

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tema: “El Síndrome de Burnout y las afectaciones emocionales de los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01”

Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano

Autora: Psicóloga Clínica. María Gabriela Pazán Torres

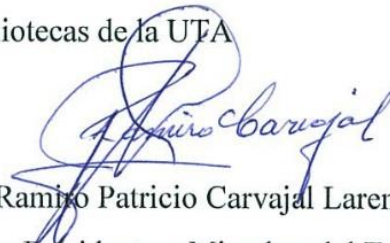
Directora: Doctora. Zoila Esperanza López Miller, Magíster

Ambato – Ecuador

2018

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Investigación, presidido por el Ingeniero Ramiro Patricio Carvajal Larenas, Dr. e integrado por los señores: Ingeniera María Dolores Guamán Guevara, Magíster, Psicóloga María Cristina Abril Freire, Magíster, Ingeniero, César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe de Investigación con el tema: EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS AFECTACIONES EMOCIONALES DE LOS DOCENTES DE NIVEL BACHILLERATO DEL DISTRITO EDUCATIVO 05D01, elaborado y presentado por la Señora Psicóloga Clínica María Gabriela Pazán Torres, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA



Ing. Ramiro Patricio Carvajal Larenas Dr.
Presidente y Miembro del Tribunal



Ing. María Dolores Guamán Guevara, Mg.
Miembro del Tribunal



Psc. María Cristina Abril Freire, Mg.
Miembro del Tribunal



Ing. César Andrés Guerrero Velástegui Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN


La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS AFECTACIONES EMOCIONALES DE LOS DOCENTES DE NIVEL BACHILLERATO DEL DISTRITO EDUCATIVO 05D01”, le corresponde exclusivamente a la Psicóloga Clínica María Gabriela Pazán Torres, Autor bajo la Dirección de la Doctora Zoila Esperanza López Miller, Magíster, Directora de Trabajo de Titulación y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Psicóloga Clínica María Gabriela Pazán Torres

C.C.: 1804394615

AUTORA



Doctora Zoila Esperanza López Miller

DIRECTORA

DERECHOS DEL AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Investigación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Psicóloga Clínica María Gabriela Pazán Torres

C.C.: 1804394615

AUTOR

Índice General

Portada	i
A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad Ciencias Administrativas	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DEL AUTOR	iv
AGRADECIMIENTO	xv
DEDICATORIA	xvi
DEDIC	xvi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvii
EXECUTIVE SUMMARY	xviii
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1 Tema de investigación	3
1.2 Planteamiento del problema	3
1.2.1 Contextualización	3
1.2.2 Análisis crítico.....	6
1.2.3. Prognosis	8
1.2.4. Formulación del problema	8
1.2.5. Delimitación	8
1.2.5.1. Delimitación de contenido científico	8
1.2.5.2. Delimitación temporal.....	8
1.2.5.3. Delimitación espacial.....	8
1.2.6. Preguntas directrices	9
1.3. Justificación.....	9
1.4. Objetivos	10

1.4.1. Objetivo general	10
1.4.2. Objetivos específicos	10
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes investigativos	11
2.2 Fundamentación filosófica	15
2.2.1 Fundamentación epistemológica	15
2.2.2 Fundamentación ontológica	15
2.3 Fundamentación legal	15
2.4. Categorías fundamentales	17
2.4.1. Constelación de ideas conceptuales de la variable independiente.....	18
2.4.2. Constelación de ideas conceptuales de la variable dependiente.....	19
2.5 Fundamentación teórica de variables.....	20
Variable independiente	20
1. Riesgos psicosociales.....	20
2. Enfermedades profesionales.....	21
3. Estrés laboral.....	23
4. Síndrome de Burnout.....	24
4.1 Agotamiento emocional	26
4.1.1 Fatiga física	27
4.1.2. Cansancio emocional	28
4.1.3. Anhedonia	29
4.2. Despersonalización	30
4.2.1. Frialdad emocional	31
4.2.2. Irritabilidad.....	31
4.2.3. Sentimiento de cinismo	32
4.3. Sentimiento de bajo logro personal y profesional	32

4.3.1. Ausentismo laboral	32
4.3.2. Desconfianza de sí mismo	33
4.3.3. Insatisfacción laboral	34
Variable dependiente	35
1. Psicología clínica.....	35
2. Psicopatología	37
3. Trastornos del estado de ánimo	38
4. Afectaciones emocionales.....	39
4.1 Depresión	40
4.1.1. Dificultades para concentrarse	41
4.1.2. Insomnio.....	42
4.1.3. Apatía.....	43
4.2. Ansiedad generalizada	44
4.2.1. Pensamientos automáticos negativos.....	46
4.2.2. Tensión muscular.....	47
4.3. Ira.....	47
4.3.1. Agresividad	48
4.3.2. Pensamientos de rencor.....	49
4.3.3. Pensamientos de venganza	50
2.6 Hipótesis.....	51
2.7 Señalamiento de variables.....	51
CAPÍTULO III	52
METODOLOGÍA	52
3.1 Enfoque	52
3.2 Modalidades básicas	52
3.2.1. Investigación bibliográfica	52
3.2.2. Investigación documental.....	52

3.2.3. Investigación de campo.....	53
3.3 Niveles de investigación	53
3.3.1. Investigación relacional	53
3.3.2. Investigación descriptiva.....	53
3.4 Población y muestra.....	53
3.5 Operacionalización de las variables.....	54
3.6. Plan de recolección de la información	56
3.7 Plan de procesamiento de información	56
3.8 Instrumentos de recolección de información	57
3.8.1 Diseño del instrumento de recolección de la información	57
3.8.2 Validación del instrumento de recolección de información.....	57
CAPÍTULO IV	58
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	58
4.1 Análisis de los resultados.....	58
4.1.1 Interpretación General de los Resultados.....	73
4.2 Comprobación de hipótesis	74
4.2.1 Planteamiento de las hipótesis.....	74
4.2.2 Selección del nivel de significación	74
4.2.3. Descripción de la población	74
4.2.4. Especificación del modelo estadístico	74
4.2.5. Combinación de frecuencias	75
4.2.6. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo	75
4.2.7 Representación gráfica del chi cuadrado	78
CAPÍTULO V	79
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
5.1. Conclusiones	79
5.2. Recomendaciones	80

CAPÍTULO VI.....	81
PROPUESTA.....	81
6.1 Datos informativos	81
6.1.1 Título de la propuesta	81
6.1.2. Institución ejecutora.....	81
6.1.3 Beneficiarios.....	81
6.1.4. Ubicación	81
6.1.5 Tiempo estimado para la ejecución	81
6.1.6 Responsable.....	81
6.2 Antecedentes	81
6.3 Justificación.....	82
6.4 Objetivos	83
6.4.1 Objetivo general	83
6.4.2 Objetivos específicos	83
6.5 Análisis de factibilidad	83
6.5.1 Factibilidad política	83
6.5.2 Factibilidad socio – cultural	84
6.5.3 Factibilidad tecnológica	85
6.5.4 Factibilidad organizacional	85
6.5.5 Factibilidad económica – financiera.....	86
6.6 Fundamentación científica	86
6.7 Metodología	88
PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	94
SESIÓN 1	94
SESIÓN 2	98
SESIÓN 3	101
SESIÓN 4	104

7. Administración de la propuesta.....	108
7.1. Recursos	108
7.1.1. Institucionales.....	108
7.1.2. Humanos	108
7.1.3. Materiales:.....	108
7.1.4 Financieros:	108
7.2 Presupuesto	108
Bibliografía:	109
Anexo 1.....	121
Anexo 2.....	127

Índice de Tablas

Tabla 1. Variable independiente: Síndrome de Burnout	55
Tabla 2. Variable dependiente: afectaciones emocionales.....	56
Tabla 3. Técnicas e instrumentos de investigación aplicadas.....	57
Tabla 4. Sentimientos al finalizar su jornada laboral en la U.E.....	59
Tabla 5. Inspiración a la realización de la planificación.....	60
Tabla 6. Motivación al cubrir horas laborales.....	62
Tabla 7. Cariño o confianza al llegar a casa.....	63
Tabla 8. Cuan triste o desanimado se ha sentido al ser llamado la atención.....	65
Tabla 9. Estrés ante la carga laboral.....	66
Tabla 10. Preocupación por su estado de ánimo.....	68
Tabla 11. Sentimientos afectan a los pensamientos.....	69
Tabla 12. Atención a sus emociones.....	71
Tabla 13. Pensamientos positivos aunque se sienta mal.....	72
Tabla 14. Chi cuadrado encuesta pregunta 2	75
Tabla 15. Chi cuadrado encuesta pregunta 6.....	75
Tabla 16. Combinación de frecuencias.....	76
Tabla 17. Frecuencia observada.....	77
Tabla 18. Frecuencia esperada.....	77
Tabla 19. Chi cuadrado.....	78
Tabla 20. Metodología.....	89
Tabla 21. Clasificación de circuitos educativos.....	92
Tabla 22. Cronograma de capacitación.....	93

Tabla 23. Presupuesto.....	109
----------------------------	-----

Índice de Figuras

Figura 1. Constructo del SBO (síndrome de burnout organizacional).....	6
Figura 2. Encuesta a 120 médicos.....	8
Figura 3. Árbol de problemas.....	11
Figura 4. Categorías fundamentales.....	17
Figura 5. Constelación de ideas de la V.I.....	18
Figura 6. Constelación de ideas de la V.D.....	19
Figura 7. Riesgos psicosociales.....	20
Figura 8. Clasificación de riesgos psicosociales.....	21
Figura 9. Enfermedades profesionales.....	22
Figura 10. Clases de enfermedades profesionales.....	23
Figura 11. Manifestaciones por el estrés.....	24
Figura 12. Consejos de prevención.....	25
Figura 13. Elementos del Síndrome de Burnout.....	26
Figura 14 Diferenciación de fatigas.....	27
Figura N° 15. Fatiga muscular y fatiga psíquica.....	28
Figura 16. Definición de anhedonia.....	29
Figura 17. Concepto de despersonalización.....	30
Figura 18. Concepto de irritabilidad.....	32
Figura 19. Concepto de ausentismo laboral.....	33
Figura 20. Concepto de desconfianza.....	34
Figura 21. Concepto de desconfianza.....	36
Figura 22. Psicología clínica.....	37

Figura 23. Concepto de psicopatología.....	39
Figura 24. Trastornos emocionales.....	40
Figura 25. Afectaciones emocionales.....	41
Figura 26. Concepto de depresión.....	41
Figura 27. Fluctuaciones patológicas de la depresión.....	42
Figura 28. Tipos de insomnio.....	43
Figura 29. Factores del insomnio.....	44
Figura 30. Síntomas de ansiedad generalizada.....	45
Figura 31. Ansiedad generalizada.....	46
Figura 32. Pensamientos automáticos.....	47
Figura 33. Concepto de ira.....	49
Figura 34. Agresividad.....	50
Figura 35. Rencor.....	51
Figura 36. Venganza.....	52
Figura 37. Sentimientos al finalizar su jornada laboral en la U.E.....	59
Figura 38. Inspiración a la realización de la planificación.....	61
Figura 39. Motivación al cubrir horas laborales.....	62
Figura 40. Cariño o confianza al llegar a casa.....	64
Figura 41. Cuan triste o desanimado se ha sentido al ser llamado la atención.....	65
Figura 42. Estrés ante la carga laboral.....	67
Figura 43. Preocupación por su estado de ánimo.....	68
Figura 44. Sentimientos afectan a los pensamientos.....	70
Figura 45. Atención a sus emociones.....	71
Figura 46. Pensamientos positivos aunque se sienta mal.....	73

Figura 47. Grafico del Chi cuadrado.....	79
Figura 48. Educación emocional.....	87
Figura 49: Dinámica sobre conocimiento de Síndrome de Burnout.....	95
Figura 50. Información de SB.....	96
Figura 51. Dinámica de participación.....	97

AGRADECIMIENTO

Quiero brindar mi más sincero agradecimiento a mi Dios todo poderoso, por darme la fuerza y la guía adecuada para culminar exitosamente la maestría.

A mis padres, por apoyarme en tan grande decisión, para seguir creciendo profesionalmente y regalarme la mejor herencia que un padre da a un hijo, que es el estudio.

A mi esposo, Andrés Carrillo, por tener la paciencia, el amor y apoyo incondicional en todas las noches, días completos de cansancio y viajes que juntos tuvimos que pasar para poder realizar y presentar con éxito mi investigación.

A todos los docentes de la maestría en Gestión de Talento Humano, que me brindaron mediante su sabiduría el conocimiento necesario para poder titularme como Magíster en Gestión del Talento Humano, de manera muy especial a la Dra Zoilita López y Cesar Calvache por brindarme su tiempo, dedicación y experiencia tanto para tramitar, elaborar, presentar y defender mi trabajo investigativo.

A todos ustedes muchas gracias de todo corazón, porque a pesar de varias dificultades que se me presentaron en el transcurso de la investigación ustedes siempre estaban ahí cuando más lo necesitaba.

Psc. Cl. María Gabriela Pazán Torres

DEDICATORIA

Este trabajo está diseñado de manera especial a las dos personitas especiales en mi vida, Andrés Carrillo, a quien amo con todo mi corazón y agradezco a Dios por tenerle en mi camino y que gracias a él, en poco tiempo más podré tener y disfrutar en mis brazos a nuestra amada hija María Celeste.

A mis padres, hermano y demás familia, de la misma forma mi mascota mí querido amigo incondicional y compañero de vida, alegrías y llanto, mi querido OSO,

Son ustedes la razón de todo sacrificio que he tenido que atravesar para poder cumplir un escalón más en mi vida, mi título de cuarto nivel.

Psc. Cl. María Gabriela Pazán Torres

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TEMA: “El Síndrome de Burnout y las afectaciones emocionales de los docentes de nivel bachillerato del Distrito Educativo 05D01”.

Autora: Psicóloga Clínica María Gabriela Pazán Torres

Directora: Doctora Zoila Esperanza López Miller

Fecha: 12 de diciembre del 2017

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente trabajo investigativo con el tema “El Síndrome de Burnout y las afectaciones emocionales de los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01”, está enfocado en analizar y demostrar si el síndrome de burnout desarrolla afectaciones emocionales en los docentes, para lo cual se pudo contar con el apoyo del personal docente de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01 de la ciudad de Latacunga, que por medio de investigaciones exploratorias y de campo se pudo identificar el problema. De acuerdo a esto se aplicó una encuesta diseñada en base a las causas del síndrome mencionado, donde se levantó información que permitió obtener la verificación de resultados que están plasmados en las conclusiones y recomendaciones, señalando el grado de libertad que da como respuesta igual a 4, a un nivel de significancia de 0.05, aclarando mediante la tabla de grados de libertad del chi cuadrado y a la vez mencionar que el valor crítico con el que se llevará a cabo en la siguiente investigación es: 9,49; por esta razón $X_1 = 9,49$, dando como resultado final la aprobación de la hipótesis donde señala que si existe un nivel de afectación emocional por presencia del síndrome, debido a esto, se propone diseñar un plan de capacitación y entrenamiento de estrategias emocionales para prevenir sintomatología de un estrés crónico, pero sobre todo la importancia del entrenamiento es llegar a estabilizar la parte emotiva que cada docente puede desarrollar para su desenvolvimiento adecuado dentro y fuera de cada unidad educativa y el trato con los clientes externos e internos que en este caso es toda la comunidad educativa comprendido por estudiantes, padres de familia, autoridades, personal docentes, administrativo y de servicio.

Descriptor: Síndrome de Burnout, Afectaciones emocionales, estrategias emocionales, chi cuadrado, valor crítico, plan de capacitación.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Topic: “El Síndrome de Burnout y las afectaciones emocionales de los docentes de nivel bachillerato del Distrito Educativo 05D01”

Author: Psicóloga Clínica María Gabriela Pazán Torres

Director: Doctora Zoila Esperanza López Miller

Date: 12 de diciembre del 2017

EXECUTIVE SUMMARY

In this research work with the theme "The Burnout Syndrome and the emotional effects of teachers at the baccalaureate level of the educational district 05D01", is focused on analyzing and demonstrating if the burnout syndrome develops emotional affectations in teachers, for which it was possible to count on the support of the teaching staff of the baccalaureate level of the 05D01 educational district of the city of Latacunga, who through exploratory and field investigations could identify the problem. According to this, a survey designed based on the causes of the aforementioned syndrome was applied, where information was collected that allowed obtaining the verification of results that are reflected in the conclusions and recommendations, indicating the degree of freedom that it gives as a response to 4, at a level of significance of 0.05, clarifying by means of the table of degrees of freedom of the chi square and at the same time mentioning that the critical value with which it will be carried out in the following investigation is: 9.49; for this reason $X_1 = 9.49$, living as a final result the approval of the hypothesis where it states that if there is a level of emotional involvement due to the presence of the syndrome, due to this, it is proposed to design a plan of training and emotional strategies training for prevent symptoms of chronic stress, but above all the importance of training is to stabilize the emotional part that each teacher can develop for their proper development inside and outside each educational unit and dealing with external and internal customers in this case it is the entire educational community comprised of students, parents, authorities, teaching, administrative and service personnel.

Descriptors: Burnout syndrome, emotional affectations, emotional strategies, chi square, critical value, training plan.

Introducción

El Ministerio de Educación, conformado por varios distritos educativos a nivel de todo el país, desempeña varias funciones en bienestar de toda la comunidad educativa, padres de familia, estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio. Por tal razón mediante esta investigación se trata de analizar detalladamente como se siente a nivel bio, psico y social el docente educativo al brindar sus servicios en cada unidad educativa y demostrar si la carga de algunas acciones negativas que han generado en los docentes, saber qué tipo de reacciones actualmente tienen.

El trabajo de investigación está dividido en 6 capítulos, estructurados de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: En este primer capítulo se detalla el planteamiento del problema, la contextualización de manera macro, meso y micro, el análisis crítico y la prognosis por medio del árbol de problemas, la delimitación del problema, la justificación y los objetivos del trabajo de investigación.

CAPÍTULO II: En esta etapa de la investigación se desarrolla el marco teórico, empezando con los antecedentes investigativos, fundamentaciones teóricas, además se detalla la conceptualización en temas referentes a la investigación, teniendo como base la categorización de las variables y culminamos con el planteamiento de la hipótesis.

CAPÍTULO III: En esta parte se establece el enfoque, la modalidad y el tipo de investigación para la obtención de la información; se procede a tomar la muestra del total de la población de las unidades educativas fiscales que pertenecen al distrito educativo 05D01 de Latacunga ; además en este capítulo podemos encontrar la Operacionalización de las variables, determinando las categorías, indicadores, ítems y las técnicas de recolección de información, seguidamente se detalla la manera en que serán tabulados los datos obtenidos.

CAPÍTULO IV: En esta etapa se encuentra el análisis e interpretación de los resultados obtenidos por la encuesta realizada al personal docente. Con los resultados obtenidos de la tabulación, se procede a verificar la hipótesis.

CAPÍTULO V: Dentro de este capítulo planteamos las conclusiones y recomendaciones en base a la interpretación de los resultados de las encuestas señalados en el capítulo anterior.

CAPÍTULO VI: En este capítulo final se detalla la propuesta que planteamos en el trabajo de investigación: “Plan de Capacitación sobre estrategias emocionales para prevenir afectaciones

psicológicas por presencia del síndrome de Burnout.”, antecedentes de investigación, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, con sus respectivas sesiones de trabajo.

Como punto final se encuentra la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema de investigación

El Síndrome de Burnout y las afectaciones emocionales de los docentes de nivel bachillerato del Distrito Educativo 05D01.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Contextualización

En **Latinoamérica** existen varias investigaciones que han tratado de analizar como el Síndrome de Burnout ha generado varias consecuencias no favorables en el colaborador, debido a su forma silenciosa que ha venido realizando durante los últimos años y poder de afectación que en el ser humano ha creado, sintomatología que le impide desarrollarse adecuadamente en su ambiente laboral, pero ¿qué es el síndrome de burnout?, para Tejada & Gómez (2011) detalla: “(...) por un estado progresivo de fatiga y/o apatía, e involucra una respuesta a estresores crónicos en el lugar de trabajo como resultado de una incongruencia entre capacidades, recursos o valores del trabajador y su empleo”. (p.2).

Se aduce que el ser humano es considerado como un ente activo en relaciones interpersonales debido a su alto rendimiento social al cual está sometido, por tal razón el Síndrome de Burnout viene en los últimos años generando algunas manifestaciones clínicas por estar en situaciones de estrés crónico, debido a su falta de tener alternativas de convivencia adecuada con la gente que le rodea, según Rodríguez, Rodríguez, Riveros, Rodríguez, & Pinzón (2011) indica “(...) la característica principal es que el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional (en especial en relación a las personas hacia las que trabaja), la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja (...)”. (p. 14).

Mediante la investigación realizada al cuerpo docente de Colombia que trabajan a tiempo completo Bustamante (2015) indica:

Se constata que los docentes sufren incidencia media a alta en la dimensión de agotamiento emocional, destacándose la sensación de cansancio extremo al final de la jornada de trabajo y el cansancio como producto del trabajo en contacto con las personas.

Así mismo Bustamante (2015) en su estudio menciona: “los docentes presentan sentimientos de despersonalización de incidencia media a baja en su mayoría, destacándose la percepción preocupante de endurecimiento emocional que puede ocasionarse por el desempeño de su labor”.

Figura 1. Constructo del SBO (Síndrome de Burnout Organizacional)

Categoría	Característica	Análisis
Realización Personal	Existe incidencia alta frente a sensaciones de no influir positivamente en la vida de las personas con las que se trabaja	Poca energía diaria para desempeñar las funciones propias como docente y manejo institucional inadecuado a los problemas emocionales
Constructo del SBO (síndrome de burnout organizacional)	Cada una de las dimensiones es considerada como variable continua, las puntuaciones son clasificadas mediante un sistema de percentiles (tamaño de la muestra x percentiles de las categorías /100) para cada dimensión: los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría «alta», entre el percentil 75 y el 25 en la categoría «media» y por debajo del percentil 25 en la categoría «baja»	Se tuvo en cuenta que las dimensiones de agotamiento emocional (AE) y despersonalización (D) con puntuaciones altas corresponden a la proximidad de presentar o estar presentando el SBO, determinadas por los índices de frecuencia 3 (algunas veces al mes), 4 (algunas veces a la semana) y 5 (todos los días). La dimensión de realización personal en el trabajo (RP) con puntuaciones altas corresponde a la proximidad de presentar o estar presentando el SBO, determinadas por los índices de frecuencia 1 (nunca), 2 (algunas veces al año) y 3 (algunas veces al mes)

Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Bustamante (2015)

Por lo tanto en su investigación Bustamante (2015), determina: “(...) aquellas puntuaciones entre 17 y 23 son consideradas en la categoría “alta”. Las puntuaciones comprendidas entre las puntuaciones 7 y 16 se ubican en la categoría “media” y las puntuaciones entre 0 y 6 en la categoría “baja”, por lo que concluye que “la dimensión de agotamiento emocional, fue la que mostró mayor grado de incidencia media a alta (66%), seguida por la dimensión de realización personal (50%). La dimensión de despersonalización obtuvo las incidencias media a baja (80%)”.

De la misma forma comprueba Bustamante (2015) que:

La legislación de nuestro país no clarifica las acciones específicas sobre el estrés laboral y el SBO, se hace necesario el empleo de estrategias centradas en el problema para prevenir el desarrollo del síndrome y evitar aquellas paliativas empleadas comúnmente en instituciones y empresas que promueven la evitación y escape, pues están centradas en la emoción y el auto-control, facilitando así la aparición del SBO.

En **Ecuador** el Síndrome de Burnout también se presenta luciendo varias manifestaciones físicas, conductuales y emocionales en la mayor parte de las personas que laboran tanto en instituciones públicas como en instituciones privadas, de tal razón dentro de una investigación realizada en la provincia de Esmeraldas en el hospital San Lorenzo a cargo de Rodríguez & Vernaza (2012) que mencionan lo siguiente: “podemos observar que de 30 encuestados en el hospital, el 87% del personal tiene un moderado nivel de stress laboral, el 10% tiene alto nivel y el 3% bajo nivel, esto dentro del Síndrome de Burnout” (p. 67). De la misma manera refieren que: “de 30 encuestados en el hospital el 63% del personal de salud tiene un bajo nivel de agotamiento emocional, el 37% tiene un moderado nivel y ninguno presenta agotamiento emocional” (p. 68).

Debido a la evolución que el estrés crónico va ocupando en los sitios laborales, hace que muchas personas se interesen por este tema y realicen investigaciones para poder encontrar la causa que lo está creando, motivo por el cual la persona que sufre de Síndrome de Burnout va presentando algunas dificultades en su entorno familiar, laboral, social como lo aclara en una investigación realizada en el Hospital Luis Gabriel Dávila de la ciudad de Tulcán a 47 profesionales de enfermería dentro de un ítems que valora la tensión psicológica indica López & Peralta (2013) “creo que las dificultades de mi trabajo han influido en mis problemas familiares, tiene una respuesta afirmativa total del 66%”. (p. 24).

Figura 2. Encuesta a 120 médicos



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: (Duran & García, 2011, p. 47-49)

Teniendo en cuenta que al referirse agotamiento emocional se habla de un desinterés laboral que la persona crea en sí mismo, de igual forma la falta de motivación por las cosas que realiza, la depersonalización es cuando el sujeto no se siente bien y desarrolla dificultades interpersonales como intrapersonales y por último la realización personal es cuando crea pensamientos irrelevantes y negativos de todo lo que le rodea.

En **Latacunga** de la misma manera ya se ha realizado valoraciones de personal público y privado para determinar esta patología, como es el síndrome de burnout, debido a varias interacciones que el individuo con determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo se desenvuelve día tras día, esto ocurre cuando no se protege adecuadamente al colaborador o no se adapta el trabajo a la persona. Se puede dar exclusivamente en las profesiones de ayuda o de servicios humanitarios, por las excesivas demandas emocionales externas e internas imposibles de satisfacer, que producen una vivencia de fracaso personal después de otorgar al trabajo una carga emocional excesiva, por tal razón Garzón (2011) manifiesta en su investigación realizada a 196 encuestados personal profesional del Hospital Provincial General de Latacunga que: “(...) el 50%, manifiestan que todos los días se sienten emocionalmente

agotados en el trabajo y solamente 4 personas que equivalen al 2% manifiestan que se sienten Una vez al mes o menos”. (p. 55).

Al referirse emocionalmente agotados, trata de dar explicación, a que el personal presenta varias consecuencias al acabar con su rutina laboral como lo aclara Garzón (2011) en su estudio realizado a 197 profesionales del Hospital: “(...) 82 personas equivalente al 41%, se muestran agotados al finalizar la jornada laboral y solamente 4 encuestados que equivalen al 2.08% manifiestan que nunca han sentido cansancio al final de la jornada laboral (...)” (p. 56).

Según manifiesta Garzón (2011)

Existen 69 personas, equivalente al 35%, que consideran que pocas veces al año o menos se han sentido quemados por el trabajo, especialmente cuando les ha correspondido duras jornadas de trabajo que deben realizar, pero siempre están dispuestos a ofrecer la ayuda necesaria de acuerdo al requerimiento del paciente, mientras que apenas un 4 %, o sea 8 personas, piensan que les sucede todos los días, es decir que se sienten cansados y abrumados por las actividades laborales. (p. 66).

Al analizar estas estadísticas, se trata de llegar al análisis de que el Síndrome de Burnout está de forma latente en cada institución educativa del distrito educativo 05D01, debido a varias patologías presentes que fueron refiriendo cada profesional en su respectiva investigación es así como Garzón (2011) indica que este síndrome está presente:

Al contar con un nivel alto de cansancio emocional, un nivel medio de despersonalización y un nivel alto de realización profesional, se ha podido determinar que en el Hospital Provincial General de Latacunga, el personal de profesionales y trabajadores, de acuerdo a la escala aplicada, ha determinado que existe un nivel medio del síndrome de Burnout, lo que significa que es necesario buscar las estrategias más adecuadas para que este síndrome no alcance niveles superiores, si no que al contrario se disminuya el riesgo de que en la institución prime el cansancio y el desgaste emocional y se cuente con incentivos suficientes para buscar una más alta realización personal. (p. 99).

Existen más estudios donde también analizan sobre la presencia del Síndrome de Burnout en profesionales de la ciudad de Latacunga, por tal motivo Gonzáles (2011) en su investigación menciona:

Del total de enfermería que son 15 titulares que representan el 83%, mientras que 3 trabajadores son contratados y representan el 17% y se considera a este grupo el más vulnerable a desarrollar síndrome de burnout ya que el estrés se hace presente cada vez que está por terminarse el contrato, es ahí donde nace la incertidumbre y la inestabilidad emocional, afectando directamente sobre el desempeño laboral, ya que de esta manera crea conflictos emocionales y disminuye su rendimiento laboral. (p.159).

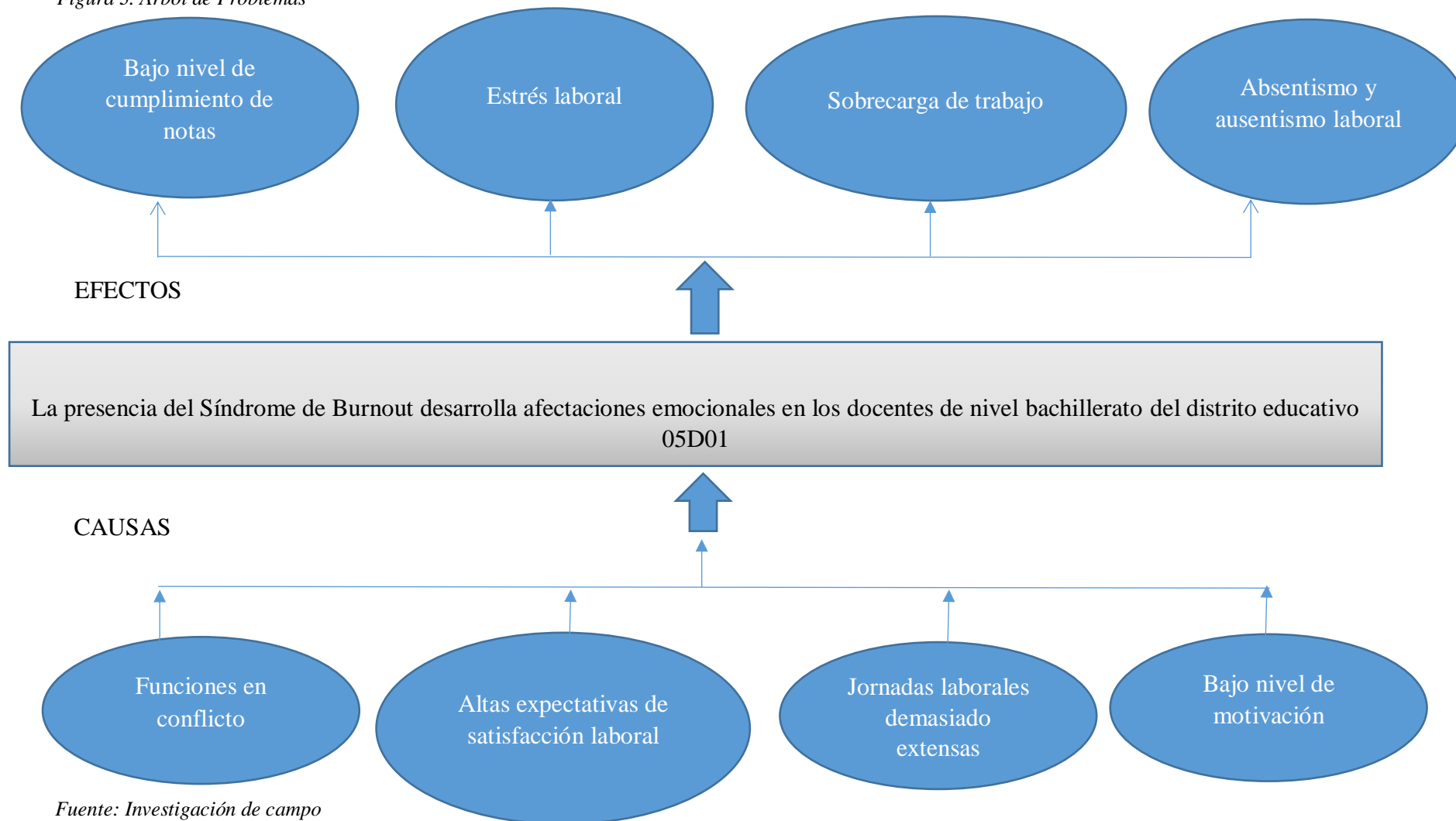
Se resalta que el Síndrome de Burnout año tras año va generando varios acontecimientos que al colaborador le haga indefenso, como por ejemplo cuando una persona va acompañada de

síntomas depresivos, de ansiedad, de estrés crónico, etc., tiene varias formas de actuar con sus esferas que le rodean ya que en gran parte no afecta de la misma manera a todos los humanos, en unos afecta más que en otros e incluso en otros se demora mucho en salir, de esta manera demuestra (Garzón, 2011) que:

El estrés provoca en el individuo respuestas fisiológicas, afectivas y conductuales, que si se mantienen en el tiempo, terminan alternando su adaptación, adquiriendo el signo de enfermedad. Por tanto el síndrome de burnout es una respuesta a un estrés laboral crónico, que termina generando sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el trabajo en sí. Si esto permanece en el tiempo, genera una serie de consecuencias ya no solo para el profesional, sino para la organización donde desarrolla su trabajo o sus propios compañeros (p. 101).

Árbol de Problemas

Figura 3. Árbol de Problemas



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pazán (2018)

1.2.2 Análisis crítico

El distrito educativo en investigación, anteriormente se basaba en una modalidad no tan activa en cuanto a la rendición del trabajo de cada servidor público, por lo que antes cada docente tenía sus horas laborales establecidas, que no era más de cinco horas y no realizaba trabajo administrativo, pero en los últimos años su forma de trabajo fue un cambio de noventa grados, debido a la necesidad del cliente principal que son los estudiantes y padres de familia, por tal razón las autoridades competentes crearon diversos acuerdos ministeriales para el correcto funcionamiento de los integrantes de las comunidad educativa; esto generó que cada docente duplique su ritmo laboral, desarrollando de esta manera que cada función que debe cumplir entre en conflicto, es por eso que la mayor parte de actividades ahora el docente no puede desempeñar de manera correcta, no es por la falta de colaboración o preparación que tenga sino más bien es por la falta de conocimiento preciso que bajo los parámetros del ministerio debe cumplir para el correcto manejo de la educación ecuatoriana.

