.
9. Juega Scrabble y chatea con amigos usando la aplicación Words with Friends.
10. ¿Qué otras estrategias propones tú?

ANEXO N°20
REDES DE APOYO

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones: Contestar las siguientes preguntas de manera honesta.

1. ¿Cómo puedo fortalecer mis vínculos sociales con mis compañeros de trabajo?

2. ¿Cómo puedo fortalecer mis vínculos sociales con mi familia?

3. ¿Cómo puedo mejorar el vínculo con mi pareja?

4. ¿Qué es lo que más me gustó de la jornada?

ANEXO 21
“FLEXIBILIZAR RELACIONES”

Flexibilizar Relaciones

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones:

Se pide a la persona que coloque en la siguiente pirámide las relaciones que existen en su vida. La zona más alta de la pirámide significa el nivel máximo de compromiso, mientras que la base de la pirámide, el mínimo.

El participante tiene que pensar sobre sus relaciones y situar en la parte derecha de la pirámide las relaciones según el nivel de compromiso que los demás tienen con él. En la parte izquierda, las mismas relaciones, pero en cuanto al nivel de compromiso que él ha adquirido con ellos.

ANEXO N°22 PSICOEDUCACIÓN SOBRE SOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES

Al referirnos a toma de decisiones es necesario hablar primero de solución de problemas, por lo tanto, en esta ocasión aprenderemos diferentes conceptos acerca de las soluciones de problemas y toma de decisiones, de igual manera brindaremos rutas de cómo abordar o resolver problemas que acontecen y generan malestar en nuestras vidas.

¿Qué es un problema?

Un problema, como ya sabrás, es un desajuste que percibimos entre la demanda de una determinada situación y nuestros recursos para hacer frente a esta demanda. Cuando esto ocurre se necesita una solución o, lo que es lo mismo, una respuesta de afrontamiento centrada en el problema.

La Real Academia de la lengua española (RAE) lo define la palabra problema como: "*Conjunto de hechos o circunstancias que dificultan la consecución de algún fin*" y la palabra solución como: "*efecto de resolver un problema o una dificultad*".

¿Toma de decisiones?

Es uno de los procesos más difíciles a los que se enfrenta el ser humano. La toma de decisiones consiste en encontrar una conducta adecuada para resolver una situación problemática, en la que, además, hay una serie de sucesos inciertos. Es el proceso de elegir una opción entre diferentes opciones y actuar en consecuencia.

La toma de decisiones se lleva a cabo a nivel personal y profesional e incluye el establecimiento de objetivos, la recopilación de información relevante, la determinación de alternativas, el desarrollo de criterios de decisión y la elección de la mejor opción.

La forma en que se toman las decisiones dentro de una organización está influenciada por la cultura y estructura corporativa. Una decisión puede definirse como el desarrollo de la acción elegida en respuesta al conjunto de alternativas para lograr objetivos organizacionales o de gestión.

¿Cuál es su importancia?

Algunos motivos de la importancia de la toma de decisiones son:

-Para lograr las metas u objetivos organizacionales dentro del tiempo y presupuesto determinado. Busca la mejor alternativa, utiliza los recursos adecuadamente. Como resultado, las metas u objetivos de la organización se pueden lograr de acuerdo al resultado deseado

-Porque empleando un buen juicio, la toma de decisiones valora y considera un problema o situación profundamente, para elegir la mejor opción a elegir de acuerdo a diferentes elecciones o acciones

¿Qué es el entrenamiento en resolución de problemas? Se trata de una técnica que nos ayudará a hacerles frente a los problemas. Es una técnica que se utiliza en las terapias que tienen una orientación cognitivo-conductual.

¿Cuál es el proceso que hay que seguir para resolver el problema?

- Aprender a enfocar positivamente los problemas
- Define de forma concreta tu problema
- Genera al menos 10 soluciones
- Tomar decisiones (utilizar criterios como, por ejemplo: facilidad para llevarse a cabo, implicación mínima de terceras personas, etc.)
- Planifica la puesta en marcha de la solución

Resolución rápida de conflictos (Zurilla)

Autoafirmaciones. Toma un respiro y tranquilízate, no hay catástrofes inmediatas, piensa en este problema como un reto, para y piensa.