Al hacer referencia sobre las altas expectativas de satisfacción laboral que debe cumplir cada profesor, se parte que en la actualidad, todos los docentes desde el nivel primario hasta el secundario, deben tener un conocimiento más amplio para realizar otras actividades en cualquier momento asignado por la autoridad competente y no solo a la que fue preparado, como por ejemplo llevar a cabo la elaboración de planificaciones diarias, semanales, mensuales, quimestrales y anuales, llenar matrices de estudiantes sobre necesidades educativas especiales, hacer seguimiento con estudiantes que tengan presuntamente problemas académicos, emocionales y de comportamiento y esto a su vez tenga que cumplir con rutas y protocolos tanto de violencia como de cualquier problemática que se presenten en las instituciones educativas, realizando informes sobre los acontecimientos y de descarga de hecho a la máxima autoridad sobre cómo se manejó la situación para mejora del niño, niña y adolescente, así mismo el cumplimiento rígido de las leyes que ampara a los estudiantes y el tener que dialogar y realizar compromisos diariamente con los padres de familia que en la actualidad ya no están comprometidos al cien por ciento con las instituciones, de igual manera al inicio del año lectivo por la falta de personal docente que incluso se jubila o se cambia de institución, empiezan a rotar en la asignatura que imparte clases a una que incluso desconoce, son medidas adoptadas y aprobadas desde la subsecretaria de educación, quien por medio de cada autoridad del establecimiento educativo debe estar en constante monitoreo y presión para el respectivo

cumplimiento, creando en sí una perturbación en el docente, debido a que no ha podido asimilar en su totalidad tanto trabajo y presión recibida por los órganos superiores por lo que de manera inconsciente ha creado en su persona un nivel de estrés crónico para el correcto funcionamiento en su entorno laboral.

Es importante mencionar que el docente ha tomado medidas precautelares en su puesto laboral, para evitar entrar en problemas o ser llamado la atención por las autoridades pertinentes, es así que una de las medidas aplicadas es quedarse más tiempo en su lugar de trabajo o incluso llevar actividades a casa para poder cumplir con todo, ya que el tiempo de la jornada de clases no deben realizar las demás actividades a las que fueron designados, de acuerdo a las nuevas leyes establecidas en la LOEI; existen algunos docentes que no pueden distribuir bien su tiempo y esto ha llevado a que se sobrecarguen de trabajo y empiecen a tener secuelas psicológicas por tanto trabajo atrasado como por ejemplo alta desmoralización y pérdida de ilusiones, frustración al no conseguir los objetivos personales y organizacionales, desatando actitudes de cinismo, fatiga emocional e incompetencia dentro de su lugar de trabajo lo que puede influir hasta en el aspecto familiar y social.

Las actitudes demasiado idealistas y perfeccionistas por parte de las autoridades puede tener una repercusión negativa en el docente, ya que empiezan a no darle el valor suficiente a cada actividad que ellos realicen y hagan pasar por alto la importancia en su rol profesional como catedrático, esto tarde o temprano implantan sentimientos de preocupación, miedo, inseguridad, es decir, una serie de pensamientos recurrentes que llevan al individuo a un estado de alerta, desasosiego, tensión, falta de concentración y posteriormente ocasionando situaciones depresivas, aislamiento, irritabilidad, ansiedad, lo que resulta perjudicial porque va a empezar a realizar actividades de absentismo y ausentismo de su puesto de trabajo y no hacer lo antes lo realizaba porque sienten que no hay motivación con su aporte profesional en la institución educativa.

Es muy importante hoy en día tener en cuenta el bienestar del docente y hacer notar la importancia de su potencial como profesional pero sobre todo como persona, para que el profesor se sienta apoyado y que es tomado en cuenta por el distrito educativo como un ejemplo a seguir con una gran admiración para la niñez y adolescencia la población ecuatoriana.

1.2.3. Prognosis

En la época actual el cuerpo docente es un factor muy importante dentro de las unidades educativas, debido a que son el eje primordial que todo estudiante merece socializar para mejorar su enseñanza, pero por eso no deja de ser también un ser humano, pues el crecimiento personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás (familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, entre otros), los esfuerzos que, tanto desde el ámbito educativo, como desde el entorno laboral, se realizan favorecen un clima de relación óptimo que permita a cada persona beneficiarse del contacto con los demás, favoreciendo así un mejor rendimiento profesional y buscar alternativas en donde cada individuo debería evitar crear síntomas de estrés crónico, frecuentes cambios de humor, actitud negativa con sus compañeros de trabajo e incluso creando ambiente tóxico en el lugar donde se desenvuelve y por último cuando ya le da igual su trabajo llegue ausentarse repetitivamente e incluso aislarse de todos los programas realizados por la comunidad educativa

Bajo esta premisa si no se toman acciones futuras en contra de los síntomas que presentan los docentes que padecen de este síndrome de burnout, puede que desencadenen afectaciones emocionales que conlleven a perder en sí su trabajo por complicaciones tanto personales como de atención al resto de la comunidad educativa.

1.2.4. Formulación del problema

¿De qué modo el síndrome de burnout desarrolla afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del Distrito Educativo 05D01?

1.2.5. Delimitación

1.2.5.1. Delimitación de contenido científico

Campo: Facultad Ciencias Administrativas

Área: Gestión del talento humano

Aspecto: Comportamiento organizacional y humano

1.2.5.2. Delimitación temporal

Para la recolección de la información se tomó en cuenta los años 2017, 2018.

1.2.5.3. Delimitación espacial

La investigación se realizó en el distrito educativo 05D01 de la ciudad de Latacunga.

1.2.6. Preguntas directrices

¿Qué fundamentos teóricos existen del síndrome de burnout y las afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01?

¿Cuál es la dimensión de mayor perturbación causada por las afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01?

¿Existe una alternativa de solución al problema investigado para reducir la generación de las afectaciones emocionales a causa del síndrome de burnout en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01?

1.3. Justificación

La presente investigación, se ha realizado con la finalidad de buscar estrategias que ayuden a cada docente a crear un ambiente favorable para su desenvolvimiento diario en el área laboral que se desarrolla, debido a esto, es muy importante tomar en cuenta las afectaciones emocionales desencadenadas por un estrés crónico, que han afectado en el rendimiento personal y laboral, de manera particular en la atención a los estudiante y padres de familia de su propia institución, presentado de esta manera síntomas de estado de ánimo bajo. Se analiza que en la actualidad, a nivel mundial al estrés es considerado ya como una patología que afecta al humano sin importar la edad, por medio de esta investigación se enseñó técnicas para evitar que el síndrome de burnout cree alteraciones a nivel emocional.

Es factible la investigación del problema identificado, por cuanto existe experiencia clínica y sustento de teorías científicas sobre el tema, además de contar con algunas investigaciones que se vienen realizando en algunas áreas laborales, en donde se ha podido observar el método aplicado y los resultados obtenido de manera positiva, aunque se puede analizar que no cuenta con estudios previos realizados con el personal antes mencionado, pero se puede enfatizar que si cuenta con los recursos que requiere la investigación, todo esto es gracias al apoyo de los beneficiarios directos, que en este caso es el personal docente que brinda su cátedra en el nivel bachillerato de todo el distrito educativo 05D01.

Es de interés, debido a que el Síndrome de Burnout, está afectando de cierta manera al rendimiento personal y laboral, se cree que es por varias causas que en la actualidad no puede justificar a simple vista el ser humano, en este caso el personal investigado, debido a la presencia de cambios inconscientes y a la vez conscientes tanto cognitivo, conductual,

emocional y social, que no le permiten aclarar la razón de su desenvolvimiento, causando de esta manera repercusiones negativas a su cliente principal como son los estudiantes, padres de familia y compañeros de la institución.

Es de impacto, porque como el síndrome es un riesgo ocupacional y ahí el valor de la gestión en talento humano debe sobresalir, de acuerdo a los diferentes cambios generales que ha generado todo profesional en el ámbito de educación, haciendo que la investigación tenga mayor relevancia en su estudio, debido a la presencia de emociones forjadas, que han afectado en su vida diaria y laboral, lo cual va a permitir encontrar cuál de todas las emociones negativas más sobresale y de esta manera se tomará medidas para concientizar a los profesionales del área de educación a crear estrategias que ayuden a su convivencia tanto en el trabajo como en el hogar.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar si el síndrome de burnout desarrolla afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01.

1.4.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente el Síndrome de Burnout y las afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01.
- Analizar la dimensión de mayor perturbación causada por las afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01.
- Proponer una alternativa de solución al problema investigado para reducir la generación de las afectaciones emocionales a causa del Síndrome de Burnout.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Se ha revisado varias fuentes para obtener antecedentes investigativos, entre ellos tesis, libros y artículos científicos, existe información que sirvió de mucha utilidad para elaboración del presente trabajo investigativo, fue una guía para el cumplimiento de los objetivos establecidos y la comprobación teórica de las hipótesis propuestas.

En cuanto a trabajos similares al tema de investigación se cita entre algunos los siguientes:

Según Acosta (2012), en su trabajo investigativo “El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los empleados de la unidad educativa a distancia de Tungurahua extensión Ambato en el período abril – noviembre del 2012” quien manifiesta en su conclusión: Los resultados obtenidos al realizar la prueba de chi-cuadrado de pearson en el programa informático de estadística “SPSS”, presentaron un coeficiente de significación de 1,461 lo cual indica que no existe una relación entre los elementos estrés laboral y relaciones familiares; esto se evidencia en el gráfico 4.1.12 donde predomina, por un lado el bajo nivel de estrés laboral con el 73,75% y por otro, las relaciones familiares con dificultades con el 72,50%; lo que indica que en la población estudiada el estrés laboral no influye o afecta significativamente a las relaciones familiares, y en este caso, otros son los factores que provocan el nivel de conflicto en las misma.

Los niveles de estrés laboral que se identificaron en la población estudiada son: bajo nivel de estrés laboral en el 73,75% de la población, nivel intermedio de estrés laboral en el 15% de la población y alto nivel de estrés laboral en el 11,25%.

De acuerdo a Cárdenas (2013), en su tesis de pregrado “Prevalencia de síndrome de burnout y su influencia en la realización personal en los profesionales de las áreas críticas del hospital del instituto ecuatoriano de seguridad social de la ciudad de Ambato”, refiere en su conclusión que: no se ha seleccionado una muestra sino que se ha tomado todo el universo disponible, y que se ha destacado varias condiciones socio demográficas y profesionales de las áreas críticas del

Hospital IESS Ambato. Un hecho que se ha influido en el análisis completo de los datos es el hecho que se valoró con un cuestionario sub elaborado en EPI_INFO 7, de esta manera el trabajo tiene una tasa de respuesta alta, por no decir completa.

En cuanto a lo que se refiere a los niveles de la prevalencia del burnout, y la falta de realización personal, la bibliografía tiene importantes aportaciones referentes a la importancia del estudio, lo que se puede explicar con la escala de Maslach y dicho síndrome se lo debe considerar como una entidad nosológica de amplio espectro.

En base a Lozada (2013), en su investigación “Síndrome de burnout y su efecto en la calidad de atención que brinda el personal de enfermería en el hospital provincial docente Ambato (HPDA) en el período agosto - diciembre 2013” llega a la siguiente conclusión donde se ha determinado que el nivel de síndrome de burnout que afecta al personal de enfermería, es alto sobre todo en áreas críticas del HPDA como son centro quirúrgico y UCI, neonatología, y emergencia, ya que son servicios de gran complejidad por lo que el estrés es mayor.

Los niveles de estrés laboral son altos como se ve en las dimensiones del síndrome de burnout, en la mayor parte se presentan sobre todo en la despersonalización seguido por el agotamiento emocional y la falta de realización personal, no se siente reconocidos al nivel profesional y el trabajo representa una fuerte carga emocional, porque atienden a personas a quienes deben salvar su vida.

La edad del personal de enfermería en su mayoría son mayores a 40 años lo que nos indica que son más propensos adquirir el síndrome de burnout, ya que también en una mayoría el personal es casado y son de sexo femenino por lo que tienen mayores responsabilidades no solo en el trabajo sino también en su vida familiar.

Según Núñez (2015). En su trabajo investigativo “El riesgo laboral que enfrentan las enfermeras incide en el apareamiento del síndrome de burnout en el servicio de emergencia del Hospital Provincial Docente Ambato, período octubre – febrero 2014 – 2015” menciona que: la presencia del síndrome de burnout constituye una verdadera amenaza no sólo para la salud del personal de enfermería como elemento significativo, sino también para la atención que se le brinda a la población. Además, a veces, constituye un verdadero obstáculo para lograr la

excelencia en los servicios de salud, por lo que tanto se ha luchado en los últimos días, sin olvidar que existen elementos en la relación enfermero-paciente como: comunicación inadecuada, características personales del profesional, condiciones físicas y sociales en las que se realiza el trabajo, empleo de avances científico-técnicos y proceso de formación profesional, que propician su aparición.

Al mantener un riesgo de burnout bajo no quiere decir que no deje de ser un riesgo, al contrario se debe tener en cuenta que puede progresar con distintos riesgos laborales y lograr desarrollar el síndrome teniendo repercusiones físicas y psicológicas en los distintos profesionales.

Los factores de riesgo asociados con el síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital Provincial Docente Ambato, guardan relación con factores ambientales, personales e institucionales, pero el factor predominante es el personal siendo un factor de riesgo fuerte para contribuir con el apareamiento de burnout en los profesionales.

Para Aranda, Moreno & Pérez (2004), en su trabajo investigativo “Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión”, indica que: el estrés en el ambiente laboral ha sido una de las preocupaciones mayores en el campo de la salud y del bienestar; gran parte de las causas que lo originan provienen del funcionamiento organizacional y del equipo utilizado, con consecuencias tales como el aumento en las tasas de accidentabilidad, morbilidad, ausentismo laboral, número de incapacidades y demás, todas ellas directamente ligadas a las condiciones en que se desarrolla el trabajo. Si a ello se agrega la falta de apoyo social o un inadecuado apoyo, las respuestas negativas que el individuo genera ante los estresores pueden repercutir en su salud y bienestar y generar el síndrome.

Un punto importante es el hecho de que el apoyo social, así sea técnico o emocional, ofrecido por compañeros, supervisores o directivo así como fuera de la situación laboral, como el cónyuge, los amigos, familiares o hijos, puede reducir los sentimientos de quemarse por el trabajo, y su ausencia puede considerarse como un estresor, con los efectos ya citados sobre la salud del trabajador. El apoyo social desempeña un papel importante en la salud y el bienestar de las personas. Cuando no se carece de éste, y el que hay es el adecuado, se mejoran los niveles de salud o se mantienen estables; a su vez, un buen estado de salud facilita el mantener un apoyo social apropiado.

Debe ser de suma preocupación y estar en el interés de las organizaciones la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores, sobre todo lo que se relaciona con su salud y bienestar, puesto que las consecuencias que genera su detrimento repercuten en el individuo, en la organización y en la sociedad en general.

Según Arís (2009) en su investigación con el tema “El Síndrome de Burnout en los docentes” explica que: Los resultados de la investigación aportan un perfil de Burnout con niveles moderados o medios en la muestra de docentes analizados. A su vez, se detectan algunos aspectos que pueden resultar indicadores de aviso o alerta, puesto que se ha comprobado la existencia de un porcentaje elevado de docentes a los que se podría considerar susceptibles a padecer Burnout. Todo ello indica que se está ante una muestra de docentes no exentos de problemática y tensiones. Actualmente les afecta de manera moderada en su salud laboral, pero son un claro indicador que, en un futuro, pueden progresar hacia sensaciones estresantes y síndrome de Burnout.

Como aspectos destacables de MBI, se encuentra que si bien es cierto que en las subdimensiones de despersonalización y de baja realización personal, no se manifiesta una elevada incidencia, sí que detectamos indicios que apuntan una incipiente presencia de las mismas en la realidad de los docentes objeto de estudio. Más contundentes son los resultados obtenidos en la su dimensión de cansancio emocional, puesto que se evidencia una alta significación de la misma, comportando la evidente sensación de cansancio físico y emocional por su parte. Ahora se está ante la percepción del esfuerzo reiterado que apunta la posibilidad de seguir evolucionando, puesto que la media de la edad de éstos docentes, indica que deberán seguir aún muchos años en activo.

En cuanto a las tres subdimensiones que configuran la primera parte del cuestionario propio (formación permanente, las relaciones personales y autoeficacia profesional), se puede destacar que el perfil obtenido permite determinar que se está ante una muestra joven en cuanto a su trayectoria profesional, pero con bastantes cursos en activo, y que ha tenido la oportunidad de adquirir, a través de la práctica acumulada, una amplia experiencia profesional. La tendencia mayoritaria coincide en considerar que, si bien la oferta y la posibilidad de acceso a la formación permanente resultan bastante apropiadas, los aspectos más aplicativos y de habilidades didácticas no resultan del todo satisfactorios.

2.2 Fundamentación filosófica

El paradigma en el que se basó esta investigación, es el crítico propositivo.

Es crítico porque dentro del estudio se analizó y comparó cada sintomatología de cambio en el estilo de vida debido a las diferentes alteraciones emocionales que iban presentando los docentes, de acuerdo al desarrollo del Síndrome de Burnout de manera individual y como estos, a su vez, deberían ser restaurados en base a un bienestar bio-psico-social mediante procesos terapéuticos o estrategias de autoayuda.

Es propositivo porque en conjunto con el docente, se fue trabajando en su estabilidad emocional de sí mismo, creando un plan de mejora para perfeccionar su rendimiento laboral al igual que su salud mental.

2.2.1 Fundamentación epistemológica

Tomando como referencia que se buscó transformar sujetos y objetos, por lo que por medio de este estudio, los docentes que estén cruzando varias alteraciones emocionales tengan al final, la capacidad para salir adelante trabajando voluntariamente por encontrar su estabilidad, participando en las varias alternativas de solución que se planteó el proceso de mejora por su situación y así fortalecer más sus diferentes rasgos de personalidad al interactuar en su entorno laboral.

2.2.2 Fundamentación ontológica

Después de ser detectado y analizado la realidad del problema que afecta a la institución, es adecuado proponer un plan de mejora que favorezca la estabilidad bio-psi-social y familiar al igual que sus relaciones interpersonales en su puesto de trabajo, después de padecer este síndrome de burnout. Esta investigación pretende demostrar indicadores de bienestar individual para poder llegar a tener éxito institucional con una adecuada calidad laboral.

2.3 Fundamentación legal

La Asamblea Nacional (2008), por medio de la COSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TÍTULO II

DERECHOS

Capítulo 6

Derechos de Libertad

Art. 66.- Se reconoce y se garantiza a las personas.

3.- El derecho a la integridad personal, que incluye: a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.

Art. 42.- El Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario, y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia.

La Asamblea Nacional (2010), por medio de la LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

TÍTULO I

DEL SERVICIO PÚBLICO

CAPÍTULO ÚNICO

PRINCIPIOS, ÁMBITO Y DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

TÍTULO III

DEL RÉGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CAPÍTULO I

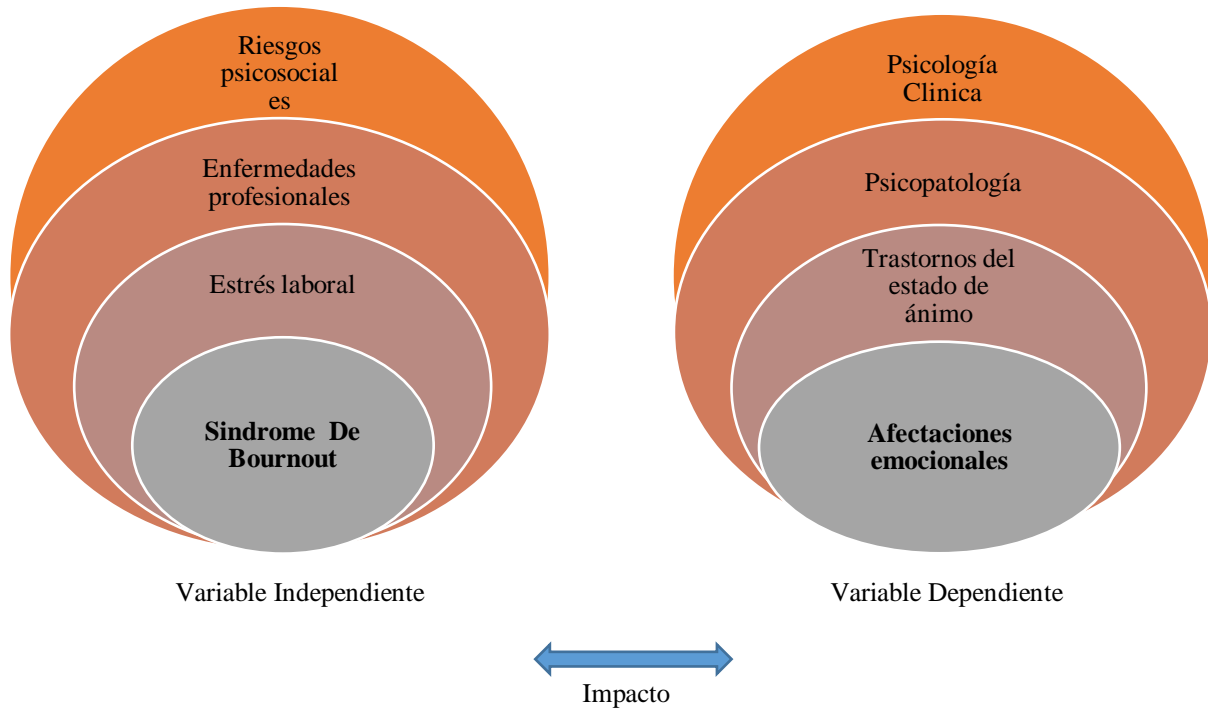
DE LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES

Art. 23. Derechos de las servidoras y los servidores públicos._ Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos.

1) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

2.4. Categorías fundamentales

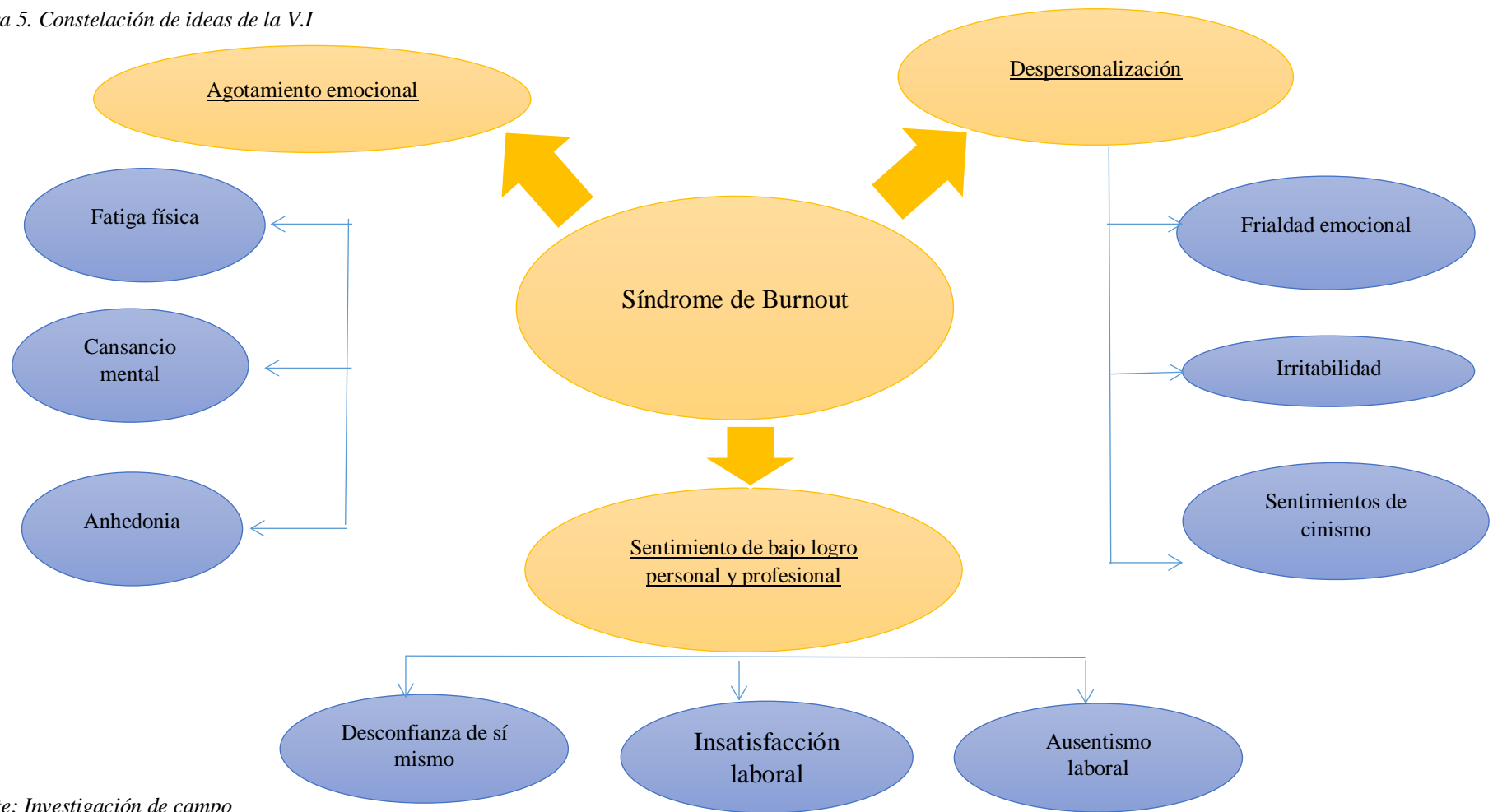
Figura 4. Categorías fundamentales



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pazán (2018)

2.4.1. Constelación de ideas conceptuales de la variable independiente

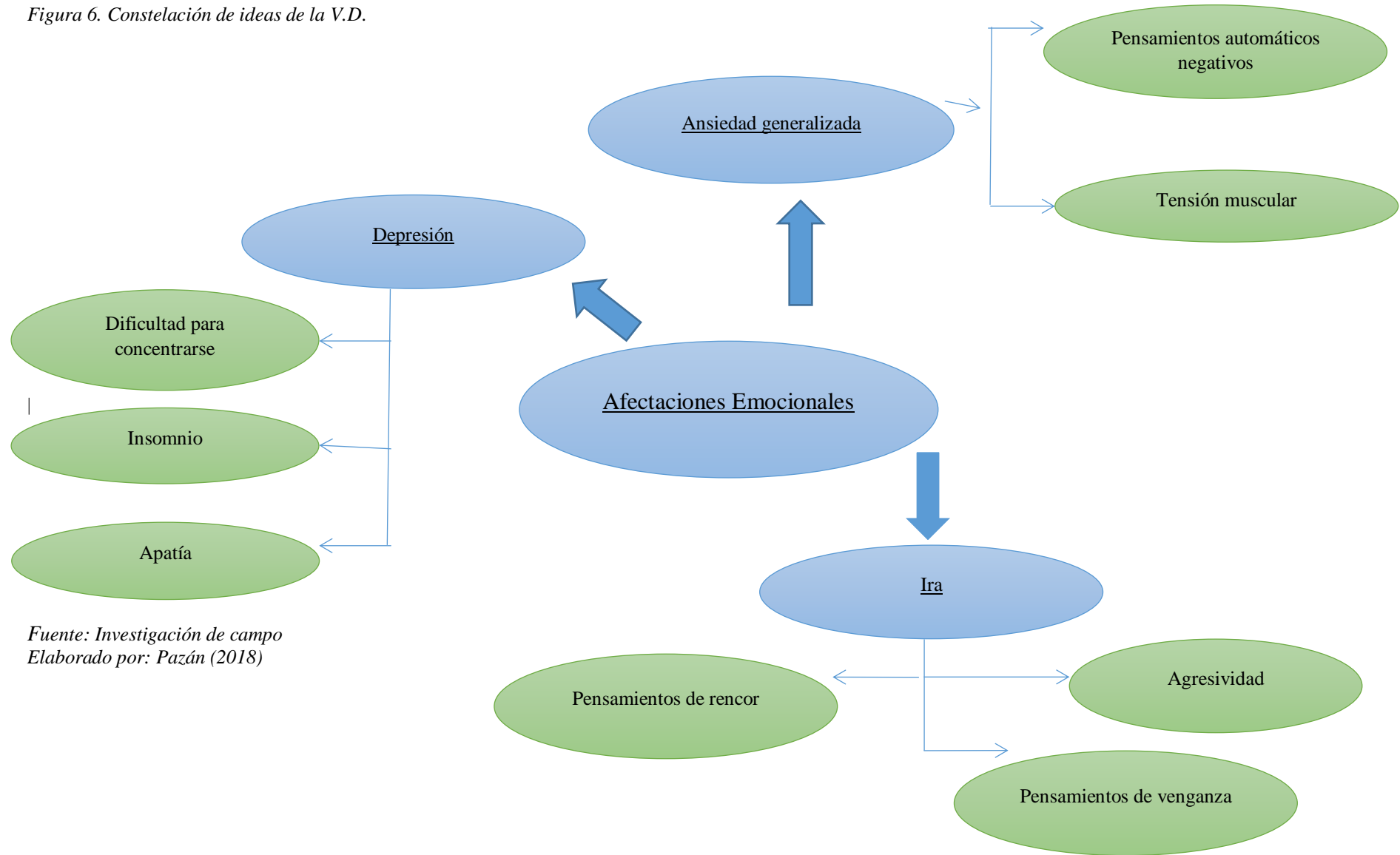
Figura 5. Constelación de ideas de la V.I



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pazán (2018)

2.4.2. Constelación de ideas conceptuales de la variable dependiente

Figura 6. Constelación de ideas de la V.D.



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pazán (2018)

2.5 Fundamentación teórica de variables

Variable independiente

1. Riesgos psicosociales

Son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés.

Figura 7. Riesgos Psicosociales

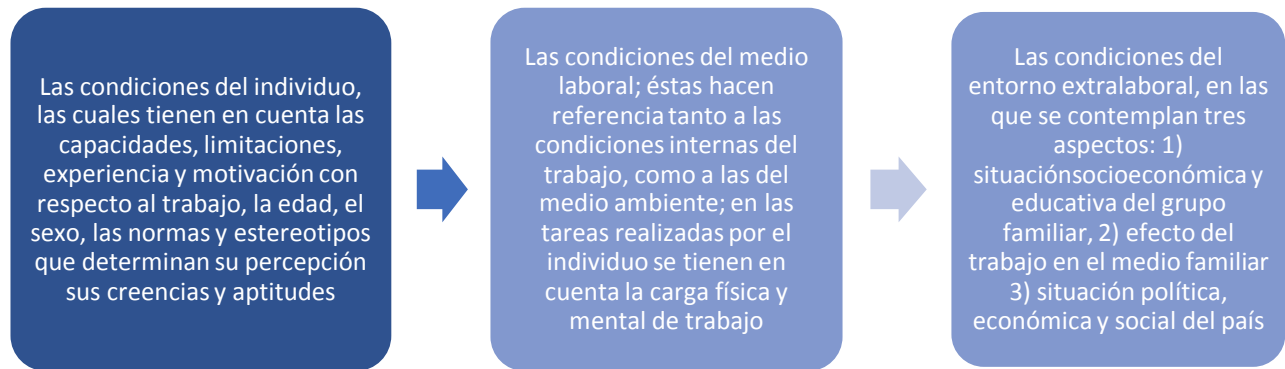


Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Gil (2012).

Para García, Rubio & Bravo (2007), considera que el riesgo psicosocial es: “(...) como la interacción entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización (...), “(...) capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera y dentro del trabajo; lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y rendimiento y la satisfacción del trabajador”.

Figura 8. Clasificación de Riesgos Psicosociales



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: (García, Rubio, & Bravo, 2007, p. 303)

En conclusión se puede referir que son condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extra laboral, que bajo determinados niveles de intensidad y de tiempo de exposición producen efectos negativos en el trabajador y, por último, estrés ocupacional, el cual puede producir desajustes en la salud del individuo en las dimensiones intelectual, fisiológica, psicoemocional y social. (García, Rubio & Bravo, 2007, p. 306).

2. Enfermedades profesionales

Según la Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid (2011), menciona que una enfermedad profesional es considerada: “(...) como un daño para la salud de los trabajadores/as que se produce por la interacción de éstos con el entorno laboral cuando el trabajo se desarrolla en unas condiciones inadecuadas”. p.17. De la misma forma se puede incluir en su concepto como un daño para la salud originado en el entorno de trabajo, y por tanto, de gran valor desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales; y en segundo lugar, como contingencia profesional protegida por el sistema de seguridad social.

Figura 9. Enfermedades profesionales



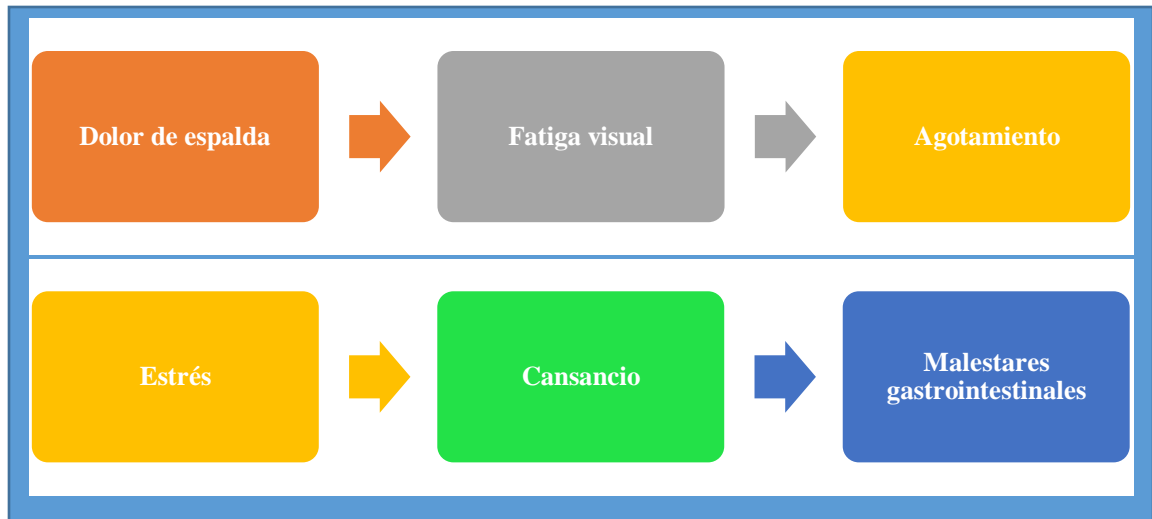
Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: (Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid, 2011, p. 29)

Para Tafur (2002) refiere que las enfermedades profesionales “(...) se origina en la necesidad de distinguir las enfermedades que afectan al conjunto de la población de aquellas que son el resultado directo del trabajo que realiza una persona, porque generan derechos y responsabilidades diferentes”.

Por accidente se entiende la predisposición del trabajador a sufrir daños por la concomitancia de diversos factores nocivos. Enfermedad inespecífica se refiere a un conjunto de alteraciones físicas y psíquicas no directamente asociadas a una causa específica, pero atribuidas, al menos en parte a uno o más factores del ambiente de trabajo. Comprende un grupo heterogéneo que va de la fatiga y el insomnio crónico a los disturbios digestivos (úlceras gastroduodenal, colitis), neurosis, artrosis, asma bronquial e incluso hipertensión arterial. (Tafur, 2002, p. 13).

Figura 10. Clases de enfermedades profesionales



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Vargas (2009)

3. Estrés laboral

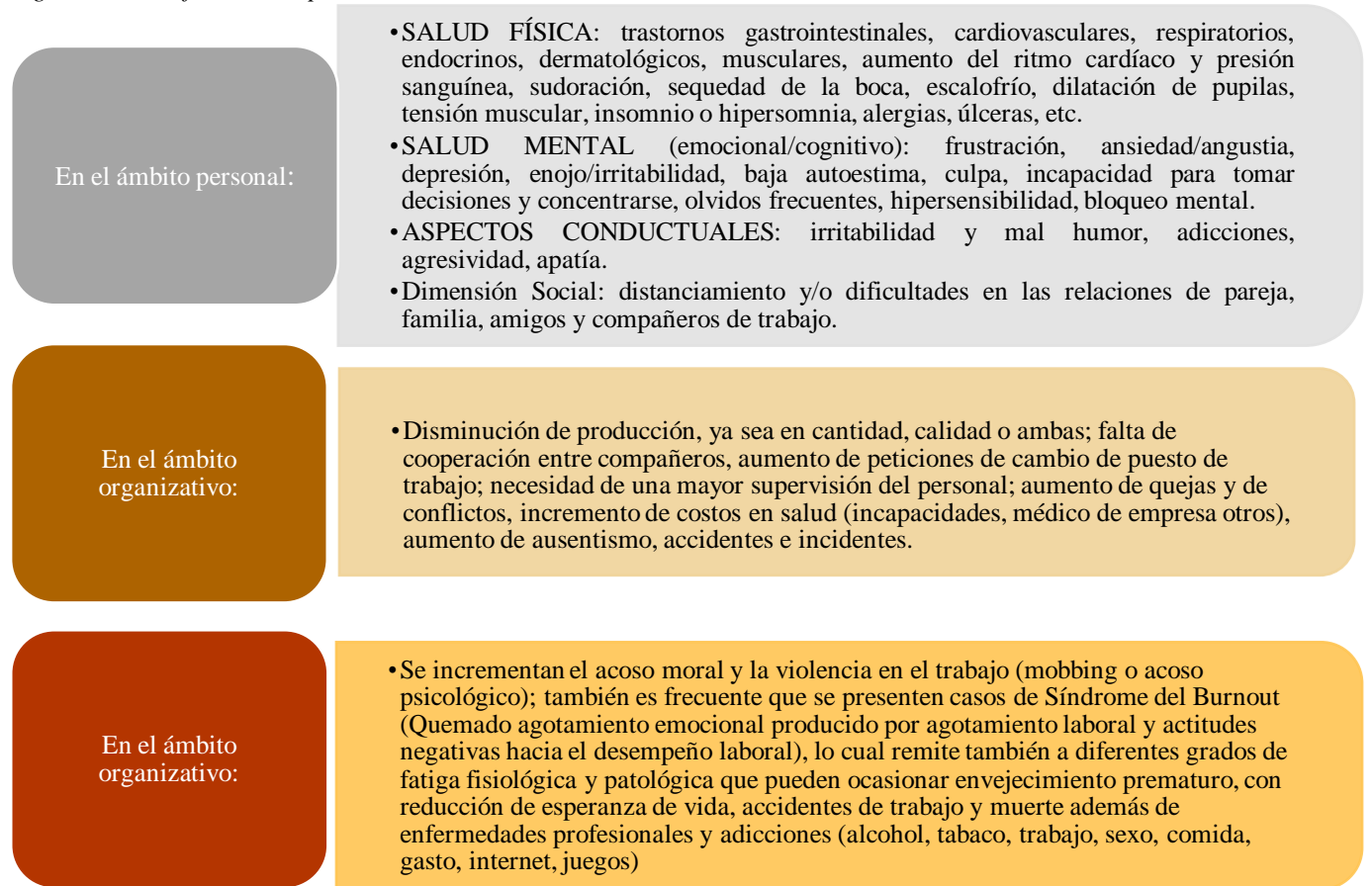
Se entiende por estrés una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y/o procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas. Se asume así como un “mecanismo de defensa” que conlleva un conjunto de reacciones de adaptación del organismo.

Para Durán (2010)

Estrés Laboral un desequilibrio percibido entre las demandas laborales y la capacidad de control, aspiraciones de la persona y la realidad de sus condiciones de trabajo que generan y una reacción individual congruente con la percepción del estresor (es) laboral (es). Es, entonces, una respuesta adaptativa: una reacción individual del trabajador/a ante una situación relacionada con su trabajo, percibida y valorada como un desafío o reto positivo, o como amenazante o dañina, a partir de la relación entre las demandas laborales y los recursos necesarios para atenderla.

La percepción de la falta de control sobre la situación y el sentimiento de sobreesfuerzo, originan desgaste por exceso de activación, manifestándose de diferentes formas (físicas, emocionales y conductuales). Las percepción y valoración esta mediada por las características personales (diferencias individuales) frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados, así como la perepción de logro resultante.

Figura 11. Manifestaciones por el estrés



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Durán (2010)

4. Síndrome de Burnout

Se considera que el síndrome de burnout es una patología que actualmente está atacando a la mayor parte de personas, en su entorno laboral que no ha podido ser manejado adecuadamente, pero esto no es últimamente sino que viene de varios años atrás por lo que Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias & Suárez (2006) explica como también se lo conoce:

El término “síndrome de burnout” como originalmente se describió ha tenido varias traducciones al español entre las que podemos mencionar: síndrome de burnout, síndrome de burned out, síndrome del quemado, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome del desgaste profesional y síndrome de fatiga en el trabajo, entre otros.

Pero ahora es importante poder mencionar el concepto de este síndrome, para lo cual Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias & Suárez (2006) indica:

El síndrome de burnout es un trastorno muy frecuente en el medio hospitalario y que hoy en día es cada vez más conocido y diagnosticado. Este trastorno ha tomado tanta importancia que la OMS lo ha catalogado como un riesgo laboral. Esta afección implica casi siempre a profesionales que requieren un contacto directo con las personas y que tienen una filosofía humanística del trabajo (...) p. 306.

Existen algunas manifestaciones que en cada ser humano son desarrolladas de manera diferente cuando padecen de este síndrome ya mencionado, estas a la vez pueden afectar tanto a nivel físico, mental, comportamental, López (2004) refiere las siguientes:

Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal. Es frecuente apreciar nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamiento paranoide y/o agresivo hacia los pacientes, compañeros y la propia familia. Manifestaciones físicas, cefaleas, insomnio, algias, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, etc.

Predominio de conductas adictivas y evocativas, consumo aumentado de café, alcohol, fármacos y drogas ilegales, ausentismo laboral, bajo rendimiento personal, distanciamiento afectivo de los enfermos y compañeros y frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

De acuerdo a la presencia de gran cantidad de signos y síntomas físicos y psicológicos, se considera prudente que se empiece a crear soluciones a corto y largo plazo para reducir sintomatología hasta llegar a la total desaparición de los mismos:

Figura 12. Consejos de Prevención

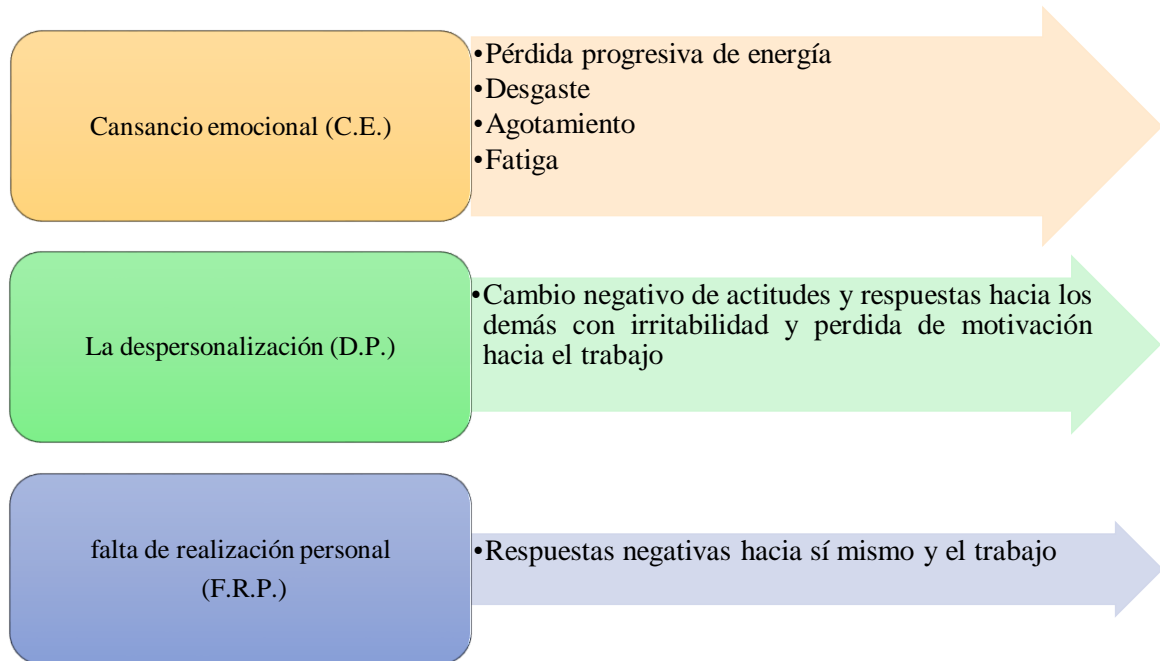


Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: (López, 2004, p. 133)

Para Atance, (1997) opina que:

El término Burnout hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas, máximo cuando ésta es catalogada de ayuda (médicos, enfermeros, profesores), y su origen se basa en cómo estos individuos interpretan y mantienen sus propios estadios profesionales ante situaciones de crisis. El término Burnout es descrito originalmente en 1.974 por Fredeun berger aunque es principalmente con los estudios, de Maslach y Jackson, cuando realmente adquiere verdadera importancia el estudio de este síndrome.

Figura 13. Elementos del Síndrome de Burnout



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: (Atance, 1997, p. 294).

4.1 Agotamiento emocional

Según Grazziano & Ferraz (2010)

La dimensión del Desgaste Emocional o Agotamiento emocional (DE) representa el componente básico e individual del síndrome teniendo como principales fuentes la sobrecarga de trabajo y el conflicto personal en el trabajo. Se caracteriza por un sentimiento de agotamiento y falta de energía, sobrecarga física y emocional en el que el individuo se siente agotado y desmotivado, siendo incapaz de relajar.

Se puede mencionar que la parte afectiva tiene mucho que ver con el desenvolvimiento del trabajador, debido a que cuando hay presencia de motivación no va a existir problema alguno y va a aportar en gran medida cuando se presente un nivel de cansancio emocional, es por eso que

Extremera Pacheco & Rey, (2006) manifiesta que: “(...) la persona se siente emocionalmente exhausta, agotada en sus esfuerzos por hacer frente a la situación (...)”

De acuerdo a Ramírez Pérez & Zurita Zurita, (2010)


El Agotamiento Emocional (AE) para Maslach (2003), representa la respuesta del estrés básica estudiada en otras investigaciones sobre éste, y muestra la correlación positiva esperada con las demandas del trabajo y con los resultados de la relación estrés-salud. Corresponde al cansancio y fatiga que puede manifestarse física y/o psíquicamente (...).

4.1.1 Fatiga física

Para Barbado, Gómez, López Rodríguez, & Vázquez (2006) menciona que la fatiga es: “(...) la aparición precoz de cansancio una vez iniciada una actividad. Es una sensación de agotamiento o dificultad para realizar una actividad física o intelectual, que no se recupera tras un período de descanso”. (p. 239).

Es importante destacar que para poder diferenciar a la fatiga hay que saber la definición de sus categorías como lo explica:

Figura 14. Diferenciación de fatigas



Fatiga reciente	• Si es menor de un mes
Fatiga prolongada	• Cuando la sensación persistente de agotamiento o imposibilidad para realizar una actividad se mantiene más de un mes Agregue una figura a cambio de tantas palabras o un cuadro resumen que facilite la lectura
Fatiga crónica	• La que se presenta de una forma continuada o intermitente durante más de seis meses

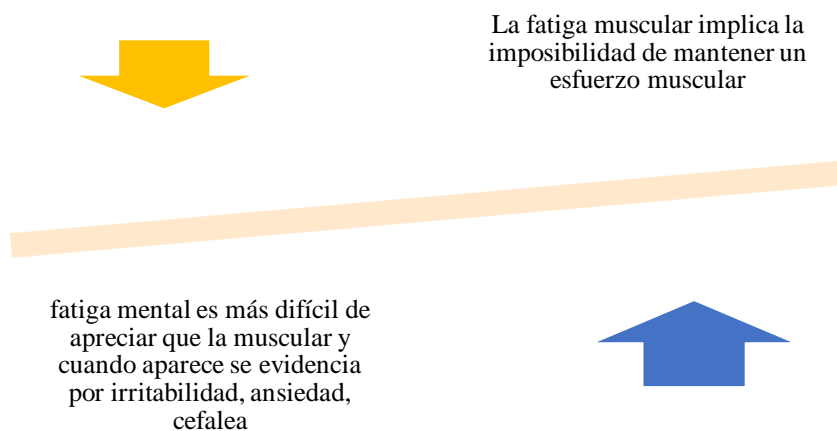
Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: (Barbado, Gómez, López, & Vázquez, 2006, p. 239):

En base a algunas investigaciones, se entiende que cuando la persona que sufre de fatiga y no tiene un tratamiento adecuado, puede desencadenar la evolución de su cuadro clínico y llegar a lo crónico, de esta manera Mansilla, El Síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a

la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral, (2003) aporta mencionando “(...) La persona que se somete a un esfuerzo intenso y prolongado sufre un progresivo debilitamiento de la capacidad de resistencia que le lleva a la fatiga”. (p. 25), por tal razón define de la siguiente manera a la fatiga “es un mecanismo de seguridad fisiológico que indica al organismo la necesidad imperiosa de descanso y que surgirán cambios metabólicos que causarán daños irreversibles si se continua el esfuerzo. Las consecuencias pueden ser diversas: orgánicas, psicopatológicas, psicósomáticas, etc.”.

Figura 15. Fatiga muscular y fatiga psíquica



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: (Mansilla, 2003, pp. 25)

4.1.2. Cansancio emocional

Para González & Landero (2007) el cansancio emocional es: “(...) la respuesta más destacada a los estímulos estresantes del ambiente ocupacional y la primera etapa del proceso de burnout”.

Para Ramos, Manga & Moran (2006) el cansancio emocional es: “ (...) cansancio no es algo de lo que simplemente se tiene experiencia, sino que más bien es el que provoca en uno mismo reacciones de distanciamiento emocional y cognitivo respecto al propio trabajo, presumiblemente como un modo de afrontar su sobrecarga”.

Según Mansilla, El Síndrome de fatiga crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral (2003) conceptualiza de la siguiente manera: cansancio

emocional disminución y pérdida de recursos emocionales, junto con la sensación de que uno ya no tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás. Así como sentimientos de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que el sujeto realiza”. p. 21.

4.1.3. Anhedonia

En base algunas investigaciones realizadas, se puede indicar que las personas que han tenido Anhedonia es debido a un cuadro clínico de depresión, ya que es tomada en cuenta como el síntoma principal para determinar el trastorno antes mencionado y Olivares (1995) refiere: “(...) la singular indiferencia de estos pacientes hacia sus relaciones anteriores, la extinción del afecto hacia familiares y amigos, de satisfacción en su trabajo y vocación, en el ocio y en los placeres, es casi siempre el primer y más importante síntoma del desencadenamiento de la enfermedad demencia praecox”.

Figura 16. Definición de anhedonia



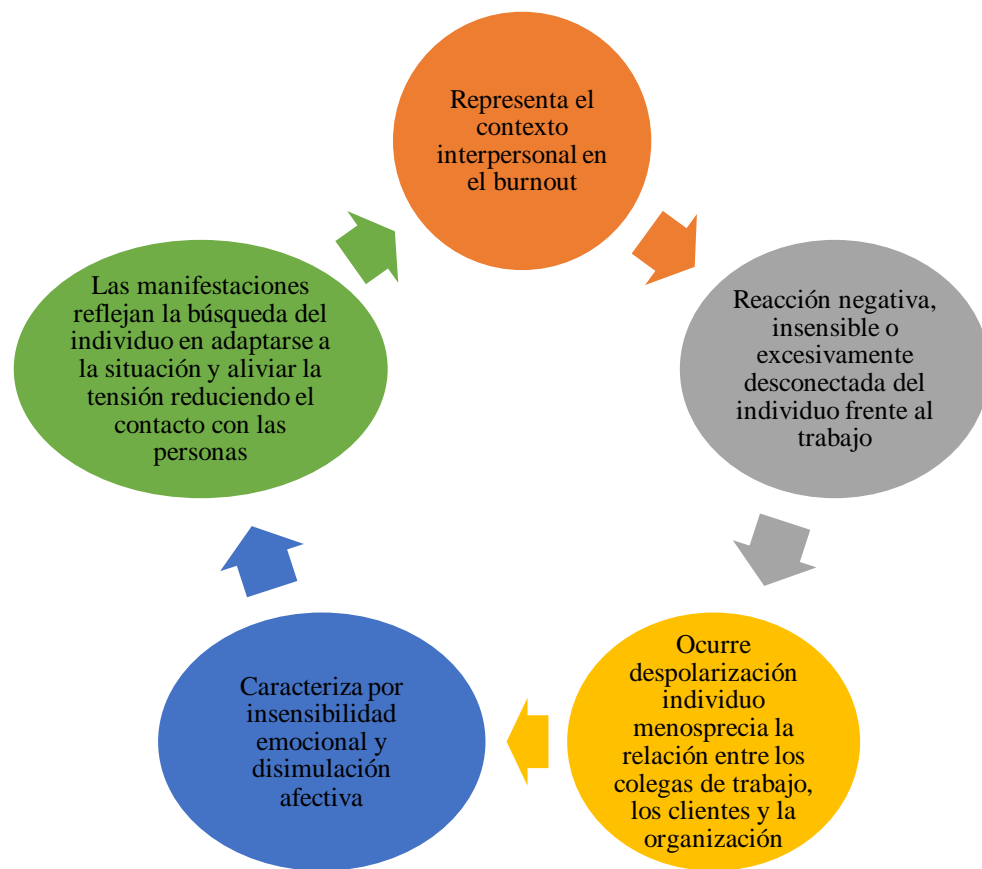
Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente:(Olivares., 1995, p. 18)

En base a los distintos estudios Pérez (2014) considera a la anhedonia como: “una pérdida del interés o del placer y se considera como un “síntoma negativo” (no un criterio) de la esquizofrenia” (p.4).

Sinónimo de insensibilidad al placer, o falta de placer, o déficit de la capacidad para experimentar placer, anteriormente se obligaba a los especialistas no sólo a diagnosticarla como un síntoma frecuente, incluso como un síndrome negativo, tanto en los estados esquizofrénicos como en los depresivos, sino también a considerarla, en una reflexión más amplia, en relación al hedonismo como filosofía del placer y al eudemonismo, la filosofía de la felicidad (Pérez H. , 2014, p. 2)

4.2. Despersonalización

Figura 17. Concepto de despersonalización



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Grazziano & Ferraz Bianchi (2010)

De acuerdo a Ramírez Pérez & Zurita Zurita (2010) la despersonalización representa: “(...) una característica esencial al experimentar el Burnout Organizacional - la respuesta negativa, dura, o excesivamente aislada a otras personas y otros aspectos del trabajo.

Para Mansilla, El Síndrome de fatiga crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral (2003) la despersonalización es: “el desarrollo de una actitud insensible hacia las personas con quienes se trabaja. O sea, una actitud negativa en las respuestas hacia los beneficiarios del propio trabajo” (p. 21).

4.2.1. Frialdad emocional

De acuerdo a su discurso (Nicuesa, Definición ABC, 2015) enfatiza:

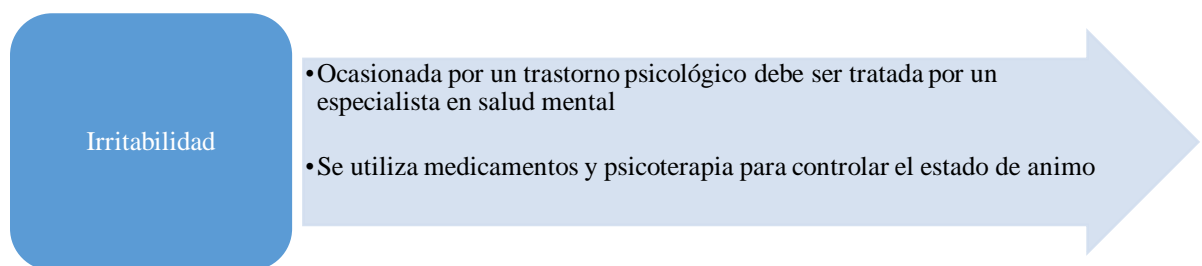
La frialdad emocional remite a la actitud distante de aquellas personas que parecen permanecer impasibles ante un estímulo que para otra persona supone motivo de emotividad. Esta frialdad emocional potencia una notable falta de empatía personal en una conversación de pareja. Esta distancia simboliza las dificultades que tiene una persona emotiva en conectar a nivel emocional con una persona más fría.

4.2.2. Irritabilidad

Según Pérez & Gardey (2013) manifiesta que la irritabilidad es “(...) la propensión a irritarse (sentir ira o una excitación morbosa en un órgano o parte del cuerpo). Puede definirse como la capacidad que posee un organismo vivo de reaccionar o responder de manera no lineal frente a un estímulo”

Para Healthline (2017) la irritabilidad es: “una sensación de agitación que puede presentarse cuando alguien es provocado También puede ser síntoma de un trastorno mental o de una afección de la salud”, “(...) la persona se sienta frustrada con facilidad A menudo dicha frustración hace que la persona tenga mal carácter”.

Figura 18. Concepto de Irritabilidad



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Healthline (2017)

Para Nicuesa (2014), la irritabilidad laboral menciona que está vinculada con un ambiente tóxico a nivel emocional en la oficina, de acuerdo a la existencia de tensiones, envidias y rivalidades en el grupo de trabajo, entonces, el ambiente de negatividad puede terminar absorbiendo la buena energía individual de cada persona.

4.2.3. Sentimiento de cinismo

De acuerdo al blog Florencia (2013) manifiesta que la palabra cinismo se la puede llegar a emplear en el idioma actual, de esa manera se puede llegar a expresar un comportamiento que suele presentar los seres humanos y que se caracteriza por la falta de vergüenza que presenta un individuo al mentir sobre algo o bien el descaro que dispone al asumirse como defensor de alguien o algo que manifiesta un comportamiento ciertamente reprochable desde la moral o las buenas costumbres.

Para (Cantone, 2010) refiere lo siguiente:

En la empresa, a diferencia de nuestra vida social, estamos obligados a trabajar con los demás y compartir con ellos y ellas largas jornadas un día detrás de otro, y de otro, y de otro... La calidad de las relaciones en el trabajo es crucial para que haya un buen ambiente en el que puedas desempeñar tus funciones de forma satisfactoria. Sin tu saberlo (o a sabiendas de ello) puede que día tras día hayas ido dejando pullas en tus comentarios a tus compañeros y, con ello, la confianza y respeto que te podían tener se haya ido minando hasta transformarse en un sentimiento de rencor hacia ti.

4.3. Sentimiento de bajo logro personal y profesional

Según Grazziano & Ferraz (2010)

El componente de la incompetencia profesional (INP) o reducida realización profesional se refiere a la sensación de incompetencia, falta de realización y productividad en el trabajo. La expresión que mejor retrata este estado es el cuestionamiento que el profesional hace sobre su elección de profesión, poniendo en duda su aptitud para ejercerla. El individuo no se llena con el trabajo, se siente inadecuado personal y profesionalmente, comportamiento que afecta a sus habilidades para la realización del trabajo y el contacto con las personas, reduciendo drásticamente su productividad.

Para Extremera Pacheco & Rey (2006), en su estudio aporta mencionando que es: “(...) la baja realización personal-eficacia profesional, pues el profesional experimenta sentimientos de incompetencia y fracaso en el desarrollo del trabajo”.

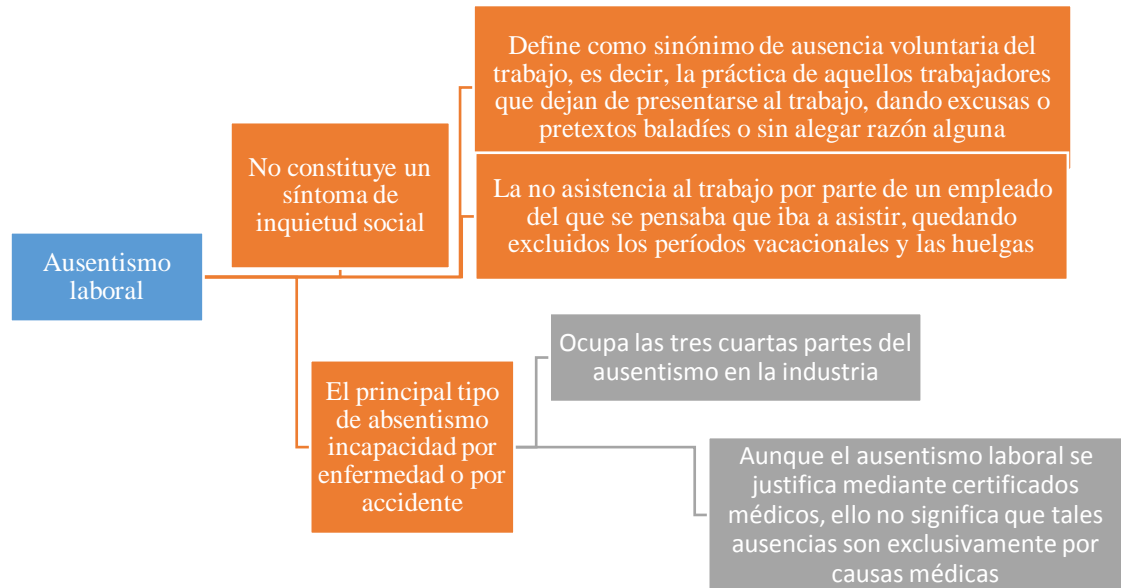
De acuerdo a (Ramírez Pérez & Zurita Zurita, 2010) aclara que tiene que ver mucho la referencia a la percepción de eficacia en el trabajo, a la atribución de que lo que se está haciendo está sirviendo para algo positivo y a una percepción de uno mismo con energía, capaz de crear un buen ambiente en el trabajo, etc.

4.3.1. Ausentismo laboral

Para (Navarrete, Gómez, Gómez, & Jiménez, 2005, p. 373) el ausentismo es “el conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no. El

ausentismo laboral es un síntoma que revela no sólo problemas del empleado sino también del ámbito de la organización”, “(...) las principales causas son las enfermedades respiratorias, licor, drogas, vida nocturna y falta de motivación (...)”

Figura 19. Concepto de ausentismo laboral



Elaborado por: Pazán (2018)

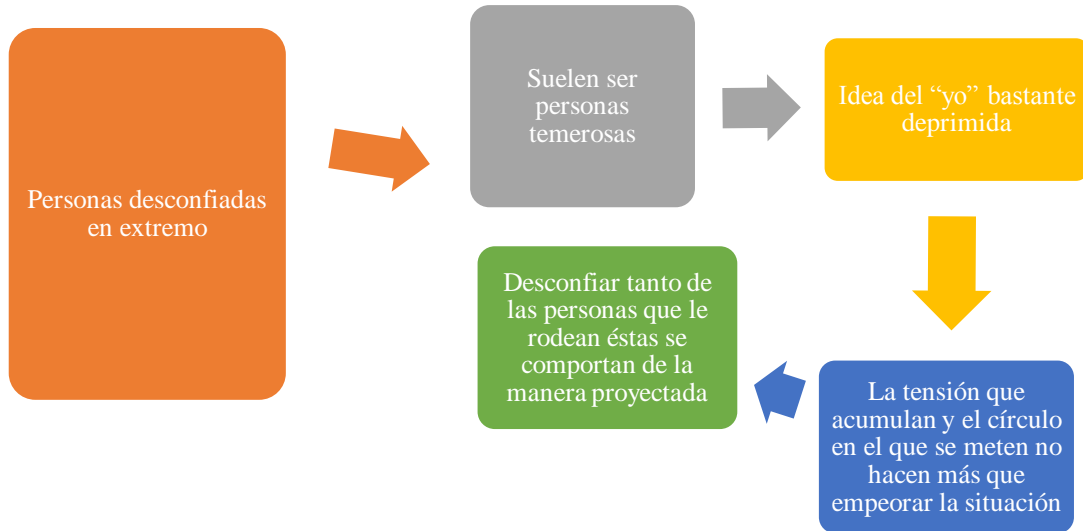
Fuente: (Puc, Rojas, Torres & López, 2005, p. 142).

4.3.2. Desconfianza de sí mismo

Al analizar la perspectiva que cada uno tiene de su propia forma de ser, de su integridad, hace que se presenten algunos pensamientos tanto relevantes como irrelevantes, todo esto depende como la persona está alimentada su autoestima y su forma de responder adecuadamente (resiliencia), al considerar que la persona tiene algunas dificultades no resueltas de su autoestima, aparece lo que se considera desconfianza de sí mismo y para Terrón (2013) significa que tiene el origen en uno mismo; el creer que se está indefenso ante alguien, el desconfiar en mayor medida que si nuestra personalidad es fuerte y segura. La desconfianza surge del miedo a no saber defenderse, a verse indefenso ante la amenaza real o inventada de otra persona.

Se puede evidenciar que en ciertas ocasiones la gente por complacer a más personas trata de hacer cosas que no están dentro de su ser o personalidad, y al ver que no se siente bien consigo mismo desarrolla presuntas desconfianzas y esto le va generando conflictos internos.

Figura 20. Concepto de desconfianza



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: Terrón (2013).

Existen algunas ocasiones en donde la sociedad aumenta el pensamiento irracional que las personas crearon, debido al valor significativo que instalan en las acciones de todos los días, inconscientemente perjudica al humano dando como resultado algunos síntomas no apropiados de ansiedad, depresión e incluso genera rasgos de personalidad inestable, así nos explica Terrón (2013) en su investigación.

Muchas de las personas que desconfían lo hacen de una manera automática, por ejemplo: ven la cara de una persona y ya saben si es “de fiar” o no. Lo suelen llamar intuición, pero no es, ni más ni menos, que catálogos internos, categorizaciones mentales que hacemos en función de nuestra experiencia. Si hemos tenido una mala experiencia con dos pelirrojos, por ejemplo, sobrentendemos, sobre generalizamos y el pelo rojo se convierte en una característica de la que “desconfiar”.

4.3.3. Insatisfacción laboral

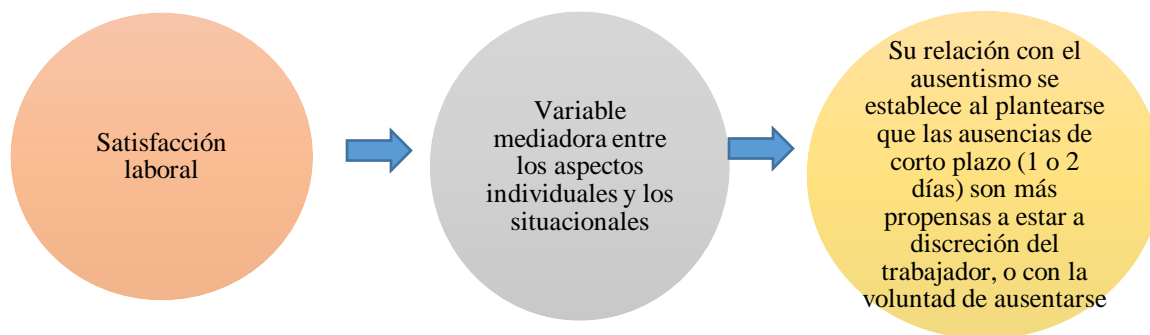
Al hablar de insatisfacción laboral podemos mencionar que se le conoce cuando un trabajador no puede desarrollarse adecuadamente en su mundo laboral por eso los resultados de la organización ya no van hacer lo mismo, para Mansilla, García, Gamero, & Congosto (2010) explica que:

(...) produce un decremento en la eficiencia organizacional, y que puede expresarse con conductas como negligencia, agresión o abandono del puesto, es decir, que la frustración que siente un trabajador insatisfecho puede expresarla con una conducta agresiva como el sabotaje, la maledicencia o la agresión directa (p. 149).