Cuestiona. ¿Cuál es el problema? ¿Qué quiero lograr? ¿Por qué quiero obtener esa meta?

Buscar soluciones. Piensa en una solución y piensa en dos o tres alternativas.

Evalúa: Piensa 2 o 3 criterios para evaluarlas, deciden rápidamente qué alternativa es la mejor y piensa cómo podrías mejorarla.

Realízala. ¿Estás satisfecho con el resultado? Sino intenta hacer una segunda opción si queda tiempo.

Entrenamiento en solución de problemas y toma de decisión

1 aprender a enfocar positivamente los problemas: comprender que los problemas son parte de la vida, Aceptar que tenemos control personal en lo que hacemos y que todo lo que hacemos tiene

determinadas consecuencias. Se recomienda quitar distorsiones y no responder de forma automática sin analizar la situación.

2 define de forma concreta tu problema: buscar información sobre el problema, describir los hechos que lo componen, aprender a diferenciar los problemas relevantes de los irrelevantes, aprender a seleccionar los factores que hacen que un problema sea un problema y establecer objetivos.

3 Genera al menos 10 soluciones: El objetivo es buscar tantas soluciones como sea posible para maximizar la probabilidad de que entre ellas se encuentre la mejor solución. Los principios para generar alternativas son:

- Cantidad: cuantas más mejor.
- Dilación o aplazamiento de juicio: no hay que juzgar, aunque sean tonterías
- Variedad: es importante que todas las alternativas no sean iguales

4 Tomar decisiones: El objetivo de este punto es evaluar las opciones y seleccionar la mejor para llevarla a cabo. Se recomienda establecer criterios de evaluación, por ejemplo: fácil de llevar a cabo, que no requiere la implicación de otras personas. Hay que anticipar las consecuencias, en otras palabras, hay que evaluar las consecuencias a corto y largo plazo para uno y los demás:

Personales: resolución del conflicto, efectos en mi bienestar emocional, esfuerzo y tiempo, efectos en mi bienestar físico, efectos económicos y crecimiento personal.

Sociales: Efecto en el bienestar de otro, efecto en los derechos ajenos, efectos en mis relaciones interpersonales.

5 Planifica la puesta en marcha de la solución: Hay que establecer un plan de acción y llevarlo a cabo. Además, se debe tener en cuenta que algún paso puede no llevarse a cabo tal y como se había establecido. Se recomienda realizar una autoevaluación y registrar los criterios de valoración de la toma de decisiones. Si la cosa va mal se puede retroceder.

ANEXO N° 23

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones:

A partir de las seis necesidades o elementos del bienestar psicológico reflexionar las siguientes preguntas:

- ¿Qué cosas me hacen sentir bien?

- ¿Cuáles son mis necesidades?

- ¿Cómo veo mi problema en relación con estas necesidades?

- ¿Qué puedo hacer para satisfacer estas necesidades?

ANEXO N° 24

TÉCNICA EN RESOLUCIÓN RÁPIDA DE CONFLICTOS (ZURILLA)

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones: identificar un suceso problemático vivenciado y aplicar los pasos de la técnica en resolución rápida de conflictos

ANEXO N° 25

EXPLORACIÓN DE CONOCIMIENTOS PREVIOS ACERCA DE AUTOCUIDADO

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones: Contestar las siguientes preguntas de manera concreta y honesta

1. ¿Sabe que es el Autocuidado?

2. ¿Mencione las áreas que forman parte del autocuidado?

3. ¿Describa cuáles son sus hábitos saludables?

4. ¿Describa cuáles son los hábitos no saludables que practica?

ANEXO N° 26

CONTENIDO DE PRESENTACIÓN POWERPOINT: AUTOCUIDADO Y SUS ÁREAS

¿Qué es 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. Es decir, el autocuidado se ve ligado al estilo de vida, como la perspectiva y filosofía con respecto a cómo vivir en bienestar. Cada vez que se toma una decisión que impulse a beneficios propios de cuerpo y mente, se está realizando el autocuidado.