(...) la insatisfacción laboral es de interés porque es un resultado de la vida organizacional, y porque es un predictor significativo de conductas funcionales en la esfera laboral, como el absentismo, la rotación y el cambio y la adaptación del puesto y de organización. (Mansilla, García, Gamero, & Congosto, 2010, p. 150).

Al ser un tema de investigación constante, debido a que son seres humanos los que están constante estudio para conocer por qué se sienten satisfecho o las razones del porque no están satisfechos dentro de sus jornadas laborales, los análisis de acuerdo a los experimentos, determina como se puede trabajar con las personas que no se encuentran satisfechas en su trabajo, por tal motivo en su publicación Granda (2006) menciona que: “(...) el estudio de la Insatisfacción laboral es de importancia porque esta repercute de forma negativa sobre una serie de aspectos del comportamiento laboral tales como: la salud de los trabajadores, asociada a ciertos síntomas psíquicos: desmotivación, actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad, stress(...)”.

Figura 21. Concepto de desconfianza



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: (Mendoza, 2015, p. 1029)

Variable dependiente

1. Psicología clínica

Para poder conceptualizar lo que es psicología clínica, se debe mencionar que existen varias corrientes que pueden llegar hablar de la misma, de acuerdo a su análisis, experimento e interpretación de resultados, enfocados en el desarrollo y desenvolvimiento a diario del ser humano con su entorno que se desenvuelve. Por tal razón Páez, Gutiérrez, Valdivia, & Luciano (2006)

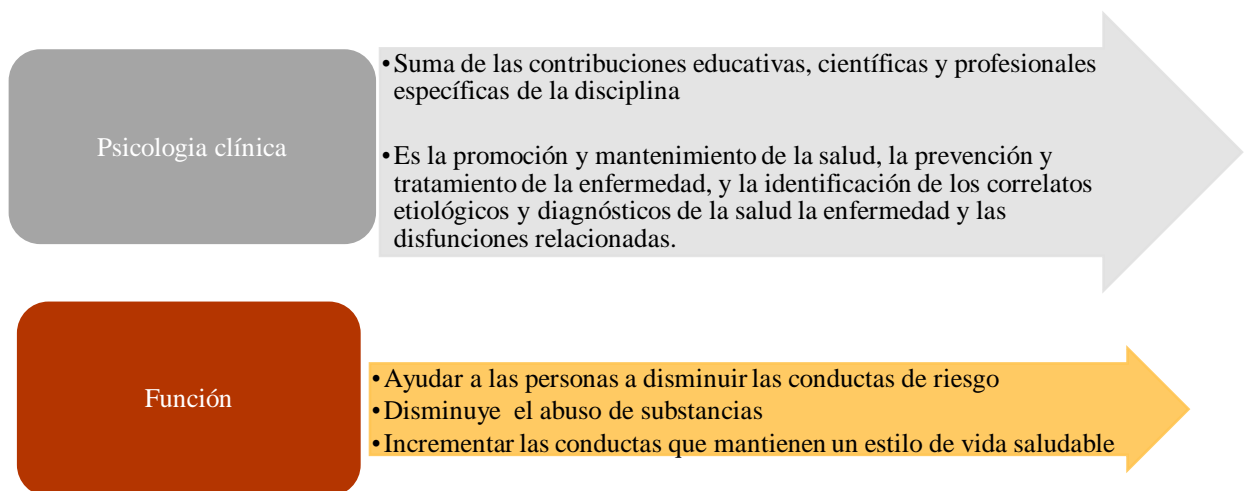
explica que es “(...) se atiende al contexto o al marco de los procesos psicológicos vinculados con la implicación de los valores en el sujeto psicológico, circunscribiendo su estudio a la historia que conforma a la persona en su contexto (...)”. p. 2.

El análisis a nivel más básico que se pueda hacer de un fenómeno o de una situación conllevaría un sistema de valores que se conforman y perpetúan o cambian en la historia personal e inevitablemente en la cultura que corresponda. No se puede negar, y centrando la cuestión en la propia actividad terapéutica o clínica, que desde las fases de evaluación hasta la propia intervención, como los criterios de eficacia y efectividad terapéutica, llevan consigo una serie de “filtros”, modos de percepción de la realidad, pautas de selección o principios de valoración (según se quiera llamar) en cuanto a las variables que se consideran relevantes en la interpretación de los fenómenos observados. (Páez, Gutiérrez, Valdivia, & Luciano, 2006, p. 2).

Para (Ortíz, Ramos, & Vera, 2003, p. 120) la psicología, desde hace ya un tiempo, ha comenzado a investigar no solo los aspectos psicopatológicos de los individuos, sino también los fenómenos situaciones estresantes de la vida; lo que se ha entendido como psicología positiva. Así han surgido conceptos y modelos teóricos que buscan describir aquellos factores positivos y protectores en el ser humano.

Se puede mencionar que la psicología clínica de acuerdo a lo que da a conocer Joseph, Gierlach, Housley, & Beutler (2005).

Figura 22. Psicología clínica



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: Joseph, Gierlach, Housley, & Beutler (2005).

De acuerdo a las variedades que hoy en día se presentan sobre la psicología, para Rodríguez (1998) explica que la psicología clínica: “ (...) se determina cómo funciona la mente de un individuo, mediante la observación y experimentación, así como cuando se aplica un tratamiento pedagógico para lograr un cambio, es decir, el desarrollo de dicha mente (...)”. Llegando a la conclusión que “(...) el objetivo de la psicología clínica es identificar y aplicar los principios psicológicos para prevenir y tratar problemas psicológicos del individuo (...)”. (Rodríguez, 1998).

El desarrollo de la psicología clínica durante los años siguientes a la segunda guerra mundial fue incorporando nuevas perspectivas de tratamiento, fundamentalmente la de la terapia de conducta, que comenzó a suplantar a los modelos psicodinámicos, aunque la hipótesis fundamental en el campo ha seguido siendo que la conducta disfuncional nace de procesos intrapersonales, incluyendo trastornos de la personalidad, que deben ser objeto de una rigurosa investigación mediante una cuidadosa evaluación en un marco clínico Rodríguez (1998).

2. Psicopatología

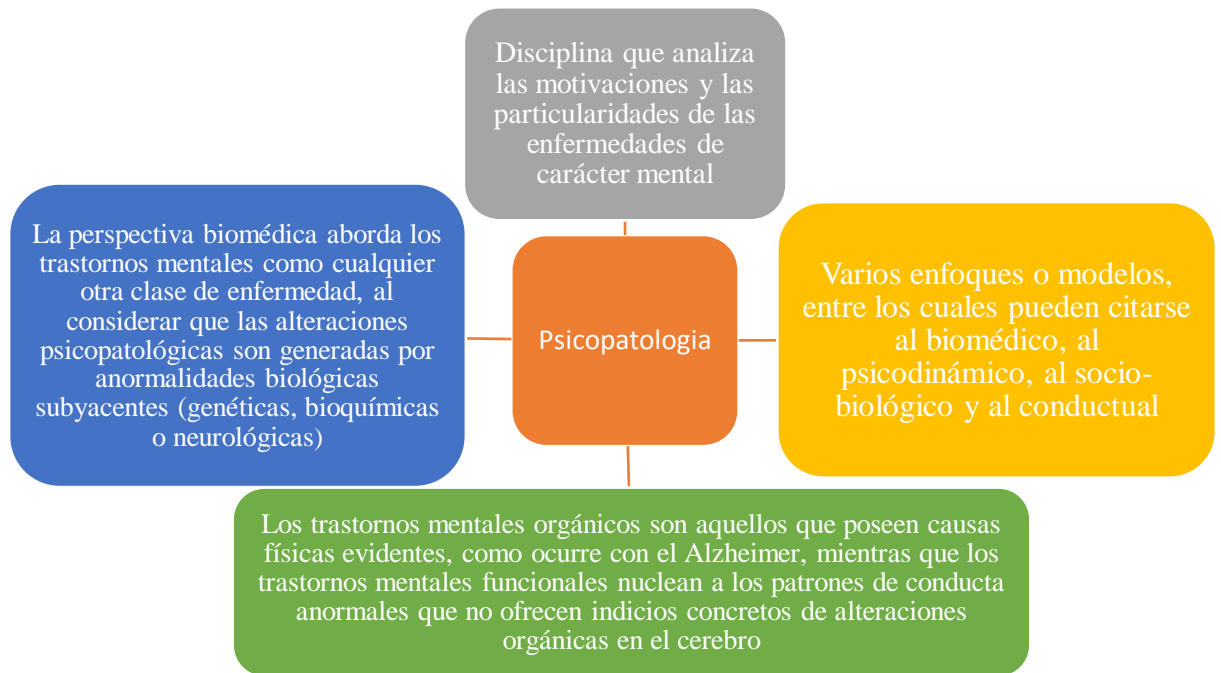
Para Torres, Barrantes, & Tajima (2015) en su manual refiere que es la: “Ciencia en sí misma que tiene por objeto el establecimiento de reglas y conceptos generales. Partiendo de la unidad que es el ser humano, va descomponiéndolo en funciones psíquicas (percepción, memoria, conciencia, etc.) (...)” p. 11.

En sí se podría decir que la psicopatología es el conjunto de todos los síndromes mentales que a la vez este se clasifica en el conjunto de síntomas y signos que puede estar cursando el ser humano en el largo de su vida y estas a su vez están descritas dentro de manuales que conllevan todos los códigos de las enfermedades mentales, lo más importante de la psicopatología trata de dar una lógica más exacta de acuerdo a su origen, curso y evolución de cada enfermedad.

De acuerdo a las demás investigaciones Tomas (2016), según su estudio manifiesta que la psicopatología es una disciplina que se refiere a los conocimientos relativos a las anormalidades y desórdenes de la vida mental. Etimológicamente, el término está formado por tres palabras que provienen del griego: psyché: alma, pathos: afección, dolencia, sufrimiento, y logos: tratado, razón, definición. “psicopatología” se puede pensar, entonces, como una enunciación consecuente que comunica el saber de una ciencia que corresponde a un determinado ámbito, a un determinado campo: “el del acontecer psíquico patológico”.

De acuerdo a este autor, da a entender que el sujeto presenta alteraciones de acuerdo a su normalidad y a su anormalidad, pero lo que caracteriza de una psicopatología es el conjunto de desórdenes o anormalidades mentales, que en este caso serían las diferentes enfermedades que conllevan a los denominados trastornos mentales.

Figura 23. Concepto de psicopatología



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Pérez & Merino (2012).

3. Trastornos del estado de ánimo

El estado de ánimo puede ser normal, elevado o deprimido. Cuando hay un trastorno del estado de ánimo, el paciente pierde la sensación de control sobre su ánimo y experimenta malestar general. Estos trastornos se dividen en bipolares y depresivos. La depresión es un sentimiento persistente de inutilidad, pérdida de interés por el mundo y falta de esperanza en el futuro, que modifica negativamente la funcionalidad del sujeto. La distimia es un trastorno crónico que se caracteriza por un estado de ánimo deprimido (o irritable en niños y adolescentes) que se mantiene la mayor parte del día y la mayoría de los días; no es lo suficientemente grave como para considerarse como

episodio depresivo. El trastorno ciclotímico se caracteriza por oscilaciones bruscas de una fase a otra (hipomanía o depresión), en la que cada fase dura días, con ánimo normal poco frecuente.

Según Castillero (2017)

Se entienden por trastornos del estado del ánimo a aquel conjunto de alteraciones psíquicas vinculadas a la presencia de estados de ánimo alterados de manera más o menos persistente que generan una alteración significativa en la vida de la persona, resultando dicho estado de ánimo extremo y patológico dificultando la adaptación de la persona a su vida diaria, provocan un profundo sufrimiento a la propia persona, alterando aspectos como la autoestima, la manera de ver el mundo y los sucesos y de atribuir causas y responsabilidades. Afectan no solo al propio ámbito afectivo, sino también a la cognición e incluso a la percepción del entorno. Asimismo generan repercusiones en todos los ámbitos vitales, variando la manera de relacionarse con el entorno y con el resto de sujetos que forman parte de él.

El estado de ánimo puede ser normal, elevado o deprimido. Habitualmente las personas experimentan un amplio abanico de estados de ánimo y de expresiones afectivas. La gente siente que tiene cierto control sobre su estado de ánimo Zúñiga, Sandoval, Urbina, Juárez & Villaseñor (2005).

4. Afectaciones emocionales

El desajuste emocional es un concepto relativo y subjetivo causado por conflictos internos tales como la ansiedad y la angustia. Es muy difícil de medir y por ende de cambiar, es más que una conducta pasajera que se espera en un momento de estrés, sentido en el ambiente corriente de acuerdo a lo que menciona Morán (2004).

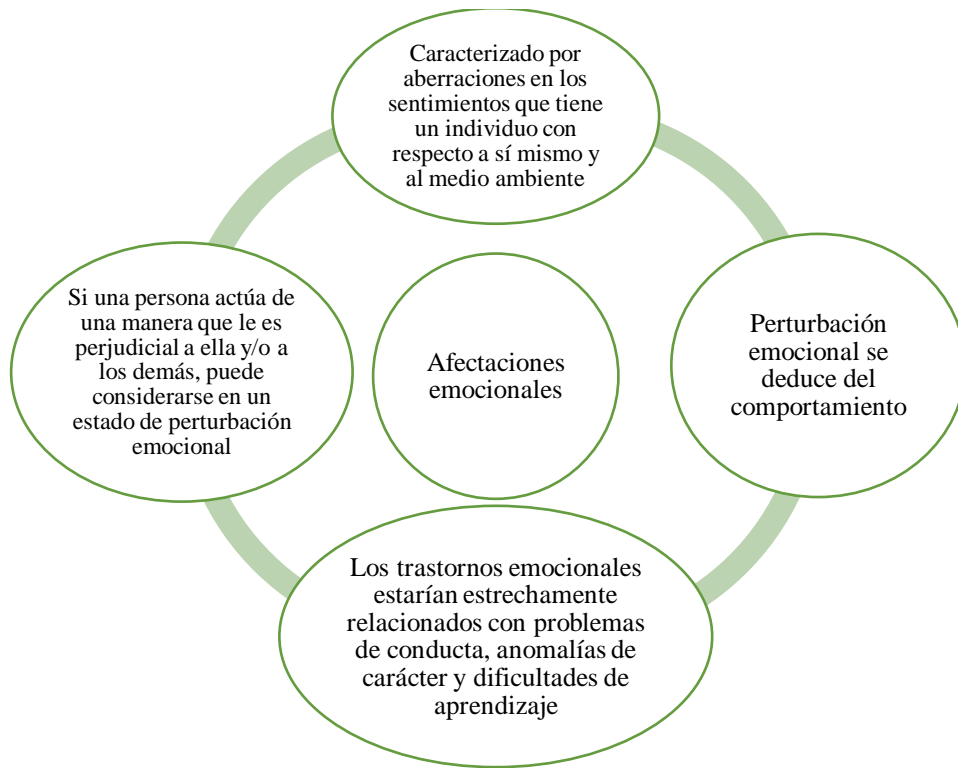
Según el DSM IV un desorden emocional es un síndrome significativo, patrón psicológico o conductual que ocurre dentro de un individuo y que se asocia con el sentir de angustia en ese momento.

Figura 24. Trastornos emocionales



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: Wordpress (2009).

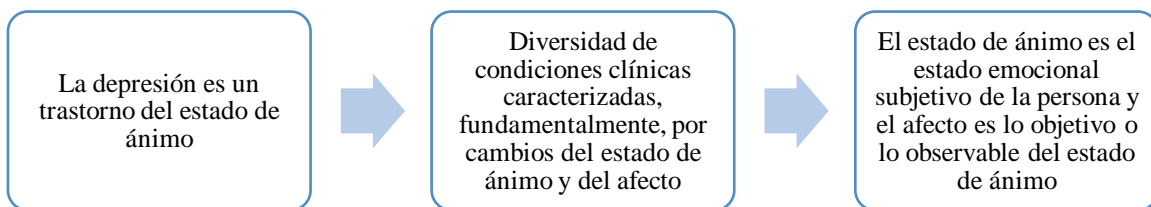
Figura 25. Afectaciones emocionales



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: Wordpress (2009)

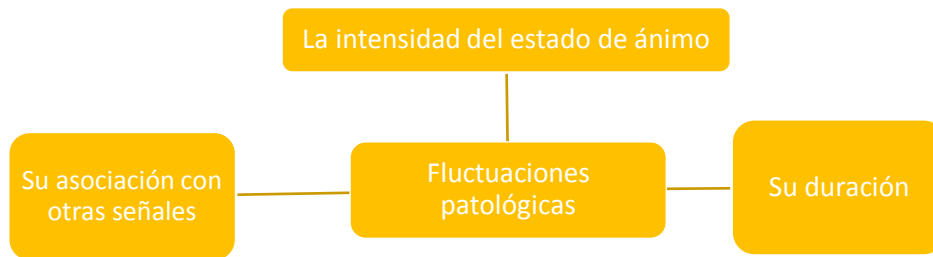
4.1 Depresión

Figura 26. Concepto de depresión



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: (Vázquez, Muñoz, & Becoña, 2000, p. 418)

Figura 27. Fluctuaciones patológicas de la depresión



Elaborado por: Pazán, María, (2018)

Fuente: (Vázquez, Muñoz, & Becoña, 2000, p. 421)

Es idóneo conocer que la depresión es una dificultad que puede ser encubierta por otras alteraciones mentales, no siempre va a hacer la depresión la única causa que padezca el sujeto, sino siempre va a estar acompañada de otras más, así es como lo menciona Vázquez, Muñoz, & Becoña (2000) “La depresión que presenta el paciente no siempre es el problema principal. La depresión se detecta frecuentemente en distintos trastornos psicológicos tales como la ansiedad, la esquizofrenia, la paranoia o los trastornos bipolares (...)” p. 421.

4.1.1. Dificultades para concentrarse

De acuerdo a García (2017) la dificultad de concentración es:

Es algo bastante frecuente en muchas personas y pueden desarrollarse en cualquier edad. Los niños reflejan estos problemas en sus calificaciones. Los adultos lo notan en su rendimiento en el trabajo y en su vida familiar. Las dificultades de concentración son algo muy molesto que tiene un impacto negativo en nuestra vida diaria. Incluso puede perjudicar nuestras relaciones, escolares, laborales, sociales.

Los problemas de concentración son la incapacidad para centrarnos y atender al estímulo que debemos atender. Puede que nos distraiga el ruido, nuestro móvil, o que nuestro pensamiento divague y dejemos de hacer nuestra tarea. Los niveles de concentración de una persona van a depender de los factores siguientes: 1) La dedicación o compromiso con la tarea 2) El interés por la tarea 3) La habilidad para realizar la tarea 4) El estado físico y emocional 5) Un ambiente adecuado con pocas distracciones. García (2017).

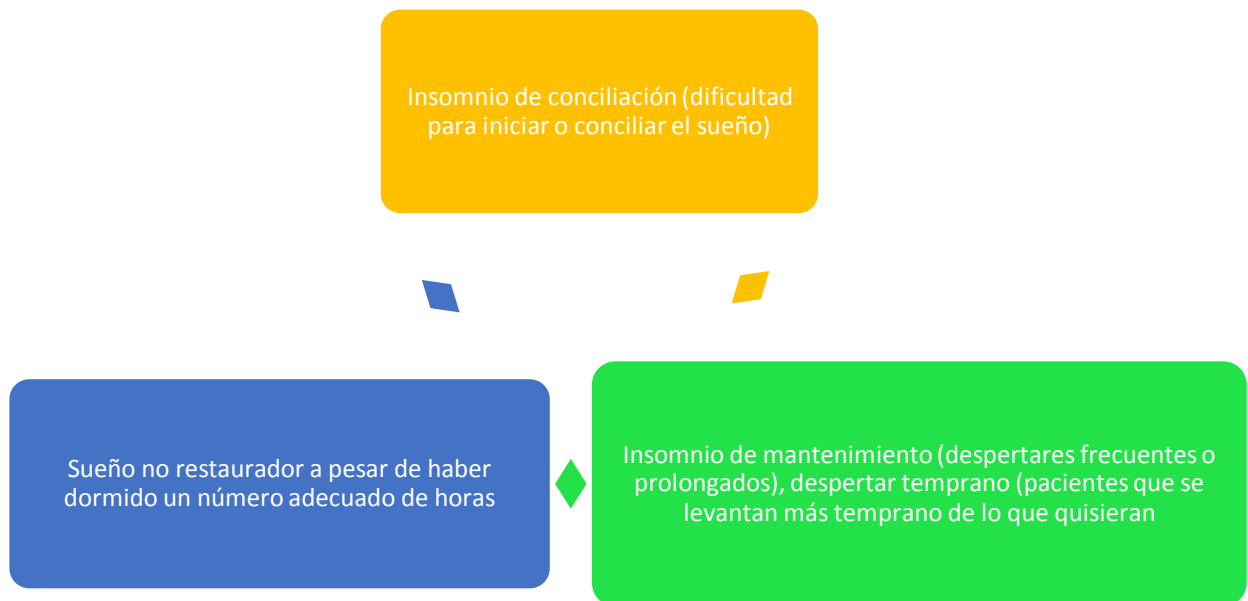
De acuerdo a todo esto es importante recalcar cuáles son las causas de que el adulto puede pasar por dificultades de concentración y entre una de ellas es por el cansancio debido a un estrés

emocional, el hecho de que el sujeto no descanse adecuadamente en el horario que le corresponde a su edad cronológica, una dieta no apropiada, pero sobre todo la razón más crucial es la preocupación excesiva, el tener su pensamiento en otro lugar.

4.1.2. Insomnio

Para Pacheco & Rey de Castro (2003) refiere que: “El insomnio es la queja de un sueño inadecuado, síntoma de alguna condición que interfiere con el dormir de una persona resultado de factores biológicos, físicos, psicológicos y ambientales”.p.64.

Figura 28. Tipos de insomnio



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Pacheco & Rey de Castro (2003)

De acuerdo a Lerma (2013) refiere: “El Insomnio es la dificultad o imposibilidad para dormir las horas suficientes que permitan sentirnos descansados y rendir al día siguiente. Probablemente se trate de unos de los Trastornos más frecuentes que existen, ya que pueden aparecer circunstancias muy distintas (...).

Figura 29. Factores del insomnio



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Lerma (2013)

Según Ruiz (2007), el insomnio presenta algunos síntomas como: “(...) disminución de la concentración y la atención, fatiga, irritabilidad, dificultad en las interacciones interpersonales, dificultad en el funcionamiento en general, y síntomas de ansiedad y depresión (insuficientes para establecer un diagnóstico de trastorno mental)”.

4.1.3. Apatía

En base a las investigaciones analizadas (Terron, s/f)

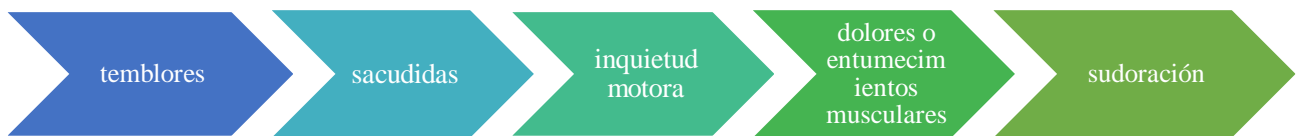
La apatía como patología es un término acuñado por la psicología y se trata de un trastorno afectivo que causa indiferencia frente a los acontecimientos, las personas o el medio que rodea al sujeto enfermo. El cual, lo manifiesta a través de una reacción vana frente a los estímulos que le llegan de afuera, o incluso los que nacen de su interior. Cuando la apatía es diagnosticada de forma clínica, no tiene que ver con el tedio o la pereza. Sin embargo, a nivel coloquial, suele establecerse un vínculo entre estas nociones.

Para (Cabana, s/f) la Apatía es: “(...) un síndrome neuro-conductual caracterizado por la falta de voluntad o de interés por las actividades diarias y las de ocio, y por una pérdida de la motivación, que también se refleja en la disminución de la respuesta afectiva (...)”.

4.2. Ansiedad generalizada

La mayor parte de las personas se llegan a preocupar en exceso y a la vez sienten miedo en las situaciones apropiadas. En algunas circunstancias, el miedo puede salvar vidas, y la respuesta del cuerpo al miedo se denomina “reacción de lucha o huida”. Cuando la ansiedad (preocupación, miedo, aprensión o desasosiego) aparece por cosas o acontecimientos que, por lo demás, son comunes, es difícil de controlar para la persona, es excesiva y se prolonga durante, al menos, 6 meses, se denomina trastorno de ansiedad generalizada lo determina Torpy, Burke & Golub (2011).

Figura 30. Síntomas de ansiedad generalizada



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: Capafons (2001)

Para Regader, (s/f) explica que:

La ansiedad es un estado mental de anticipación en que experimentamos nervios y desasosiego. Es una sensación desagradable que nos pone en tensión. La ansiedad es una respuesta normal de nuestro organismo, que interpreta que debemos ponernos alerta ante un acontecimiento cercano con el tiempo, pero algunas personas se ven secuestradas por la ansiedad y reportan una serie de síntomas y signos (psicológicos y somáticos) molestos.

De acuerdo a lo que indica Garcia (s/f), “(...) una reacción normal de los individuos frente a situaciones de estrés e incertidumbre. Ahora bien, cuando varios síntomas ansiosos provocan angustia o algún grado de deterioro funcional en la vida del individuo que lo sufre, se diagnostica trastorno de ansiedad”.

“El trastorno de ansiedad generalizada se caracteriza por la preocupación y la ansiedad exagerada y excesiva sobre cualquier evento del día al día sin ningún motivo aparente para esta preocupación”. Garcia (s/f).

Siguiendo con la metodología de ansiedad generalizada, se encuentra la explicación del (Dr. Reyes-Ticas, s/f, p. 46) donde refiere que:

(...) Se caracteriza por ansiedad y preocupación excesiva por problemas de la vida cotidiana, asociada a síntomas físicos de ansiedad. El TAG es de comienzo insidioso, de evolución crónica, recurrente y con sintomatología continua más que episódica. La característica principal es el humor preocupado persistente asociado a síntomas de tensión motora, hiperactividad vegetativa e hipervigilancia. Antes de establecer el diagnóstico de TAG deben descartarse trastorno por pánico, depresión y trastorno de adaptación.

Se hace referencia como pautas de diagnóstico de la ansiedad generalizada a los siguientes síntomas que se debe tener en consideración para determinar cómo patología en sí, de acuerdo a esto determina los siguiente el Dr. Reyes-Ticas, (s/f): “1) Tensión mental: Preocupaciones, sensación de tensión o nerviosismo, dificultades de concentración. 2) Tensión muscular: Inquietud, cefalea de tensión, temblores, incapacidad para relajarse. 3) Síntomas físicos de alarma (hiperactividad vegetativa): Mareos, sudoración, taquicardia, sequedad de boca, molestias epigástricas” (p. 48).

Figura 31. Ansiedad generalizada



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: (Dr. Reyes-Ticas, s/f, p. 49-50)

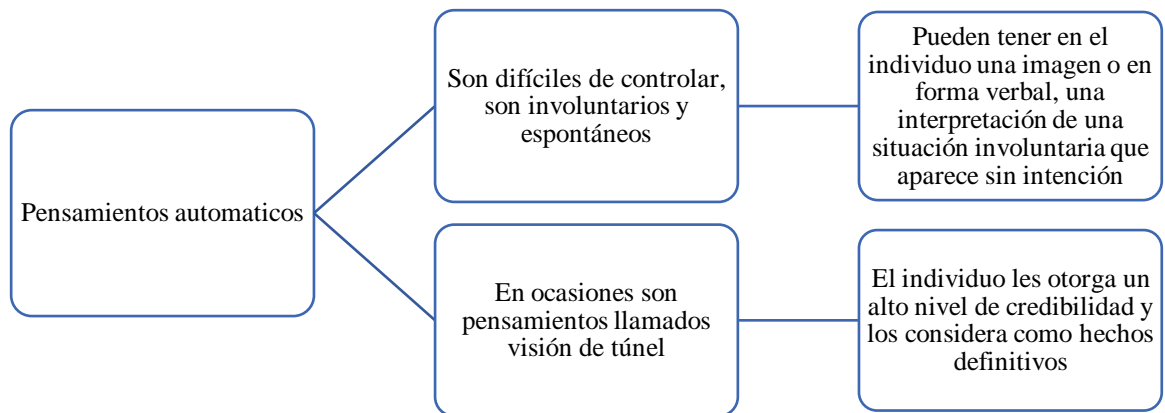
Lo que es importante para poder diferenciar al trastorno de ansiedad generalizada de otros trastornos es la frecuencia y la duración y también se podrá determinar la presencia de síntomas, por lo tanto para descartar que sea ansiedad generalizada Dr. Reyes-Ticas, (s/f) manifiesta lo siguiente:

Si Predomina un bajo estado de ánimo o tristeza, dar prioridad al trastorno depresivo. • Si se presentan ataques repentinos de ansiedad no provocada, se trata de un trastorno por pánico, Si presenta un estresor psicosocial importante considerar el diagnóstico de trastorno de adaptación, Si existen temores y/o evitación de determinadas situaciones, se trata de un trastorno fóbico. • Si existe un fuerte consumo de alcohol u otras sustancias (cafeína, nicotina u otras drogas ilícitas) sospechar un trastorno asociado con estas sustancias (p. 50-51).

4.2.1. Pensamientos automáticos negativos

Beck citado por (Rasco & Suarez, 2017): “Definió a los pensamientos automáticos como pensamientos que aparecen de la nada o fluyen como algo normal y condicionan su dirección o curso; llamó a estos pensamientos como involuntarios (...)” p. 48.

Figura 32. Pensamientos automáticos



Elaborado por: Pazán (2018)
Fuente: Rasco & Suarez (2017)

Según García (2017), considera que los pensamientos automáticos son:

Pensamientos que no tienen ninguna base racional. Todos tienen este tipo de pensamientos alguna vez, no significa que se tenga algún trastorno. En ocasiones no suponen ningún problema, pero la mayoría de veces provocan malestar.

Siguiendo con la investigación de García (2017), nos aclara que existen algunos tipos de pensamientos automáticos o distorsiones cognitivas que son las siguientes:

Personalización, lectura de mente, predicciones negativas, subestimar la propia capacidad, catastrofizar, Atención sesgada a estímulos sociales de rechazo y poca atención a los signos de aceptación, recuerdo sesgado hacia experiencias negativas y obviar las positivas, los “debería” y “tengo que”, pensamiento dicotómico. El todo o nada, creer en un mundo justo, creer que los demás tienen que saber nuestras necesidades, esperar o pretender que los demás actúen como creemos que es correcto, basar nuestro valor personal en las opiniones de los demás, abstracción selectiva, minimización.

4.2.2. Tensión muscular

Al hablar de tensión muscular según el criterio de Guitar & Giménez (2002) lo especifica como un“(…) grado de contracción del músculo, incluso en reposo, que se opone al estiramiento del músculo por la gravedad. Se genera por medio del reflejo miotático muscular, pero teniendo una importante modulación mesencefálica y cerebral”, se podría analizar que son generadas por una parte neurológicas por algún traumatismo generado en su desarrollo evolutivo o incluso por enfermedades articulares.

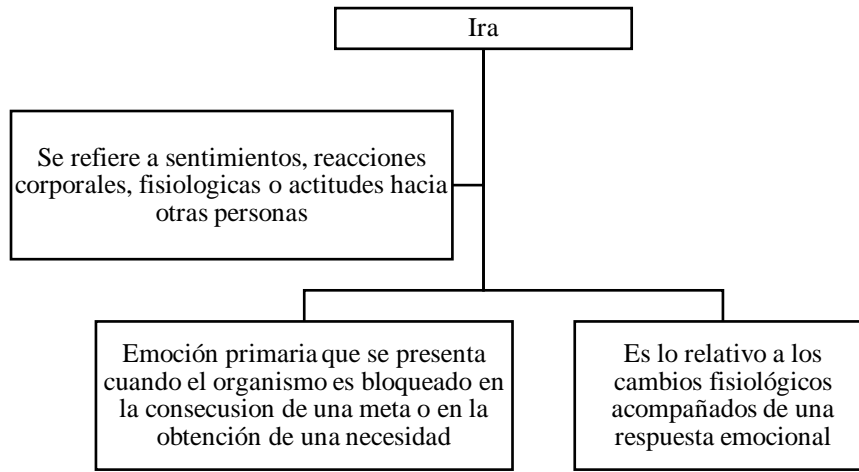
De acuerdo al blog CCM-SALUD (2018) menciona que la tensión muscular es: “(…) un tono muscular demasiado elevado. La tensión muscular puede afectar a uno o a varios músculos al mismo tiempo y suele localizarse sobre todo en los músculos de la espalda (tensión muscular dorsal)”.

4.3. Ira

“La ira es un paquete complejo de sentidos, comportamientos, normas y prácticas sociales que coexisten y se forman alrededor de emociones primordiales (...)” (Butts , 2007, p. 21).

La ira se comienza a entender como un proceso interactivo y multifacético; un mecanismo psicológico, influido potencialmente por muchas variables. Estas variables incluyen el desarrollo evolutivo, factores genéticos, el desarrollo físico individual, la fisiología, la patología, el contexto social y cultural, procesos cognitivos, motivos personales, y los valores del individuo entre otros factores posibles (Butts , 2007, p. 22).

Figura 33. Concepto de ira



Elaborado por: Pazán (2018)

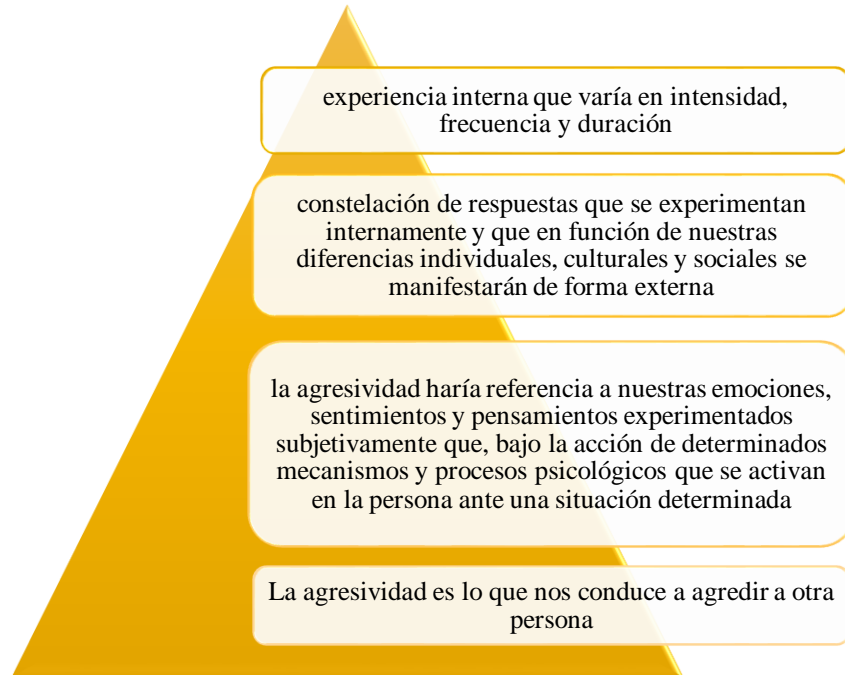
Fuente: Rasco, Redondo & León (2008)

Para poder explicar un poco más el concepto de la ira, se toma en consideración lo que describe Moyano Emilio, Icaza, Mujica, Núñez, Leiva, Vásquez & Palomo (2011), donde le detalla como una dimensión del constructo y es tratada independientemente, ha sido propuesta como el componente emocional del complejo IHA -ira, hostilidad y agresión-, dónde la hostilidad es el componente cognitivo y la agresión el componente conductual, dando así un concepto de estado emocional que consta de sensaciones subjetivas de tensión, enojo, irritación, furia o rabia, de ira como rasgo que remite a las diferencias individuales en cuanto a la frecuencia con que aparece ese estado a lo largo del tiempo.

4.3.1. Agresividad

De acuerdo a lo que explica (Penado, 2012) la agresividad: “(...) hace referencia a un conjunto de patrones de actividad psicológica que pueden manifestarse con una intensidad variable desde la agresión física hasta los gestos y manifestaciones verbales que aparecen bajo la agresión verbal” (pág. 30), por lo que en nuestra actualidad no solo hace referencia a lo físico sino también viene desde la parte verbal, psicológica e incluso sexual, mostrando algunas afectaciones a la persona que lo padece.

Figura 34. Agresividad



Elaborado por: Pazán (2018)

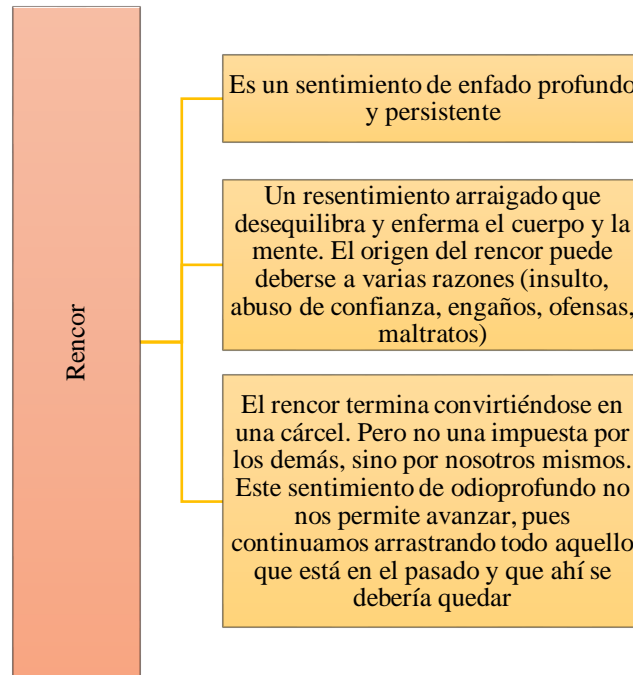
Fuente: (Penado, 2012, pág. 31)

De acuerdo a Gil, Pastor, De Paz, Barbosa, Macías, Maniega, Boget, (2002) la agresividad también es vista como: “(...) una “variable interviniente” e indica la actitud o inclinación que siente una persona o un colectivo humano a realizar actos violentos; en cuanto tal puede también hablarse de “potencial agresivo” de esa persona o de esa colectividad”. p. 2.

4.3.2. Pensamientos de rencor

Para poder hacer énfasis en lo que se trata el rencor es importante lo que describe Espejo, (2017) en su blog: “(...) el rencor bloquea y paraliza el desarrollo, crecimiento personal. Deja anclado en ese odio que impide que se viva tranquilo y centrado (...)”, este tipo de pensamiento se ha convertido en algo normal en la cultura ecuatoriana por lo que se puede observar a diario a varias personas generar esta situación en algún momento de la vida después de haber una causa de daño de la gente que rodea.

Figura 35. Rencor



Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Viéitez (2013)

El rencor es un sentimiento personal que todos la mayor parte de personas han sentido alguna vez se podría considerar como un sentimiento doloroso, un enfado tan sumamente profundo que se adueña de cada persona y que interfiere en cada vida e incluso se puede llegar a apoderar desde lo más profundo de cada apersona. Normalmente el rencor sale a la luz cuando una persona tenía unas expectativas hacia alguien y este alguien en vez de cumplir con esas expectativas que se tenía lo ha dañado, humillado, ofendido, ridiculizado, etc. Es ahí cuando al no cumplir con las expectativas las personas, en vez de comunicarlo, se callan y no dicen nada, o incluso lo comunican “a medias” a la otra persona. Es entonces cuando surge el rencor, según lo explica Pérez (2016).

4.3.3. Pensamientos de venganza

La venganza es un llamado a librarse de una culpa “prestada”, que resulta intolerable para el sujeto, tanto como la inconsistencia del otro. Lo que el ser humano no puede predecir en ello, son los imponderables que pueden acontecer, y que conllevan el riesgo de que se convierta en una tragedia. Depetris (2016).

Figura 36. Venganza

Venganza		
La venganza es una reprimenda que se ejerce sobre una persona o un grupo de ellas por una acción que es percibida como mala o dañina.	El sujeto que se siente afectado decide vengarse y concreta una especie de reparación por el daño. La venganza supone una compensación por el agravio recibido	Para algunas personas la venganza es necesaria cuando la justicia falla

Elaborado por: Pazán (2018)

Fuente: Viéitez (2013)

La venganza es un instinto profundo que se puede llegar a experimentar a lo largo de la vida, a menudo, se considera una manera de restablecer la justicia o asegurarse que las personas no vuelvan a dañarse en el futuro. Las personas que buscan la venganza se centran principalmente en la ira, lo que aumenta la sensación de frustración, ya que el vengativo entra en un círculo vicioso marcado por las emociones negativas. Por lo tanto, según esta interpretación, la venganza no sería dañina solo para quien la recibe, sino que, sobre todo, para quien la pone en práctica, lo manifiesta Barbieri (2017).

2.6 Hipótesis

El Síndrome de Burnout desarrolla afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01.

2.7 Señalamiento de variables

Variable independiente: Síndrome de Burnout.

Variable dependiente: Afectaciones emocionales.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Enfoque

El enfoque que se utilizó en la presente investigación es de carácter cuali – cuantitativo, porque de acuerdo a lo realizado se puede manifestar lo siguiente: fue cualitativo porque para la obtención de los resultados se requirió a las personas implicadas en la delimitación del estudio, en este caso los docentes del distrito de educación de la ciudad de Latacunga, a través de entrevistas y baterías psicológicas respectivas, que permitieron explorar los fenómenos en profundidad analizando sus múltiples realidades subjetivas que están presentando debido al padecimiento del Síndrome de Burnout que conllevan, mientras tanto fue cuantitativa porque por medio de la aplicación de los instrumentos investigativos que se utilizó permitió medir y tabular datos, manejando estadísticas de resultados, comprobando hipótesis planteadas con anterioridad y sobre todo permitió analizar la realidad objetivo.

3.2 Modalidades básicas

Para la realización de la presente investigación se utilizó las siguientes modalidades de investigación:

3.2.1. Investigación bibliográfica

Este estudio, tuvo fundamento en investigaciones científicas como: libros, tesis de grado, artículos científicos referente a las variables de estudio; con esta información se realizó un estudio retrospectivo, conociendo las definiciones y conceptualizaciones necesarias para la ejecución del proyecto investigativo, cabe mencionar que cada recopilación estaba basado en sustentos teóricos de varios autores aplicando el uso correcto de las normas APA (American Psychological Association), de sexta versión.

3.2.2. Investigación documental

Se recolectó la información en repositorios, bibliotecas virtuales, revistas científicas, documentales y en datos estadísticos propios del distrito.

3.2.3. Investigación de campo

Fue una investigación de campo ya que se obtuvo información primaria en este caso se trabajó directamente con los seres humanos, motivo por el cual son personas que padecen una alteración como es el caso de la sintomatología del Síndrome de Burnout y porque se acudió al lugar de los hechos, donde se realizó entrevistas, se aplicó reactivos psicológicos a los docentes con el fin de obtener datos y percepciones acerca de lo que está sucediendo.

3.3 Niveles de investigación

3.3.1. Investigación relacional

Aquí se estudió la relación entre la variable independiente, Síndrome de Burnout y la variable dependiente, afectaciones emocionales, analizando el impacto que tiene la una variable con la otra y las consecuencias que van generando, para lo cual se aplicó el método Chi Cuadrado, para demostrar la validez de la hipótesis planteada anteriormente.

3.3.2. Investigación descriptiva

Se analizó cada una de la sintomatología emocional que va generando el Síndrome de Burnout tratando de identificar la de mayor predominancia que específicamente va encajando en cada variable descrita en el problema investigativo, a la vez esta sintomatología se irá desglosando en signos y síntomas de cada docente estudiado.

3.4 Población y muestra

Para la presente investigación se tomó como población todo el personal docente del bachillerato que pertenece al distrito de educación de Latacunga 05D01, aproximadamente de 83 Unidades Educativas Fiscales, que son exactamente 1134 docentes, pero aplicando la muestra en su totalidad se trabajó con 287 colaboradores.

3.5 Operacionalización de las variables

Tabla 4. Variable independiente: Síndrome de Burnout

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El Síndrome de Burnout es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido	Agotamiento emocional	Número de personas que presentan fatiga. Número de personas que sienten agotamiento emocional por el trabajo. Porcentaje de docentes que mencionan tener cansancio antes y después de la jornada laboral.	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. . 3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. 6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. 8.- Siento que mi trabajo me está desgastando.	TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
	Despersonalización	Porcentaje de personas con estrés en el trabajo. Nivel de trato con las personas. Grado de insatisfacción personal Número de personas que presentan sentimiento de culpa	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me produce bastante estrés. 5.- Siento que estoy tratando a algunos clientes y compañeros como si fueran objetos impersonales. 15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros o clientes. 22.- Me parece que mis compañeros me culpan de alguno de sus problemas.	
	Realización personal	Porcentaje de cumplimiento en sus funciones. Número de personas que desarrollan un clima agradable laboral	4.- Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender 17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros y clientes	

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pazán (2018)

Tabla 5. Variable dependiente: afectaciones emocionales

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Se considera afectaciones emocionales a la condición que exhibe o tiene que ver con las emociones negativas del individuo, el miedo, el asco, la vergüenza etc. Cuando estos sentimientos se convierten en crónicos, duraderos y muy intensos perturban las emociones de una manera perjudicial para el individuo	Depresión	Porcentaje de personas que presentan desinterés por actividades placenteras Porcentaje de personas que presentan sentimiento de culpabilidad	¿Ha reducido usted muchas de sus actividades y aficiones? ¿Está contento la mayor parte del tiempo? ¿Se siente indeciso con frecuencia? ¿Está a menudo inquieto y nervioso?	TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
	Ansiedad generalizada	Índice de personas que presentan inseguridad Número de personas que tienen dificultades cognitivas Porcentaje de docentes que sienten tristeza	¿Prefiere quedarse en casa antes que salir y hacer cosas nuevas? ¿Está frecuentemente preocupado por su futuro? ¿Nota que su principal problema es el de la mala memoria? ¿Piensa usted que es maravilloso estar vivo en estos momentos? ¿Está desanimado y triste muchas veces?	
	Ira crónica	Índice de docentes que presentan impulsividad Porcentaje de personas que presentan preocupación Número de docentes que tienen pensamientos distorsionados	¿Se siente bastante inútil en estos momentos? ¿Se preocupa mucho por las cosas del pasado? ¿Le incomodan pensamientos que no puede quitarse de la cabeza?	

Fuente: Investigación de campo
Elaboración por: Pazán (2018)

3.6. Plan de recolección de la información

Para el desarrollo del presente proyecto investigativo se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación para la recopilación de la información.

La recolección de la información se efectuó al personal docente del distrito de educación; la técnica que se utilizó en la investigación son los test estandarizados de síndrome de Burnout y un encuesta de afectaciones emocionales.

Tabla N°6 Técnicas e instrumentos de investigación aplicadas

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACION
¿Para qué?	Para alcanzar los objetos de investigación que son: Conocer la relación entre el Síndrome de Burnout y sus afectaciones emocionales en el personal de estudio
¿De qué personas u objeto?	Del personal docente del distrito de educación
¿Sobre qué aspectos?	Afectaciones emocionales
¿Quién? ¿Quiénes?	La investigadora Gabriela Pazán
¿Cuándo?	En los años 2017, 2018
¿Dónde?	En el distrito de educación de Latacunga
¿Cuántas veces?	Una
¿Qué técnicas de recopilación?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario
¿En qué situación?	En condiciones y circunstancias normales

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pazán (2018)

3.7 Plan de procesamiento de información

Para el procesamiento y análisis de la información se procedió de la siguiente manera:

En primer lugar se diseñó el instrumento de recolección de información, en este caso el cuestionario mismo que está dirigido al personal docente del distrito de educación y de esta manera se recopilará información necesaria para seguir con el estudio del problema detectado en la empresa.

La información que se fue recopilando para efectos de la investigación se analizó de manera organizada, tabulada y representada en cuadros estadísticos y de forma gráfica para facilitar su interpretación.

Por último se procedió al análisis e interpretación de los resultados obtenidos para tomar decisiones y socializar con el equipo investigador.

3.8 Instrumentos de recolección de información

En la investigación se aplicó la técnica de la encuesta, para conocer las afectaciones emocionales más importantes evolucionadas por medio de la presencia del Síndrome de Burnout, en los docentes del distrito educativo 05D01 de Latacunga, el mismo que se trató de recopilar toda la sintomatología necesaria y poder aplicar un plan de capacitación y entrenamiento, donde pueda cada colaborador llegar a estabilizar su parte bio-psico-social afectada por medio de técnicas emocionales.

3.8.1 Diseño del instrumento de recolección de la información

Al diseñar el instrumento, se tomó en cuenta la problemática de la investigación, partiendo del árbol de problemas y de su respectivo análisis crítico, en donde se enfatizó en las causas principales que desarrolla la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de nivel secundario y a la vez se relacionó que sintomatología emocional puede estar implicada debido desarrollo de este síndrome. Motivo por el cual se utilizó la técnica de la encuesta que permitió recolectar datos específicos, aplicado por medio del instrumento como es el cuestionario, compuesto por diez ítems, los mismas que son preguntas de carácter cerrado con sus respectivas alternativas, diseñado por la autora de la investigación Pazán (2018). Se utilizó el software SPSS donde se analizó la fiabilidad del instrumento de medición, tomando en cuenta las variables del presente estudio. El software analiza dependiendo a la cantidad de la muestra.

3.8.2 Validación del instrumento de recolección de información

Para poder realizar la validación del instrumento de recolección de la información, se utilizó el método de: “validación por expertos”, que consistió el aplicar el cuestionario elaborado a tres expertos, docentes de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad Ciencias Administrativas, que a su vez tienen conocimiento en diferentes sub- áreas de acuerdo al contenido de la problemática aplicación definitiva del instrumento. Al finalizar este proceso se obtuvo la aceptación y aprobación por los tres docentes de la facultad Ciencias Administrativas. (Anexo 2).

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

ENCUESTA

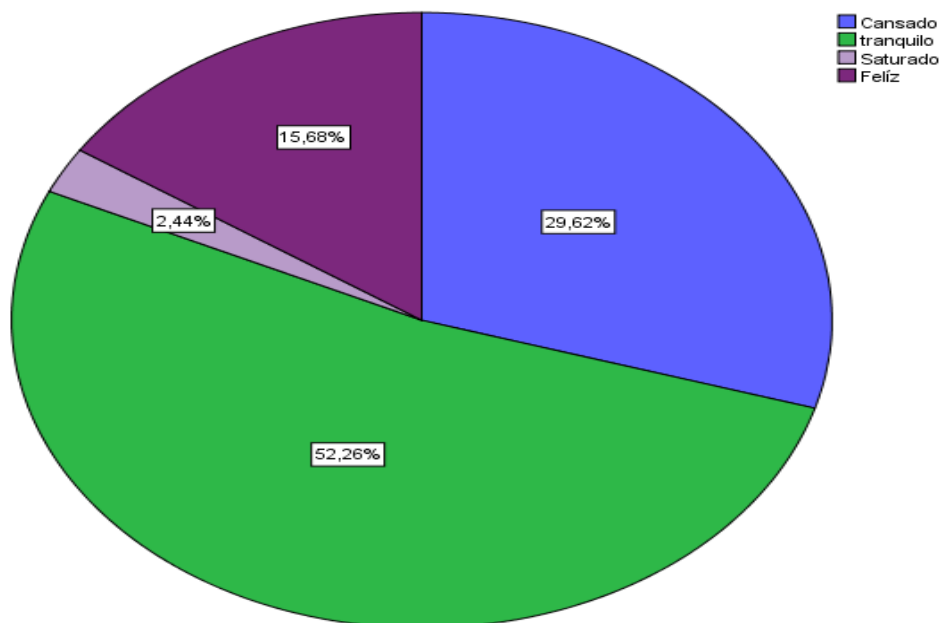
1¿Cómo se siente usted al finalizar su jornada laboral en la U.E.?

Tabla 4. Sentimientos al finalizar su jornada laboral en la U.E

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cansado	85	29,6	29,6	29,6
Tranquilo	150	52,3	52,3	81,9
Saturado	7	2,4	2,4	84,3
Feliz	45	15,7	15,7	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 37. Sentimientos al finalizar su jornada laboral en la U.E



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del total 100%, el 29,6% se siente cansado al terminar la jornada laboral y el 2,4% se siente saturado, mientras que el 15,6% se siente feliz y el 52,2% se siente tranquilo.

Se puede considerar que la mayoría del personal se siente bien al finalizar la jornada laboral debido a que están cumpliendo con la profesión por la cual se especializaron y tienen amor hacia la misma, demostrando tranquilidad todo el tiempo, además el número de horas laborales es cómodo para cada uno, ya que existen investigaciones en donde mencionan que: “(...)El trabajo durante prolongadas horas puede tener consecuencias negativas para la salud y el bienestar, principalmente debido al estrés de la interferencia con las funciones psicofisiológicas y la vida social” Raurich (2017).

2¿Cuán inspirado se siente usted, mientras realiza sus planificaciones académicas?

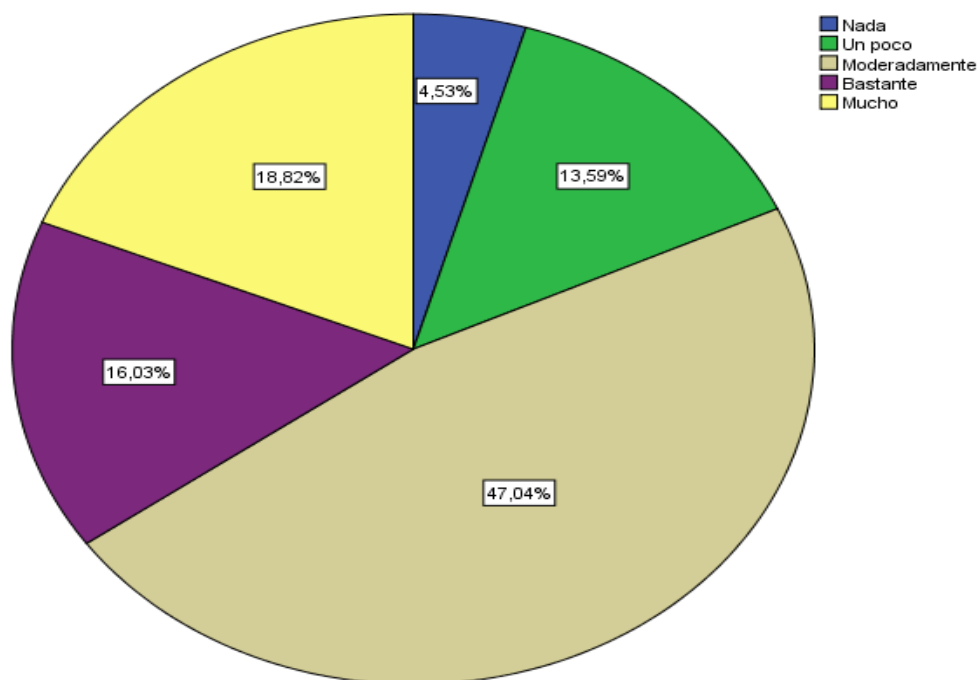
Tabla 5. Inspiración a la realización de la planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	13	4,5	4,5	4,5
Un poco	39	13,6	13,6	18,1
Moderadamente	135	47,0	47,0	65,2
Bastante	46	16,0	16,0	81,2
Mucho	54	18,8	18,8	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 38. Inspiración a la realización de la planificación



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del 100%, el 4,5% no se siente nada inspirado al realizar las planificaciones, el 13,5% se siente un poco, el 47,04% moderadamente, mientras que el 16% está bastante inspirado y el 18,8% mucho.

Esto permite interpretar que existe la mayor parte del personal que se siente moderadamente inspirado al realizar las planificaciones, debido a que se encuentra debidamente capacitados y tiene tiempo suficiente para poder presentar, a la vez por parte del departamento de vicerrectorado no se les presiona para el respectivo cumplimiento porque tienen establecidos horarios de presentación y la capacidad que cada uno tiene, por tal razón WordPress (2008) manifiesta que cada docente: “(...) maneje la planificación y administración de su acción educativa, esto con el fin de lograr una participación más eficiente en la organización y funcionamiento de los objetivos educativos planteados, planificando actividades que le permitan detectar necesidades de aprendizaje de los educandos, utilizando para ello los recursos que le ofrece la comunidad (...)”

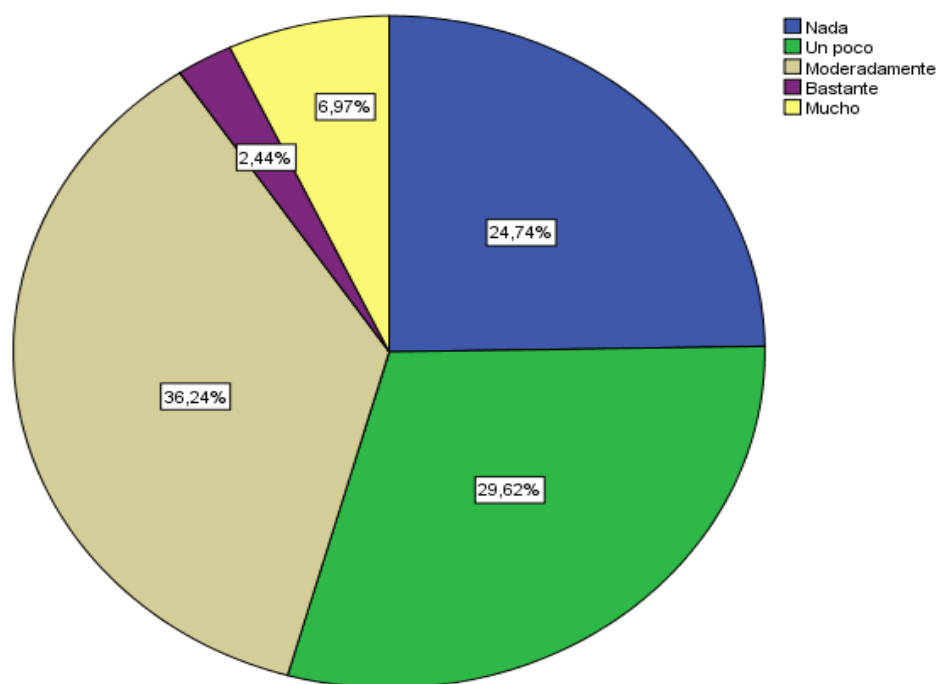
3¿Está usted motivado por cubrir las horas laborales de sus compañeros cuando ellos no asisten?

Tabla 6. Motivación al cubrir horas laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	71	24,7	24,7	24,7
Un poco	85	29,6	29,6	54,4
Moderadamente	104	36,2	36,2	90,6
Bastante	7	2,4	2,4	93,0
Mucho	20	7,0	7,0	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 39. Motivación al cubrir horas laborales



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del 100%; el 24,7% no se sienten motivados por cubrir las horas de sus compañeros, el 29,6% se sienten un poco, 36,2% moderadamente, mientras que el 2,4% se siente bastante y el 6,9% mucho.

Se puede analizar que en la mayoría del personal no se siente motivado al cubrir las horas de sus compañeros, debido a que no hay rotación por todo el personal y siempre les tocan a las mismas personas, además no han recibido ningún incentivo emocional por parte de inspección o ser reconocido viceversa por la misma situación, según Rangel (s/f) indica “Los cambios que se están produciendo en la sociedad actual están dando lugar a que surjan problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud: la indisciplina del alumnado, la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de alumnado, el trasvase de responsabilidades al docente por falta de personal especializado... ()”.

4¿Cuánto cariño o confianza ha sentido al llegar a su casa después de una jornada laboral muy cansada?

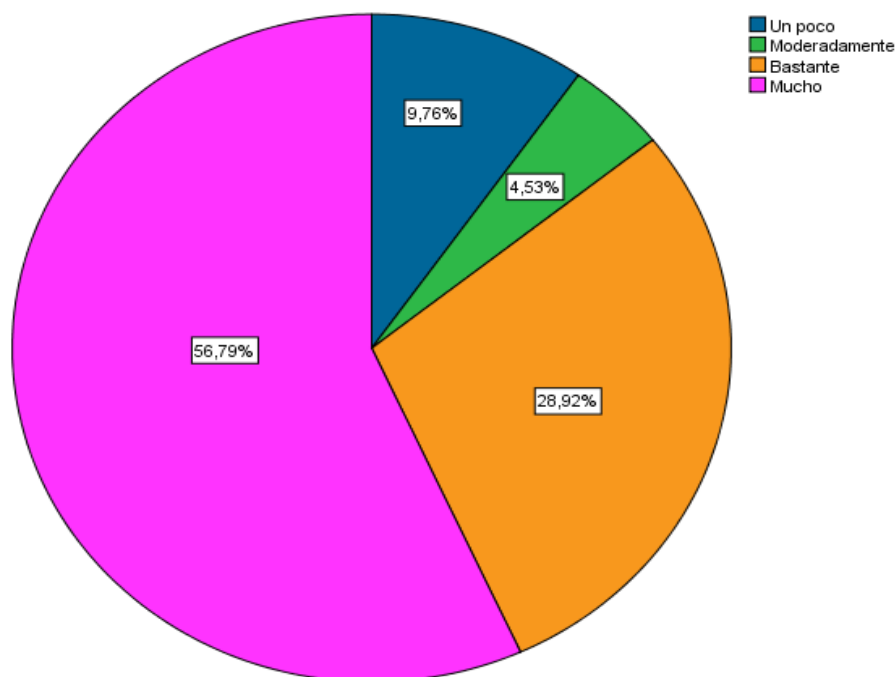
Tabla 7. Cariño o confianza al llegar a casa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Un poco	28	9,8	9,8	9,8
Moderadamente	13	4,5	4,5	14,3
Bastante	83	28,9	28,9	43,2
Mucho	163	56,8	56,8	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 40. Cariño o confianza al llegar a casa



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del 100%; el 9,7% ha sentido un poco de cariño al llegar a casa después de una jornada laboral muy cansada, el 4,5% ha sentido moderadamente pero el 28,9% ha sentido bastante y más aún el 56,7% que ha sentido mucho.

Por lo tanto se puede indicar que la mayor parte del personal siente mucho cariño y confianza por parte de sus familiares en sus respectivos hogares después de una jornada laboral muy cansada ya que han desarrollado adecuadamente su esfera familiar, es muy diferente a lo que dice en su estudio realizado Azcarate (2015) “()... las maestras que desgastan sus vidas en la escuela no puede ser algo que se naturalice. Se presentan miles de casos de enfermedades laborales como disfonía, hernias, lumbalgias, patologías psicológicas. Hay que estar presente que el cargo no sólo es sobre la educación en las aulas, sino de situaciones que exceden lo escolar, como alumnos en situación de pobreza, violencia, que sobre todo dejaron las políticas neoliberales de desempleo. No existe el tiempo para tener capacitaciones fuera de la escuela, y el estado no brinda capacitación en servicio...”.

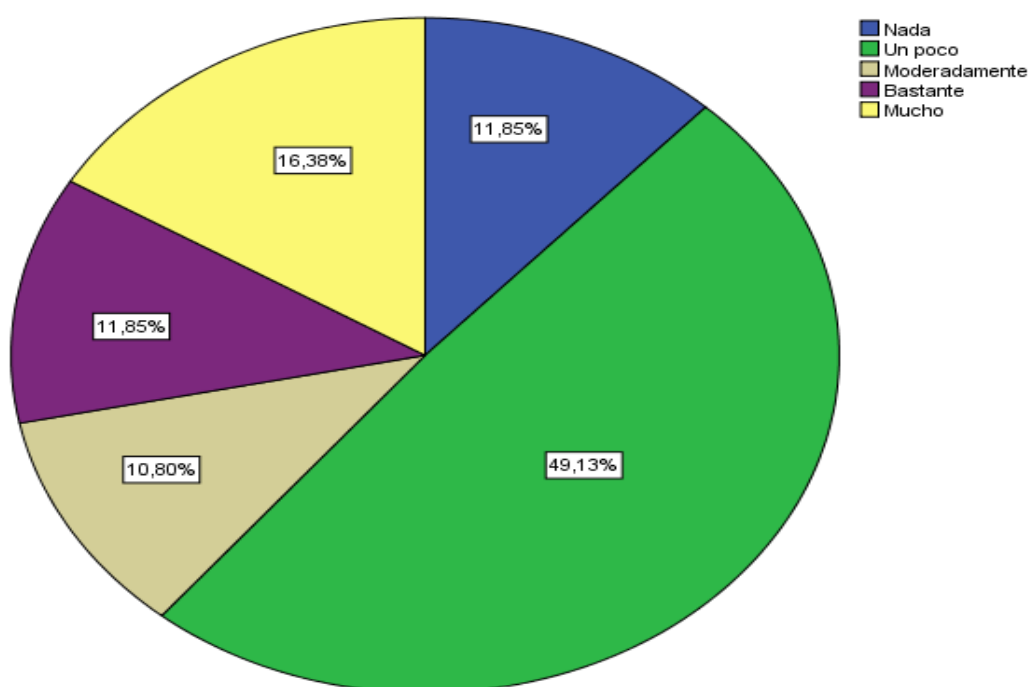
5¿Se ha sentido triste o desanimado cuando le han llamado la atención las autoridades?

Tabla 8. Cuan triste o desanimado se ha sentido al ser llamado la atención

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	34	11,8	11,8	11,8
Un poco	141	49,1	49,1	61,0
Moderadamente	31	10,8	10,8	71,8
Bastante	34	11,8	11,8	83,6
Mucho	47	16,4	16,4	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 41. Cuan triste o desanimado se ha sentido al ser llamado la atención



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del 100%; el 11,8% no se sienten tristes ni desanimados al ser llamados la atención por parte de sus autoridades, el 49,1% se sienten un poco, 10,8% moderadamente, mientras que el 11,8% se siente bastante y el 16,3% mucho.

Se puede aclarar que en la mayoría del personal si siente cierto desánimo al ser llamado la atención por las autoridades, esto puede ser un detonante para que su forma de interactuar dentro de las unidades educativas y no den el todo por su profesión, existen estudios donde mencionan que el buen trato es lo primordial que debe existir para Cámore (2014) menciona: “La relación entre el directivo y el docente es doble: a) simétrica pues se establece entre dos personas capaces de conocer, querer y decidir libremente; y, b) asimétrica porque el primero tiene que lograr objetivos institucionales pero contando con el conocimiento, el querer y la libertad del segundo. El buen trato reclama que la función no anule a la persona, es ésta la que da relieve a aquella. Aceptar al docente desde su condición radical de persona implica reconocer la valía de su aporte aderezado con su particular modo de ser y actuar. Es desde esta aceptación que la escucha atenta encuentra su mejor argumento. Se escucha a un ‘quien’ único e irrepitible empeñado en realizar su vocación docente, con iniciativas, ganas y conocimientos pero que a veces la institución o su modo de ser se lo impiden (...)”

6¿Se siente estresado con la carga laboral que tiene actualmente?