El hacer uso de acciones que traigan daño a cuerpo y mente también es parte de la posición que uno posee sobre el autocuidado. Dado que dichas acciones revelan la relación que se posee con el cuerpo. Y ante ello, se puede optar por conocer qué aspectos cambiar para obtener mayor bienestar.

Conductas que conforman el autocuidado:

El acto de cuidar de uno mismo requiere el inicio de una compleja serie de conductas:

- La toma de conciencia del propio estado de salud.
- Deseo consciente de satisfacer mis propias necesidades de autocuidado.
- Pensar en la posibilidad de realizar una conducta de autocuidado.
- Analizar las ventajas y desventajas de las alternativas.
- Tomar una decisión acerca de la situación de salud.
- Diseñar un plan o procedimiento.
- El compromiso de implementar y continuar con el plan.

¿Qué factores generales han influenciado en la importancia del autocuidado?

- Aumento de la importancia relativa de las enfermedades crónicas
- Reconocimiento de la asociación existente entre estilos de vida y riesgo de enfermar y morir

- Cambios en el estilo de vida y nivel educacional

¿Qué factores sociales han influenciado en la importancia del autocuidado?

- Descontento por la sobre medicalización de la atención
- Falta de disponibilidad de servicios profesionales
- Creciente aumento de costo de la atención de salud

El autocuidado está en el total de nuestra vida:

Ya se ha definido lo que es el autocuidado, las actitudes que se deben poseer con respecto a este, así como la importancia que ha obtenido en los últimos años. A pesar de que el autocuidado está inmerso en toda la actividad humana donde involucre cuerpo y mente, se han definido cinco áreas principales que uno puede practicar para mejorar sustancialmente su salud.

Áreas del autocuidado

1. Corporal: Todo lo concerniente a la salud física/nutrición, al descanso, higiene corporal y ejercicio. En el día a día, esta área es la más hablada, con distintas estrategias y productos dirigidos para cuidarla. Las actividades dirigidas para el uso de dicha área tratan sobre el cuidado del peso, permitir 151 obtener los nutrientes necesarios, tonificación del cuerpo, prevención de enfermedades por medio de hábitos higiénicos, reponer el cuerpo del cansancio y exhaustión por medio del descanso, y promover una vida activa en la acción física.

2. Cognitivo/Intelectual: Actividades que ayuden a mantener el cerebro y procesos mentales en funcionamiento, leer, escuchar programas interesantes o actividades que aporten nuevos aprendizajes. Entre otros. Dicha área toma relevancia dado a que no solo permite la reducción del cansancio, sino que previene el deterioro de las capacidades cognitivas (mentales), las refuerza en edades avanzadas, así como permite una mejor agilidad mental. La televisión u otros dispositivos de video no se toman como actividades de descanso o progreso en habilidades cognitivas debido a que solo sirven como distractores, y la información es dada de forma procesada, sin dar paso al análisis.

3. Emocional: Ser consciente de las emociones recurrentes que se experimentan en la vida diaria: tristeza, alegría, enojo, entre otros; para poder trabajarlas y controlarlas por medio de técnicas de autocontrol, actitud mental positiva, desarrollar el humor y fortalecer las 6 áreas de la

autoestima. Por medio de dicha área, permite al individuo expresar sus emociones, liberarse de su carga emocional de una forma que traiga beneficios para el individuo.

4. Social: El cuidado y la importancia de las relaciones interpersonales tanto como fuente de desgaste como de cuidado emocional. Se exploran las estrategias y recursos, bien sea para prevenir o para afrontar dicho deterioro emocional. Es revisar el cómo y con quién nos vinculamos en cada uno de los espacios en que nos movemos, y las expectativas que tenemos de cada uno de los vínculos que construimos. Dicha responsabilidad también incluye el manejo de que hacer de los conflictos, inherentes a todas las relaciones humanas.

5. Salud médica: Se refiere al cuidado que procedemos a realizar con respecto al uso del servicio médico, y aprovechar tales recursos cuando el cuerpo lo amerita (en enfermedad, chequeos de salud generales, entre otros). Debido a la coyuntura del ciudadano salvadoreño promedio, se hace uso de la automedicación que se puede observar como un hábito que tiene el potencial de causar daño y menos bienestar a largo plazo.