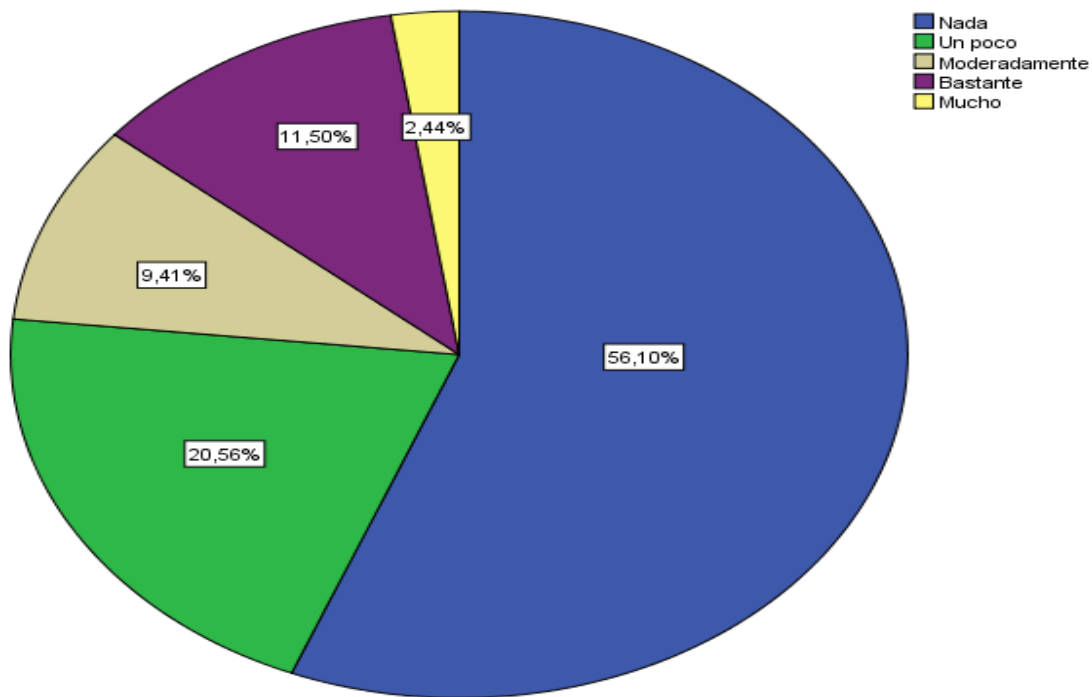
Tabla 9. Estrés ante la carga laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada	161	56,1	56,1	56,1
Un poco	59	20,6	20,6	76,7
Moderadamente	27	9,4	9,4	86,1
Bastante	33	11,5	11,5	97,6
Mucho	7	2,4	2,4	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 42. Estrés ante la carga laboral



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del 100%; el 56,1% no se sienten estresados con su nueva carga laboral, el 20,5% se sienten un poco, el 9,41% se sienten moderadamente, mientras que el 11,5% si siente bastante y el 2,4% mucho.

Se puede mencionar que en la mayoría del personal no se siente estresado por la carga laboral que tienen actualmente, pero si existe un porcentaje elevado donde refiere cierta incomodidad, esto se ha venido presentando debido a que en la actualidad el ministerio de educación ha reducido carga administrativa a los docentes para Paucar (2017) en su reportaje manifiesta “(...)El ministro de Educación, Fander Falconí, presentó el Modelo Integral de Formación y Actualización Profesional, y del Plan de Reducción de carga administrativa para docentes. Con estas iniciativas se espera reducir las tareas de tipo administrativo que deben cumplir los docentes y más bien incrementar la capacitación profesional”.

7¿Normalmente se preocupa usted mucho por su estado de ánimo?

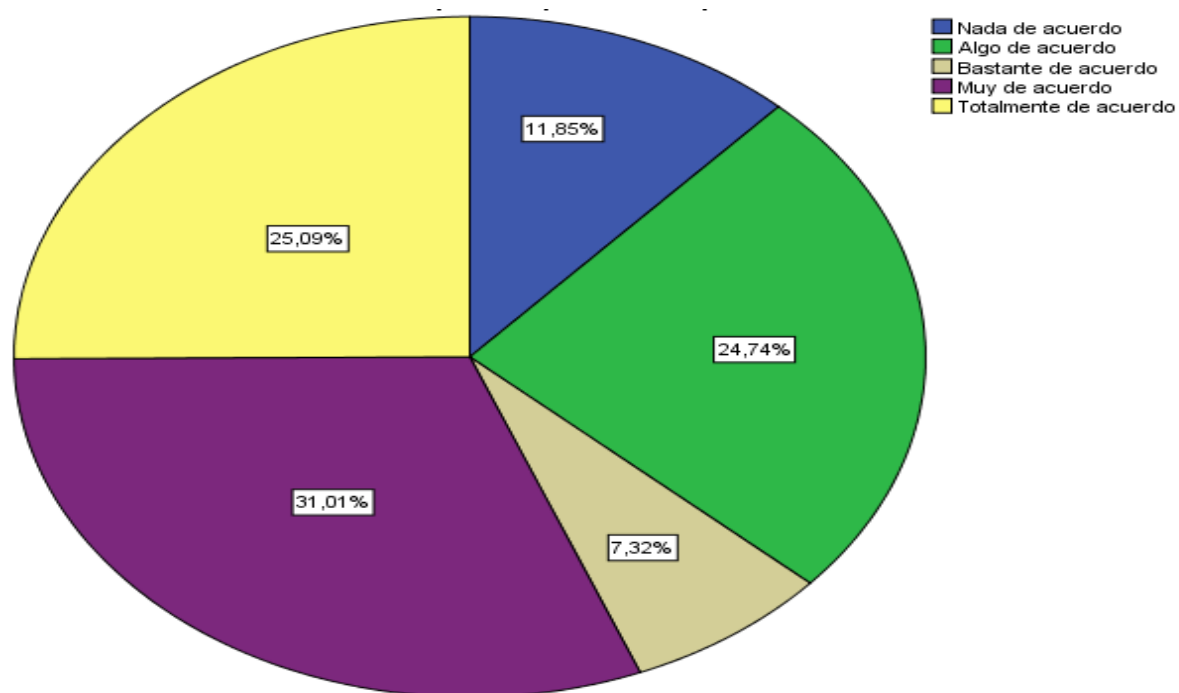
Tabla 10. Preocupación por su estado de ánimo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	34	11,8	11,8	11,8
Algo de acuerdo	71	24,7	24,7	36,6
Bastante de acuerdo	21	7,3	7,3	43,9
Muy de acuerdo	89	31,0	31,0	74,9
Totalmente de acuerdo	72	25,1	25,1	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 43. Preocupación por su estado de ánimo



Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del 100%; el 11,8% no están de acuerdo en preocuparse por su estado de ánimo, el 24,7% algo de acuerdo en preocuparse, mientras el 7,3%, están bastante de acuerdo, el 31,01% muy de acuerdo y el 25,09% totalmente de acuerdo en que el estado de ánimo es para sentirlo y saber cómo se siente cada uno.

Se puede manifestar que en la mayoría del personal si está de acuerdo en que el estado de ánimo es el factor que se debe tener en cuenta para el desarrollo personal de cada individuo y evitar algunas dificultades posteriores al estrés. Y para esto importancia (2017) refiere que: “Las personas que tienen un estado de ánimo cambiante tienen dificultades en sus relaciones sociales porque los demás no comprenden los cambios de actitud. Por pura felicidad interior, es importante cultivar el autoconocimiento para conocerte a ti mismo y corregir ciertas actitudes que te hacen sufrir. Puedes buscar el equilibrio en tu estado de ánimo aprendiendo a reflexionar sobre los sentimientos para no ser víctima de la emoción”.

8¿Deja usted que sus sentimientos afecten a sus pensamientos?

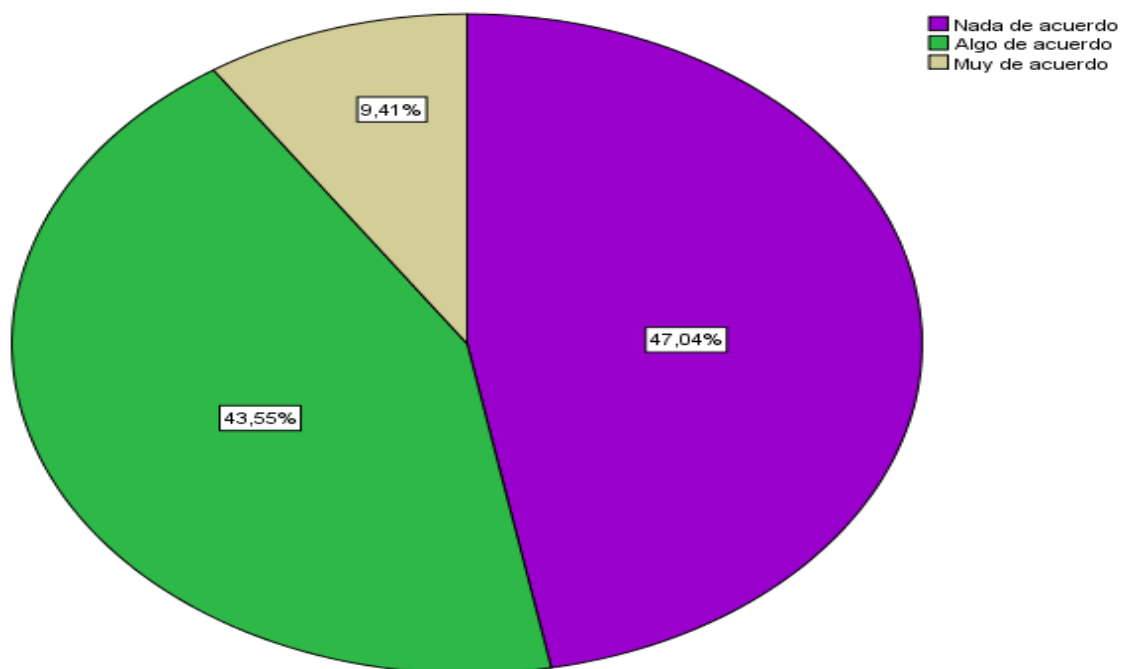
Tabla 11. Sentimientos afectan a los pensamientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	135	47,0	47,0	47,0
Algo de acuerdo	125	43,6	43,6	90,6
Muy de acuerdo	27	9,4	9,4	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 44. Sentimientos afectan a los pensamientos



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del 100%; el 47,04% no están en nada de acuerdo que sus sentimientos afecten sus pensamientos, 43,5% están algo de acuerdo y el 9,4% están muy de acuerdo.

Se puede indicar que el personal no tiene bien claro acerca de su sentimiento y como pueden tener ventajas o desventajas en sus pensamientos, esto hace que no manejen bien sus emociones y puedan desarrollar dificultades a nivel de inteligencia emocional. Para Waxemberg (s/f) mediante su investigación menciona “sentir y pensar de acuerdo con los condicionamientos sociales y los instintivos determina una larga etapa del desenvolvimiento humano y produce ignorancia, luchas, encono y dolor. A pesar de que los pensamientos y los sentimientos están íntimamente ligados, su relación no siempre es armónica, sobre todo cuando los impulsos instintivos y los pensamientos egoístas mueven al ser humano en sentido opuesto al ideal que vislumbra en sus momentos de mayor comprensión”.

9) ¿Presta atención a cómo se siente emocionalmente usted a menudo?

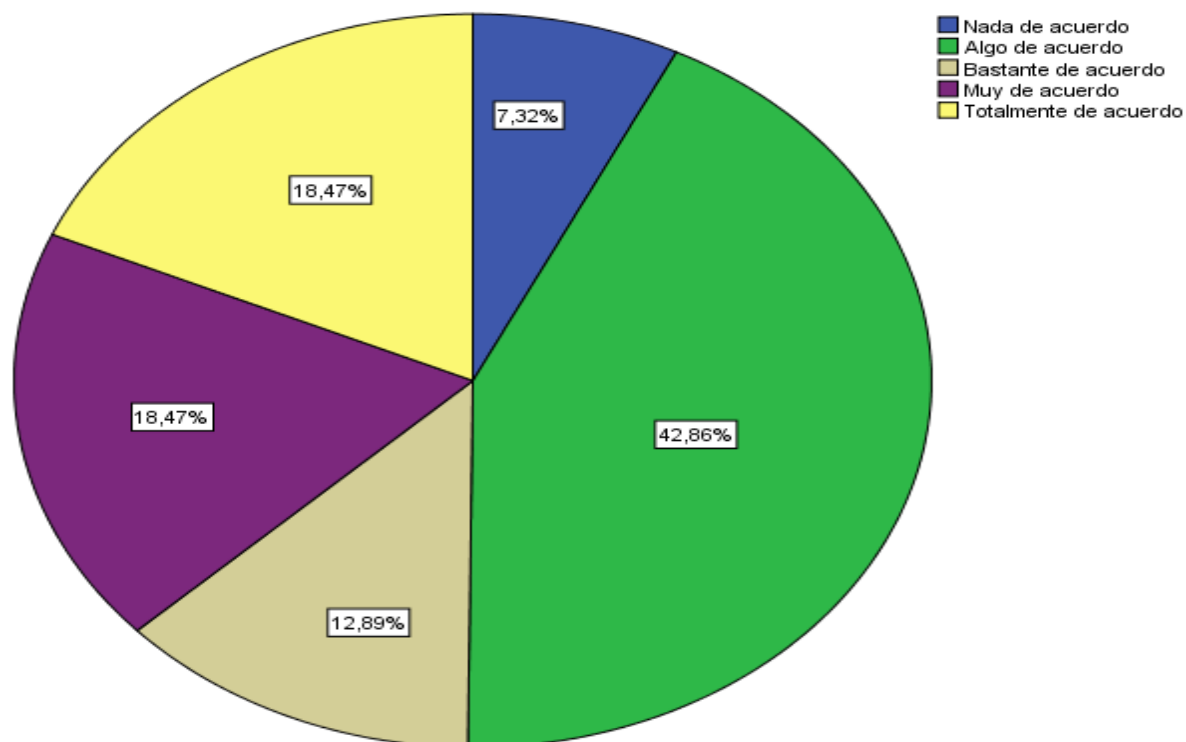
Tabla 12. Atención a sus emociones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada de acuerdo	21	7,3	7,3	7,3
Algo de acuerdo	123	42,9	42,9	50,2
Bastante de acuerdo	37	12,9	12,9	63,1
Muy de acuerdo	53	18,5	18,5	81,5
Totalmente de acuerdo	53	18,5	18,5	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 45. Atención a sus emociones



Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del 100%; el 7,3% no están en nada de acuerdo en prestar atención de cómo se sienten emocionalmente a menudo,

el 42,8% si están algo de acuerdo mientras que el 12,8% están bastante de acuerdo, el 18,4% están muy de acuerdo y de la misma forma el 18,4% totalmente de acuerdo.

Se puede aclarar que en la mayoría del personal tiene muy presente que las emociones son importantes por lo que hay que ponerle atención a como diariamente la gente va sintiendo, ya que a la vez esto ayuda al individuo a reconocer sus estados anímicos y evitar tener problemas a futuro. De acuerdo a lo que indica Calandín (2014) es lo siguiente: “A muchas personas que nunca han aprendido a expresar sus emociones, por el motivo que sea, le es difícil etiquetar cuáles son esas emociones. Esto hace que, algunas personas sienten ira cuando la emoción con la que en realidad están lidiando es dolor. Otros pueden llorar y sentirse tristes en situaciones donde la rabia es de hecho la emoción más fluida.

10¿Intenta tener pensamientos positivos aunque se sienta mal?

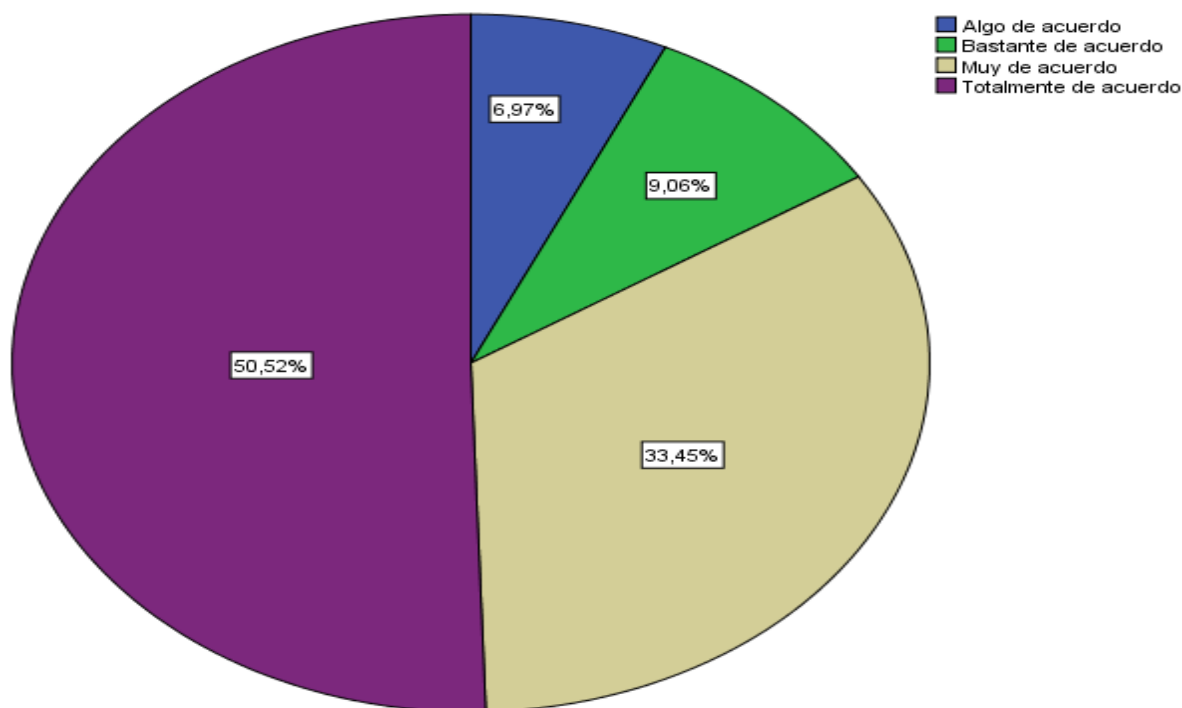
Tabla 13. Pensamientos positivos aunque se sienta mal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algo de acuerdo	20	7,0	7,0	7,0
Bastante de acuerdo	26	9,1	9,1	16,0
Muy de acuerdo	96	33,4	33,4	49,5
Totalmente de acuerdo	145	50,5	50,5	100,0
Total	287	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Figura 46. Pensamientos positivos aunque se sienta mal



Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

Análisis e interpretación

En la encuesta realizada al personal docente, se obtuvo como resultado que del 100%; el 6,9% se siente algo de acuerdo en tener pensamientos positivos aunque emocionalmente se sienta mal, mientras que el 9,06% están bastante de acuerdo, 33,4% muy de acuerdo y el 50,5% totalmente de acuerdo.

Se puede mencionar que todo el personal piensa que los pensamientos positivos deben estar siempre en la persona, pese a la circunstancias del momento laboral. De acuerdo a Yalet (2013) menciona: “los pensamientos positivos se van volviendo poderosos a lo largo del tiempo, porque la mente subconsciente funciona en base a imágenes, por ejemplo si todos los días piensas en que vas a cosechar grandes éxitos y proyectas toda esa información a través de técnicas de visualización, no solo se sentirá optimista y motivado, sino que la información se volverán instrucciones para que el futuro suceda tal y como lo desea”

4.1.1 Interpretación General de los Resultados

En base a los objetivos planteados en la investigación y de acuerdo a los resultados que se fueron obteniendo durante todo el proceso se puede llegar a establecer las siguientes conclusiones:

1. La mayoría del personal docente se siente bien al finalizar la jornada de trabajo, debido a varias circunstancias que el gobierno del país ha propuesto, una de ellas es reducir la carga laboral, esto hace que el maestro tenga más tiempo para compartir con su familia desde sus respectivos hogares y ahí pueda desarrollar tranquilamente sus planificaciones, además la carga administrativa también ha reducido, lo que permite que pueda cumplir con su horario asertivamente y pueda superar ciertos malestares físicos, mentales y emocionales que se le han presentado en el transcurso del día
2. Gran parte del cuerpo docente no se siente motivado al cubrir horas clases de sus compañeros, razones que ellos indican que no todos los profesores rotan para el remplazo y esto genera inconvenientes en cada individuo, además desde Inspección no incentivan al personal correctamente para que puedan cumplir con las indicaciones acordadas, lo que conlleva a que los docentes busquen otras actividades que no les compete sean llamados la atención por inspección general.
3. Existe un porcentaje elevado de docentes que considera que la familia es el vínculo afectivo más importante, razón a esto cada uno al finalizar su jornada laboral y dependiendo como se sientan al salir, el hecho de llegar a casa su estado de ánimo se eleva profundamente por el apoyo emocional y cariño que cada uno de ellos entregan a la persona investigada, dando como resultado emociones agradables elevadas por la presencia de pensamientos de satisfacción al saber que pronto estarán en la compañía de sus familiares.
4. La investigación evidencia que si existe personal que siente cierto desánimo al ser llamado la atención por las autoridades, esto es un detonante para el desempeño laboral entre compañeros y directivos, lo que conlleva a no tener buena comunicación entre los integrantes y el no poder realizar trabajo en conjunto para sacar adelante la unidad educativa que represente.
5. Existen varios resultados donde indica que el personal no tiene bien claro acerca de sus sentimientos, esto produce que no manejen bien sus emociones y puedan no estar preparados asertivamente cuando se les presente un conflicto emocional, como resultado a esto se cree oportuno realizar un plan de capacitación de estrategias emocionales para prevenir afectaciones por la presencia del síndrome de burnout además de enseñar cómo actuar en un determinado

tiempo y que técnicas son factibles al momento de su uso dependiendo del estado de ánimo que atraviese.

4.2 Comprobación de hipótesis

4.2.1 Planteamiento de las hipótesis

Ho → Hipótesis Nula

Ho: El Síndrome de Burnout NO desarrolla afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01

Hi → Hipótesis Alterna

Hi: El Síndrome de Burnout SI desarrolla afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01

4.2.2 Selección del nivel de significación

Para la comprobación de la hipótesis se escoge un nivel de significación del $\alpha = 0,05$ y $0,01$

4.2.3. Descripción de la población

En la investigación se realizó los cálculos estadísticos con los resultados de las encuestas aplicadas a los 287 docentes que pertenecen al distrito educativo 05D01.

4.2.4. Especificación del modelo estadístico

Modelo matemático: elección de la prueba estadística Chi Cuadrado

¿Cuán inspirado se siente Usted, mientras realiza sus planificaciones académicas?

Tabla 14. Chi Cuadrado encuesta pregunta 2

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nada	13	4,5
Un poco	39	13,6
Moderadamente	135	47,0
Bastante	46	16,0
Mucho	54	18,8
TOTAL	287	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

6¿Se siente estresado con la carga laboral que tiene actualmente?

Tabla 15. Chi Cuadrado encuesta pregunta 6

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nada	161	56,1
Un poco	59	20,6
Moderadamente	27	9,4
Bastante	33	11,5
Mucho	7	2,4
TOTAL	287	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

4.2.5. Combinación de frecuencias

Tabla 16. Combinación de Frecuencias

Alternativas	Pregunta 2	Pregunta 6
Nada	13	161
Un poco	39	59
Moderadamente	135	27
Bastante	46	33
Mucho	54	7
TOTAL	287	287

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado por: Pazán (2018)

4.2.6. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Determinación de los valores de grados de libertad; para lo siguiente el grado de libertad es igual a la multiplicación del número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno; se representa de la siguiente manera:

$$gl = (f - 1) (c - 1)$$

En dónde:

gl = grados de libertad

f= número de filas de la tabla

c = número de columnas de la tabla

Entonces:

$$gl = (f - 1) (c - 1)$$

$$gl = (5-1) (2-1)$$

$$gl = (4) (1)$$

$$gl = 4$$

Grado de Libertad=4

Valor crítico

Como el grado de libertad da igual a 4, a un nivel de significancia de 0.05, se puede aclarar mediante la tabla de grados de libertad del Chi cuadrado y a la vez ya mencionar que el valor crítico con el que se llevara a cabo en la siguiente investigación es: 9,49; por esta razón $X_1 = 9,49$

Cálculo matemático

Pregunta 2: ¿Cuán inspirado se siente Usted, mientras realiza sus planificaciones académicas?

Pregunta 6: ¿Se siente estresado con la carga laboral que tiene actualmente?

Frecuencia observada

Tabla 17. Frecuencia observada

Ítems	Alternativas					
	Nada	Un poco	Moderadamente	Bastante	Mucho	Total
Pregunta 2	13	39	135	46	54	287
Pregunta 6	161	59	27	33	7	287
Total	174	98	162	79	61	574

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Frecuencia esperada

La frecuencia esperada de cada celda se calcula de acuerdo a la frecuencia observada y queda de la siguiente manera

$$Fe = \frac{\text{Total Columna (para dicha celda)} \times \text{Total fila (para dicha celda)}}{\text{Total de frecuencias observadas}}$$

Tabla 18. Frecuencia esperada

Ítems	Alternativas					
	Nada	Un poco	Moderadamente	Bastante	Mucho	Total
Pregunta 2	87	49	81	39,5	30,5	287
Pregunta 6	87	49	81	39,5	30,5	287
Total	174	98	162	79	61	574

Fuente: Encuesta aplicada

Elaborado por: Pazán (2018)

Una vez realizado el proceso para la obtención de la frecuencia observada y esperada, se procede a la aplicación de la fórmula de cálculo del Chi cuadrado:

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O-E)^2}{E} \right]$$

En donde:

X² = Chi-cuadrado

∑ = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada o teórica

Tabla 19. Chi Cuadrado

Ítems	O	E	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² / E
Pregunta 2 Nada	13	87	-74	5476	62,94
Pregunta 6 Nada	161	87	74	5476	62,94
Pregunta 2 Un Poco	39	49	-10	100	2,04
Pregunta 6 Un Poco	59	49	10	100	2,04
Pregunta 2 Moderadamente	135	81	54	2916	36
Pregunta 6 Moderadamente	27	81	-54	2916	36
Pregunta 2 Bastante	46	39,5	6,5	42,25	1,07
Pregunta 6 Bastante	33	39,5	-6,5	42,25	1,07
Pregunta 2 Mucho	54	30,5	23,5	552,25	18,11

Pregunta 6 Mucho	7	30,5	-23,5	552,25	18,11
Total $X^2 =$					240,32

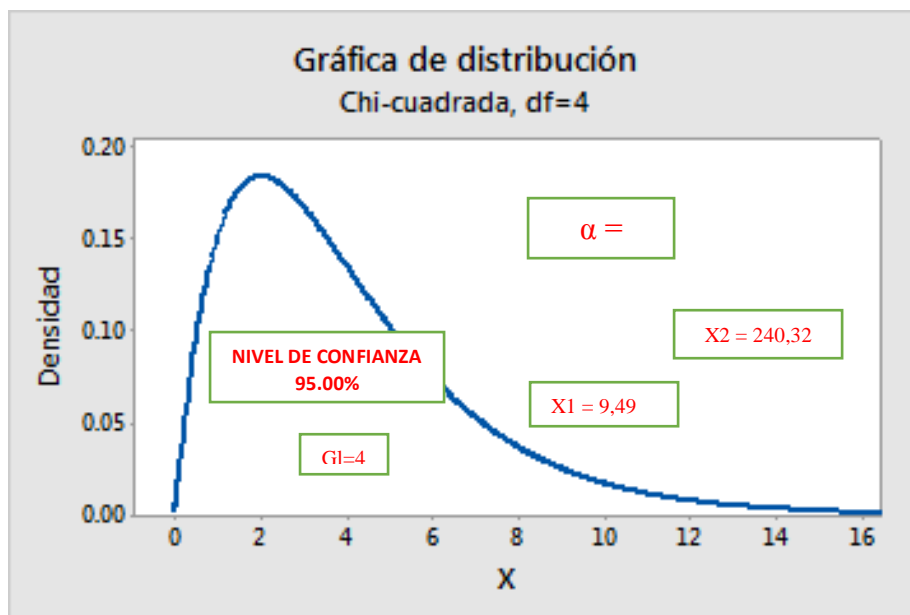
Fuente: Encuesta aplicada
 Elaborado por: Pazán (2018)

Decisión:

Considerando el nivel de significancia con el que se trabajó es del 5% = 0.05, el valor $X^2 = 240,32$; mismo que es mayor a $X1 = 9,49$ y de acuerdo a lo establecido se acepta la hipótesis alternativa, es decir: El Síndrome de Burnout SI desarrolla afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01

4.2.7 Representación gráfica del chi cuadrado

Figura 47. Grafico del Chi Cuadrado



Fuente: Encuesta aplicada
 Elaborado por: Pazán (2018)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

La presente investigación se ha dedicado a demostrar si el síndrome de burnout desarrolla afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato, de acuerdo a esto, se pudo analizar a partir de su concepto a que se considera afectaciones emocionales, como se lo explicó en el marco teórico p. 40, son reacciones donde evidencian conductas de estrés, ansiedad, angustia, depresión etc.; por lo que en la encuesta aplicada se pudo demostrar mediante el análisis de sus resultados en las preguntas 5,6 y 7, que existe un nivel de afectación emocional no tan elevado pero existe de acuerdo a la presencia algunos de los factores que causa el Síndrome de Burnout en sus respectivas unidades educativas.

En el análisis de los aspectos teóricos encontrados en las categorías fundamentales y su constelación de ideas de la variable independiente, se puede fundamentar teóricamente que el Síndrome de Burnout si desarrolla afectaciones emocionales en las personas, por tal situación en la p. 25 y p. 26 especifica cada sintomatología que determina como la presencia del síndrome y sus efectos que conllevan a la persona que padece; razón por la cual se puede sustentar que los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01 han generado periodos de afectación emocional y sus respectivas consecuencias en el caso de no poner la atención necesaria para poder encontrar una estabilidad.

Se puede mencionar que una vez obtenidos los resultados en el presente documento la dimensión de mayor perturbación causada por las afectaciones emocionales en los docentes de nivel bachillerato, es el desánimo al ser llamado la atención por las autoridades, este es el principal detonante que se ha podido observar en esta investigación, de acuerdo a esto pueden empezar a mostrar conductas como preocupación, miedo, aprensión o desasosiego como se lo explica en el concepto de ansiedad generalizada en el marco teórico de la p. 44.

El personal docente ha podido expresar que las emociones es un factor importante en el bienestar personal para su desempeño laboral, el no poner atención a sus emocionales hace que la persona pierda la sensación de control sobre su ánimo y experimenta malestar general como lo indica en la p. 38. por tal razón en la pregunta 9, muestran cierta preocupación por sus emociones, por medio de las investigaciones no se ha podido encontrar que exista un modelo

de capacitación y entrenamiento que permita mejorar la estabilidad emocional cuando se encuentran afectados por el síndrome de burnout .

5.2. Recomendaciones

Capacitar a los docentes sobre estrategias emocionales para prevenir afectaciones psicológicas por presencia del síndrome de burnout y enseñando a que empleen diariamente en cada lugar de su trabajo, fortaleciendo en sí estabilidad emocional dentro y fuera de las unidades educativas.

Es importante fomentar la inteligencia emocional y procesos de resiliencia dentro del contexto laboral e individual, con la finalidad de que el individuo alcance un desarrollo personal, social y emocional que le permita alcanzar el éxito en todas las actividades que realiza a lo largo de su jornada de trabajo y en sí todo el periodo de vida.

Es significativo aplicar las diferentes técnicas de acuerdo a cada estado de ánimo de los docentes para mejorar las relaciones socio-afectivas-laborales dentro del contexto educativo, y así que alcancen un adecuado desarrollo personal.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos informativos

6.1.1 Título de la propuesta

Plan de capacitación y entrenamiento de estrategias emocionales para prevenir afectaciones psicológicas por presencia del Síndrome de Burnout.

6.1.2. Institución ejecutora

Distrito Educativo 05D01

6.1.3 Beneficiarios

Docentes de nivel bachillerato del distrito educativo 05D01?

6.1.4. Ubicación

Cantón Latacunga

Provincia de Cotopaxi

6.1.5 Tiempo estimado para la ejecución

Un año

6.1.6 Responsable

María Gabriela Pazán Torres

6.2 Antecedentes

La propuesta se basa en la investigación realizada sobre: El Síndrome de Burnout y las afectaciones emocionales de los docentes de nivel bachillerato del distrito educativo, en el que se estableció que si el Síndrome de Burnout desarrolla afectaciones emocionales en los docentes y como está influenciando en su desempeño laboral, se tiene conocimiento que el ser humano es muy emocional y por lo tanto el incentivar a los docentes que ver cómo se van desarrollando sus emociones es importante, por medio del análisis de resultados se pudo evidenciar que existe un porcentaje no tan elevado que si ha llegado afectar el desenvolvimiento a diario de los docentes.

Tomando como referencia una de las conclusiones del estudio realizado, se obtiene que la investigación evidencia que si existe personal que siente cierto desánimo al ser llamado la atención por las autoridades, por lo que a nivel emocional va a tener algunas repercusiones y eso va hacer que no se desempeñe correctamente. Así mismo existen varios resultados donde indica que el personal analizado, no tiene bien claro acerca de sus sentimientos por lo que no van a poder trabajar asertivamente con todos los miembros de la comunidad educativa y es ahí donde la presente investigación va a desarrollar un plan de mejora.

Partiendo de todo esto, se considera esta una propuesta novedosa, ya que lo principal de todo esto es disminuir el nivel de estrés, el mismo que fomentará un cambio a nivel emocional y en la actitud de su trabajo. Se logrará que las autoridades del distrito se involucren más con las necesidades de los docentes y que se desarrolle una conducta provechosa en ambas situaciones, que dará como resultado el buen desarrollo organizacional, y las relaciones interpersonales mejorarán provocando una adecuada comunicación entre los miembros que integran las unidades educativas, viviendo así un cambio interno que lo exteriorizaran y generara resultados.

6.3 Justificación

Se cree importante que la época actual cada ser humano puede manejar correctamente sus emociones y es preciso en este estudio, que los docentes conozcan sobre las estrategias emocionales para que de cierta manera puedan ellos llegar al punto de auto motivarse y reconocer que hacer cuando se presentan ciertas crisis y evitar reacciones negativas con la gente que le rodea.

El impacto biopsicosocial, debe considerarse como eje de fortaleza que deben concientizar el personal de estudio para que por medio de este plan de capacitación lleguen a generar habilidades de bienestar físico, mental, emocional, pero lo más importante es canalizar estrategias de resiliencia para detener problemáticas que afecten a su salud, basados en ejercicios que permitirá al personal desarrollar sus propias herramientas basados en el análisis emocional que cada uno tiene.

El programa está orientado a impartir estrategias emocionales y que las mismas sean generadas por cada docente, promoviendo un ambiente más tranquilo para poder disminuir los niveles de estrés que padezcan en cada unidad educativa mejorando así la salud física, mental y emocional. Teniendo

en cuenta que la siguiente propuesta se encuentra sustentada teóricamente que puede referir que se podrá llegar a un nivel exitoso con cada uno de los que conforman la mencionada investigación.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo general

Diseñar un plan de capacitación y entrenamiento de estrategias emocionales para prevenir afectaciones psicológicas por presencia del Síndrome de Burnout.

6.4.2 Objetivos específicos

- Seleccionar las estrategias emocionales adecuadas para prevenir afectaciones psicológicas por presencia del Síndrome de Burnout
- Planificar talleres dinámicos sobre estrategias emocionales
- Ejecutar mediante talleres el plan de capacitación por medio de actividades para conocimiento personal sobre estrategias emocionales
- Realizar entrenamiento práctico donde cada docente pueda demostrar el manejo de las estrategias emocionales para prevenir afectaciones en su lugar de trabajo con otro compañero docente.

6.5 Análisis de factibilidad

Cuando se habla de factibilidad, se refiere a la disponibilidad de recursos necesarios para llevar a cabo este proyecto con el nivel de posibilidades óptimas que permitan la ejecución de la propuesta de manera adecuada y efectiva, dicho de esta manera se puede asegurar que la propuesta es cien por ciento factible gracias a que se cuenta con el apoyo y respaldo de todos los docentes investigados quienes brindarán la información necesaria para desarrollar la propuesta, pero sobre todo de las autoridades quien dio apertura a que se realice una investigación con el propósito de velar la integridad del docente y encontrar alternativas de mejora.

La siguiente propuesta se fundamenta en los siguientes aspectos:

6.5.1 Factibilidad política

La salud del docente es un tema que se ha considerado importante en la última década, por lo que varias organizaciones nacionales como internacionales apoyan al desarrollo adecuado para el

bienestar del docente, partiendo de este apoyo hay cierta parte que la propuesta planteada se acoge, por tal razón (Robalino & Körner, 2005) menciona:

Por parte de la UNESCO, sigue a este estudio el desarrollo de una estrategia de difusión que incluye un encuentro internacional y varios eventos nacionales; la publicación de un estado del arte sobre la investigación de condiciones de trabajo y salud docente en Iberoamérica y la entrega de un set de instrumentos que pueden ser utilizados directamente por las escuelas para estudiar las condiciones de trabajo y salud de sus docentes a partir de indicadores e índices validados (p. 20).

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2013), refiere como condiciones de trabajo cualquier aspecto del ambiente laboral con posibles consecuencias negativas para la salud de los colaboradores, según lo indica Aldrete, y otros (2016), de la misma manera la misma institución crea la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en donde se define como condición de trabajo: “(...)cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”.

6.5.2 Factibilidad socio – cultural

La calidad de la educación se ha convertido en nuestra sociedad en un requisito indispensable, por tal razón las exigencias de los padres de familia y estudiantes son muy grandes para los docentes, por tal virtud Rodríguez (2012) hace referencia en su estudio:

Los cambios acelerados de la sociedad repercuten de manera directa en el trabajo docente. Las expectativas sociales demandan a la escuela y a los profesores buenos resultados, no sólo en cuanto a logros académicos sino, como se ha evidenciado más recientemente, a nivel de contención social que las familias y las comunidades ya no pueden realizar en sus propios ámbitos. Entre otros aspectos, esto ha generado mayor diversificación de la labor educativa de los profesores, quienes con frecuencia se ven superados por la cantidad de actividades que deben realizar, muchas de las cuales van más allá del quehacer propiamente pedagógico

Por la gran demanda de expectativas que el gobierno ha depositado en el docente, este a su vez por la exigencia del cumplimiento ha ido acumulando ciertos niveles de estrés y es necesario partir con alternativas encaminadas a mejorar dicha problemática, de esa manera el Ministerio de Educación ha bajado la carga de horario para el docente para que pueda desempeñarse de mejor manera en cada institución: MINEDUC (2015):

La labor educativa fuera de clase corresponde a aquellas actividades profesionales que el docente desarrolla fuera de los períodos pedagógicos y que, no obstante constituyen parte integral de su trabajo en los establecimientos educativos a fin de garantizar la calidad del

servicio que proveen. La labor educativa fuera de clase se dividen en dos categorías: gestión individual y gestión participativa

6.5.3 Factibilidad tecnológica

El Ministerio de Educación incentiva a cada docente a utilizar el recurso tecnológicos, no solo en bienestar del estudiante sino también una manera fácil de ahorrar tiempo y procesos que a lo mejor antes utilizaban generaciones del pasado, es así que dentro de cada institución por tal motivo implementa un acuerdo ministerial donde se abalice el desempeño del uso tecnológico, así lo menciona MINEDUC (2017)

El 20 de septiembre de 2014, mediante Memorando No. MINEDUC-SIBV- 2014-00591-M, la Subsecretaría para la Innovación y el Buen Vivir remite a la Coordinación General de Gestión Estratégica, el Informe de ejecución del proyecto SITEC, en cuyo propósito de proyecto se establece: “Incrementar el acceso y uso de tecnologías en el aula en los establecimientos de educación de sostenimiento fiscal a través del desarrollo herramientas e instrumentos técnicos y metodológicos (insumos) para el uso de tecnologías en el aula y la comunidad”.

6.5.4 Factibilidad organizacional

De acuerdo a las normativas desarrolladas en el Ministerio de Educación, hace mucho énfasis en la calidad educativa y el desenvolvimiento de cada docente, creando estrategias para que el docente se sienta seguro y cómodo en su lugar de trabajo para cumplir con el objetivo del mencionado ministerio, en base MINEDUC (2018) se dispone lo siguiente

Mediante el acuerdo ministerial No. 209-13 de 8 de julio de 2013, la autoridad educativa nacional delega a las subsecretarías de educación del distrito metropolitano de Quito, y del distrito de Guayaquil y a las coordinaciones zonales de educación, lo siguiente: 1.1. En los ámbitos administrativo y educativo: a) implementar el nuevo modelo de gestión educativa en su zona de acuerdo con la ley orgánica de educación intercultural y más normativa aplicable, pudiendo crear, reorganizaciones o suprimir circuitos educativos; b) autorizar en caso de personal docente, la reubicación de partidas dentro de un mismo distrito, previo informe técnico de la unidad de planificación de la correspondiente dirección distrital, validado a través del sistema de información del Ministerio de Educación.

En base a esta estrategia que ha utilizado el gobierno hace que en la siguiente propuesta esté direccionada a utilizar recursos de la organización misma donde sean beneficiarios cada docente en su labor diaria.

6.5.5 Factibilidad económica – financiera

La siguiente propuesta está basada en actividades donde se va a utilizar materiales didácticos por lo tanto se cuenta con el apoyo de las autoridades del circuito educativo para el apoyo económico, se pronostica ser una inversión positiva debido a que se va a trabajar en la restructuración emocional de cada docente en investigación.

6.6 Fundamentación científica

Para poder referirse a estrategias emocionales se debe considerar que una estrategia es un conjunto en este caso de acciones específicas y meditadas para poder evitar un daño o conseguir un objetivo por lo que Bisquerra Alzina (2005), en su investigación al hablar de estrategias emocionales hace hincapié a lo que se considera una educación emocional y menciona:

La educación emocional se propone el desarrollo de competencias emocionales. Concebimos la educación emocional como un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, con objeto de capacitarle para la vida. Todo ello tiene como finalidad aumentar el bienestar personal y social.

Figura 48. Educación emocional

Educación Emocional	
Forma de prevención primaria inespecífica, adquisición de competencias que se pueden aplicar a una multiplicidad de situaciones	Sigue una metodología eminentemente práctica (dinámica de grupos, autorreflexión, razón dialógica, juegos, etc.) con objeto de favorecer el desarrollo de competencias emocionales

Fuente: Bisquerra Alzina (2005)

Elaborado por: Pazán (2018)

En cada cultura se va desarrollando espacios donde la interacción de cada ser humano hace que genere algunas situaciones no acordes a la normativa planteada, por tal razón en momentos como hoy cada sociedad presenta varias problemáticas y para tratar de arreglar estas situaciones autores mencionan que hay una finalidad emocional, por tal razón (Bisquerra, 2003) menciona: “(...) la sociedad tienen un fondo emocional. Se requieren cambios en la respuesta emocional que damos a

los acontecimientos para prevenir ciertos comportamientos de riesgo. Una respuesta a esta problemática puede ser la educación emocional”.

Las hablar de afectaciones psicológicas se estima que son el conjunto de varios signos y síntomas que se produce por una función psicológica no adecuada, debido a esto dentro del personal docente existe alguna sintomatológica como resultado de un estrés crónico así Salanova (2003) indica:

Los profesores se enfrentan a un nuevo curso escolar, y algunos lo hacen con un ánimo algo bajo. Muchos de ellos arrastran uno de los problemas psicosociales más acuciantes en el mundo laboral hoy día: el burnout o síndrome de quemarse por el trabajo. Año tras año el profesor vuelve a las clases y no espera recibir mucho aliciente de ellas porque sabe que encontrará otra vez a los "alumnos" con diferentes nombres que el año anterior, pero en el fondo con las mismas caras. Unas caras que reflejan emociones poco entusiastas: aburrimiento, apatía, pasotismo, ira, agresividad, etc.

(...) El burnout expresa un estado en que el trabajador se siente como una "vela que se apaga", como "una batería que se acaba", o como "un fuego que se extingue". Las personas que sufren burnout manifiestan consecuencias negativas tanto para la propia persona como para la institución en la que trabajan. Los síntomas del profesor quemado son agotamiento, acompañado de malestar psicológico, sensación de baja competencia, disminución de la motivación por el trabajo y el desarrollo de actitudes cínicas hacia el trabajo y los estudiantes, que a largo plazo podrían desembocar en problemas de ansiedad y depresión. Todo esto se traduciría en absentismo laboral, disminución del desempeño, bajas laborales, falta de calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos (Salanova ¿Por qué se están "quemando" los Profesores?, 2003).

Las razones por la cual se generan las afectaciones psicológicas pueden ser indefinidas, pero dentro de lo que es el trabajo laboral de los docentes como lo explica (Salanova, Susana (2003), en su investigación lo describe así:

La cantidad de trabajo que les "sobrepasa" ya sea por falta de tiempo o de exceso de tareas. La sobrecarga de tipo emocional (se les exige que se impliquen a nivel personal con los alumnos, padres, sociedad... en relaciones que son conflictivas). Ambigüedad de rol o grado en el que el profesor no tiene claro cuál es su rol como docente, qué se espera de él/ella por parte del Centro, los alumnos, los padres y la sociedad en general. Conflicto de rol o grado en el que el profesor percibe instrucciones contradictorias respecto a cuáles son sus cometidos laborales. Falta de apoyo social por parte de compañeros, centro, etc. Falta de coordinación entre los compañeros en realizar trabajo en equipo. Desmotivación, apatía e indisciplina por parte de los alumnos. Obstáculos técnicos como problemas en el material didáctico y fallos y/o averías en la infraestructura y/o instalaciones.

6.7 Metodología

Tabla 20. Metodología

ETAPA	NOMBRE	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSO	RESPONSABLE	TIEMPO
SESIÓN 1	Autoconocimiento, autoconciencia y autoevaluación de sí mismo	Indagar el conocimiento real que tienen sobre el Síndrome de Burnout	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dinámicas de presentación 2. Información específica sobre el Síndrome de Burnout: causas, síntomas conductuales, cognitivos y emocionales 3. Dinámicas donde se crea espacios de participación entre participantes 4. Ejercicios prácticos sobre conductas positivas y actitudes orientadas a la prevención del Burnout 	Computador Proyector Pizarra Marcadores Papel periódico	Investigadora	3 HORAS
SESIÓN 2	Aprendiendo a identificar pensamientos, emociones y sensaciones	Lograr que los docentes liberen emociones sobre todo las que	<ol style="list-style-type: none"> 1. Afrontamiento de problemas 2. Dinámica de los sombreros para identificar emociones 3. Liberación y reconocimiento de sus propias emociones 	Computador Proyector Pizarra Marcadores	Investigadora	3 HORAS

		perjudican su salud	4. Automotivación y manejo de emociones 5. Técnica de reestructuración cognitiva para el manejo de emociones	Papel periódico		
		Reducir algunas dolencias psicológicas y físicas	1. Aprendiendo habilidades para gestionar los niveles de tensión y estrés en el trabajo (técnica respiratoria, técnicas de relajación, muscular progresiva, muscular localizada)	Computador Proyector Parlantes Música de relajación	Investigadora	3 HORAS
		Desarrollar técnicas de automanejo de emociones frente a situaciones de estrés	1. Identificación de distorsiones cognitivas 2. Dinámica “conoce tu personalidad” 3. Localiza donde sientes la emoción indeseada: 4. Cambia tu cuerpo para cambiar tu mente	Computador Proyector Pizarra Marcadores Papel periódico Música	Investigadora	3 HORAS

			5. Manejo de situación de estrés con técnicas emocionales como: La abrazoterapia, El humor, los masajes	Parlantes		
SESIÓN 4	Técnicas para centrarse en el presente	Preparar a los docentes para afrontar los propios conflictos derivados del estrés en el trabajo	<p>1. Modelo del bienestar bio-Psicosocial</p> <p>2. Estrategias de rapport: como generar empatía con personas difíciles</p> <p>3. Reincorporación a su trabajo</p> <p>4. Dinámica “Conociendo mi nuevo yo”</p>	<p>Computador</p> <p>Proyector</p>	Investigadora	3 HORAS

*Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pazán (2018)*

Nombre de la empresa: Distrito educativo 05D01

Puestos de trabajo que involucra: Docentes de bachillerato

Número de trabajadores que serán capacitados: Una muestra de 287 docentes de bachillerato, clasificados en 83 Unidades Educativas, en 12 Circuitos Educativos

Tabla 2.1 Clasificación de Circuitos Educativos

N°	NOMBRE CIRCUITO	UNIDADES EDUCATIVAS	DOCENTES SOLO DE BACHILLERATO
1	05D01C01- TOACASO	11	20
2	05D01C02-MULALO	3	17
3	05D01C03 -TANICUCHI,	8	100
4	05D01C04 JOSEGUANGO BAJO ALAQUES (ALAUQUEZ)	4	20
5	05D01C05 POALO 11 DE NOVIEMBRE (ILINCHISI)	14	10
6	05D01C06 LATACUNGA	8	13
7	05D01C07 LATACUNGA	5	14
8	05D01C08 LATACUNGA	6	12
9	05D01C09 LATACUNGA	6	15
10	05D01C14 LATACUNGA	6	26
11	05D01C16 BELISARIO QUEVEDO (GUANAILÍN)	4	19
12	05D01C17 SAN JUAN DE PASTOCALLE	8	21
TOTAL		83	287

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pazán (2018)

Cronograma de actividades del plan de capacitación

Tabla 22. Cronograma de Capacitación

Fecha	Hora	Circuito	Número de participantes	Responsable
08-01-18 17-01-18 26-01-18 06-02-18	07H00 – 13H00	05D01C01, 05D01C02 05D01C04, 05D01C05	32	Investigadora
09-01-18 18-01-18 29-01-18 07-02-18	07H00 – 13H00	05D01C03	8	Investigadora
10-01-18 19-01-18 30-01-18 08-02-18	07H00 – 13H00	05D01C06, 05D01C16	12	Investigadora
11-01-18 22-01-18 31-01-18 09-02-18	07H00 – 13H00	05D01C07	5	Investigadora
12-01-18 23-01-18	07H00 –	05D01C08	14	Investigadora

01-02-18	13H00	05D01C17		
19-02-18				
15-01-18	07H00	05D01C09	15	Investigadora
24-01-18	–			
02-02-18	13H00			
20-02-18				
16-01-18	07H00	05D01C14	26	Investigadora
25-01-18	–			
05-02-18	13H00			
21-02-18				

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pazán (2018)

Perlado de tiempo en que será desarrollado: Dos meses

Prioridades de atención: Motivación, estrategias emocionales, técnicas de relajación, técnicas cognitivas

Eventos a realizar: Capacitación, talleres didácticos, emocionales, recreativos

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

SESIÓN 1

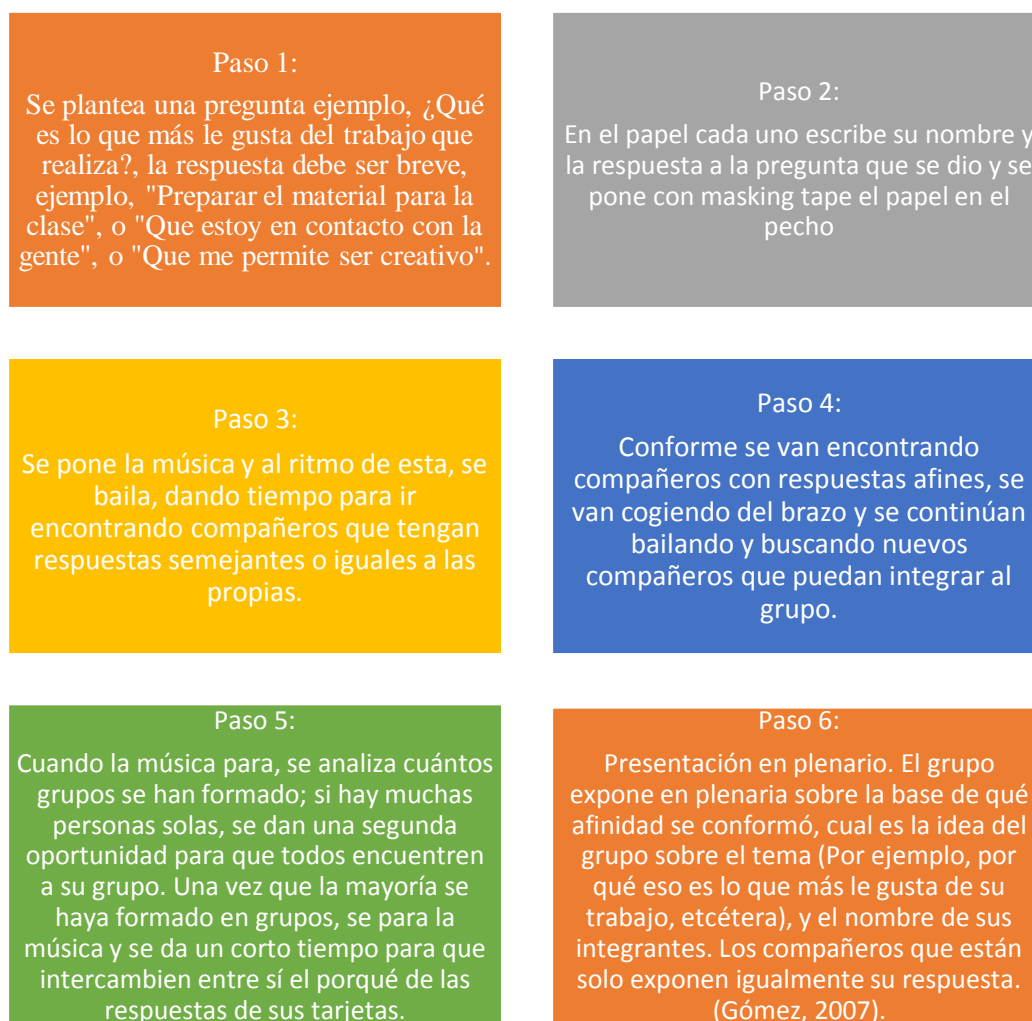
AUTOCONOCIMIENTO, AUTOCONCIENCIA Y AUTOEVALUACIÓN DE SÍ MISMO

Objetivo: Indagar el conocimiento real que tienen sobre el Síndrome de Burnout

Actividades:

1. Dinámicas de presentación

Figura 49: Dinámica sobre conocimiento de Síndrome de Burnout

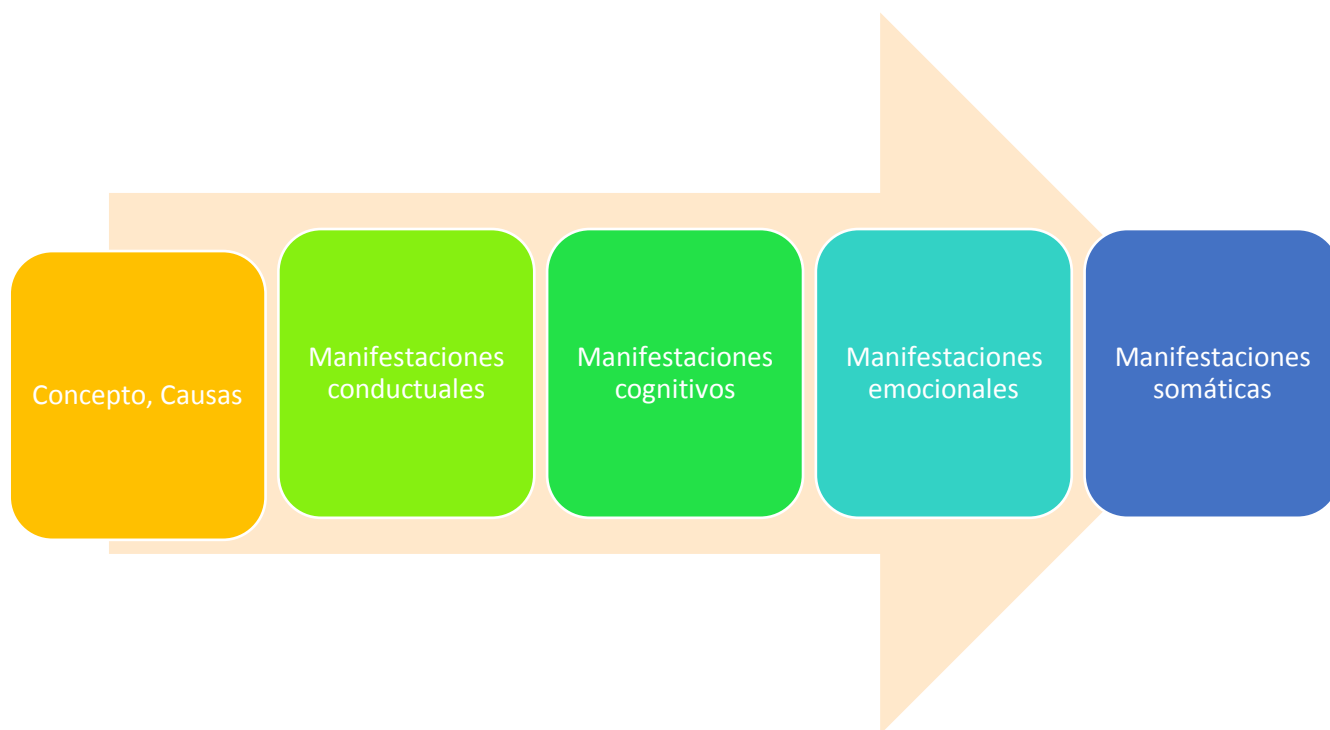


Fuente: Gómez (2007)

Elaborado por: Pazán, María (2018)

2. Información específica sobre el Síndrome de Burnout:

Figura 50: Información de SB

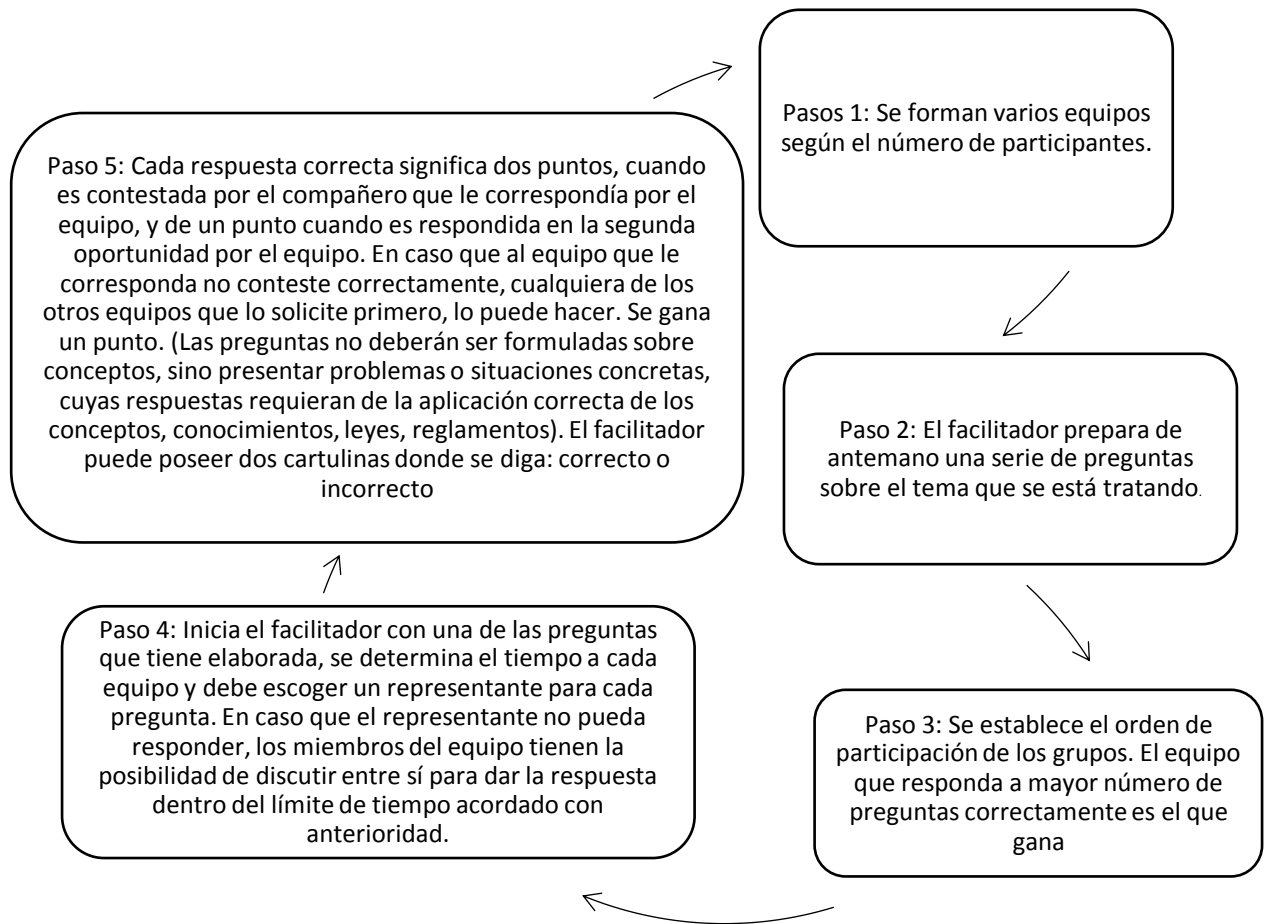


*Fuente: Investigación Bibliográfica
Elaborado por: Pazán, María (2018)*

3. Dinámicas donde se crea espacios de participación entre participantes

Para la presente dinámica se basa en fingir un concurso transmitido por televisión, esto nos permitirá evaluar el conocimiento del tema antes trabajado, el nombre de la dinámica será “Liga del Saber”

Figura 51: Dinámica de participación



Fuente: Gómez (2007)
Elaborado por: Pazán (2018)

Una vez que un equipo haya dado su respuesta, le pregunta al resto si es correcto o no. Independientemente de lo que diga el conjunto, voltea el cartón que corresponda. Si fuera incorrecto, cualquiera de los otros equipos que pueda responderle

4. Ejercicios prácticos sobre conductas positivas y actitudes orientadas a la prevención del Burnout

1. En una hoja expondrán sus expectativas y realidades laborales entre ellos se escribirá objetivos organizacionales y las metas personales que han generado malestar psicológico

2. El animador por medio de música relajante mencionara que poco a poco vayan arrugando el papel según como el malestar se vaya alejando de su persona, teniendo en cuenta que se trabajará mentalmente
3. Se describirá anclajes para reducir sintomatología del Burnout

Recursos

Computador, proyector, pizarra, marcadores, papel periódico, hojas de papel, lápices, masking tape, música

Responsable

Investigadora

Tiempo

Tres horas, cabe recalcar que por el numérico se harán dos grupos; el primer grupo empezará con el horario de 07h00 hasta las 10h00 y el segundo de 10h00 hasta las 13h00.

SESIÓN 2

APRENDIENDO A IDENTIFICAR MIS PENSAMIENTOS, EMOCIONES Y SENSACIONES

Objetivo: Lograr que los docentes liberen emociones sobre todo las que perjudican su salud

Actividades:

1. Afrontamiento de problemas

Se pedirá por medio de ejercicios mentales que cada persona se focalice cerrando los ojos en el problema actual realizando una autofocalización negativa (Autoconvencerse negativamente, No hacer nada ya que las cosas suelen ser malas, autoculpación, sentir indefensión respecto al problema, asumir la propia incapacidad para resolver la situación, resignarse, detener soluciones posibles), luego se pedirá que se haga una EVALUACIÓN POSITIVA (se trabajara de acuerdo a lo expuesto en ejercicios anteriores por las personas determinando situaciones positivas)

2. Dinámica de los sombreros para identificar emociones

Se formará seis grupos y a cada grupo se le dará seis marcadores diferentes y por medio de sorteo tendrán que pintar la hoja y hacer un sombrero de papel, por medio de música tendrá que caminar por el salón y de acuerdo a la explicación del color del sombrero tendrán que representar la emoción dependiendo a su sombrero.

3. Liberación y Reconocimiento de sus propias emociones

EL TAPPING

La técnica es una simplificación de la empleada en EFT (Emocional Freedom Techniques) manteniendo su efectividad y consta de los siguientes pasos:

Lleva la atención de tu mente a un punto concreto de tu cuerpo donde percibes tensión. Esta tensión puede ser tanto emocional o muscular.

Hazte muy consciente de todas las características del malestar y puntúa su intensidad. 0, no te molesta. 10, lo máximo que puedes aguantar.

Comienza a dar toques con tus dedos índice y pulgar, como en la imagen, mientras te dices: “aunque tengo este malestar, permito que se vaya”.

Respira hondo.

Vuelve a puntuar el malestar y que se repita la técnica si continúa emociones negativa, repite los pasos 3, 4 y 5 hasta que desaparezca.

4. Automotivación y manejo de emociones

Se va a realizar un ejercicio donde cada docente caminará por todo el salón donde se realice el taller y debe observar el lenguaje no verbal de cada participante mientras camina

Luego el facilitador dará una orden y cada participante además de observar el lenguaje corporal tendrá que hacer la conversa a otro participante cuando pare la música donde mencionará los deseos y necesidades que tiene y escuchara así mismo.

El siguiente paso tratará de asumir cada necesidad escuchada y dar una motivación, deteniéndose un minuto en el salón mientras escucha música de relajación y expresará sus necesidades comparando con las que ha escuchado.

Para finalizar abrirá lentamente los ojos y caminará por el salón respirando profundamente liberando emociones negativas y asumiendo emociones positivas.

5. Técnica de reestructuración cognitiva para el manejo de emociones

Meditación trascendental

Una forma de concentración que permite poner en relajación absoluta el cuerpo, mediante la sugestión, favoreciendo el desarrollo de la mente. Una sesión de meditación empieza por relajar el cuerpo y la mente. A veces puede incluir algún tipo de visualización preparatoria, pero meditar no es sólo relajarse o visualizar, no hay solo "descanso", ni sólo imágenes placenteras. Y tampoco necesariamente hay experiencias místicas. La clave de esta técnica radica en su habitación, entrando a formar parte del estilo de vida cotidiano del sujeto, como elemento regulador que permite eliminar las situaciones de estrés cotidianas

Recursos:

Computador, proyector, pizarra, marcadores, música de relajación

Responsable

Investigadora

Tiempo

Tres horas, cabe recalcar que por el numérico se harán dos grupos; el primer grupo empezará con el horario de 07h00 hasta las 10h00 y el segundo de 10h00 hasta las 13h00.

SESIÓN 3

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y ENTRENAMIENTO PERSONAL

Objetivo:

Reducir algunas dolencias psicológicas y físicas

Actividades:

1. Aprendiendo habilidades para gestionar los niveles de tensión y estrés en el trabajo (técnica respiratoria, técnicas de relajación, muscular progresiva, muscular localizada)

Objetivo:

Desarrollar técnicas de automanejo de emociones frente a situaciones de estrés

Actividades:

1. Identificación de distorsiones cognitivas

Se entregará hojas a cada participante y tendrán que describir los sentimientos que tenga en ese momento incluyendo emociones y sensaciones físicas, una vez identificado va a observar que pensamiento está asociado a ese sentimiento, para finalizar analice si tiene una distorsión cognitiva o una idea racional.

Si percibimos que estamos ante una distorsión cognitiva, lo anotamos. Si no, entonces genial – eso sólo significa que tu perspectiva es racional y estas experimentando una respuesta emocional normal ante algo difícil. Debemos tener en cuenta que el objetivo aquí no es erradicar las emociones. Eso es imposible, porque tener una vida emocional es parte del ser humano. Sin embargo, es bueno para debilitar la producción de pensamientos irracionales y por el contrario, fortalecer la relación con pensamientos y perspectivas más racionales. Llevar a cabo este tipo de ejercicios nos conduce a una mayor sensación de felicidad y bienestar, incluso en circunstancias difíciles.

2. Dinámica “conoce tu personalidad”

Para la siguiente dinámica se va a organizar subgrupos de 6 a 8 personas y cada persona se le entregará una hoja para que pueda detallar las siguientes preguntas de acuerdo a su vida. ¿Quién

pienso que soy?, ¿Qué es lo que mis compañeros piensan que soy?, ¿Qué desearía ser yo?, ¿Qué desearían los demás que yo fuera?, ¿Qué hay de común en lo que todos dicen positivamente de mí?, ¿Qué hay de común en lo que todos dicen negativamente de mí?