Consecuencias de no practicar el autocuidado.

Como se ha establecido, el autocuidado es la práctica en favor del bienestar, por lo tanto, al no ejercerla o incluso promover hábitos que perjudiquen dicho bienestar, trae efectos en el estilo de vida de la persona. Tales efectos pueden conllevar a no solo molestias o dificultades físicas, sino a una peor calidad de vida por medio de diversos medios como: enfermedades cardiovasculares, deterioro cognitivo, sedentarismo, estados de ánimo pesimistas, relaciones sociales dañadas, entre otros.

Reflexionar:

- ¿Cómo el autocuidado nos ayuda en nuestra vida diaria?
- ¿Qué sucede si se descuida el área emocional?
- ¿Qué diferencias hay entre el área cognitiva y emocional?

ANEXO N° 27

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones:

Puntúa según tu experiencia el porcentaje de tiempo que consideras que le dedicas a cada área de tu vida, analiza el porcentaje de cada ámbito en especial los que poseen un porcentaje menor y explícate por qué dedicas menos tiempo a esa área de tu vida, luego marca una o varias metas concretas para cada ámbito y que acciones, pensamientos, emociones y actividades físicas que te permitirán lograr esa meta.

ANEXO N° 28

AUTORREGISTRO DE ACTIVIDADES DE AUTOCUIDADO

Nombre: _____ Fecha: _____

Indicaciones: Realizar actividades que potencien el autocuidado, pueden realizarse en diferentes contextos familiares, personales, laborales etc.

| Área | Actividades | Experiencia durante la actividad | Experiencia después de la actividad | Días realizados |
|------|-------------|----------------------------------|-------------------------------------|-----------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

ANEXO N° 29

¿QUÉ ES UN PROYECTO DE VIDA?

Información de PowerPoint: El proyecto o plan de vida representa, entonces, en su conjunto, “lo que el individuo quiere ser” y “lo que él va a hacer” en determinados momentos de su vida, así como las posibilidades de lograrlo.

¿Cuál es su función?

Desempeña, una función de integración direccional, valorativa e instrumental, de las orientaciones de la personalidad, con los modos posibles de su realización concreta en la actividad, conservando la unidad de sentido general de toda la personalidad.

¿Cuáles son sus plazos?

El proyecto de vida se puede diseñar a corto, mediano y largo plazo.

¿Cuáles son sus elementos?

Un Proyecto de Vida incluye los elementos más importantes que deseas que haya en tu vida. Es un bosquejo de cómo quiero que sea mi vida, de qué quiero que haya en ella: relaciones, actividades, personas, lugares, cosas, trabajo, familia.

Tu Proyecto de Vida puede ser dividido en dos partes:

- 1) Un proyecto de vida hacia tu interior.
- 2) Un proyecto de vida hacia tu exterior

Para crear un proyecto de vida es importante seguir 5 pasos que son:

1. Visualizarte

Como te ves a ti mismo de 1 a 2 años

2. escribir o representar los siguientes aspectos de tu vida

- | | |
|---------------|--------------------------|
| - Económica | - Proveedor |
| - Sentimental | - Papá- mamá- familia |
| - Laboral | - Espiritualidad y salud |

3. Anotar todo lo que quieras que pase en uno o 2 años en los aspectos anteriores de tu vida, de manera realista y sin subestimarte. Debe de ser de manera específica.

4. ¿Qué estoy dispuesto o dispuesta a hacer para que se cumpla cada una de las metas?

5. Imaginar cómo me voy a sentir cuando todas las cosas que escribo se cumplan.

ANEXO N° 30 DIPLOMA DE PARTICIPACIÓN



Diploma de participación

EN EL PORGRAMA "EL TREN
DEL BIENESTAR EMOCIONAL"

**Nombre del
participante**

Por su entrega y responsabilidad a lo largo
de las jornadas

~~~~~

NOMBRE DEL  
FACILITADOR  
Facilitador

~~~~~

NOMBRE DEL
FACILITADOR
Facilitador

~~~~~

NOMBRE DEL  
FACILITADOR  
Facilitador