Posterior a esto se hará un ejercicio introspectivo analizando personalmente todo lo que uno escribió y de manera voluntaria cada uno dirá su análisis. Este ejercicio ayudara a que las personas conozcan y reconozcan su personalidad como uno mismo se ve y como otros le ven reflexionando sobre todo: ¿quién soy yo?

3. Localiza donde sientes la emoción indeseada:

Se le pedirá al personal que cierre sus ojos, que traiga la emoción que en ese momento le cause mucho malestar, esa emoción le depositara en un lugar de su cuerpo especialmente en las manos, en una escala del uno al diez va a ponerle en su máxima potencia, en ese momento va a sentir como esa emoción le causa daño, pero como se encuentra en sus manos va a percibir que usted tiene el control y no va a permitir que le vuelva a causar daño, por medio de la respiración lentamente va a ir contando desde el diez hasta el cero haciendo tensión sus manos hasta que desaparezca esa emoción y su cuerpo este completamente relajado, este ejercicio se lo realizara dos veces, hasta que la emoción ya no cause malestar y este dentro de la escala por debajo del tres.

4. Cambia tu cuerpo para cambiar tu mente:

Tienes que hacer lo siguiente para eliminar cualquier emoción negativa:

Colócate de pie, firme y derecho con los hombros hacia atrás y tu cabeza apuntando al frente o ligeramente hacia arriba.

Genera abundante saliva en tu boca. Piensa “mi boca se llena de agradable saliva”. Tómate el tiempo que necesites para lograrlo.

Lleva tus ojos como mirando hacia el techo (aunque decidas tenerlos cerrados).

Respira profundo intentando inflar tu abdomen, manteniendo la postura del paso

Permanece haciendo todo esto al mismo tiempo, durante dos minutos

5. Manejo de situación de estrés con técnicas emocionales como:

Se utilizará estrategias visuales, auditivas y kinestésicas como medio de reducción de estrés, se aplicará la música de acuerdo a la necesidad del personal y se realizará ejercicios como abrazoterapia, el humor (risa), los masajes, donde cada participante de acuerdo a la instrucción del facilitador tendrá que hacer con la persona que se encuentre al frente después de caminar por algunos minutos por el salón.

Recursos:

Computador, proyector, pizarra, marcadores, papel periódico, música, parlantes

Responsable:

Investigadora

Tiempo

Tres horas, cabe recalcar que por el numérico se harán dos grupos; el primer grupo empezará con el horario de 07h00 hasta las 10h00 y el segundo de 10h00 hasta las 13h00.

SESIÓN 4

TÉCNICAS PARA CENTRARSE EN EL PRESENTE

Objetivos:

Preparar a los docentes para afrontar los propios conflictos derivados del estrés en el trabajo

Actividades:

1. Modelo del Bienestar Bio-Psicosocial

Autocuidado después de una situación de crisis

Se le invitará a cada docente a cerrar los ojos y reconocer y asumir que algo serio ha ocurrido luego aceptar que hay situaciones en la vida que no dependen de nosotros/as, admitir que lo que sentimos en ese momento es esperable en situaciones de crisis, luego hacer grupos y hablar con otras personas acerca de lo ocurrido, comentar lo que sentimos, escuchar lo que piensan y dicen los compañeros/as de trabajo. Se le preguntará si necesitan ayuda si sentimos que lo necesitamos para superar la situación. Descansar, respirar un poco (aplicar técnica de relajación) Se pide a los participantes que pongan la atención en su cuerpo y digan cómo lo sienten luego del ejercicio. ¿sienten el cuerpo más tranquilo? ¿se sienten con más energía? continuar con el taller.

2. Estrategias de rapport: como generar empatía con personas difíciles

Para hacer la siguiente actividad se le pedirá a cada participante que haga lo siguiente:

Paso 1: Vamos a escribir el nombre de cinco personas que no les agraden, detallando qué es lo que no te agrada de cada uno de ellos. Puede tratarse de una persona conocida o un grupo de personas. Cuanto más conozcamos de esta persona más adecuada va a ser para el ejercicio.

Paso 2: Tomar una por una a estas personas que no te agradan. Ponerse en su lugar y describir su propósito más elevado buscando una intención positiva. Para realizar esta parte es fundamental que puedas salir de tu lugar de crítica y ponerte de lleno en el lugar del otro sin juzgarlo.

Paso 3: Describir un comportamiento propio similar al comportamiento negativo de estas personas que no te gustan. Para esto se les recomienda dejar su orgullo de lado y observarte con capacidad de auto crítica. Ejemplo: A veces siento que soy falso. Trato de caer bien a las personas aunque no me caigan bien. A veces no me gusta algo pero no lo digo. Oculto la verdad por miedo a confrontar o mento para no quedar mal.

Al momento que van realizando el último paso se les va indicando lo siguiente: el practicar este ejercicio les va a ayudar a desarrollar la empatía. Una vez que lo hayan hecho en casa se les recomienda tenerlo presente y aplicarlo cada vez que encuentres algo que no te agrada de alguien. Esto les va a ayudar a ponerse en su lugar y a partir de ahí tener más información para realizar una acción determinada. Esto no quiere decir que siempre vamos a ponernos de acuerdo con lo que dice el otro. Sin embargo, cuanto más podamos ponernos en su lugar más fácil va a ser entender cómo se siente la otra persona y a partir de ahí encontrar una solución ganar. Al ponernos en el lugar del otro dejamos de juzgarlo y crear afectaciones negativas que no aporten en nuestras vidas y evitar niveles de estrés. En general aquellas actitudes y comportamientos que no nos gustan de los demás suelen ser en el fondo actitudes y comportamientos que no nos gustan de nosotros mismos y eso hace que la situación se ponga difícil y nos llegue afectar.

3. Reincorporación a su trabajo

3.1 Me conozco a mí mismo

Para este ejercicio se les va a mencionar a los docentes que muchas veces recordamos las críticas, las cosas que hacemos mal, las ofensas. Pero nos olvidamos de recordar nuestros éxitos, elogios, halagos para eso se les va a entregar una hoja y un esfero para que puedan trabajar realizando tres listas en donde van a recopilar lo que es elogios, la otra fortalezas y la última recuerdos de elogios que les hayan dicho persona y se hayan sentido bien.

Paso2: una vez realizado la lista de elogios vamos a calificarlo de la siguiente manera ¿Cuánto te crees cada elogio? (enumera del 1 al 10: 1 no me lo creo y 10 creerlo completamente) Si no has puntuado todos los elogios recibidos con un 10 piensa: ¿qué pasaría si los creyeras todos 100%? ¿Qué cambiaría en tu actitud o en tu concepto de ti mismo?

Paso3: En la lista de fortalezas e van a preguntar ¿qué dicen de ti mismo? ¿Qué habilidades y recursos crees que hay detrás de cada fortaleza? ¿Hay otras fortalezas o valores que te gustaría fomentar?

Paso 4: en los recuerdos de elogios deben indagar ¿Qué dicen de ti mismo? ¿qué valores y qué habilidades hay detrás de cada una?

3.2 Afirmaciones positivas

En ese ejercicio lo más importante es el espejo, mirarte a los ojos, reconocerse y luego darse un mensaje positivo o de ánimo cada mañana, esto les ayudara a creer en ustedes mismo y que cada llamado de atención no les afecte emocionalmente porque pueden llegar a manejar sus emociones, puede que al principio te resulte incómodo, pero han de superar esa sensación y hacerlo cada día durante al menos 3 semanas, como un reto.

Las afirmaciones positivas pueden ser siempre las mismas o diferentes, siempre han de estar en presente y referirse a ustedes mismo, y ser realistas. No se trata de mentirte o darte mensajes irreales, sino de conectar contigo y date mensajes positivos y de ánimo. Palabras como: Me respeto y me cuido, Puedo hacer lo que me proponga (puedes cambiar el "lo que me proponga" por objetivos concretos, Tengo las riendas de mi vida, Confío en mí mismo, Merezco ser feliz y busco mi felicidad, Me quiero profundamente:

5. Dinámica “Conociendo mi nuevo yo”

Se sientan todos en círculo. Se reparten 3 caramelos a cada uno. Se trata de cada uno hable a los demás durante un minuto sobre “quién soy y por qué merece la pena conocerme y que pienso hacer desde hoy en adelante en mi lugar de trabajo”. Una vez han hablado todos, se levantan y reparten sus tres caramelos a las personas que crean se lo merecen más. Al final, cada uno por turno dice con cuantos caramelos cuenta al final y expresa cómo se siente

Esto ayudará a buscar más estrategias de cómo trabajar desde hoy en adelante en mi lugar de trabajo y que no voy hacer la única persona que puede encontrar dificultades más bien va a empezar a buscar estrategias de cambio para evitar el nivel de estrés

Recursos:

Computador, hojas, esferos, caramelos, música de relajación

Responsable

Investigadora

Tiempo

Tres horas, cabe recalcar que por el numérico se harán dos grupos; el primer grupo empezará con el horario de 07h00 hasta las 10h00 y el segundo de 10h00 hasta las 13h00.

7. Administración de la propuesta

7.1. Recursos

Para la elaboración del siguiente trabajo investigativo, se ha necesitado de los siguientes recursos

7.1.1. Institucionales

- Distrito Educativo

7.1.2. Humanos

- Docentes
- Investigadora: María Gabriela Pazán Torres

7.1.3. Materiales:

- Bibliografía: libros y revistas (internet)
- Tecnológica: computador, impresiones, USB
- Útiles de oficina: hojas, copias, esferos, cuadernos

7.1.4 Financieros:

El presente trabajo fue financiado por el investigador: María Gabriela Pazán Torres

7.2 Presupuesto

Tabla 23. Presupuesto

DETALLE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Resmas de Hoja A4	5	3.50	17.50
Copias	1500	0.02	30.00
Esferos	24	0.40	9.60
Cuaderno	1	1.50	1.50
Computador	1	990	990
Impresiones	1000	0.10	100
USB	1	12	12

Internet	150
Transporte	500
TOTAL	1959.10

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pazán (2018)

Bibliografía:

Acosta, Maritza (2012) *El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los empleados de la unidad educativa a distancia de Tungurahua extensión Ambato en el período abril – noviembre del 2012*. Universidad Técnica de Ambato facultad de Ciencias de la Salud carrera de Psicología Clínica (Tesis de Pregrado).

Aranda, Carolina, Moreno, Manuel & Pérez, María (2004). *Apoyo social y síndrome de quemarse en el trabajo o burnout: una revisión*. Psicología y Salud, Vol. 14, Núm. 1: 79-87 obtenido de <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/868/1595>

Arís, Nuria (2009). *El Síndrome de Burnout en los docentes*. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, vol. 7, núm. 2. pp. 829-848. Universidad de Almería Almeria, España obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2931/293121945012.pdf>.

Atance, Juan (1997). *Aspectos Epidemiológicos Del Síndrome De Burnout en personal sanitario*. Rev. Esp. Salud Pública. Vol. 7. pp 293-303. Obtenido de http://www.msssi.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL71/71_3_293.pdf

Azcarate, J. (22 de Septiembre de 2015). Laizquierdadiario.com. Obtenido de Profesion-Docente-madre-y-ama-de-casa: <https://www.laizquierdadiario.com/Profesion-Docente-madre-y-ama-de-casa>

Aldrete, M., Gonzales, R., León, S., Contreras, M., Santacruz, G., Pérez, J., & Galván, M. (2016). *Condiciones de trabajo y salud de los docentes de enseñanza media superior de una universidad pública*. Revista de Educación y Desarrollo, 53-58.

- Barbado Hernández, F., Gómez Cerezo, J., López Rodríguez, M., & Vázquez Rodríguez, J. (2006). *El síndrome de fatiga crónica y su diagnóstico en Medicina Interna. Anales de Medicina Interna*, pp 238-244.
- Bisquerra, R. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. Revista de Investigación Educativa, págs. 7-43
- Bisquerra Alzina, R. (2005). *La educación emocional en la formación del profesorado*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado ISSN: 0213-8646, 95-114
- Butts , T. (2007). *Manejando la ira en la mediación: conceptos y estrategias*. ISSN: 1578-0236, 17-38.
- Barbieri Alberto (2017). *El motivo por el que la venganza sienta tan bien*. Blog lavanguardia.<http://www.lavanguardia.com/vivo/psicologia/20171217/433624507374/motivo-venganza-sienta-bien.html>.
- Bustamante, M. (2015). *Incidencia del Síndrome de Burnout en la accidentalidad laboral y enfermedad no profesional*. Obtenido de *compartirpalabramaestra*.
[https://compartirpalabramaestra.org/alianza-gimnasio-campestre-compartir/incidencia del-sindrome-de-burnout-en-la-accidentalidad-laboral](https://compartirpalabramaestra.org/alianza-gimnasio-campestre-compartir/incidencia-del-sindrome-de-burnout-en-la-accidentalidad-laboral)
- Cárdenas, Jorge (2013). *Prevalencia de síndrome de burnout y su influencia en la realización personal en los profesionales de las áreas críticas del hospital del instituto ecuatoriano de seguridad social de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato facultad de Ciencias de la Salud carrera de Medicina. (Tesis de Pregrado).
- Calandín, A. (15 de Abril de 2014). *Psicologaamparocalandin*. Obtenido de *expresaremociones*:
<http://psicologaamparocalandin.blogspot.com/2014/04/expresaremociones.html>
- Cantone, D. (13 de 10 de 2010). *Cómo Encontrar Tu Vocación en la Vida*. Obtenido de *Descubre Tu Camino: Cómo Encontrar Tu Vocación en la Vida (Antes de que Sea Demasiado Tarde)*,: <http://davidcantone.com/cinismo/>
- Cámere, E. (5 de Mayo de 2014). *¿QUE ESPERA EL DOCENTE DEL DIRECTIVO?* Obtenido de *entreeducadores.com*: <https://entreeducadores.com/2014/05/05/que-espera-el-docente-del-directivo/>

- CCM-SALUD. (Marzo de 2018). *Salud.ccm.net*. Obtenido de [faq/21536-tension-muscular-definicion](https://salud.ccm.net/faq/21536-tension-muscular-definicion): <https://salud.ccm.net/faq/21536-tension-muscular-definicion>
- Capafons, Antonio (2001). Tratamientos psicológicos eficaces para la ansiedad generalizada *Psicothema*, vol. 13, núm. 3, p. 442-446 Universidad de Oviedo, España obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/727/72713309.pdf>
- Castillero Oscar (2017). *Los 6 tipos de trastornos del Estado del Ánimo. Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.net/clinica/tipos-trastornos-estado-de-animo>
- Duran, M., & García, J. (2011). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en médicos del ministerio de salud pública de Azuay según jornada laboral, 2011*. Universidad de Cuenca. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4080/1/MED182.pdf>.
- Dr. Reyes-Ticas, J. A. (s/f). *Trastornos de ansiedad guía practica para diagnostico y tratamiento*. Obtenido de [trastornoansiedad.pdf](http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/trastornoansiedad.pdf):
<http://www.bvs.hn/Honduras/pdf/trastornoansiedad.pdf>
- Depetris, S. (2016). *Venganza y culpa: vicisitudes de la subjetividad*. Obtenido de VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires: <https://www.aacademica.org/000-044/698.pdf>
- Gonzáles, Silvia. (2011). *El Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el área quirúrgica del Hospital Provincial General de Latacunga en el periodo septiembre 2010-Octubre 2011*. (Tesis de Pregrado). Universidad Autónoma de los Andes (UNIANDES). Ambato- Ecuador. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/144/1/TUAENF004-2011.pdf>
- Gómez, María de Jesús (2007). *Manual de Técnicas y Dinámicas. El Sistema de Información Científica y Tecnológica en Línea para la Investigación y la Formación de Recursos Humanos del Estado de Tabasco*. <file:///C:/Users/MAX/Downloads/Manual-de-Tecnicas-y-Dinamicas.pdf>.

- Garzón, A. (2011). *El síndrome de burnout en el personal que labora en el Hospital Provincial General de Latacunga y su incidencia en el trato a las y los usuarios*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito – Ecuador. Obtenido de: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12247/1/44970_1.pdf.
- Gutiérrez Aceves, Guillermo; Celis, Miguel Ángel; Moreno, Sergio; Farías, Felipe; Suárez, José de Jesús (2006). *Síndrome de burnout*. pp.305-309.
- Grazziano, Es.; Ferraz Bianchi, Er (2010). *Impacto del Estrés ocupacional y Burnout en enfermeros*. Revista electrónica cuatrimestral de enfermería. pp 1-20.
- Grazziano, E., & Ferraz Bianchi, E. (2010). *Impacto del estrés ocupacional y burnout en enfermeros*. Revista electrónica cuadrimestral de enfermería , 1-20.
- García , J. (s/f). *Psicología y mente. Obtenido de Trastornos de Ansiedad Generalizada: síntomas, causas y tratamiento*: <https://psicologiymente.net/clinica/trastorno-ansiedad-generalizada>
- González Ramírez, M., & Landero Hernández, R. (2007). *Escala de cansancio emocional (ECE) para estudiantes universitarios*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia, Vol. 1.
- Tejada, P. & Gómez, V. (2012). *Prevalencia y factores demográficos y laborales asociados al burnout de psiquiatras en Colombia*. Universitas Psychologica, 11 (3), p. 863-873. ISSN 1657-9267. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n3/v11n3a15.pdf>.
- López, R., & Peralta, M. (2013). *El Síndrome de Agotamiento Laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Luis Gabriel Dávila*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra. AXIOMA 2013. Vol.2. Nº 11, p. 22-26; ISSN 1390-6267. Recuperado de: <http://axioma.pucesi.edu.ec/index.php/axioma/article/viewFile/384/374>.
- Lozada, Liliana (2013). *Síndrome de burnout y su efecto en la calidad de atención que brinda el personal de enfermería en el hospital provincial docente Ambato (HPDA) en el período agosto - diciembre 2013*. Universidad Técnica de Ambato. (Tesis de Pregrado).
- Núñez, Diego (2015). *El riesgo laboral que enfrentan las enfermeras incide en el apareamiento del síndrome de burnout en el servicio de emergencia del Hospital Provincial Docente*

- Ambato, período octubre – febrero 2014 – 2015. Universidad Técnica de Ambato. (Tesis de Pregrado).
- Lozada, Liliana (2013). *Síndrome de burnout y su efecto en la calidad de atención que brinda el personal de enfermería en el hospital provincial docente Ambato (HPDA) en el período agosto - diciembre 2013*. Universidad Técnica de Ambato facultad de Ciencias de la Salud carrera de Enfermería
- Núñez, Diego (2015). *El riesgo laboral que enfrentan las enfermeras incide en el apareamiento del síndrome de burnout en el servicio de emergencia del Hospital Provincial Docente Ambato, período octubre – febrero 2014 – 2015*. Universidad Técnica de Ambato facultad de Ciencias de la Salud carrera de Enfermería
- López, Carlos (2004). *Síndrome de burnout*. Anestesia en Ginecoobstetricia Vol. 27 pp 131-133. Obtenido <http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2004/cmas041ac.pdf>.
- Extremera Pacheco, Natalio ; Rey, Lourdes (2006). *Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios*. *Revista de Educación*. pp. 239 -256
- Mansilla, F. (2003). *El Síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral*. *Neuropsiq*, 19-30.
- Olivares, J. (1995). *Anhedonia: una revisión conceptual*. *Asoc. Esp. Neuropsiq*, 15(52), 9-24.
- Pérez, H. (2014). *La anhedonia*. *Rev. Latinoam. Psicopat. Fund.*, São Paulo, 1-4.
- Pérez Porto , J., & Gardey, A. (2013). *Definición de Irritabilidad*. Obtenido de <http://definicion.de/irritabilidad/>.
- Healthline. (2017). *Irritabilidad*. <http://es.healthline.com/health/irritabilidad#Overview1>
- Nicuesa, M. (01 de 08 de 2014). *Definicionabc*. Obtenido de [definicionabc: https://www.definicionabc.com/salud/irritabilidad.php](https://www.definicionabc.com/salud/irritabilidad.php)
- Florencia. (19 de 02 de 2013). *Definición ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/cinismo.ph>

- Extremera Pacheco, N., & Rey, L. (2006). *Inteligencia emocional y su relación con los niveles de burnout, engagement y estrés en estudiantes universitarios*. *Revista de Educación*, 239-256.
- Puc, M., Rojas, M. D., Torres, M., & López, G. (2005). *Análisis de las causas de ausentismo injustificado con un grupo focal de enfermeras*. *Medigraphic*, 141-145.
- Terrón, A. (24 de 05 de 2013). *La desconfianza: una señal de miedo*. Obtenido de <http://www.psicologiaamayateron.com/novedades-y-noticias/la-desconfianza-una-senal-de-miedo>
- Mansilla, F., García, J. C., Gamero, C., & Congosto, A. (2010). *Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud*. *Med Segur Trab*, 147-157. Obtenido de <http://scielo.isciii.es>.
- Mendoza, R. (2015). *Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público*. *Rev Med Chile*, 1028-1033.
- Páez, M., Gutiérrez, O., Valdivia, S., & Luciano, C. (2006). *Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT) y la importancia de los valores personales en el contexto de la terapia psicológica*. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 1-20.
- Ortíz, J., Ramos, N., & Vera, P. (2003). *Optimismo y salud: estado actual e implicaciones para la psicología clínica y de la salud*. *Konradlorenz.edu.co*, 119-134.
- Joseph, L., Gierlach, E., Housley, J., & Beutler, L. (2005). *La evolución de un campo: examen del desarrollo y la aceptación de la psicología clínica de la salud*. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 39-46.
- Torres, B., Barrantes, M., & Tajima, K. (2015). *Academiapir.com*. Obtenido de *Psicopatología* la Edición: <https://academiapir.com/wp-content/uploads/2015/11/Psicopatologia1aEdicion.pdf>
- Tomas, U. (18 de Marzo de 2016). *Http://elpsicoasesor.com*. Obtenido de *Que es Psicopatología según Karl Jaspers*: <http://elpsicoasesor.com/que-es-psicopatologia-segun-karl-jaspers/>

- Morán, Roberto (2004). *Educandos con desordenes emocionales y conductuales*. Editorial. Universidad de Puerto Rico. Obtenido https://books.google.com.ec/books?id=_kVIsGxMw0EC&printsec=frontcover&dq=concepto+de+alteraciones+emocionales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiGotr1wazbAhWFt1kKHd-SBeIQ6AEIKzAB#v=onepage&q&f=false
- Vázquez F., Muñoz R., & Becoña E. (2000). *Depresión: diagnóstico, modelos teóricos y tratamiento a finales del siglo xx*. *Psicología conductual*, 417-449.
- Raurich, A. (3 de Julio de 2017). *Eldesconcierto.cl*. Obtenido de <http://www.eldesconcierto.cl/2017/10/03/exigen-pruebas-a-afp-capital-de-que-no-se-usaron-fondos-de-cotizantes-en-millonaria-fiesta-en-el-caribe/>
- Ramos Campos, F., Manga Rodriguez, D., & Moran Astorga, C. (2006). *Escala de cansancio emocional (ece) para estudiantes universitarios*. Propiedades psicométricas y asociación. *Interpsiquis*, 1-9.
- Ramírez Pérez, M., & Zurita Zurita, R. (2010). *Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional*. *Revista de la Universidad Bolivariana*, pp 515-534.
- Rodriguez, M., Rodriguez, R., Riveros, A., Rodríguez, M., & Pinzón, J. (2011). *Síndrome de Burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre del 2010*. Universidad del Rosario. Recuperado de repository.urosario.edu.com: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2389/529311431.pdf?Sequence=1>
- Rangel, D. (s/f). *Portafolio del sujeto su formación*. Obtenido de desmotivacion-del-profesorado: <https://sites.google.com/site/portafolioelsujetoysuformacion/desmotivacion-del-profesorado>
- Rodríguez, G., & Vernaza, C., (2012). *Prevalencia del Síndrome de Burn Out relacionado con la pérdida de interés por actividad laboral en los profesionales de salud del "Hospital Divina Providencia" del cantón San Lorenzo*. Esmeraldas

- Robalino, M., & Körner, A. (Octubre de 2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Obtenido de nesdoc.unesco.org: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Rodríguez, L. (2012). *Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano*. Revista Electrónica Diálogos Educativos ISSN: 0718-1310, 18 - 27.
- Paucar, E. (5 de Octubre de 2017). Elcomercio.com. Obtenido de ministerio-educacion-reduce-administrativa-docentes.html: <http://www.elcomercio.com/tendencias/ministerio-educacion-reduce-administrativa-docentes.html>
- Importancia. (17 de Febrero de 2017). Obtenido de <https://www.importancia.org/estado-de-animo.php>
- Pacheco Gerardo & Rey de Castro, Jorge (2003). *Insomnio en pacientes adultos ambulatorios de medicina interna del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Rev Med Hered 14 (2).
- Lerma, I. (4 de Marzo de 2013). Ivanlerma. Obtenido de QUE ES INSOMNIO DE CONCILIACIÓN: <https://ivanlerma.com/tag/que-es-insomnio-de-conciliacion/>
- Ruiz, Cristina (2007). Revisión de los diversos métodos de evaluación del trastorno de insomnio. *Anales de Psicología*, vol. 23, núm. 1, junio, 2007, p. 109-117 Universidad de Murcia Murcia, España obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16723114.pdf>
- Torpy Janet, Burke Alison & Golub Robert (2011). Trastorno de ansiedad generalizada. Revista de la American Medical Association. JAMA Vol. 305, núm. 5 obtenido de <file:///C:/Users/MAX/Downloads/pdfpat020211.pdf>
- Regader, B. (s/f). *Psicología y Mente*. <https://psicologiymente.net/clinica/combatar-la-ansiedad>
- Rasco Plasencia, L., & Suarez Terrones, V. (02 de 2017). Universidad Peruana Union, Facultad De Ciencia De La Salud, Escuela Profesional de Psicología. Obtenido de Creencias irracionales y ansiedad en estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una Universidad Privada de Lima Este, 2016: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/417/Lucy_Tesis_bachiller_2017.pdf?Sequence=4&isallowed=y

- García Cerdan, A. (17 de Julio de 2017). Blog.cognifit.com. Obtenido de reestructuracion-cognitiva: <https://blog.cognifit.com/es/reestructuracion-cognitiva-rc/>
- Guitar, J., & Giménez, J. (2002). Prevalencia de la tensión muscular elevada, evaluada con un método semiobjetivo, y estudio de factores asociados a la misma en una población reumatológica. *R e v. Soc. Esp. Dolor*, 9: 5-12
- Pérez Miguel, Redondo Marta & León Leticia (2008). *Aproximaciones a la emoción de ira: de la conceptualización a la intervención psicológica*. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*. Volumen XI Número 28.
- Moyano Emilio, Icaza Gloria, Mujica Verónica, Núñez Loreto , Leiva Elba, Vásquez Marcela & Palomo Iván (2011). *Patrón de comportamiento tipo A, ira y enfermedades cardiovasculares (ECV) en población urbana chilena*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 43, núm. 3, p. 443-453 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia
- MINEDUC. (2015). ACUERDO Nro. MINEDUC-ME-2015-00099-A. **NORMATIVA PARA EL CUMPLIMIENTO DEL HORARIO DE LA LABOR EDUCATIVA QUE SE CUMPLIRÁ DENTRO Y FUERA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**, 1-5.
- MINEDUC. (2017). ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00015-A. Ministerio de Educación, 1-3.
- MINEDUC. (2018). ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2018-00003-A . Ministerio de Educación, 1-5.
- Gil J., Pastor J., De Paz F., Barbosa M., Macías J., Maniega M., Boget, T. (2002). *Psicobiología de las conductas agresivas* . ISSN: 0212-9728, 293-303.
- Espejo, A. (17 de Agosto de 2017). Ejercicio práctico para liberarte del rencor y el resentimiento. Obtenido de sicologiasinp.com: <http://www.sicologiasinp.com/psicologia/ejercicio-practico-liberarte-del-rencor-resentimiento/>
- Viéitez Sonia (2013). *La Psicología del Rencor. Las mentes maravillosas*. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/psicologia-del-rencor/>

- Pérez Yolanda (2016). El rencor. Eclipses soluciones. Blog de Psicología. Obtenido de <http://www.eclipsesoluciones.es/blog/2016/01/el-rencor/>
- Penado, M. (2012). Agresividad reactiva y proactiva en adolescentes: efecto de los factores individuales y socio-contextuales. Obtenido de [http://eprints.ucm.es:
http://eprints.ucm.es/16380/1/T33913.pdf](http://eprints.ucm.es/http://eprints.ucm.es/16380/1/T33913.pdf)
- Pérez Julián & Gardey Ana (2013). *Venganza*. Obtenido de <https://definicion.de/venganza/>
- Gil Pedro (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. SciELO - Scientific Electronic Library Online. Rev Peru Med Exp Salud Publica; 29(2):237-41. Obtenido de <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>
- García Mónica, Rubio Paola, Bravo Laura (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. ISSN: 1794-9998 / Vol. 3 / No. 2 / p. 301-315. Universidad Católica de Colombia, Bogotá
- Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid (2011). Manual Informativo de PRL: enfermedades profesionales. I.s.b.n: 978-84-693-9132-7. Madrid obtenido de <http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Mutuas/Documents/MANUAL%20EEPP.pdf>
- Tafur Francisco (2002). Informe de enfermedad profesional en Colombia. ISBN: 958-97392-3-7 <http://www.istas.net/upload/Enf%20profesional%20Colombia.pdf>
- Vargas Ivonne (2009), LAS 7 ENFERMEDADES LABORALES MÁS COMUNES. https://expansion.mx/mi-carrera/2009/11/11/las-enfermedades-laborales-mas-comunes?internal_source=PLAYLIST
- Durán María (2010). BIENESTAR PSICOLÓGICO: EL ESTRÉS Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL CONTEXTO LABORAL.* Escuela de Ciencias de la Administración Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica obtenido de <http://201.196.149.98/revistas/index.php/rna/article/view/285/146>

- Zúñiga Alma, Sandoval Maurilia, Urbina Celia, Juárez Norma & Villaseñor Sergio (2005). LOS TRASTORNOS DEL ESTADO DE ÁNIMO. Revista Digital Universitaria. Volumen 6 Número 11 • ISSN: 1067-6079.
- Rodríguez, L. (2012). CONDICIONES DE TRABAJO DOCENTE: APORTES DE MÉXICO EN UN ESTUDIO LATINOAMERICANO . Revista Electrónica Diálogos Educativos ISSN: 0718-1310, 18 - 27.
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación wont. Papeles del Psicólogo, 35(1), 22-30.
- Salanova, M., Susana, L., & Mónica, G. (2003). ¿Por qué se están "quemando" los Profesores? Universitat Jaume I de Castellón, 16 a 20.
- Wordpress. (7 de Septiembre de 2009). Obtenido de definicion-trastornos-emocionales: <https://pamemonroy.wordpress.com/category/definicion-trastornos-emocionales/>
- Waxemberg , J. (s/f). La relación con los pensamientos y los sentimientos. Obtenido de seedsofunfolding.org: http://www.seedsofunfolding.org/issues/08_06/features_2-spanish.htm
- Wordpress. (2008). Yesminymas.wordpress.com. Obtenido de ¿Cuál es el perfil de un profesor que esta capacitado para enseñar a sus alumnos para aprender a aprender?: <https://yesminymas.wordpress.com/perfil-de-un-docente-capacitado-para-ensenar/>
- Yalet, J. (15 de Septiembre de 2013). Secretodeexito. Obtenido de la-importancia-de-tener-pensamientos-positivos: <http://www.secretodeexito.com/la-importancia-de-tener-pensamientos-positivos.html>

ANEXOS

Anexo 2

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Cuestionario dirigido a docentes y expertos en trabajo de titulación.

Informe de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister

APRECIACIÓN CUALITATIVA

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del Instrumento	X			
Claridad en la redacción de los Ítems	X			
Pertinencia de la variable con los Indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de la aplicación	X			

Observaciones:

Validado por:

Gabriel Salto

Profesión:

Ingeniero Empresas / Contador

Lugar de trabajo:

UTA

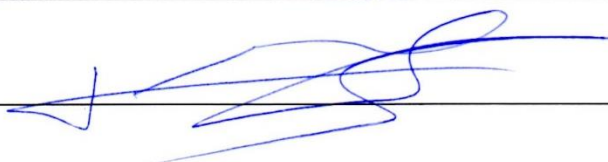
Cargo que desempeña:

Docente

Lugar y fecha de validación:

Ambato 11 De Octubre 2017

Firma:



Anexo 2

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Cuestionario dirigido a docentes y expertos en trabajo de titulación.

Informe de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister

APRECIACIÓN CUALITATIVA

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del Instrumento	✓			
Claridad en la redacción de los Ítems	✓			
Pertinencia de la variable con los Indicadores		✓		
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de la aplicación	✓			

Observaciones:

Validado por:

MANUEL ROBERTO SORIA CARZILLO

Profesión:

INGENIERO COMERCIO EXTERIOR.

Lugar de trabajo:

AMBATO - UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

Cargo que desempeña

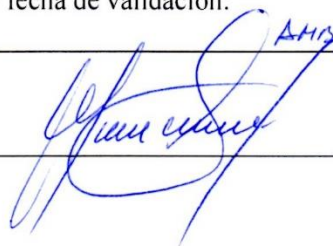
:

DOCENTE.

Lugar y fecha de validación:

AMBATO, 11 DE OCTUBRE DE 2017.

Firma:



Anexo 2

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Cuestionario dirigido a docentes y expertos en trabajo de titulación.

Informe de Investigación previo a la obtención del Grado Académico de Magister

APRECIACIÓN CUALITATIVA

Criterios	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del Instrumento	X			
Claridad en la redacción de los Ítems		X		
Pertinencia de la variable con los Indicadores	X			
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de la aplicación	X			

Observaciones: Estructuras ciertas preguntas

Validado por: CÉSAR GALVACHE

Profesión: ING. SISTEMAS

Lugar de trabajo: U.T.A

Cargo que desempeña : DOCENTE

Lugar y fecha de validación: Ambato 11 de Octubre 2017

Firma:

